

KÄRANDE

Svenska Byggnadsarbetareförbundet, 106 32 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Henric Ask, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 5152,
121 18 Johanneshov

SVARANDE

1. Måleriföretagen i Sverige, Box 16286, 103 25 Stockholm

2. A.Z. Måleri & Fasad AB, 556835-5605, Elindalsgatan 6 A, 504 33 Borås

Ombud för 1 och 2: advokaten Annika Elmér, EmpLaw Advokater AB,
Box 639, 114 11 Stockholm

SAKEN

ogiltigförklaring av avskedande m.m.

Bakgrund

AA är medlem i Svenska byggnadsarbetareförbundet (förbundet) och var anställd av A.Z. Måleri & Fasad AB (bolaget) som är medlem i Måleriföretagen i Sverige. Mellan parterna gäller kollektivavtal.

AS är bolagets grundare och ensam ägare av bolaget. AA gjorde praktik hos bolaget under några månader 2014. Han anställdes därefter som målare hos bolaget 2015 och arbetade där till 2021, då han fick anställning hos en annan arbetsgivare. Den 17 augusti 2022 ingick bolaget, genom AS, och AA ett nytt avtal om anställning hos bolaget. Enligt anställningsavtalet var anställningen en tillsvidareanställning på heltid som arbetsledare/målare med en timlön om 240 kr. AA började arbeta hos bolaget igen den 19 september 2022.

Parterna är överens om att AA:s anställning hos bolaget upphörde den 30 november 2023. De tvistar i huvudsak om AA blev avskedad den 30 november 2023 eller om han vid ett möte med AS den 24 augusti 2023 sade upp sig själv med sista anställningsdag den 30 november 2023. Parterna är även oense om AA den 24 augusti 2023 undertecknade en av AS handskriven uppsägningshandling. Enligt förbundet är uppsägningshandlingen är förfalskad, vilket arbetsgivarparterna förnekar.

Yrkanden och inställning

Förbundet har i *första hand* yrkat att Arbetsdomstolen ska förklara avskedandet av AA ogiltigt och förplikta bolaget att till honom betala

- a) allmänt skadestånd med 250 000 kr för brott mot anställningsskyddslagen, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 23 april 2024, till dess betalning sker,
- b) ekonomiskt skadestånd med 11 380 kr för perioden 1–20 december 2023 och med 15 363 kr för perioden 21 december 2023–28 januari 2024, och
- c) lön med 4 251 kr för perioden 29–31 januari 2024, med 43 108 kr per månad från och med den 1 februari 2024 till och med den 30 april 2024, med 40 387 kr för perioden 1–31 maj 2024, med 7 200 kr per månad från och med den 1 juni 2024 till och med den 31 maj 2025, med 43 108 kr per månad från och med den 1 juni 2025 till och med den 31 oktober 2025 och med 17 004 kr för perioden 1–12 november 2025, allt jämte ränta enligt 6 § räntelagen på månadsvis förfallande belopp från den 25:e i varje månad till dess betalning sker.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att det inte funnits grund för avskedande, men väl sakliga skäl för uppsägning av AA, har förbundet i *andra hand* yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till AA betala

- a) allmänt skadestånd med 130 000 kr för brott mot anställningsskyddslagen, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 23 april 2024, till dess betalning sker,

- b) ekonomiskt skadestånd med 11 380 kr för perioden 1–20 december 2023 och med 15 363 kr för perioden 21 december 2023–28 januari 2024,
- c) uppsägningslön med 4 251 kr för perioden 29–31 januari 2024 och med 43 108 kr per månad för perioden 1 februari–30 mars 2024, allt jämte ränta enligt 6 § räntelagen på månadsvis förfallande belopp från den 25:e i varje månad till dess betalning sker, och
- d) ekonomiskt skadestånd avseende semesterlöneförmåner, beräknade på uppsägningslönen, med 22 416 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 30 maj 2024 till dess betalning sker.

Förbundet har vidare yrkat att bolaget ska förpliktas att till förbundet betala allmänt skadestånd med 25 000 kr för brott mot anställningsskyddslagen, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 23 april 2024, till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt förbundets yrkanden, men vitsordat de yrkade beloppen avseende ekonomiskt skadestånd, lön, uppsägningslön och semesterlöneförmåner. Arbetsgivarparterna har även vitsordat sättet att beräkna ränta avseende yrkandena om lön, uppsägningslön och semesterlöneförmåner.

Om Arbetsdomstolen kommer fram till att bolaget har avskedat eller sagt upp AA, har arbetsgivarparterna vitsordat det yrkade beloppet avseende allmänt skadestånd till förbundet.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Parternas grunder för talan

Förbundet

AA har inte själv sagt upp sin anställning eller undertecknat uppsägningshandlingen. Det är alltså inte hans underskrift på handlingen och handlingen är följaktligen inte äkta.

Bolaget avskedade AA den 30 november 2023 utan att denne grovt åsidosatt sina åligganden mot bolaget. Det fanns vid avskedandet inte ens sakliga skäl för uppsägning av honom. AA har inte utfört sina arbetsuppgifter på ett felaktigt eller bristfälligt sätt. Avskedandet ska därför förklaras ogiltigt. Bolaget är även skyldigt att betala allmänt och ekonomiskt skadestånd samt lön till AA med anledning av det felaktiga avskedandet.

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att bolaget hade sakliga skäl för uppsägning av AA, fanns det i vart fall inte grund för avskedande. Bolaget är då skyldigt att betala allmänt och ekonomiskt skadestånd samt uppsägningslön med anledning av det felaktiga avskedandet. AA har till följd av sin anställningstid i bolaget rätt till en uppsägningstid om fyra månader.

Bolaget är vidare skyldigt att betala ekonomiskt skadestånd till AA eftersom han drabbats av ekonomisk skada på grund av att bolaget felaktigt meddelade Försäkringskassan att hans anställning upphört den 30 november 2023.

Bolaget underrättade inte AA och varslade inte heller förbundet om avskedandet i enlighet med 30 § anställningsskyddslagen. Bolaget är därför skyldigt att betala allmänt skadestånd till såväl AA som till förbundet.

Arbetsgivarparternas grunder för bestridandet

Bolaget har inte avskedat AA den 30 november 2023. AA sade den 24 augusti 2023 själv upp anställningen genom en egenhändigt undertecknad uppsägningshandling med sista anställningsdag den 30 november 2023.

Bolaget har inte upprättat eller åberopat någon oäkta uppsägningshandling.

Under alla förhållanden hade bolaget sakliga skäl för att säga upp AA, då han inte fungerade i sin anställning som arbetsledare och tackade nej till ett skäligt omplaceringserbjudande. Det är riktigt att AA till följd av sin anställningstid hade rätt till en uppsägningstid om fyra månader om bolaget hade sagt upp honom.

Eftersom bolaget inte felaktigt skilt AA från hans anställning utan han själv sagt upp sig, har bolaget inte något ekonomiskt ansvar för honom för tiden efter den 30 november 2023.

Parterna har till stöd för sin talan anfört i huvudsak följande.

Förbundets utveckling av talan

AA:s anställningar

AA började arbeta hos bolaget redan 2014. Då hade han praktik som målare i cirka fyra månader. Praktiken övergick inte i någon anställning. I slutet av 2014 blev AA kontaktad av AS som erbjöd honom anställning. AA anställdes som målare hos bolaget i mars 2015. AA kom att arbeta hos bolaget fram till 2021 då han övergick till att arbeta som målare hos ett annat måleriföretag. Efter en tid kontaktade dock AS honom och erbjöd honom att komma tillbaka och arbeta hos bolaget. I augusti 2022 kom AA och bolaget överens om en ny anställning med en lön om 240 kr per timme. AA påbörjade den anställningen i september 2022. Sammantaget var AA därmed anställd hos bolaget i cirka nio år.

När bolaget och AA ingick det nya anställningsavtalet 2022 kom de även överens om att AA skulle få del av den kollektivavtalade löneökningen om 7,75 kr per timme från och med den 1 maj 2023. Hans timlön uppgick därför till 247,75 kr från och med maj 2023. Enligt parternas överenskommelse skulle AA arbeta som målare, men fick utöver det också vissa arbetsuppgifter som kan liknas vid lagbasuppgifter. AA arbetade däremot inte som arbetsledare. Arbetsledare brukar inte arbeta som målare utan utför andra arbetsuppgifter. AA:s huvudsakliga arbetsuppgift var att måla.

Den påstådda uppsägningen

I samband med löneutbetalningen i juni 2023 upptäckte AA att han inte hade fått den löneökning som parterna kommit överens om. Han försökte därför få kontakt med bolaget under sin semester, vilket han inte lyckades med. Det var först i augusti när AA kom tillbaka efter semestern som han fick kontakt med bolagets företrädare AS. När AA frågade varför löneökningen uteblivit fick han till svar av AS, att han redan hade så hög lön, och att bolaget därför varken ville eller hade råd att höja hans lön ytterligare. AS uppgav även att bolaget inte hade råd med hans lön överhuvudtaget och uppmanade honom att säga upp sig själv. AA ville dock inte säga upp sin anställning. AA tog därför kontakt med förbundet som i sin tur kontaktade bolaget.

Vid ett senare tillfälle, den 24 augusti 2023, träffades AA och AS utanför ett arbetsställe i Horred. Det var endast AS och AA som närvarade vid mötet. Vid det tillfället diskuterade de återigen AA:s lön. AS ansåg att AA hade tvingat honom att höja lönen och ville därför inte ha kvar AA som anställd hos bolaget. AS ville att AA skulle säga upp sig genom att skicka ett sms till honom, men AA gick inte med på det.

Vid mötet den 24 augusti 2023 kom parterna till slut överens om att AA skulle få den avtalade lönehöjningen. Varken bolaget eller AA sade dock upp AA:s anställning vid mötet. Det upprättades således inte någon uppsägningshandling som skrevs under av AA. Den av bolaget återopade uppsägningshandlingen har AA därmed inte undertecknat.

AA:s kollega LH var på arbetsstället i Horred den aktuella dagen. Hon befann sig dock på en annan plats än AA och AS och var därmed inte närvarande vid mötet. Det stämmer inte att AA den 24 augusti 2023 sade till LH eller till någon annan kollega att han skulle sluta om tre månader. AA lämnade inte heller något sådant besked till någon annan person efter den 24 augusti 2023.

Efter mötet den 24 augusti 2023 skickade AA ett sms till AS:s fru, SS, som är ekonomiansvarig hos bolaget där han förklarade att han och AS var överens om att den sedan tidigare avtalade löneförhöjningen skulle betalas ut. Konversationen avsåg därmed den överenskomna lönehöjningen. AA fick så småningom också den höjda timlönen om 247,75 kr.

Efter mötet i Horred arbetade AA som vanligt fram till den 10 oktober 2023 när han råkade ut för en olycka på ett arbetsställe. AA ramlade då ner från en stege och skadade sin fot och axel. På arbetsstället arbetade han tillsammans med bl.a. ASI. Han fick hjälp av ASI att ta sig till en vårdinrättning. På grund av sina skador sjukskrevs AA till och med den 28 januari 2024.

Den 15 november 2023 ringde AS till honom och frågade hur han mårde. AS undrade också om han hade sökt något annat arbete. AA svarade då att han inte sökte några andra arbeten, eftersom han redan hade en anställning hos bolaget.

Den 30 november 2023 bad AA bolaget om ett arbetsintyg utvisande bl.a. sjukskrivningsdag, datum för påbörjad anställning, anställningsform och arbetstid per vecka. AA hade nämligen en privat försäkring från vilken han var berättigad till ersättning. Han behövde därför ett intyg från bolaget för att han skulle kunna få den ersättningen. Han fick till svar från bolaget att lönekontoret skulle ordna ett sådant intyg, men även en fråga om när han skulle lämna tillbaka dator och telefon till bolaget. AA ifrågasatte om han inte skulle använda datorn och telefonen efter sjukskrivningen och fick då till svar att hans sista arbetsdag var den 30 november 2023. Detta förvånade AA, eftersom det inte stämde. Han hade inte sagt upp sig och hade inte undertecknat någon uppsägningshandling.

Den 5 december 2023 meddelade bolaget Försäkringskassan att AA hade sagt upp sig själv och att han sedan den 30 november 2023 inte längre var anställd hos bolaget. På grund av bolagets uppgifter beslutade Försäkringskassan att han inte hade rätt till del av den sjukpenning som han tidigare fått.

När AA fick veta att bolaget ansåg att hans anställning hade upphört den 30 november 2023 kontaktade han förbundet, som påkallade tvisteförhandling. AA hade inte hört talas om att han skulle ha sagt upp sig själv förrän bolaget framförde det påståendet till förbundet i början av december 2023. Han hade därför inte anmält sig till Arbetsförmedlingen. Vid den lokala tvisteförhandlingen hävdade bolaget att AA hade sagt upp sig själv och lämnat in en handskriven uppsägningsblankett på bolagets kontor. Enligt bolaget hade ingen annan anställd bevittnat uppsägningen. Vid den lokala tvisteförhandlingen medverkade ombudsmannen JS för förbundets räkning.

Vid den centrala tvisteförhandlingen lämnade bolaget en ny version av vad som hänt. Bolaget uppgav då att AA muntligen sade upp anställningen vid ett möte med AS den 24 augusti 2023, men att AS då ville ha uppsägningen i skrift. Bolaget uppgav vidare att parterna kom överens om en formulering som skrevs av AS och undertecknades av AA samt att AS visade handlingen för bolagets ekonomiansvarige samma dag. Enligt den version av händelseförloppet som bolaget lämnade vid den centrala förhandlingen upprättades uppsägningshandlingen bara i ett exemplar som AA senare fick en kopia av. Det är först i Arbetsdomstolen som bolaget har gjort gällande att AS den 24 augusti 2023 upprättade två uppsägningshandlingar och att AS och AA tog ett exemplar var av handlingen.

Den åberopade uppsägningshandlingen

Bolaget har lämnat in en handling till Nationellt Forensiskt Centrum (NFC) för handstilsanalys i syfte att bevisa att det är AA som undertecknat den aktuella handlingen. I målet har arbetsgivarparterna dock inte åberopat någon analys. Bolaget skickade in handlingen till NFC på eget bevåg och har aldrig föreslagit till förbundet att någon sådan åtgärd skulle vidtas av båda parterna gemensamt.

Påståendet om att det förelåg sakliga skäl för uppsägning av AA

Under AA:s anställning framförde bolaget inte några negativa synpunkter till honom om hans sätt att utföra sina arbetsuppgifter. Bolaget tog inte heller upp frågan om omplacering av AA på grund av bristande arbetsprestationer eller några andra skäl. Att det skulle ha förelegat sakliga skäl för uppsägning av AA gjorde bolaget inte heller gällande vid de lokala och centrala tvisteförhandlingarna.

Under hösten 2022 och våren 2023 arbetade AA huvudsakligen på två olika projekt. AA skötte arbetet på dessa projekt utan problem och kunderna var nöjda. Ingen företrädare för bolaget framförde något annat till AA. Det stämmer därmed inte att AA inte klarade av att utföra sina arbetsuppgifter. AA har inte heller ägnat en stor del av arbetstiden åt privata telefonsamtal.

På det ena projektet, Sadelmakaren, var bolaget underentreprenör åt ett annat företag. På det företaget var AAN och CR arbetsledare. Deras bedömning var att arbetet och kontakterna med bolaget, och framför allt med AA, fungerade bra. Även på det andra projektet var företaget som bolaget samarbetade med så nöjda med AA att de till och med gav honom en visstidsanställning. AA arbetade där från och med maj 2024 till och med maj 2025, men fick då lägre lön än han hade haft hos bolaget.

Skadestånd

På grund av att bolaget avskedade AA den 30 november 2023, samt att bolaget meddelade Försäkringskassan att AA:s anställning upphörde den dagen, beslutade Försäkringskassan att sänka AA:s sjukpenning från 1 112 kr per dag till 543 kr per dag från den 1 december 2023. Försäkringskassan beslutade också om återkrav av 11 380 kr som avsåg del av den sjukpenning som betalats ut till AA för perioden 1–20 december 2023. Bolaget har därigenom orsakat AA ekonomisk skada.

Genom att bolaget felaktigt skilt AA från hans anställning har han rätt till allmänt skadestånd. Om Arbetsdomstolen finner att han avskedats har han

rätt till lön och om domstolen finner att han sagts upp har han rätt till uppsägningslön och ekonomiskt skadestånd för förlorade semesterförmåner.

Arbetsgivarparternas utveckling av talan

AA:s anställningar

AA var anställd som målare hos bolaget mellan den 2 mars 2015 och den 31 oktober 2021. Under hösten 2022 försökte bolaget rekrytera målare och arbetsledare och fick i slutet av sommaren 2022 återigen kontakt med AA när denne kontaktade bolaget. AA hade då arbetat hos en annan målerifirma under en period och sade till bolagets företrädare AS att han hade varit arbetsledare. Bolaget och AA kom därför överens om att AA skulle få komma tillbaka och arbeta hos bolaget som målare, men även prova på att arbeta som arbetsledare. AA:s timlön kom därför att sättas högt, till 240 kr. Det beloppet kan jämföras med att en högt betald målare hos bolaget vid samma tidpunkt tjänade cirka 210 kr per timme.

Eftersom bolaget inte hade råd att anställa en arbetsledare på heltid, kom parterna överens om att AA:s anställning skulle vara delad. Därför anställdes AA som arbetsledare/målare. AA var en erfaren målare och bolaget visste vad han gick för i den delen. Bolaget visste dock inte hur AA skulle fungera som arbetsledare. Det var därför bolaget och AA kom överens om att han skulle få prova på att utföra arbete som arbetsledare. De var även överens om att de löpande skulle utvärdera hur arbetet fungerade. AS var också införstådd med att han initialt skulle behöva stötta AA i rollen som arbetsledare. AA fick även utrustning i form av Ipad, mobiltelefon och dator som endast arbetsledare hos bolaget fick tillgång till.

AA tillträdde sin nya anställning hos bolaget den 19 september 2022. Han arbetade då på projektet Sadelmakaren. Som arbetsledare hade AA ansvar för att hålla ihop projektet genom att t.ex. planera vilket arbete som skulle utföras av vilken målare. Han hade även i uppgift att ha kontakt med beställare på olika sätt, bl.a. genom att delta vid byggmöten och andra möten.

Som arbetsledare skulle AA också säkerställa att det utförda arbetet gjordes på rätt sätt och att det låg inom ramen för avtalet med kunden. Han behövde t.ex. kunna avgöra om det var fråga om s.k. ÄTA-arbeten (ändring, tillägg och avgående) eller arbeten som skulle utföras inom ramen för avtalet.

Inledningsvis fick AA mycket stöd från AS. Mot slutet av 2022 visade det sig dock att AA inte klarade av arbetsledaruppgifterna på ett sätt som AS kunde förvänta sig i förhållande till den lön som AA fick. AS fick vara med på för många byggmöten för att det skulle vara effektivt och lönsamt för bolaget.

Att AA inte fungerade i rollen som arbetsledare berodde på att han hade svårt att förstå vilken typ av arbeten som skulle utföras på ett projekt, inte hade förmåga att planera tidsåtgång och inte tog ansvar för kontakterna med kunder. AA ägnade även en stor del av sin arbetstid åt privata telefonsamtal.

AS talade vid upprepade tillfällen med AA om att denne inte fungerade i rollen som arbetsledare. Han var vid dessa samtal tydlig med vad AA behövde förbättra för att kunna ha kvar befattningen.

Under våren 2023 uppstod flera problem i ett projekt som AA arbetade i. På grund av AA uppstod otydligheter avseende tillkommande arbeten som resulterade i att bolaget fick ta på sig kostnader som det inte skulle ha haft. I maj och juni 2023 talade AS därför återigen med AA och meddelade att han inte ansåg att AA fungerade i rollen som arbetsledare. AS meddelade att AA gärna fick arbeta kvar som målare, men inte som arbetsledare. Bolaget ville då också att AA skulle gå ner i lön.

Uppsägningen

När AS och AA träffades i Horred den 24 augusti 2023 hade parterna således redan från mars 2023 haft flera diskussioner gällande AA:s anställning. De samtalen hade dock avbrutits utan att bolaget och AA kom överens och sommarsemestrarna kom därefter emellan.

Den 24 augusti 2023 skulle AS göra en kontroll inför en slutbesiktning av ett måleriarbete i Horred tillsammans med AA. Förutom AA fanns också LH och en annan målare på arbetsstället i Horred. Efter den genomförda slutbesiktningen kom frågorna om höjning av AA:s lön och bolagets inställning till hans arbetsprestation upp igen. AS erbjöd då återigen AA att arbeta kvar som målare och sade också att han skulle få behålla den timlön han hade. Han förklarade dock att AA inte skulle få någon löneförhöjning. AA meddelade då att han inte var intresserad av att arbeta kvar som målare och att han ville säga upp sin anställning.

AS frågade AA flera gånger om han verkligen var säker på att han ville säga upp sig och förklarade också att de hade noterat en nedgång i efterfrågan på arbete framöver. När en arbetstagare sade upp sig själv, var den avtalade uppsägningstiden en månad. Trots detta frågade AS ändå hur lång uppsägningstid AA ville ha. AS och AA kom då överens om att den 30 november 2023 skulle vara AA:s sista anställningsdag och att lönen, som en del av villkoren för anställningens upphörande, skulle höjas retroaktivt från den 17 maj 2023. AS önskade att uppsägningen skulle ske skriftligt och formulerade därför uppsägningen på två papper så att vardera parten skulle få ett exemplar. AA skrev därefter under uppsägningshandlingarna och tog med sig ett exemplar.

AS lämnade sedan platsen och meddelade sin fru SS, som är ekonomiansvarig hos bolaget, att AA skulle sluta och att de var överens om att lönen skulle höjas retroaktivt från den 17 maj 2023. Konversationen mellan AA och SS avsåg därmed överenskommelsen om att AA avslutade sin anställning och att bolaget höjde hans lön i enlighet med den centrala avtalshöjningen.

LH var inte med vid samtalet mellan AS och AA. Direkt efter samtalet talade hon dock med AA och han berättade då för henne att han skulle sluta om tre månader.

Efter den 24 augusti 2023 fortsatte AA att arbeta i vanlig ordning. Den 10 oktober 2023 skadade han sig dock i arbetet, vilket ledde till att han sjukskrevs till och med den 28 januari 2024. När AA skadade sig den 10 oktober 2023 fick han hjälp av ASI att ta sig till en vårdinrättning. ASI:s bror, QS, som också arbetade hos bolaget blev även inkallad i samband med olyckan för att hjälpa till när AA skulle skjutsas hem från sjukhuset. I samband med det uttryckte AA till både Q och ASI att han skulle sluta hos bolaget.

I mitten av november 2023 ringde AS till AA för att höra hur han mårde och om han hade fått något nytt arbete. AA svarade då att han hade ett nytt arbete på gång.

På morgonen den 30 november 2023 befann sig AS i närheten av AA:s bostad och tänkte därför att han kunde åka förbi och hämta AA:s dator, Ipad och mobiltelefon. AS försökte därför nå AA per telefon men fick inget svar.

Senare på förmiddagen mejlade AA till AS och bad om ett arbetsgivarintyg, vilket brukar fyllas i vid en anställnings upphörande. Efter att AA fick ett mejl om att han skulle lämna tillbaka dator och mobiltelefon till bolaget, ringde AA upp AS och sade att han ångrade uppsägningen. AS vidhöll då parternas överenskommelse. Bolaget hade precis verkställt uppsägningar på grund av arbetsbrist och hade inte ekonomisk möjlighet att låta AA ha kvar anställningen.

Bolaget anmälde, i enlighet med sina skyldigheter, AA:s sjukskrivning till Försäkringskassan. I samband med att AA:s anställning upphörde den 30 november 2023 lämnade bolaget även information om detta till Försäkringskassan.

Den åberopade uppsägningshandlingen

Bolaget har till NFC skickat in den i målet förevisade uppsägningshandlingen i original för handstilsanalys. Det visade sig dock att bolaget hade för lite jämförelsematerial för att NFC skulle kunna genomföra en sådan analys.

Förbundet har inte samverkat med bolaget genom att t.ex. tillföra jämförelsematerial från AA.

Det förelåg sakliga skäl för uppsägning av AA

AA har brustit i sitt utförande av arbetet som arbetsledare på ett sådant sätt att bolaget hade sakliga skäl att säga upp honom. Han har också ägnat en stor del av sin arbetstid åt privata telefonsamtal. Bolagets företrädare AS hade flera samtal med AA gällande detta, där han också gjorde klart vad det var AA behövde förbättra för att ha kvar befattningen. AS erbjöd även AA en befattning som målare, eftersom denne inte utförde arbetet som arbetsledare på ett tillfredsställande sätt. Det var ett skäligt omplaceringserbjudande som AA tackade nej till.

Skadestånd

Eftersom bolaget inte felaktigt skilt AA från hans anställning utan han själv sagt upp sig, har bolaget inte något ekonomiskt ansvar för honom för tiden efter den 30 november 2023.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har det på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med AA. På förbundets begäran har även vittnesförhör hållits med AAN och CH, som båda arbetat med AA, samt med den lokala ombudsmannen JS. På arbetsgivarparternas begäran har det hållits partsförhör under sanningsförsäkran med bolagets ställföreträdare AS samt vittnesförhör med AA:s kollegor ASI, QS och LH.

Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Domskäl

Twisten

Parterna tvistar om bolaget, utan laga grund, avskedade AA den 30 november 2023. Enligt arbetsgivarparterna var det AA som den 24 augusti 2023 sade upp sig själv, med sista anställningsdag den 30 november 2023, och i samband därmed undertecknade en uppsägningshandling som bolaget upprättade i två exemplar. Förbundet har gjort gällande att den nämnda handlingen inte är äkta, vilket bolaget har förnekat.

Arbetsgivarparterna har i andra hand gjort gällande att bolaget i vart fall haft skäl att säga upp AA, eftersom han inte fungerade i sin anställning som arbetsledare. Arbetsgivarparterna har därvid även gjort gällande att bolaget lämnade ett skäligt omplaceringserbjudande till AA som innebar att han skulle arbeta enbart som målare, men behålla den lön han hade som arbetsledare.

Arbetsdomstolen inleder med att pröva den för tvisten avgörande frågan om AA den 24 augusti 2023 sade upp sig själv till den 30 november 2023, och i samband med det undertecknade en uppsägningshandling, på det sätt som arbetsgivarparterna i första hand påstått.

Sade AA upp sig själv den 24 augusti 2023?

Rättsliga utgångspunkter

När en arbetsgivare påstår att en arbetstagare har sagt upp sig själv genom en egenhändigt undertecknad skriftlig uppsägningshandling, som kan uppvisas i original, och det invänds att handlingen är förfalskad, har arbetsgivaren bevisbördan för att handlingen är äkta. Arbetsgivaren har därvid att göra det övervägande sannolikt att handlingen är äkta. Denna lättnad i beviskravet beror på den bevisverkan som redan själva uppvisandet av originalhandling har. Arbetsgivaren har också bevisbördan för att arbetstagaren har överlämnat handlingen till arbetsgivaren. Arbetsgivaren ska på sedvanligt sätt styrka att så är fallet (se AD 2023 nr 18 och AD 2025 nr 50).

Arbetsdomstolens bedömning

AS och AA har båda berättat under sanningsförsäkran att de den 24 augusti 2023 träffades invid ett arbetsställe i Horred. Deras berättelser går dock isär när det gäller vad som sades vid mötet.

AS har under sanningsförsäkran bl.a. berättat bl.a. följande. Samtalet med AA handlade om att denne inte fungerade i sin roll som arbetsledare. Han erbjöd därför AA att i stället övergå till att arbeta enbart som målare. AA skulle i sådant fall få behålla sin befintliga timlön, men inte få den centralt förhandlade löneökningen med 7,75 kr per timme. AA gick inte med på en sådan lösning utan sade i stället upp sig själv. AS upprättade då den av arbetsgivarparterna åberopade uppsägningshandlingen i två exemplar som AA skrev under.

AA har under sanningsförsäkran uppgett bl.a. följande. AS sade till honom vid mötet den 24 augusti 2023 att han hade tvingat AS till löneförhöjning och då ville AS inte ha honom kvar på jobbet. AS sade till honom att han måste säga upp sig själv men han nekade till att göra detta. Det upprättades inte någon handling vid tillfället och han skrev inte under någon uppsägningshandling. Däremot försökte AS få honom att skicka ett sms med uppsägning.

Arbetsgivarparterna har till stöd för sin talan bl.a. åberopat en uppsägningshandling som undertecknats med en signatur som de menar är AA:s. Vid huvudförhandlingen har en handskriven version av handlingen uppvisats av arbetsgivarparterna som gjort gällande att det är originalet av den uppsägningshandling som tidigare lämnats in som kopia till Arbetsdomstolen. Förbundet har gjort gällande att uppsägningshandlingen är oäkta då den inte har undertecknats av AA samt att den vid huvudförhandlingen förevisade handlingen inte är det original, som arbetsgivarsidan åberopat. Förbundet har emellertid inte närmare utvecklat på vilket sätt förbundet menar att handlingen avviker från den kopia som tidigare lämnats in i målet eller varför

den inte skulle utgöra ett original. Arbetsdomstolen finner inte skäl att ifrågasätta arbetsgivarparternas uppgift om att den uppsägningshandling som uppvisades vid huvudförhandlingen, är originalversionen av den uppsägningshandling som arbetsgivarparterna åberopar. Arbetsgivarparterna har således kunnat uppvisa den åberopade uppsägningshandlingen i original. Utgångspunkten för Arbetsdomstolens prövning blir därmed att arbetsgivarparterna måste göra det övervägande sannolikt att handlingen är äkta, dvs. att AA undertecknat den (se AD 2023 nr 18).

Enligt arbetsgivarparterna har Nationellt Forensiskt Center (NFC) fått uppsägningshandlingen och bl.a. anställningsavtalet för analys men inte kunnat utföra sådan då jämförelsematerialet varit för litet. Enligt Arbetsdomstolens mening kan inte domstolen genom egen iakttagelse dra någon slutsats om likheten mellan den signatur som förekommer på den åberopade uppsägningshandlingen och AA:s ostridigt skrivna signatur på hans anställningsavtal.

Både AS och AA har uppgett att det endast var de två som närvarade vid mötet i Horred den 24 augusti 2023. Det är genom utredningen i målet klarlagt att vittnet LH var på samma arbetsställe vid tillfället, men att hon befann sig för långt från AS och AA för att kunna höra vad de sade. Det finns därmed inte några andra personer än AA och AS som har kunnat berätta om vad som förekom vid tillfället. Ord står således mot ord. Arbetsdomstolen finner inte att det enbart utifrån AA:s och AS:s utsagor går att dra någon slutsats kring vems version av händelseförloppet som är mest trovärdig. Arbetsdomstolen övergår därför till att bedöma om arbetsgivarparternas övriga bevisning är tillräcklig för att styrka att uppsägningshandlingen är äkta och att AA sagt upp sig själv.

Både förbundet och arbetsgivarparterna har åberopat en sms-konversation från den 24 augusti 2023 mellan AA och AS:s hustru SS, som arbetade som ekonomiansvarig hos bolaget.

Enligt AA handlade sms-konversationen uteslutande om att han och AS hade kommit överens om att han skulle få en löneförhöjning.

AS har uppgett att han efter samtalet med AA berättade för SS att han och AA var överens om att dennes anställning skulle upphöra efter tre månader samt att han skulle få en lönehöjning från den 17 maj 2023.

I meddelandet till SS skrev AA ”Hej vi kom överens med A han ska berätta till dig men glöm inte att ta från den 17 maj tack”. Som svar på AA:s meddelande skrev SS ”Ja det stämmer han sa att han har inte höjt mer och att ni har överenskommelse om det stämmer?”. Meddelandena är mycket kortfattade och lämnar inte någon närmare information om vad AA och AS hade kommit överens om mer än att det handlar om en höjning från den 17 maj. Mot denna bakgrund finner Arbetsdomstolen inte att sms-konversationen ger starkare stöd för AS:s berättelse än för de uppgifter som AA lämnat.

LH har uppgett bl.a. följande. Hon arbetade i Horred den 24 augusti 2023 tillsammans med AA och en ukrainsk man som heter K. K sade till henne att AA sagt till honom på engelska, att han skulle arbeta tre månader och sedan sluta eftersom AS inte ville höja hans lön. När AS hade lämnat platsen gick hon därför fram till AA och sade ”tre månader – finish”, varpå AA svarade ”yes”.

AA har uppgett att han inte talade med LH om vad han och AS hade talat om i Horred, men han kan ha talat med arbetskamrater om att AS inte ville ha honom kvar eftersom han begärde en högre lön.

Även om det inte finns skäl att ifrågasätta LH:s trovärdighet är det fråga om andrahandsuppgifter som förmedlats på olika språk. Annat har inte framgått än att hon talade med sin landsman K på deras modersmål. Dessa uppgifter hade han i sin tur fått vid ett samtal med AA på engelska. K har dock inte hörts och det går därmed inte att dra några närmare slutsatser kring trovärdigheten av de uppgifter han förmedlade till LH. Det LH har uppgett, om det samtal som hon hade med AA vid tillfället, ger visserligen visst stöd för AS:s uppgifter. Det har dock varit fråga om ett ytterst kort meningsutbyte

mellan två personer som inte talar samma språk, och det går, enligt Arbetsdomstolens mening, därför inte att utesluta eventuella missförstånd. LH:s uppgifter är därmed inte tillräckliga för att stödja uppsägningshandlingens äkthet.

Även ASI och QS har lämnat uppgifter som ger visst stöd för AS:s berättelse.

ASI har berättat bl.a. följande. Han arbetade med AA den 10 oktober 2023 när denne råkade ut för en olycka. Tillsammans med MS hjälpte han AA till bilen. MS skjutsade sedan AA till en vårdinrättning.

ASI har därutöver, i likhet med LH, främst redogjort för andrahandsuppgifter eftersom han återgett vad hans bror QS har berättat om vad AA sagt till denne senare samma dag.

QS har berättat bl.a. följande. Den 10 oktober 2023 hämtade han AA på sjukhuset och skjutsade hem denne med den företagsbil som AA hade till sitt förfogande. Tanken var inledningsvis att firmabilen skulle lämnas kvar hemma hos AA, men AA uppgav då att QS kunde ta med sig företagsbilen tillbaka eftersom AA inte hade för avsikt att återvända till jobbet och arbeta vidare i företaget.

AA har uppgett att han menade att han skulle vara sjukskriven och han visste att bolaget hade ont om bilar.

ASI och QS har båda uppgett att de inte talar så bra svenska. QS har därvid uppgett att kommunikationen med AA främst skedde med hans dåliga svenska och med gester. Även AA har berättat att han hade svårigheter att kommunicera med såväl ASI och QS som med LH eftersom de inte kunde svenska eller engelska. Arbetsdomstolen finner mot den bakgrunden att det finns utrymme för att QS, på grund av de kommunikationssvårigheter som förelegat, kan ha missförstått AA. QS:s uppgifter utesluter därmed inte att det kan ha förhållit sig på det sätt som AA har gjort gällande, nämligen att han syftade på att han inte skulle komma tillbaka till företaget på grund av

sin sjukskrivning. Det är därutöver även klarlagt att AA sjukskrevs för en längre period i samband med den aktuella olyckan.

Mot bakgrund av vad som redovisats ovan finner Arbetsdomstolen vid en samlad bedömning att bolagets bevisning inte ger tillräckligt stöd för AS:s berättelse. Arbetsgivarparterna har därmed inte gjort det övervägande sannolikt att uppsägningshandlingen är äkta. Det är följaktligen inte utrett att AA sade upp sig själv den 24 augusti 2023 med sista anställningsdag den 30 november 2023.

AA blev avskedad

Arbetsdomstolen har ovan kommit fram till att AA inte sade upp sig själv. Situationen får därmed bedömas som att AA blev avskedad den 30 november 2023. Arbetsgivarparterna har inte gjort gällande att det förelegat laga grund för avskedande, men däremot att det förelegat sakliga skäl för uppsägning av AA. Arbetsdomstolen går över till att pröva om det funnits sakliga skäl för uppsägning.

Har det funnits sakliga skäl för uppsägning?

Enligt 7 § 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. Enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen är en uppsägning inte grundad på sakliga skäl, om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.

Paragrafen ändrades 2022 genom att begreppet saklig grund ersattes av begreppet sakliga skäl. Av förarbetena till lagändringen framgår bl.a. 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 om arbetstagaren på ett tillräckligt allvarligt sätt brutit mot anställningsavtalet och om arbetstagaren insett eller bort inse detta. Avgörandet ska grunda sig på en helhetsbedömning av samtliga relevanta omständigheter, se prop. 2021/22:176 s. 446.

Arbetsgivarparterna har påstått att AA utfört sina arbetsuppgifter som arbetsledare på ett bristfälligt sätt och att han haft många privata telefonsamtal under arbetstid. De har också gjort gällande att AA tackat nej till ett skäligt omplaceringserbjudande från bolaget som innebar att han skulle arbeta enbart som målare.

Förbundet har bestritt att AA misskött sina arbetsuppgifter på det sätt som arbetsgivarparterna gjort gällande.

Arbetsgivarparterna har i denna del åberopat förhör med AS, som uppgett bl.a. följande. AA arbetade inte tillräckligt självständigt. Det resulterade i att han själv fick gå in och stötta AA i rollen som arbetsledare i sådan utsträckning att det inte blev lönsamt för bolaget. AA ägnade också en stor del av arbetstiden åt privata telefonsamtal. Han påtalade detta för AA vid flera tillfällen.

AA har förnekat att han utförde sina arbetsuppgifter på ett bristfälligt sätt och att AS påtalade det för honom under anställningen. När det gäller påståendet om att han inte gått att nå på grund av att han haft privata samtal under arbetstid, har AA uppgett att det berott på att det inte fanns någon mobiltäckning på arbetsstället, vilket medförde att det vid inkommande samtal lät som att det var upptaget.

Enligt Arbetsdomstolens mening har AS:s uppgifter om AA:s bristfälliga arbetsinsatser varit allmänt hållna. Utöver hans redogörelse har arbetsgivarparterna inte heller presenterat någon utredning som ger stöd för deras påståenden. AAN och CH, som hörts på förbundets begäran, har båda uppgett att de tyckte att AA gjorde ett bra arbete när de arbetade tillsammans med honom på projektet Sadelmakaren. Det är arbetsgivarparterna som har

bevisbördan för de omständigheter som åberopas som sakliga skäl för uppsägning på grund av personliga förhållanden. Brister i bevisningen om vad som faktiskt har inträffat går ut över arbetsgivaren, se t.ex. AD 2004 nr 85.

Vid en samlad bedömning finner Arbetsdomstolen att arbetsgivarparterna inte har lyckats visa att AA brustit i utförandet av sina arbetsuppgifter på ett sådant sätt att det finns sakliga skäl för uppsägning av honom.

Ogiltigförklaring och allmänt skadestånd till AA

Arbetsdomstolens ställningstagande innebär att avskedandet ska ogiltigförklaras och att bolaget är skyldigt att betala allmänt skadestånd till AA för den kränkning som det felaktiga avskedandet inneburit. Arbetsgivarparterna har inte bestritt förbundets påstående om att bolaget inte underrättat AA om avskedandet i enlighet med 30 § anställningsskyddslagen. Arbetsdomstolen bestämmer det allmänna skadeståndet till 190 000 kr för det felaktiga avskedandet och 30 000 kr för den uteblivna underrättelsen, dvs. sammanlagt 220 000 kr (se prop. 2021/22:176 s. 121).

Lönefordran och ekonomiskt skadestånd till AA

Arbetsdomstolens ställningstagande om att avskedandet ska ogiltigförklaras innebär också att AA har en lönefordran på bolaget från dagen för avskedandet. Beloppen i sig är vitsordade. Bolaget ska därmed ersätta AA för utebliven lön i enlighet med förbundets yrkande.

Därutöver har AA även yrkat ekonomiskt skadestånd för förlorad sjukpenning till följd av bolagets anmälan till Försäkringskassan under perioden 1 december 2023–28 januari 2024. Arbetsgivarparterna har bestritt talan i denna del på den grunden att AA sagt upp sig själv och att bolaget därför inte haft något ekonomiskt ansvar för honom efter den 30 november 2023 oavsett i vilken form men arbetsgivarparterna har vitsordat det ekonomiska skadeståndet.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Genom bolagets felaktiga avskedande har AA orsakats ekonomisk skada för förlorad sjukpenning. Det råder inte tvist om de yrkade beloppen. Arbetsdomstolen finner därmed att bolaget ska betala ekonomiskt skadestånd till AA i enlighet med förbundets yrkande.

Allmänt skadestånd till förbundet

Arbetsdomstolen har kommit fram till att bolaget avskedat AA utan laga grund. Arbetsgivarparterna har inte bestritt förbundets påståenden om att bolaget inte varslat förbundet om avskedandet i enlighet med 30 § anställningsskyddslagen. Bolaget är därmed skyldigt att betala allmänt skadestånd till förbundet. Det yrkade beloppet är vitsordat.

Rättegångskostnader

Förbundet har i huvudsak vunnit målet och ska därför tillerkännas ersättning för sin rättegångskostnad. Förbundet har yrkat ersättning med 292 233 kr, varav 226 800 kr avser ombudsarvode, 6 187 kr avser tidsspillan, 1 000 kr avser eget arbete och 58 246 kr avser mervärdesskatt. Det råder inte någon tvist om det yrkade beloppet. Beloppen ska betalas med hälften var av arbetsgivarparterna (5 kap. 2 § tredje stycket arbetstvistlagen).

Domslut

1. Arbetsdomstolen ogiltigförklarar avskedandet av AA.
2. Arbetsdomstolen förpliktar A.Z. Måleri & Fasad AB att till AA betala allmänt skadestånd med 220 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 23 april 2024 till dess betalning sker.
3. Arbetsdomstolen förpliktar A.Z. Måleri & Fasad AB att till AA betala lön med 4 251 kr för perioden 29–31 januari 2024, med 43 108 kr per månad från och med den 1 februari 2024 till och med den 30 april 2024, med 40 387 kr för perioden 1–31 maj 2024, med 7 200 kr per månad från och med den 1 juni 2024 till och med den 31 maj 2025, med 43 108 kr per

månad från och med 1 juni 2025 till och med 31 oktober 2025 och med 17 004 kr för perioden 1–12 november 2025, allt jämte ränta enligt 6 § räntelagen å månadsvis förfallande belopp från den 25:e i varje månad till dess betalning sker.

4. Arbetsdomstolen förpliktar A.Z. Måleri & Fasad AB att till AA betala ekonomiskt skadestånd med 11 380 kr för perioden 1–20 december 2023 och med 15 363 kr för perioden 21 december 2023–28 januari 2024.

5. Arbetsdomstolen förpliktar A.Z. Måleri & Fasad AB att till Svenska Byggnadsarbetareförbundet betala allmänt skadestånd med 25 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 23 april 2024 till dess betalning sker.

6. Arbetsdomstolen förpliktar Måleriföretagen i Sverige och A.Z. Måleri & Fasad AB att med hälften vardera ersätta Svenska Byggnadsarbetareförbundet dess rättegångskostnad med 292 233 kr, varav 226 800 kr avser ombudsarvode och 58 246 kr avser mervärdesskatt jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Peter Syrén, Kurt Eriksson, Anders Norberg, Göran Söderlöf, Malin Sjunnebo och Anders Johansson. Enhälligt.

Rättssekreterare: Jenny Linde