

Domen kommer inte att refereras i publikationen Arbetsdomstolens domar.

Postadress
Box 2018
103 11 Stockholm

Besöksadress
Stora Nygatan 2 A och B

Telefon
08-617 66 00

kansliet@arbetsdomstolen.se

Expeditionstid
måndag–fredag
09.00–12.00
13.00–15.00

www.arbetsdomstolen.se

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2026-04-29
Stockholm

AD 2026 nr 33
Mål nr A 192/23

KÄRANDE

Göteborgs Lokala Samorganisation av Sveriges Arbetares
Centralorganisation, Olof Palmes plats 1, 413 04 Göteborg
Ombud: jur. kand. Frederick Batzler, AB Södra byrån, Skärhus 8076,
242 96 Hörby

SVARANDE

Skorpion Trans AB, 559340-4832, c/o CD

Ombud: Manuela Roman,
avocat.scandinavia@yahoo.com

SAKEN

skadestånd med anledning av avskedande och föreningsrättskränkning m.m.

BAKGRUND

VP har varit anställd som lastbilschaufför hos Skorpion Trans AB (bolaget) som bedriver åkeriverksamhet. Anställningen inleddes den 10 januari 2022. I juli 2023 meddelade bolaget VP att anställningen avslutades. Parterna är härvid överens om att han i vart fall den 25 juli 2023 mottog besked om detta genom Whatsapp-meddelanden från bolagets ställföreträdare CD.

Bolaget är inte bundet av något kollektivavtal.

I målet har parterna tvistat om när VP:s anställning avslutades, om det skedde genom avskedande eller uppsägning, om det fanns laga skäl för åtgärden samt om bolaget kränkt VP:s föreningsrätt och brutit mot vissa ordningsföreskrifter i anställningsskyddslagen samt förhandlingsskyldigheten och plikten enligt medbestämmandelagen att

förete vissa handlingar. Bolaget har även ifrågasatt att VP är, eller var, medlem i Göteborgs

Lokala Samorganisation av Sveriges Arbetares Centralorganisation (samorganisationen) samt att samorganisationen har talerätt i målet.

Parterna är överens om att bolaget är skadeståndsskyldigt i förhållande till VP då uppsägningsbeskedet inte innehöll någon fullföljdshänvisning och inte överlämnades till honom personligen eller via rekommenderat brev samt då avskedandet eller uppsägningen inte föregicks av någon underrättelse enligt 30 § anställningsskyddslagen. Det är vidare ostridigt att bolaget är skadeståndsskyldigt gentemot samorganisationen för att bolaget underlåtit att varsla samorganisationen om det tilltänkta avskedandet eller uppsägningen. Parterna är dock inte överens om storleken på de allmänna skadestånden.

YRKANDEN OCH INSTÄLLNING

Samorganisationen har yrkat att bolaget till VP ska betala allmänt skadestånd med i *första hand*

- 155 000 kr för brott mot 18 § anställningsskyddslagen,
- 90 000 kr, varav 30 000 kr avser brott mot 19 §, 30 000 kr avser brott mot 20 § och 30 000 kr avser brott mot 30 § anställningsskyddslagen, samt
- 150 000 kr för brott mot 8 § medbestämmandelagen.

I *andra hand*, om Arbetsdomstolen finner att VP blev uppsagd, har samorganisationen yrkat att bolaget till VP ska betala allmänt skadestånd med

- 105 000 kr för brott mot 7 § anställningsskyddslagen,
- 70 000 kr, varav 20 000 kr avser brott mot 8 §, 20 000 kr avser brott mot 10 § och 30 000 kr avser brott mot 30 § anställningsskyddslagen; samt – 150 000 kr för brott mot 8 § medbestämmandelagen.

Vidare har samorganisationen yrkat att bolaget till samorganisationen ska betala allmänt skadestånd med

- 30 000 kr för brott mot 30 § anställningsskyddslagen,

- 100 000 kr för brott mot 8 § medbestämmandelagen,
- 40 000 kr för brott mot 18 § medbestämmandelagen, och – 50 000 kr för brott mot 16 § medbestämmandelagen.

Samorganisationen har även yrkat ränta enligt 6 § räntelagen på samtliga belopp från dagen för delgivning av stämning, dvs. den 19 februari 2024, till dess betalning sker.

Bolaget har i första hand yrkat att samorganisationens talan ska avvisas på grund av bristande talerätt.

Om talan inte avvisas, har bolaget medgett att betala allmänt skadestånd

- till VP med 20 000 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 19 februari 2024 till dess betalning sker för brott mot 8 och 10, alternativt 19 och 20, samt 30 §§ anställningsskyddslagen, samt
- till samorganisationen med 10 000 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från 19 februari 2024 till dess betalning sker för brott mot 30 § anställningsskyddslagen.

Bolaget har bestritt övriga yrkanden, men vitsordat sättet att räkna ränta som skäligt i och för sig.

Samorganisationen har bestritt avvisningsyrkandet.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader. Samorganisationen har härvid yrkat att bolagets ombud och ställföreträdare ska förpliktas ersätta de merkostnader de vållat samorganisationen genom deras processföring. CD och Manuela Roman har motsatt sig yrkandet.

GRUNDER

Samorganisationen

Samorganisationen har talerätt, dels eftersom VP var medlem i samorganisationen då talan väcktes, dels då samorganisationen har en självständig talerätt i fråga om föreningsrättskränkning samt brott mot förhandlings- och informationsskyldigheten enligt medbestämmandelagen.

Den 25 juli 2023 avskedade bolaget VP genom ett Whatsapp-meddelande utan att det fanns laga grund för avskedande eller sakliga skäl för uppsägning. Bolaget bröt därför mot 18 § anställningsskyddslagen, vilket medför skadeståndsskyldighet. Om Arbetsdomstolen skulle finna att VP blev uppsagd, bröt bolaget mot 7 § samma lag.

Bolaget skiljde VP från hans anställning eftersom han utnyttjat sin föreningsrätt. Bolagets åtgärd innebar en ekonomisk skada för VP i form av förlorad inkomst samt utgjorde en kränkning av hans anställningsskydd i och med att anställningen upphörde. Föreningsrättskränkningen innebar även ett sådant intrång i förbundets verksamhet som förbundet inte varit skyldigt att tåla. Bolaget är därmed skyldigt att betala allmänt skadestånd till såväl VP som förbundet för brott mot 8 § medbestämmandelagen.

Genom att inte underrätta VP och varsla samorganisationen om det tilltänka avskedandet eller uppsägningen bröt bolaget mot 30 § anställningsskyddslagen. Bolaget bröt även mot 19 och 20 §§, alternativt 8 och 10 §§, samma lag eftersom det inte lämnade något skriftligt besked till VP personligen eller per rekommenderat brev om att anställningen avslutades, inte lämnade någon fullföljdshänvisning och, i avskedandesituationen, inte uppgav skäl för avskedandet. Bolaget är därför skadeståndsskyldigt.

Bolaget är vidare skadeståndsskyldigt eftersom det inte skyndsamt medverkade till att förhandla med samorganisationen samt då det, trots samorganisationens begäran därom, inte överlämnade den färdskrivare och körjournal som bolaget åberopade vid förhandlingen (brott mot 16 och 18 §§ medbestämmandelagen). Förhandlingsskyldighet förelåg även efter att uppsägningen skett.

Bolaget

Samorganisationen har inte bevisat att VP var medlem i samorganisationen vid tidpunkten för talans väckande. De handlingar som samorganisationen åberopat i denna del kan inte verifieras och de kan därmed vara förfalskade. Det finns inte heller något kollektivavtal som gör att samorganisationen är

behörig att föra talan. Samorganisationen har därför inte talerätt och talan ska därmed i första hand avvisas.

Bolaget avskedade inte VP. Han blev den 21 juli 2023 uppsagd på grund av olovlig frånvaro. Bolaget hade därmed sakliga skäl för uppsägningen. VP har därför inte rätt till vare sig allmänt eller ekonomiskt skadestånd på grund av uppsägningen. Under alla omständigheter är yrkat skadestånd oskäligt.

Bolaget avslutade inte VP:s anställning på grund av att han utnyttjade sin föreningsrätt. Varken VP eller samorganisationen har därmed rätt till allmänt skadestånd enligt 8 § medbestämmandelagen. Under alla omständigheter är yrkat skadestånd oskäligt.

Bolaget lämnade ett skriftligt uppsägningsbesked till VP. Han har därför inte heller i avskedandesituationen rätt till allmänt skadestånd enligt 19 § första stycket anställningsskyddslagen.

I första hand begärde inte VP att bolaget skriftligen angav skälen för uppsägningen. *I andra hand* lämnade bolaget en sådan motivering. Bolaget är därför inte skadeståndsskyldigt enligt 19 § tredje stycket anställningsskyddslagen.

Uppsägningsbeskedet innehöll dock ingen fullföljdshänvisning och översändes till VP i lösbrev. Uppsägningen föregicks inte heller av någon underrättelse. VP har därför rätt till allmänt skadestånd för brott mot 8 § andra stycket och 10 § anställningsskyddslagen, alternativt 19 § andra stycket och 20 §, samt 30 § samma lag. Skäligt skadestånd för brott mot nämnda ordningsföreskrifter uppgår sammanlagt till 20 000 kr.

Det är riktigt att bolaget inte varslade samorganisationen i enlighet med 30 § anställningsskyddslagen. Samorganisationen har därför rätt till allmänt skadestånd. Skäligt skadestånd uppgår till 10 000 kr.

Bolaget åberopade inte färdskrivare och körjournaler vid förhandlingen med samorganisationen. Bolaget behövde därför inte hålla dessa tillgängliga för samorganisationen. Bolaget erbjöd dock samorganisationen att ta del av handlingarna vid förhandlingen. Samorganisationen har därför inte heller

rätt till allmänt skadestånd för brott mot 18 § medbestämmandelagen. Under alla omständigheter är yrkat skadestånd oskäligt.

Bolaget förhalade inte förhandlingen med samorganisationen. Bolaget var inte heller skyldigt att förhandla med samorganisationen efter uppsägningen av VP. Bolaget är därmed inte skadeståndsskyldigt för brott mot 16 § medbestämmandelagen.

UTVECKLING AV TALAN

Samorganisationen

Avslutande av anställningen

I mars 2023 beviljades VP muntligen semester under perioden den 3–31 juli 2023. Den 25 juli 2023 meddelade bolaget VP via WhatsApp att hans anställning skulle avslutas. Bolaget anförde inte några omständigheter som utgjorde laga grund för avskedande eller sakliga skäl för uppsägning. VP hade konsekvent iakttagit sin arbetsplikt, lydnadsplikt och lojalitetsplikt. Eftersom VP hade semester vid tidpunkten, var det inte heller fråga om någon ogiltig frånvaro. Det är inte riktigt att bolagets ställföreträdare CD per telefon den 8 juli 2023 nekade VP semester efter den 20 juli 2023. I den samtalslogg som bolaget lämnade till samorganisationen finns inte heller något samtal till VP det aktuella datumet.

Bolaget använde ordet "uppsägning" i WhatsApp-meddelandet men agerade som om det vore ett avskedande. Bolaget erbjöd inget arbete under uppsägningstiden och det försökte inte heller kontakta VP i syfte att förmå honom komma till arbetet under perioden den 21 juli–1 augusti 2023. Bolaget betalade inte heller någon lön, sjuklön eller annan ersättning till VP under denna tid. När VP försökte ringa bolagets angivna nummer, för att fråga om arbete under uppsägningstiden, gick bolaget inte att nå.

Föreningsrättskränkning

Bolaget avskedade VP en kort tid, 14 dagar, efter det att samorganisationen den 11 juli 2023 för första gången begärde förhandling för hans räkning.

Tidssambandet talar för att avskedandet var en följd av att VP utnyttjat sin föreningsrätt.

Den 13 juli 2023 ringde CD upp VP som befann sig på semester. Samtalet skedde alltså två dagar efter förhandlingsframställningen och strax efter att CD besökt samorganisationens expedition. Under samtalet uttryckte CD kraftig ilska över att VP blivit medlem i samorganisationen och riktat anspråk mot bolaget. Det omedelbara tidssambandet mellan telefonsamtalet och bolagets kontakter med samorganisationen visar att bolaget haft ett föreningsrättskränkande syfte med uppsägningen av VP.

Vidare talar även följande omständigheter för att bolaget hade ett föreningsrättskränkande syfte med avskedandet.

Bolaget preciserade inte vilka omständigheter som låg till grund för avskedandet. Bolaget hänvisade till vad som framstår som improviserade ursäkter. I förhandlingen angav bolaget alkoholproblem, samarbets-svårigheter, mordhot, kontakt med Skaraslätten (en uppdragsgivare) angående körtider, avvikelser från "arbetsdisciplinens regler" och arbetsvägran till följd av ej beviljad semester.

Bolagets ställföreträdare, CD, hotade vidare VP flera gånger genom antydningar om vilket våldskapital ställföreträdaren hade och att han sedan en fängelsevistelse hade kontakter med maffian i Rumänien där VP:s familj bor. CD sade till VP att han skulle få problem om han ställde krav och bråkade samt att maffiakontakterna kan "ta bort personer i Sverige om det behövs". Detta framfördes över telefon till VP i februari 2023. I förhandlingen med samorganisationen den 31 juli 2023 upprepade CD ordet "maffia" på rumänska. I början av september 2023 hotade även ställföreträdaren VP per telefon efter att denne skrivit kritiskt om bolaget i en sluten Facebook-grupp. Hoten visar att bolaget har en fientlig inställning till fackligt medlemskap och fackligt engagemang.

Sammanfattningsvis är bolagets avskedande att betrakta som en åtgärd som bolaget vidtog till skada för VP för att han hade utnyttjat sin föreningsrätt.

Den ekonomiska skadan utgörs av inkomstförlust till följd av avskedandet. Bolagets agerande utgör en föreningsrättskränkning enligt 8 § medbestämmandelagen, varför bolaget är skadeståndsskyldigt.

Genom att bolaget kränkte VP:s föreningsrätt, gjorde bolaget samtidigt ett intrång i samorganisationens verksamhet som organisationen inte är skyldig att tåla. Bolaget är därför även skyldigt att betala skadestånd till samorganisationen för brott mot 8 § medbestämmandelagen.

Brott mot anställningsskyddslagens ordningsföreskrifter

VP mottog inte något skriftligt uppsägningsbesked utöver Whatsappmeddelandet. VP:s anhöriga besökte och kontrollerade ett flertal gånger hans hem under hans semester för att se om det kommit något brev till honom. Något brev från bolaget fanns dock inte. Det var först i förhandling med samorganisationen den 31 juli 2023 som bolaget överlämnade den formella uppsägningshandlingen.

Bolaget gav inte VP någon underrättelse om det tilltänkta avskedandet (30 § anställningsskyddslagen). Bolaget avskedade vidare VP utan att följa reglerna om att avskedande ska vara skriftligt och lämnas till arbetstagaren personligen, att skäl ska anges om arbetstagaren begär det, vilket VP gjorde i den Whatsapp-konversation där anställningen avslutades, samt att beskedet ska innehålla information om hur arbetstagaren kan yrka ogiltigförklaring och skadestånd (19–20 §§ anställningsskyddslagen). Bolaget är därför skadeståndsskyldigt.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att bolagets agerande i stället utgjorde en uppsägning, bröt bolaget genom sina försummelser mot bestämmelserna i 8, 10 § och 30 §§ anställningsskyddslagen. Bolaget är därför skyldigt att betala skadestånd till VP.

Bolaget underlät vidare att varsla samorganisationen enligt 30 § anställningsskyddslagen. Det är därför även skadeståndsskyldigt i förhållande till samorganisationen.

Brott mot förhandlingsskyldighet m.m.

Samorganisationen kallade bolaget till förhandling den 11 juli 2023 med anledning av att VP inte fått lön i enlighet med anställningsavtalet. Det första sammanträdet hölls den 31 juli 2023. Förhandlingen ajournerades, varvid CD berättade att han skulle ha semester två veckor och inte kunde återuppta förhandlingen förrän efter semestern. Nästa sammanträde skedde den 30 augusti 2023. Bolagets påstående, att någon förhandling inte skedde, är alltså inte riktigt. Bolaget förhalade aktivt processen. Bolagets vägran att lämna över körjournaler, arbetsschema och lönespecifikationer förhalade förhandlingen ytterligare. Genom agerandet bröt bolaget mot 16 § medbestämmandelagen.

Samorganisationen begärde i förhandlingsframställan att bolaget skulle lämna över körjournaler, dvs. utskrifter från färdskrivare som visar kör- och vilotider samt underliggande rådata, arbetsschema och lönespecifikationer för hela anställningsperioden i syfte att kunna beräkna den totala löneskulden. Bolagets ställföreträdare åberopade färdskrivare och körjournaler under det första förhandlingssammanträdet den 31 juli 2023 och menade att samorganisationens påståenden inte stämde, men ville samtidigt inte visa eller lämna över kopia på handlingarna. Bolagets ställföreträdare åtog sig att återkomma med handlingarna per e-post, men handlingarna skickades aldrig över till samorganisationen, trots påminnelse.

Vid det andra förhandlingssammanträdet åberopades återigen ovan nämnda handlingar genom att bolagets ställföreträdare viftade med dem under sammanträdet. Samorganisationens företrädare fick inte heller vid detta tillfälle ta del av innehållet. Denna gång hänvisade bolaget till affärshemligheter och vägrade lämna ut handlingarna. Genom att inte förete handlingarna bröt bolaget mot 18 § medbestämmandelagen.

Bolaget

Avslutande av anställningen

Bolaget hade i mars 2023 muntligen beviljat VP semester under perioden den 3–20 juli 2023. VP meddelade vid telefonsamtal, eller samtal via

WhatsApp eller Messenger, den 8 juli 2023 med CD att han skulle resa till Rumänien. VP berättade att han avsåg att stanna kvar i Rumänien hela juli månad. CD påtalade i samtalet att sådan frånvaro var olovlig eftersom bolaget inte hade beviljat semester längre än till och med den 20 juli 2023 samt att han riskerade uppsägning, om han inte kom till arbetet.

Den 21 juli 2023 skulle VP vara åter i arbete efter sin semester. Han återkom dock inte. Han hörde inte heller av sig till bolaget. Bolaget försökte nå VP per telefon, men fick inte kontakt med honom. Bolaget förutsatte då att VP valt att stanna kvar i Rumänien juli månad ut, i enlighet med vad han berättat vid telefonsamtalet den 8 juli 2023.

Den ogiltiga frånvaron från och med den 21 juli 2023 innebar olägenheter för bolaget i form av omstrukturering och omplacering med kort varsel. CD blev själv tvungen att ställa in sin semester och ta VP:s körningar, som bolaget åtagit sig att genomföra åt kunder och samarbets-partners.

Till följd av VP:s ogiltiga frånvaro, som utgör sakliga skäl för uppsägning, valde bolaget att den 21 juli 2023 säga upp honom med en månads uppsägningstid. VP har bekräftat att han den 24 eller i vart fall den 25 juli 2023 mottog Whatsapp-meddelandet från bolaget om anställningens upphörande. Anställningen upphörde därmed i vart fall den 24 augusti 2023.

På kvällen den 1 augusti 2023 mottog bolaget ett mejl från samorganisationen, som meddelade att VP var sjuk och därför inte kunde arbeta. Samorganisationen förklarade att den skulle återkomma till bolaget när VP var frisk. Bolaget hörde därefter inte av varken samorganisationen eller VP förrän den 8 augusti 2023 då samorganisationen via e-post informerade att VP var sjukskriven till och med den 20 augusti 2023. Det är därför inte korrekt att bolaget skulle ha underlåtit att erbjuda VP arbete under uppsägningstiden. Det är inte heller riktigt att bolaget inte gick att nå.

Föreningsrättskränkning

VP sades inte upp på grund av att samorganisationen begärde förhandling med bolaget. Ingen företrädare för bolaget hotade VP eller hans ombud.

Bolaget hade synpunkter på VP:s utförande av arbete men det var den olovliga frånvaron som var grunden för uppsägningen.

Brott mot anställningsskyddslagens ordningsföreskrifter

Uppsägningen gjordes skriftligen till VP och skickades till hans hemadress. Av förbiseende föregicks inte uppsägningen av skriftlig underrättelse till VP eller varsel till samorganisationen. Uppsägningen innehöll inte heller någon fullföljdshänvisning. För detta ska bolaget betala skadestånd i enlighet med vad som medgivits.

VP har i första hand inte begärt att bolaget skriftligen anger skälen för uppsägningen. I andra hand har bolaget lämnat en sådan motivering i det skriftliga besked som översändes den 21 juli 2023, och som VP ostridigt fick tillgång till senast den 31 juli 2023.

Brott mot förhandlingsskyldighet m.m.

Den 11 juli 2023 mottog bolaget en förhandlingsframställan avseende VP från samorganisationen, som påkallade förhandling avseende nytt anställningsavtal, löner, semesterlön med mera.

I förhandlingsframställan föreslog samorganisationen olika tider för förhandling, bl.a. den 13 juli 2023 kl. 15.00. Bolagets företrädare, CD, missförstod att de föreslagna tiderna var just förslag och inställde sig därför vid samorganisationens lokaler en av de föreslagna tiderna. Någon förhandling blev dock inte av. Efter sju dagar återkom samorganisationen till bolaget för att bestämma ny tid för förhandling. Förhandlingen bestämdes till den 31 juli 2023.

Den 31 juli 2023 träffades bolaget och samorganisationen i enlighet med samorganisationens framställan. I stället för att förhandla om anställningsvillkor m.m. kom dock förhandlingen att handla om bolagets redan genomförda uppsägning av VP.

Den 1 augusti 2023 talade CD återigen med VP i telefon. VP meddelade att han hade kommit hem från Rumänien och att han mottagit och läst den postade uppsägningen av den 21 juli 2023.

I mejlet av den 8 augusti 2023 gjorde samorganisationen även en begäran om förhandling. Vad förhandlingen skulle avse framgick inte. Bolaget ansåg sig inte skyldigt att förhandla med samorganisationen men accepterade trots detta ett nytt möte som bestämdes till den 30 augusti 2023.

Det är därmed riktigt att bolaget har haft två sammanträden, dvs. MBL-förhandlingar, med samorganisationen. Bolaget medverkade skyndsamt till att dessa kom till stånd.

Det ifrågasätts inte att samorganisationen begärde körjournaler, arbetsscheman och lönespecifikationer under förhandlingarna. Däremot har inte bolaget åberopat, eller viftat med, färdskrivare och/eller körjournaler under sammanträdena. Bolaget var därför inte skyldigt att tillhandahålla handlingarna för samorganisationen. Trots detta erbjöd bolaget samorganisationen att ta del av körjournaler och lönespecifikationer avseende VP vid båda sammanträdena. Samorganisationen utnyttjade dock inte möjligheten.

UTREDNINGEN

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på samorganisationens begäran medlemmen VP hörts under sanningsförsäkran. På bolagets begäran har ställföreträdaren CD hörts under sanningsförsäkran. Parterna har åberopat skriftlig bevisning i form av bl.a. förhandlingsprotokoll, mejl och textmeddelanden.

DOMSKÄL

Twisten

Twisten rör i huvudsak frågan om bolaget har skiljt VP från hans anställning genom uppsägning eller avskedande samt om det fanns laga skäl för åtgärden. Twisten gäller vidare om agerandet skett på sådant sätt och med ett sådant motiv som inneburit att bolaget kränkt VP:s föreningsrätt och därmed gjort intrång i samorganisationens verksamhet. Arbetsdomstolen ska även ta ställning till om bolaget fullgjort sin förhandlingsskyldighet.

Har samorganisationen talerätt i målet?

Bolaget har yrkat att samorganisationens talan ska avvisas. Enligt bolaget saknar samorganisationen talerätt eftersom den inte bevisat att VP var medlem i samorganisationen vid tidpunkten för talans väckande samt då det inte finns kollektivavtal mellan bolaget och samorganisationen.

Arbetsdomstolen är bl.a. behörig att som första domstol ta upp och avgöra tvist som väcks av en arbetstagarorganisation, om målet är en arbetstvist som avses i medbestämmandelagen. Gemensamt med en sådan arbetstvist får handläggas även annan arbetstvist mellan samma eller olika parter, om domstolen anser att det är lämplig (2 kap. 1 § första stycket 1 och tredje stycket arbetstvistlagen). I dessa situationer får arbetstagarorganisationen även föra sin medlems talan i Arbetsdomstolen (2 kap. 6 § första stycket och 4 kap. 5 § första stycket arbetstvistlagen).

Detta innebär att Arbetsdomstolen är behörig att pröva samorganisationens talan om ersättning på grund av föreningsrättskränkning i strid med 8 § medbestämmandelagen.

Genom förhöret med VP och utdrag från medlemsregistret och bokföringsunderlaget som samorganisationen har åberopat, anser Arbetsdomstolen att det är utrett att VP var medlem i samorganisationen när talan väcktes. Arbetsdomstolen är därför behörig att pröva även övriga delar av samorganisationens talan. Bolagets avvisningsyrkande ska därför avslås.

Blev VP uppsagd eller avskedad?

Parterna är överens om att bolaget avslutade VP:s anställning och att anställningen har upphört. Den fråga som Arbetsdomstolen ska ta ställning till är om bolaget avslutade anställningen genom en uppsägning eller ett avskedande.

Bolaget har gjort gällande att det den 21 juli 2023 skickade ett uppsägningsbesked till VP postadress. Det är ostridigt i målet att VP vid denna tidpunkt befann sig i Rumänien och då inte fick del av uppsägningsbeskedet.

Samorganisationen har gjort gällande att VP skiljdes från anställningen genom en Whatsapp-konversation mellan honom och CD den 25 juli 2023. Bolaget har uppgett att konversationen är från den 24 eller 25 juli 2023 och att VP i vart fall någon av dessa dagar blev uppsagd genom konversationen.

Av den aktuella Whatsapp-konversationen, som är daterad den 25 juli 2023, framgår att CD skrev att han bestämt sig för att avsluta avtalet, att uppsägningsbeskedet var skickat per post och att VP hade 30 dagar på sig att söka ett nytt arbete. Vidare framgår att VP frågade om han hade fått sparken definitivt och att CD svarade att han hade förstått det rätt och att bolaget ansåg att han var under uppsägningstid. Arbetsdomstolen anser att dessa meddelanden innebär att VP skiljdes från anställningen hos bolaget.

Vidare anser Arbetsdomstolen att det ligger närmast till hands att uppfatta Whatsapp-meddelandena som en uppsägning eftersom bolaget angav att det löpte en uppsägningstid och att VP hade 30 dagar på sig att söka ett nytt arbete. VP har dock berättat att han uppfattade meddelandena som att han blivit avskedad. Mot det talar hans och samorganisationens åtgärd att sjukanmäla honom utan att invända att han var avskedad. Sammantaget anser Arbetsdomstolen att annat inte är visat än att VP blev uppsagd från sin anställning.

Fanns det sakliga skäl för uppsägning?

En uppsägning från arbetsgivarens sida måste grunda sig på sakliga skäl (7 § första stycket anställningsskyddslagen). När skälen för uppsägningen hänför sig till arbetstagaren personligen ska prövningen göras med utgångspunkt i om det föreligger ett tillräckligt allvarligt brott mot förpliktelserna enligt anställningsavtalet eller inte.

Bolaget har gjort gällande att det fanns sakliga skäl för uppsägningen på grund av olovlig frånvaro eftersom VP inte inställde sig för arbete den 21 juli 2023 då hans semester var slut.

Parterna är överens om att bolaget, genom CD, i mars 2023 muntligen beviljade VP semester i juli samma år. Samorganisationen har gjort gällande

att VP beviljades semester hela juli månad, medan bolaget har uppgett att semester beviljades under perioden den 3–20 juli.

Bortsett från VP:s och CD:s egna uppgifter saknas utredning i målet om semesterförläggningen. Bolaget har alltså inte åberopat något skriftligt besked om semester eller utdrag ur något personal- och lönesystem eller liknande. Det är därmed tal om en ord-mot-ord-situation, vilket medför att bolaget inte har styrkt att semestern avslutades den 20 juli 2024. Det innebär att bolaget inte heller har bevisat att VP var olovligt frånvarande från och med den 21 juli 2023. Det fanns därmed inte sakliga skäl för uppsägningen.

Eftersom det saknades sakliga skäl för uppsägning, skedde uppsägningen i strid med 7 § anställningsskyddslagen. Bolaget ska därför betala allmänt skadestånd till VP. Det yrkade beloppet är skäligt.

Utgjorde uppsägningen en föreningsrättskränkning?

Rättsliga utgångspunkter

Med föreningsrätt avses en rätt för arbetsgivare och arbetstagare att tillhöra en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation, att utnyttja medlemskapet och att verka för organisationen eller för att sådan bildas (7 § medbestämmandelagen). En föreningsrättskränkning föreligger bl.a. om någon på arbetsgivareller arbetstagersidan vidtar en åtgärd till skada för någon på andra sidan för att denne har utnyttjat sin föreningsrätt. En arbetstagarorganisation är inte skyldig att tåla sådan kränkning av föreningsrätten som innebär intrång i dess verksamhet (8 § samma lag).

Åtgärden ska vara en konkret och avgränsad aktivitet av mer direkt slag än att endast uttrycka en åsikt (se t.ex. AD 2016 nr 54 och däri angivna rättsfall). Det framgår av Arbetsdomstolens praxis att sådana åtgärder kan vara av mycket varierande slag. Det kan exempelvis röra sig om uppsägning eller avskedande av en arbetstagare. Även hot om uppsägning eller frantagande av arbetsuppgifter kan utgöra sådana åtgärder (se t.ex. AD 2023 nr 47 och däri angivna rättsfall).

Åtgärden måste dessutom syfta till att förmå någon att inte utnyttja sin föreningsrätt eller att ingripa mot någon för att han eller hon har utnyttjat denna rätt. För att det ska vara fråga om en föreningsrättskränkning krävs alltså att den som vidtagit åtgärden haft ett föreningsrättskränkande syfte (se t.ex.

AD 2023 nr 47 och däri angivna rättsfall).

Det ankommer på den part som påstår föreningsrättskränkning att visa sannolika skäl för att syftet med en viss åtgärd är sådant att en kränkning av föreningsrätten förekommit. Om parten gör detta, är det därefter motpartens sak att styrka att denne haft skälig anledning till sin åtgärd oberoende av föreningsrättsfrågan (se t.ex. AD 2023 nr 47 och AD 2010 nr 82 med där gjorda hänvisningar).

Om arbetstagersidan gör sannolikt att en uppsägning skett i föreningsrättskränkande syfte, kan arbetsgivaren undgå skadeståndsansvar för föreningsrättskränkning endast om denne kan visa att åtgärden stod i överensstämmelse med anställningsskyddslagens regler eller att det i vart fall inte saknats fog för en sådan bedömning. Arbetsgivaren måste alltså i fråga om föreningsrättskränkning visa att det, oberoende av föreningsrättsfrågan, funnits sakliga skäl för uppsägningen eller i vart fall att det inte saknats fog för en sådan bedömning (se AD 2016 nr 1 och däri gjorda hänvisningar).

Arbetsdomstolens bedömning

Bolagets uppsägning av VP är en sådan åtgärd som kan vara föreningsrättskränkande. Frågan är då om samorganisationen visat sannolika skäl för att uppsägningen skedde i ett föreningsrättskränkande syfte.

Samorganisationen har till stöd för att avskedandet haft ett föreningsrättskränkande syfte bl.a. åberopat tidssambandet mellan samorganisationens förhandlingsframställning och uppsägningen. Det är utrett i målet att uppsägningen skedde två veckor efter att samorganisationen påkallade förhandling avseende bl.a. VP:s lön. Detta är något som i viss mån skulle kunna tala för att det finns ett samband mellan

den fackliga involveringen och uppsägningen. Det är dock inte ett sådant nära tidssamband att detta ensamt utgör sannolika skäl för att uppsägningen hade ett föreningsrättskränkande syfte.

Det är ostridigt i målet att CD den 13 juli 2023, dvs. två dagar efter förhandlingsframställningen och vid den första förhandlingstidpunkt som samorganisationen föreslagit, begav sig till samorganisationens lokaler. Någon förhandling eller något möte kom inte till stånd på grund av ett missförstånd om att tidpunkten endast var ett förslag. Samorganisationen har gjort gällande att CD per telefon kort därefter uttryckte kraftig ilska över att VP blivit medlem i samorganisationen och riktat anspråk mot bolaget. VP har berättat att CD före telefonsamtalet hade skickat ett fotografi på samorganisationens stängda dörr och uttryckt att samorganisationen inte visade honom respekt. VP har även berättat att CD därefter ringde honom och var väldigt upprörd över att han berättat om eller lämnat ut företagshemligheter till samorganisationen. VP har också uppgett att CD i samtalet sade att han inte längre kunde vara anställd i bolaget. Samorganisationen har dock som framgår ovan inte gjort gällande att uppsägningen skedde vid denna tidpunkt.

Arbetsdomstolen anser att det genom VP:s uppgifter är visat att CD ringde till honom den 13 juli 2023 samt att han då var upprörd. Vad VP har berättat ger dock intrycket av att CD var upprörd över att han begett sig till samorganisationens lokaler utan att få träffa en representant för organisationen samt att han misstänkte att VP röjt företagshemligheter, snarare än att han var upprörd för att VP nyttjat sin föreningsrätt genom att över huvud taget kontakta samorganisationen om sin lön.

Samorganisationen har vidare gjort gällande att VP vid flera tillfällen blivit hotad av CD genom antydningar om att han hade kontakter med den rumänska maffian och att VP skulle få problem, om han ställde krav och bråkade. VP har berättat att CD ofta skröt inför honom och andra anställda om att han hade maffiakontakter samt att han skulle ha möjlighet att hämnas på den som förstör för honom. Arbetsdomstolen anser att VP:s uppgifter i denna del är allmänt hållna och inte innefattar något konkret hot riktat mot

honom. Det har inte heller påståtts att uttalandena skulle ha gjorts i anslutning till uppsägningen eller förhandlingsframställningen. Vad CD eventuellt har sagt avseende kontakter med maffian kan därför inte ligga till grund för slutsatsen att bolaget kränkt VP:s föreningsrätt.

Vidare konstaterar Arbetsdomstolen att samorganisationen inte har lagt fram någon bevisning avseende dess påstående om att CD skulle ha sagt ordet maffia vid förhandlingstillfället den 31 juli 2023.

VP har däremot berättat att CD i telefonsamtalet den 13 juli 2023, efter att företagshemligheterna nämnts, frågade om han inte var rädd för att hans familj skulle råka ut för något. VP har dock inte utvecklat detta närmare och CD har varken fått några frågor eller berättat om telefonsamtalet. Enligt Arbetsdomstolens mening måste därför VP:s uppgifter i denna del bedömas med försiktighet.

Avslutningsvis har samorganisationen gjort gällande att den omständigheten, att bolaget vid olika tidpunkter angett olika grunder för uppsägningen, visar att de angivna skälen är efterhandskonstruktioner och att den egentliga orsaken var att samorganisationen påkallat förhandling för VP:s räkning. Arbetsdomstolen anser inte att det går att dra en sådan slutsats.

Vid en samlad bedömning anser inte Arbetsdomstolen att samorganisationen gjort sannolikt att uppsägningen skett i föreningsrättskränkande syfte. Samorganisationens yrkande om allmänt skadestånd för brott mot 8 § medbestämmandelagen ska därför avslås.

Vilket skadestånd ska bolaget betala för brott mot anställningsskyddslagens ordningsföreskrifter?

Bolaget har medgett att betala allmänt skadestånd till VP med 20 000 kr eftersom uppsägningsbeskedet saknade fullföljdshänvisning och inte överlämnades till honom personligen eller via rekommenderat brev, samt då bolaget inte underrättade VP om uppsägningen i förväg (brott mot 8 § andra stycket, 10 och 30 §§ anställningsskyddslagen). Bolaget har även medgett att betala allmänt skadestånd till samorganisationen med 10 000 kr eftersom

det inte varslade samorganisationen om uppsägningen (brott mot 30 § anställningsskyddslagen). Det återstår därför endast för Arbetsdomstolen att bestämma skadeståndens storlek.

Avseende skadeståndet till VP anser Arbetsdomstolen att det är skäligt att bestämma det samlade skadeståndet för brotten mot 8 § andra stycket, 10 och 30 §§ anställningsskyddslagen till 30 000 kr. Bolaget ska därför betala allmänt skadestånd till VP med detta belopp.

Arbetsdomstolen anser att 10 000 kr är ett skäligt skadestånd för att bolaget inte varslade samorganisationen om uppsägningen. Bolaget ska därför i denna del betala skadestånd i enlighet med dess medgivande.

Bröt bolaget mot förhandlingsskyldigheten?

Parterna är överens om att samorganisationen den 11 juli 2023 kallade bolaget till förhandling enligt 10 § medbestämmandelagen. I en sådan situation ska, om inte parterna enas om annat, sammanträde för förhandling hållas inom två veckor efter att parten fått del av motpartens förhandlingsframställning (16 § andra stycket medbestämmandelagen). Parterna kan alltså komma överens om att hålla förhandlingen vid en senare tidpunkt än inom den föreskrivna tvåveckorsperioden.

Det är ostridigt att bolaget fick del av förhandlingsframställningen den 11 juli 2023, att CD på grund av ett missförstånd inställde sig vid samorganisationens lokaler vid det första föreslagna datumet den 13 juli samt att förhandling hölls den 31 juli. Det är även ostridigt att förhandlingen ajournerades och att nästa förhandlingstillfälle ägde rum den 30 augusti 2023. Samorganisationen har gjort gällande att bolaget förhalade förhandlingen, att det dröjde en månad mellan det första och andra förhandlingstillfället eftersom CD var på semester samt att detta utgör ett brott mot skyndsamhetskravet i 16 § medbestämmandelagen.

Av det mejl som samorganisationen har åberopat framgår att organisationen den 8 augusti 2023 föreslog att förhandlingen skulle återupptas den 14 eller 21 augusti. Det har inte lagts fram någon utredning i målet om anledningen till att parterna slutligen bestämde datumet för det andra

förhandlingstillfället till den 31 augusti. Samorganisationen har därmed inte visat att bolaget inte medverkade till en skyndsam förhandling eller att parterna inte enats om datumet ifråga. En månads uppehåll i förhandlingarna kan i den aktuella situationen inte heller anses särskilt anmärkningsvärt. Bolaget bröt därmed inte mot 16 § medbestämmandelagen, vilket innebär att samorganisationens skadeståndsyrkande ska avslås.

Bröt bolaget mot editionsplikten?

Rättsliga utgångspunkter

Part som vid förhandling åberopar skriftlig handling ska hålla den tillgänglig för motparten, om denne begär det (18 § medbestämmandelagen). Bestämmelsen avser handlingar som ger upplysning om faktiska förhållanden som åberopas i förhandlingen. Handlingar, som innehåller partens egna överväganden eller förhandlingstaktiska dispositioner omfattas däremot inte. Innehåller handling uppgifter av båda slagen ankommer det på den förpliktande parten att finna en form för utlämnande av de uppgifter som omfattas av 18 §. I förarbetena till bestämmelsen från år 1975 anges som exempel bestyrkt utdrag av handling som motparten har rätt att ta del av (se prop. 1975/76:105 bilaga 1 s. 365).

Bestämmelsen medför ingen skyldighet för en part att förete skriftliga bevis för sina påståenden även om parten innehar sådana bevis. Editionsplikt inträder först då den part som innehar handlingen åberopar den. Om ett sådant åberopande inte sker, kan motparten inte få ut handlingen, trots att den kan ha intresse som bevis (se AD 1987 nr 68).

För att en handling ska anses åberopad vid förhandling bör det krävas att den åberopande parten vid förhandlingen framför ett påstående om ett visst förhållande av intresse för den sak som förhandlingen gäller och hänvisar till en viss skriftlig handling som stöd för påståendet (se t.ex. AD 2008 nr 3 och AD 1977 nr 194).

Arbetsdomstolens bedömning

Åberopade bolaget handlingar enligt 18 § medbestämmandelagen?

Parterna är överens om att samorganisationen efterfrågade färdskrivare och körjournal vid förhandlingssammanträdena den 31 juli och den 30 augusti 2023. Däremot är de inte överens om att bolaget då åberopade handlingarna.

Samorganisationen har åberopat ett mejl från den 8 augusti 2023 av vilket framgår att samorganisationens förhandlare, med en hänvisning till 18 § medbestämmandelagen, påpekade att de inte fått det efterfrågade underlaget från färdskrivarna för att kunna stämma av utbetald lön mot arbetad tid samt att bolaget ombads inkomma med underlaget. Vidare framgår av den översatta transkriberingen från det andra förhandlingssammanträdet att en av samorganisationens representanter inledde sammanträdet genom att hänvisa till samtal om färdskrivarna från det första sammanträdet. Enligt Arbetsdomstolens mening ger dessa omständigheter dock inte stöd för att bolaget vid det första sammanträdet åberopade körjournaler eller färdskrivare i den mening som avses i 18 § medbestämmandelagen.

Utifrån transkriberingen från det andra förhandlingssammanträdet står det dock klart att parterna diskuterade färdskrivarrapporterna och/eller körjournaler, att samorganisationen efterfrågade dessa samt menade att bolaget hade en skyldighet att lämna ut dem.

Bolaget har förklarat att färdskrivarrapporter, och som dess talan får förstås även körjournaler, ingår i ett datasystem hos Transportstyrelsen – IDA-systemet. Detta har inte samorganisationen ifrågasatt. Av transkriberingen framgår att parterna vid förhandlingen vid ett tillfälle under sammanträdet tittade på i vart fall en uppgift från IDA-systemet. Detta skedde i samband med att CD uppgav att VP enligt uppgifter från systemet arbetade 153 timmar i mars 2023 men att han fick betalt för 161 timmar. CD har även i sitt förhör bekräftat att bolaget lade fram utskrift från den ”tekniska utrustningen” vid förhandlingen och att bolaget därigenom bevisade att VP hade fått betalt. Arbetsdomstolen anser mot denna bakgrund att det är utrett att bolaget åberopade utdrag från färdskrivaren och körjournal avseende mars 2023.

I övrigt anser inte Arbetsdomstolen att transkriberingen ger stöd för att bolaget åberopat ytterligare utdrag från färdskrivare eller körjournaler. Tvärtom framgår det av transkriberingen att bolaget vid sammanträdet inte visste hur mycket VP hade arbetat under anställningen och att bolaget behövde ta reda på det samt få tillgång till VP:s färdskrivarkort för att kunna få ett fullständigare underlag.

Av protokollet från tvisteförhandlingen framgår att samorganisationen gjorde gällande att bolaget, vid något av sammanträdena, visade upp en hög papper som det påstod var körjournalerna. Det innebär inte att samorganisationen visat att bolaget åberopat handlingarna. Bolaget har tillbakavisat att CD skulle ha viftat med körjournaler och utdrag från färdskrivare och samorganisationen har inte fört någon bevisning kring detta.

Sammanfattningsvis anser inte Arbetsdomstolen att det är visat att bolaget, utöver utdraget avseende mars 2023, åberopade utdrag från färdskrivare och körjournaler vid förhandlingen. Bolaget var därför inte skyldigt att hålla dem tillgängliga för samorganisationen

Höll bolaget handlingen tillgänglig för samorganisationen?

Nästa fråga som Arbetsdomstolen ska ta ställning till är om bolaget bröt mot editionsplikten genom att inte överlämna färdskrivar- och körjournalutdrag avseende mars 2023 till samorganisationen. Det är härvid ostridigt att bolaget inte överlämnade sådan handling, eller en kopia av därav, till samorganisationen.

Bolaget har gjort gällande att samorganisationen erbjöds ta del av uppgifterna vid sammanträdet och att bolaget därmed uppfyllt lagkravet. Arbetsdomstolen har ovan funnit att samorganisationen genom IDA-systemet fick ta del av uppgifter om VP:s arbetade timmar avseende mars 2023 vid förhandlingen. Det saknas närmare utredning om på vilket sätt samorganisationens representanter fick del av uppgifter från IDA-systemet samt hur länge de fick ta del av detta. Det har inte heller varken förklarats eller förts någon bevisning om varför detta inte var tillräckligt för att

samorganisationen skulle kunna tillgodogöra sig de aktuella uppgifterna. Arbetsdomstolen anser mot denna bakgrund att samorganisationen inte har bevisat att bolaget inte höll färdskrivarrapport och körjournal avseende mars 2023 tillgänglig för organisationen i den mening som avses i 18 § medbestämmandelagen.

Sammanfattning

Ovanstående bedömning innebär att samorganisationens talan i denna del ska avslås.

Rättegångskostnader

Samorganisationen har i huvudsak vunnit målet. Mot bakgrund av att den förlorat målet i vissa inte oväsentliga delar, bl.a. i frågan om föreningsrättskränkning, ska bolaget ersätta cirka två tredjedelar av samorganisationens ombudsarvode.

Samorganisationen har yrkat ersättning med 208 004 kr, varav 168 630,50 kr avser ombudsarvode, 14 001 kr utlägg och 25 372,20 kr avser mervärdesskatt. Arbetsdomstolen anser att kostnaden för utlägg är skälig och bolaget ska därför ersätta den. Även ombudsarvodet är skäligt och bolaget ska därmed ersätta 112 420 kr av detta samt mervärdesskatt dels på utlägg, dels på 87 487,8 kr av ombudsarvodet.

Samorganisationen har yrkat att CD, solidariskt med bolaget, ska förpliktas ersätta 21 945 kr av samorganisationens rättegångskostnader eftersom han anmälde hinder mot huvudförhandling dagen innan den planerade och senare inställda förhandlingen trots att han redan omkring två månader tidigare visste att han inte skulle kunna närvara på grund av sjukdom.

Samorganisationen har även yrkat att CD och Manuela Roman, solidariskt med bolaget, ska förpliktas ersätta 23 171 kr av samorganisationens ombudskostnader. Som grund för yrkandet har samorganisationen anfört att bolaget och ombudet gjort ovidkommande och grundlösa invändningar samt uppträtt vårdslöst under skriftväxling och huvudförhandling.

CD och Manuela Roman har bestritt yrkandena.

En part som, genom att utebli från rätten eller genom att inte följa ett meddelat föreläggande, orsakar kostnad för motparten ska ersätta denna kostnad oavsett hur kostnaderna i målet i övrigt ska fördelas. Samma gäller om parten har framfört ett påstående eller en invändning som han eller hon har insett eller borde ha insett saknade fog eller på något annat sätt genom vårdslöshet eller försummelse vållat kostnad för motparten (18 kap. 6 § rättegångsbalken). Detsamma gäller i så fall partens ställföreträdare eller ombud som genom vårdslöshet eller försummelse agerat på motsvarande sätt (18 kap. 7 § rättegångsbalken).

Arbetsdomstolen gör följande bedömning avseende ombudet Manuela Roman.

Manuela Roman har sedan hon tillträdde som ombud för bolaget, för dess räkning, gett in flera delvis svårbegripliga skrifter till Arbetsdomstolen som tyder på en bristande kunskap om processrätt. Hon har bl.a. ställt frågor om Arbetsdomstolens beslut att hänvisa delar av samorganisationens ursprungliga talan till tingsrätt och om samorganisationens grunder samt begärt att Arbetsdomstolen ska förelägga samorganisationen att komplettera sin bevisning i flera avseenden. Vidare yrkade hon att samorganisationens talan skulle avvisas på grund av bristande partsbehörighet eftersom det saknades kollektivavtal mellan VP och bolaget och begärde att huvudförhandlingen skulle ställas in i väntan på att Arbetsdomstolen bl.a. klargjorde samorganisationens brist på partsbehörighet samt effekterna och rättsenligheten av de juridiska relationerna mellan samorganisationen och bolaget.

Kvällen före huvudförhandlingen gav Manuela Roman in flera handlingar till domstolen varav ett var ett yttrande i vilket hon ställde ytterligare frågor till samorganisationen om dess talan och bevisning. Hon gav även in en vittnesattest från CD samt ett dokument med frågor till VP. Manuela Roman inställde sig sedan inte vid huvudförhandlingen och CD förklarade att han skulle föra bolagets talan vid huvudförhandlingen. Under huvudförhandlingen hänvisade han sedan bl.a. till de handlingar som ombudet gett in kvällen innan. Att ett ombud inte inställer sig vid

huvudförhandlingen är anmärkningsvärt och enligt Arbetsdomstolens mening måste det anses ha fördröjt huvudförhandlingen och försvårat processen för såväl samorganisationen som bolaget.

Sammantaget anser Arbetsdomstolen att Manuela Romans processföring varit så försumlig att det, då det är uppenbart att hon därigenom orsakat samorganisationen merkostnader, ska vara personligen betalningsansvarig, solidariskt med bolaget, för en del av samorganisationens rättegångskostnad. Arbetsdomstolen anser inte att det finns anledning att ifrågasätta den av samorganisationen uppgivna merkostnaden. Manuela Roman ska därför, solidariskt med bolaget, ersätta denna kostnad.

Eftersom det kan ställas högre krav på ett juridiskt ombuds processföring än på en ställföreträdarens processföring, medför dock inte ovan nämnda brister att även CD ska åläggas personligt betalningsansvar solidariskt med bolaget. Arbetsdomstolen anser inte heller att hans dröjsmål med att inkomma med läkarintyg inför den huvudförhandling som ställdes in medför att han genom vårdslöshet eller försummelse vållade merkostnader för samorganisationen. Samorganisationens yrkande om att CD ska betala ersättning för rättegångskostnader ska därför avslås.

DOMSLUT

1. Arbetsdomstolen avslår Skorpion Trans AB:s yrkande om att Göteborgs Lokala Samorganisation av Sveriges Arbetares Centralorganisations talan ska avvisas.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Skorpion Trans AB att till VP betala allmänt skadestånd med
 - 105 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 19 februari 2024 till dess betalning sker, avseende brott mot 7 § anställningsskyddslagen samt
 - 30 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 19 februari 2024 till dess betalning sker, avseende brott mot 8 § andra stycket, 10 och 30 §§ anställningsskyddslagen.

3. Arbetsdomstolen förpliktar Skorpion Trans AB att till Göteborgs Lokala Samorganisation av Sveriges Arbetares Centralorganisation betala allmänt skadestånd för brott mot 30 § anställningsskyddslagen med 10 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 19 februari 2024 till dess betalning sker.
4. Arbetsdomstolen avslår Göteborgs Lokala Samorganisation av Sveriges Arbetares Centralorganisationens övriga yrkanden om skadestånd.
5. Arbetsdomstolen förpliktar Skorpion Trans AB att ersätta Göteborgs Lokala Samorganisation av Sveriges Arbetares Centralorganisationens rättegångskostnad med 151 793 kr, varav 112 420 kr avser ombudsarvode, jämte ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.
6. Arbetsdomstolen förpliktar Manuela Roman att solidariskt med Skorpion Trans AB ersätta 23 171 kr av rättegångskostnaden i punkten 5 i domslutet, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.
7. Arbetsdomstolen avslår yrkandet om att CD ska förpliktas ersätta en del av Göteborgs Lokala Samorganisation av Sveriges Arbetares Centralorganisationens rättegångskostnad.

Ledamöter: Karin Renman, Peter Syrén, Stefan Hult, Gunnar Ekbrant, Göran Söderlöf, Malin Sjunnebo och Maria Rasmussen. Enhällig.

Rättssekreterare: Martina Diab