

Sammanfattning

En arbetstagare har lämnat sin arbetsplats efter det att en ställföreträdare för arbetsgivaren har tagit ett tag runt arbetstagarens nacke och föst eller knuffat iväg honom. Fråga bl.a. om arbetstagaren haft rätt att frånträda anställningen enligt 4 § tredje stycket anställningsskyddslagen och om frånträandet är att jämställa med ett avskedande. Även fråga om arbetsgivaren gjort sig skyldig till föreningsrättskränkning.

---

**Postadress**

Box 2018  
103 11 STOCKHOLM

**Besöksadress**

Stora Nygatan 2 A och B

**Telefon**

08-617 66 00

**Telefax**

08-617 66 15

[kansliet@arbetsdomstolen.se](mailto:kansliet@arbetsdomstolen.se)

[www.arbetsdomstolen.se](http://www.arbetsdomstolen.se)

**ARBETSDOMSTOLEN**DOM  
2005-03-30  
StockholmDom nr 30/05  
Mål nr A 169/03**KÄRANDE**

Svenska Metallindustriarbetareförbundet, 105 52 STOCKHOLM  
Ombud: förbundsjuristen Bo Villner, Svenska Metallindustriarbetareförbundet, adress som ovan

**SVARANDE**

1. Teknikarbetsgivarna, Box 5510, 114 85 STOCKHOLM  
2. Giroventilation Aktiebolag, 556369-8686, Box 92117,  
120 07 STOCKHOLM  
Ombud för båda: jur. kand. Patrick Tersmeden, Teknikföretagens Service AB, Box 5510, 114 85 STOCKHOLM

**SAKEN**

Skadestånd på grund av avskedande m.m.

---

**Bakgrund, yrkanden m.m.**

Mellan Svenska Metallindustriarbetareförbundet (förbundet) och Teknikarbetsgivarna gäller kollektivavtal. Giroventilation Aktiebolag (bolaget) är medlem i Teknikarbetsgivarna.

G.H., som är medlem i förbundet, anställdes hos bolaget i februari 2000. Den 29 maj 2002 lämnade G.H. sin arbetsplats och har sedan dess inte utfört något arbete för bolaget. Tvist har uppstått huvudsakligen i frågan om bolaget agerat på ett sådant sätt att det är att betrakta som ett avskedande av G.H. eller om denne haft rätt att frånträda anställningen enligt 4 § tredje stycket anställningsskyddslagen och om frånträdan är att jämställa med ett avskedande. Vidare råder tvist om bolaget har gjort sig skyldigt till föreningsrättskränkning. Parterna har inte kunnat enas om vid vilken tidpunkt G.H:s anställning upphörde. Parterna har förhandlat i tvisten utan att kunna enas.

Förbundet har väckt talan i Arbetsdomstolen och, som talan slutligen bestämts, yrkat att Arbetsdomstolen skall förplikta bolaget att till

1. G.H. utge allmänt skadestånd med 120 000 kr för att bolaget i strid med anställningsskyddslagen har skilt honom från anställningen
2. G.H. utge ekonomiskt skadestånd med 126 076 kr för utebliven lön från och med den 13 september 2002 till och med den 25 januari 2005
3. G.H. utge allmänt skadestånd med 15 000 kr för brott mot 19 § första och andra styckena och 30 § första stycket anställningsskyddslagen

4. förbundet utge allmänt skadestånd med 10 000 kr för brott mot 30 § första stycket anställningsskyddslagen
5. G.H. utge allmänt skadestånd med 100 000 kr för föreningsrättskränkning
6. förbundet utge allmänt skadestånd med 100 000 kr för föreningsrättskränkning
7. G.H. utge 5 519 kr avseende ränta på semesterersättning från den 1 juli 2002 till och med den 31 januari 2004
8. G.H. utge 10 000 kr i allmänt skadestånd för brott mot 30 § semesterlagen.

Förbundet har på yrkade belopp under punkterna 1, 3–6 och 8 yrkat ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (12 augusti 2003) och på yrkat belopp under punkten 7 enligt 6 § räntelagen från den 1 februari 2004, allt tills betalning sker. Vidare har förbundet yrkat ränta enligt 6 § räntelagen på yrkat belopp under punkten 2 enligt följande; på 35 960 kr från och med den 25 december 2002, på 5 800 kr från och med den 25 januari 2003, på 52 510 kr från och med den 25 augusti 2003, på 4 868 kr och 40 öre från och med den 25 oktober 2003 och på 26 938 kr och 50 öre från och med den 25 januari 2005, allt tills betalning sker.

Förbundet har vidare förbehållit sig rätten att i mån av befogenhet i ny rättegång framställa krav på ekonomiskt skadestånd för tid efter det att huvudförhandling i målet förevarit.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet i dess helhet. Inga belopp avseende de allmänna skadestånden har vitsordats. Det ekonomiska skadeståndet under punkten 2 samt ränteyrkandena avseende yrkade belopp under punkterna 1–6 och 8 har vitsordats som skäliga i och för sig. För det fall Arbetsdomstolen finner att ränta på den uteblivna semesterersättningen, yrkandet under punkten 7, överhuvudtaget skall utgå skall den beräknas från dagen för delgivning av stämning till dagen för huvudförhandling i målet. För det fall Arbetsdomstolen finner att ränta skall utgå från den 1 juli 2002 har arbetsgivarparterna vitsordat ränteberäkningen och det yrkade beloppet under punkten 7. Det har dock bestritts att någon ränta på ränta skall utgå.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader. Förbundet har dessutom av bolaget yrkat ersättning med 15 000 kr för rättegångskostnader avseende arbete med stöd av 18 kap. 6 § rättegångsbalken. Bolaget har bestritt yrkandet. Inget belopp har vitsordats som skäligt i och för sig.

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

### **Förbundet**

Bolaget tillverkar ventilationsutrustning. Det har ca 25 anställda på förbundets avtalsområde.

G.H. började sin anställning hos bolaget i februari 2000. G.H. erhöll anställningen genom kontakter som hans bror GE.H. hade med bolagets verkställande direktör, B.S. Brodern driver en frisersalong i närheten av bolaget lokaler. B.S. var kund hos GE.H. G.H. talar svenska men inte

perfekt. Omständigheter kan behöva förklaras flera gånger för honom innan han förstår.

Upprinnelsen till den nu aktuella tvisten var felaktigheter i den lön som utbetalades den 21 december 2001. Det kan i sammanhanget påpekas att det ofta var fel i bolagets löneutbetalningar. G.H. blev sjuk måndagen den 3 december 2001 vid tvåtiden på eftermiddagen. Han anmälde detta till arbetsgivaren innan han avbröt arbetet och gick hem. G.H. återgick till arbetet tisdagen den 18 december 2001. Enligt verkstadsavtalet gäller att den första dagen är karensdag. Bolaget räknade dock tisdagen den 4 december 2001 som karensdag och betalade således inte ut lön för denna dag. Bolaget gjorde även löneavdrag för de sista timmarna den 3 december 2001. Bolaget skulle rätteligen räknat den 3 december 2001 som karensdag och således inte den 4 december 2001. Bolagets hantering var felaktig. G.H. vände sig därför till M.Ö. och A.Ö. på lönekontoret. G.H. fick besked i såväl december 2001 som januari 2002 att felet skulle rättas till men ingenting skedde. G.H. blev besviken och irriterad över att felet inte rättades till. G.H. talade även med sin bror om detta.

I maj 2002 tog G.H. kontakt med ombudsmannen H.S. på förbundets avdelning 1. Den 27 eller 28 maj 2002 ringde H.S. till M.Ö. på bolagets lönekontor och framförde att ett felaktigt löneavdrag gjorts för G.H:s del. Samtalet resulterade i att M.Ö. slängde på luren med orden ”jag orkar inte prata om det här”. H.S. blev väldigt förvånad över detta agerande och ringde därför samma dag till B.S., bolagets verkställande direktör. B.S. svarade tillmötesgående och förklarade att problemet redan var löst. H.S. utgick därmed ifrån att ärendet var avklarat.

På eftermiddagen den 28 maj 2002 blev emellertid G.H. uppkallad till B:S:s kontor. Till en början handlade inte samtalet om den aktuella karensdagen utan B.S. kom med mycket allvarliga beskyllningar om att G.H. inte skötte sitt arbete och att han kom för sent. B.S. uppmanade också G.H. att arbeta hårdare och att inte slarva. Tonen var mycket aggressiv. G.H. förklarade att han utförde sitt arbete så gott han kunde och undrade vem som hade framfört kritiken till B.S. B.S. besvarade inte frågan. Senare under mötet tog B.S. upp frågan om karensdagen och det besked G.H. fick var att detta skulle han ta upp med personalen på lönekontoret. B.S. gick över huvud taget inte in på hur löneavdragen hade gjorts. G.H. upplevde samtalet som särskilt obehagligt eftersom B.S. inte ville lyssna på honom. Vid mötet var också A.A., verkstadsklubbens ordförande, närvarande. A.A. talade dock inte med G.H. och försökte inte heller förklara vad som gällde angående karensdagen.

G.H. vände sig dagen därpå, den 29 maj 2002, återigen till lönekontoret angående problemet med karensdagen. M.Ö. blev mycket irriterad och skrek högt åt G.H. Hon skrek bl.a. att han var dum i huvudet. B.S. befann sig i närheten och G.H. lämnade över lönebeskedet till honom. Vad som sedan utspelade sig framgår av Stockholms tingsrätts, avd. 11, dom den 20 maj 2003. Tingsrätten dömde B.S. för ofredande. Ofredandet bestod av att B.S. som kom bakifrån, tog ett grepp om G.H:s nacke och knuffade iväg honom. Därutöver gör förbundet gällande att G.H. blev knuffad av B.S. så att han

höll på att ramla in i en maskin. Detta framgår inte av tingsrättens dom men G.H. berättade detta under förundersökningen. Det var riskfyllt att knuffa honom i närheten av maskinen. Han fick ont i ryggen av knuffen. Händelsen var mycket obehaglig för G.H. eftersom han dels trakasserats av B.S., dels utsatts för visst mått av misshandel.

Efter händelsen mådde G.H. inte bra och ringde därför sin bror GE.H. och bad honom komma till arbetsplatsen. GE.H. kom efter en stund och tillkallade då också polis. Polis kom till platsen och förhörde G.H. och B.S. Vid lunchtid lämnade G.H. arbetsplatsen och begav sig till broderns frisersalong. G.H. var både chockad och kränkt. G.H. bad brodern att hämta hans tillhörigheter på arbetsplatsen vilket brodern också gjorde tillsammans med sin kamrat Ö.I. När de kom till arbetsplatsen möttes de av J.Ö., delägare i bolaget, som uppträdde aggressivt. J.Ö. sade till GE.H. bl.a. att han och G.H. borde åka till sitt hemland.

Trots de diskussioner som förevarit i sjuklönefrågan skickade bolaget samma dag, den 29 maj 2002, ett brev till avdelning 1 i vilket den felaktiga uppfattningen vidhölls. Några dagar efter den 29 maj 2002 erhöll även G.H. ett brev från bolaget. I brevet fanns inga som helst ursäkter från bolagets sida. Brevet var hållet i en sådan ton att G.H. måste förstå att han inte var välkommen tillbaka.

G.H. mådde mycket dåligt av det som inträffat och blev sjuk och sjukskriven fram till den 15 september 2002. Av ett intyg, daterat den 27 augusti 2002, framgår att han sedan händelsen på arbetsplatsen i slutet av maj 2002 lidit av en långdragen krisreaktion med symptom i form av sömn- och koncentrationssvårigheter samt ångest.

Dagen efter händelsen på arbetsplatsen, den 30 maj 2002, ringde GE.H. till H.S. och berättade att G.H. var mycket rädd och att han inte vågade gå tillbaka till sin arbetsplats efter ofredandet. H.S. påkallade därför den 6 juni 2002 tvisteförhandlingar. Lokal och central förhandling hölls den 13 respektive den 19 juni 2002. Under den centrala förhandlingen enades parterna om att vilandeförklara förhandlingarna i avvaktan på tingsrättens dom. Enighet uppnåddes inte heller i de fortsatta förhandlingarna. Bolaget måste i vart fall i och med att förbundet påkallade förhandling i tvistefrågan ha förstått att G.H:s uppfattning var att han inte hade kvar sin anställning.

#### *Sammanfattning av grunderna för talan*

Förbundet gör i första hand gällande att bolagets agerande – ofredandet mot G.H. den 29 maj 2002 samt uttalanden av J.Ö. till GE.H. samma dag, som enskilda händelser eller sammantagna – är att betrakta som ett avskedande i strid med 18 § anställningsskyddslagen. Avskedandet har ägt rum under sådana omständigheter att inte ens saklig grund för uppsägning föreläggas. Alternativt har G.H. haft rätt att frånträda anställningen enligt 4 § tredje stycket anställningsskyddslagen eftersom bolaget genom sitt agerande på sätt som nämnts ovan i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot honom. Bolaget har därvid uppträtt mot G.H. på ett sätt som strider mot lag och god

sed inom arbetslivet samt har behandlat G.H. på ett högst otillbörligt sätt som är jämförbart med ett avskedande och i strid med grunderna för anställningsskyddslagen. Därmed har G.H. haft rätt att frånträda anställningen med rätt till ekonomiskt och allmänt skadestånd.

G.H. har utsatts för ofredande och skilts från anställningen därför att han utnyttjade sin föreningsrätt i syfte att tillvarata sina fackliga intressen, dels genom att han krävde att bolaget skulle fullgöra sina avtalsenliga skyldigheter om sjuklön, dels genom att G.H. anlät sin fackliga organisation för att få en lösning på detta problem. G.H. anlät sin fackliga organisation dels genom att kontakta avdelningen vilket i sin tur medförde att ombudsmannen H.S. tog kontakt med B.S. den 27 eller 28 maj 2002, dels genom att söka hjälp av verkstadsklubbens ordförande A.A. den 29 maj 2002 i samband med ofredandet vilket bolaget hindrade eller vilket i vart fall väckte stor irritation hos B.S. De åtgärder som läggs bolaget till last är dels ofredandet, dels skiljandet från anställningen. Allmänt skadestånd skall utgå till förbundet och G.H. för brott mot 7 och 8 §§ medbestämmandelagen.

Bolaget har i samband med avskedandet inte iakttagit det skriftlighetskrav som anges i 19 § anställningsskyddslagen, inte angivit vad G.H. skulle iakttä för det fall han ville göra gällande att avskedandet är ogiltigt eller yrka skadestånd med anledning av avskedandet samt inte heller i förväg underrättat G.H. om avskedandet såsom föreskrivs i 30 § anställningsskyddslagen. Allmänt skadestånd skall därför utgå till G.H.

Bolaget har dessutom haft en skyldighet att varsla den lokala arbetstagarorganisationen enligt 30 § anställningsskyddslagen vilket bolaget inte uppfyllt. Bolaget skall därför utgå allmänt skadestånd till förbundet.

Vidare har bolaget inte förrän i februari 2004 betalt G.H. för inestående semesterersättning uppgående till 29 008 kr. Detta utgör brott mot 30 § semesterlagen varför ett allmänt skadestånd skall utgå till G.H. Dessutom har bolaget att utge upplupen ränta på semesterersättningen.

### **Arbetsgivarparterna**

G.H. provanställdes av bolaget i början av år 2000 och anställningen övergick till en tillsvidareanställning. Det fungerade till en början väl men efter en tid uppstod vissa problem. Vid upprepade tillfällen framställde G.H. klagomål gällande lönehandlingen. Han skilde sig i detta avseende markant från övriga arbetstagare som i en mer normal omfattning kunde framföra klagomål och ställa frågor. Ofta var G.H:s kritik grundlös och obefogad. Det uppstod även problem med G.H. vad gäller på vilket sätt han utförde sina arbetsuppgifter.

Måndagen den 3 december 2001 insjuknade G.H. på eftermiddagen. Bolaget räknade tisdagen den 4 december 2001 som karensdag. Sjuklön har därför betalats ut från och med den 5 december 2001 och totalt för nio dagar motsvarande 72 timmar. Bolaget betalade således sjuklön fram till och med den 17 december 2001. Det ifrågasätts inte att huvudregeln är att

insjuknandedagen, d.v.s. i detta fall den 3 december 2001, skall betraktas som karensdag. Bolaget har under alla omständigheter betalat sjuklön för maximalt antal dagar, dvs. för nio dagar. Om bolaget räknat den 3 december 2001 som karensdag skulle bolaget inte utgett sjuklön för den 17 december 2001. G.H. har således inte gått miste om någon sjuklön. Bolaget hanterade sjuklöne- och karensdagsfrågan som det gjorde efter att ha kontaktat en handläggare på försäkringskassan som uppgav att bolaget i den aktuella situationen kunde välja att betrakta tisdagen den 4 december som karensdag. Teknikföretagen lämnade rådgivning till sina medlemmar med motsvarande innehåll. Det fel som bolaget med den utgångspunkten begick var att det gjorde avdrag från G.H:s lön även den 3 december 2001. Detta har dock aldrig varit föremål för tvist mellan parterna.

Bolaget försökte vid ett flertal tillfällen förklara för G.H. att han erhållit ett korrekt sammanlagt belopp i sjuklön vilket dock inte G.H. accepterade. Detta ledde sedan till samtal med B.S. och även till samtal med ombudsmannen H.S.

Den 28 maj 2002 hölls ett möte med B.S., G.H. och A.A. närvarande. A.A. deltog i egenskap av klubbordförande men fungerade även som tolk åt G.H. B.S. redogjorde för den telefonkontakt han hade haft med H.S. och att de båda var överens om att sjuklönen inte var någon tvistig fråga eftersom bolaget betalat ut ersättning för rätt antal dagar. B.S. redovisade även för hur löneavdraget hade skett och för att kontakter tagits med försäkringskassan. B.S. uppfattade det som om frågan om sjuklönen därmed var utredd mellan bolaget och G.H. och att även A.A. hade den uppfattningen. Vid mötet hade bolaget även anledning att ta upp vissa andra frågor, bl.a. hur G.H. skötte sina arbetstider. B.S. informerade G.H. om att det var angeläget att han skötte sina arbetsuppgifter och att han höll sina arbetstider. Stämningen vid mötet var lugn och sansad och slutsatsen av mötet var att alla frågor nu var upplösta.

Den 29 maj 2002 ställde G.H., trots mötet dagen innan, till med ett uppträdande angående beräkningen av sjuklönen och krävde än en gång att bolaget skulle betala ut ersättning för ytterligare en dag. Detta ledde till att M.Ö. blev mycket irriterad och hon hänvisade därför G.H. till B.S. B.S., som uppfattat att frågan var ur världen, blev givetvis irriterad. Därefter inträffade det händelseförlopp som finns beskrivet i aktuell tingsrättsdom. Det vitsordas att B.S. agerat överilrat men detta skall ses i ljuset av G.H:s uppträdande angående sjuklönefrågan. B.S. delar inte tingsrättens bedömning att hans agerande skall rubriceras som ofredande. Anmärkas bör att tingsrätten bestämde påföljden för B.S. till den lägsta möjliga, nämligen 30 dagsböter. Av domen framgår även att tingsrätten inte fann G.H. berättigad till kränkingsersättning enligt skadeståndslagen. Enligt tingsrätten förelåg inte något styrkt samband mellan ofredandet och G.H:s sjukdom. B.S. överklagade tingsrättens dom men hovrätten meddelade inte prövningstillstånd. Det bestrids att B.S., som förbundet nu gjort gällande, knuffat G.H. Det bestrids även att J.Ö. skulle ha uttalat sig till GE.H. på sätt som förbundet påstått.

B:S:s agerande vid den aktuella händelsen syftade inte på något sätt till att förhindra någon kontakt mellan G.H. och A.A. Syftet var endast att visa för G.H. att frågan om karensdagen var utagerad och att G.H. skulle återgå i arbete. Händelsen utspelade sig på arbetstid även om diskussionen från början hade inletts på en rast. Något föreningsrättskränkande syfte förelåg således aldrig från bolagets sida. Bolaget har hela tiden velat lösa frågan om karensdagen på ett adekvat och riktigt sätt och det bör noteras att förbundet aldrig riktat något krav mot bolaget att det skall betala ut någon ytterligare sjuklön till G.H. Förbundet har inte heller begärt förhandling i frågan.

Den aktuella händelsen den 29 maj 2002 resulterade i att G.H. lämnade arbetsplatsen. Detta skedde dock inte i omedelbar anslutning till händelsen utan först i samband med lunchrasten. Hade han känt sig så kränkt som förbundet gör gällande borde G.H. rimligen ha lämnat arbetsplatsen på en gång. Bolaget översände den 30 maj 2002 ett brev till G.H. med en uppmaning till honom att kontakta bolaget. Av brevet framgår tydligt att bolaget för sin del ansåg att G.H:s anställning alltjämt bestod och skulle fortsätta. Brevet var på intet sätt konstigt eller anmärkningsvärt utan tvärtom en helt naturlig åtgärd från bolagets sida. Att även G.H. var av uppfattningen att han var kvar i anställningen framgår av ett brev daterat den 28 juni 2002 från försäkringskassan till G.H. i vilket han själv den 3 juli 2002 fyllt i uppgift om att han var anställd tillsvidare på heltid hos bolaget. Även bolaget har den 4 juli 2002 undertecknat nämnda handling och därmed bekräftat de uppgifter som G.H. lämnat.

#### *Sammanfattning av grunderna för talan*

Det bestrids att J.Ö. skulle ha uttalat sig till G.H. på sätt som förbundet påstått. B:S:s åtgärd – att ta tag i G.H:s nacke och arm den 29 maj 2002 och föra honom i riktning mot hans arbetsplats samtidigt som B.S. sade något i stil med ”jag sa ju till dig att gå och arbeta” – syftade otvetydigt endast till att förmå G.H. att återgå till sitt arbete. Det har således inte varit uttryck för någon avsikt att skilja G.H. från dennes anställning och inte heller har det funnits anledning att uppfatta handlingssättet på sådant vis. Det har vid tillfället inte heller inträffat något annat som tyder på en vilja från bolagets sida att avsluta anställningen. Med hänvisning till de redovisade förhållandena bestrids att G.H. avskedats från sin anställning. Bolaget har inte heller genom B:S:s beteende den 29 maj 2002, vilket bedömts som ofredande, grovt åsidosatt sina åligganden mot G.H. på sådant sätt att denne ägt rätt att omedelbart frånträda anställningen. Inte heller har bolaget genom B.S. vid tillfället uppträtt på ett sätt som strider mot lag eller god sed eller annars är otillbörligt. G.H. har därmed inte rätt till vare sig allmänt eller ekonomiskt skadestånd.

B:S:s handlande den 29 maj 2002 mot G.H. har inte skett på grund av att G.H. krävt sjuklön eller sökt hjälp av sin fackliga organisation i frågan. Handlandet har i stället ägt rum för att förmå G.H. att återgå till arbetet, som han hade skyldighet till. B:S:s handlande har således inte inneburit någon föreningsrättskränkning.



Eftersom bolaget inte avsett av avskeda G.H. är det under inga förhållanden skyldigt att utge skadestånd för brott mot formföreskrifterna i 19 och 30 §§ anställningsskyddslagen. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget skilt G.H. från anställningen är det ändå fråga om s.k. konsekvensskadestånd som inte skall utgå.

Vad gäller semesterersättningen var skälet till att ersättningen inte utbetalades att bolaget trodde att förhandlingarna skulle kunna leda till att G.H:s anställning fortsatte. Med hänsyn härtill bör det inte utgå någon ränta på semesterersättningen eller något allmänt skadestånd för den försenade betalningen. Det vitsordas dock att det förelegat ett visst dröjsmål från det att yrkandet om semesterersättning medgavs till dess att den utbetalades i februari 2004.

### **Domskäl**

*Twisten m.m.*

G.H. anställdes hos bolaget år 2000. Den 29 maj 2002 lämnade G.H. sitt arbete och han har sedan dess inte utfört något arbete för bolaget. Twisten gäller huvudsakligen om bolaget har avskedat G.H. eller om bolaget agerat på ett sådant otillbörligt sätt att G.H. haft rätt att omedelbart frånträda anställningen och att detta är att jämställa med ett avskedande. Vidare gäller tvisten om bolaget gjort sig skyldigt till föreningsrättskränkning.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På förbundets begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med G.H. samt vittnesförhör med G.H:s bror GE.H., broderns kamrat Ö.I., ombudsmannen H.S. samt bolagets före detta anställda N.T. och I.A. På arbetsgivarparternas begäran har förhör hållits under sanningsförsäkran med B.S., J.Ö. och A.Ö. samt vittnesförhör med bolagets före detta anställda M.Ö. och verkstadsklubbens ordförande A.A. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Arbetsdomstolen behandlar inledningsvis frågorna om bolaget agerat på sådant sätt att det antingen är att betrakta som ett avskedande eller att det givit G.H. rätt att omedelbart frånträda anställningen och att detta frånträdan är att jämställa med ett avskedande. Därefter behandlas frågan om föreningsrättskränkning.

*Har bolaget avskedat G.H. eller har han haft rätt att frånträda anställningen och har frånträdan varit att jämställa med ett avskedande?*

Förbundet har gjort gällande följande. Bolagets agerande den 29 maj 2002 – B:S:s ofredande av G.H. och J.Ö:s uttalanden gentemot GE.H., som enskilda händelser eller sammantagna – är att betrakta som ett avskedande av G.H. Avskedandet har ägt rum utan att ens saklig grund för uppsägning förelegat. Alternativt har G.H. haft rätt att frånträda anställningen eftersom bolaget genom sitt ovan nämnda agerande i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot honom. Bolaget har uppträtt mot G.H. på ett sätt som strider mot lag och god sed inom arbetslivet samt har behandlat G.H. på ett högst

otillbörligt sätt som är jämförligt med ett avskedande och i strid med grunderna för anställningsskyddslagen.

Arbetsgivarparternas inställning är att bolaget varken har avskedat G.H. eller agerat på ett sådant sätt att G.H. haft rätt att frånträda anställningen.

#### Avskedande?

Arbetsdomstolen konstaterar till en början att det inte har förekommit något regelrätt skriftligt avskedande av G.H. från bolagets sida. Frågan är i stället om B:S:s agerande gentemot G.H. den 29 maj 2002 eller vissa av förbundet påstådda uttalanden av J.Ö. samma dag är – som enskilda händelser eller sammantagna – att betrakta som ett avskedande.

Arbetsdomstolen behandlar först frågan om J.Ö. fällt de uttalanden som förbundet påstått.

Enligt förbundet har J.Ö. den 29 maj 2002 fällt uttalanden riktade främst till G.H:s bror GE.H. dels om att om han (J.Ö.) varit B.skulle han ha slängt G.H. i kanalen, dels om att de (G.H. och hans bror) skulle åka till sitt hemland, dels om att G.H. inte var välkommen att arbeta mer och att GE.H. skulle hälsa sin bror detta. Förbundet har gjort gällande att dessa uttalanden, skall betraktas som ett avskedande av G.H. Arbetsgivarparterna har bestritt att J.Ö. uttalat sig på sätt som förbundet påstått.

Angående frågan om vad J.Ö. har uttalat har följande uppgifter lämnats.

G.H. har under förhöret med honom berättat att hans bror GE.H., efter det att brodern hämtat hans kläder på arbetsplatsen, för honom berättat att J.Ö. sagt ”Hade jag varit B.skulle jag ha slängt er i kanalen” och att de skulle åka hem till sitt hemland. GE.H. har under förhöret med honom bekräftat att J.Ö. uttalade sig som G.H. uppgivit och att J.Ö. även sade att G.H. inte var välkommen att arbeta mer och att han skulle hälsa sin bror det. Ö.I., som är kamrat med GE.H. sedan en längre tid tillbaka och som följde med G.H. till arbetsplatsen, har under förhöret med honom bekräftat att J.Ö. uttalade sig på i huvudsak det sätt som GE.H. uppgivit.

J.Ö. har under förhöret med honom emellertid bestritt att han yttrat sig på sätt som GE.H. och Ö.I. påstått. Han har berättat att han bad A.A. följa med till omklädningsrummet och att GE.H. svarade snäsigt på hans frågor och var väldigt högljudd. A.A. har under förhöret med honom bekräftat att J.Ö. bad honom att följa med till omklädningsrummet och att diskussionen mellan GE.H. och J.Ö. var aggressiv men att han inte hörde att J.Ö. uttalade några hotelser till GE.H. Han har vidare berättat att han inte hörde allt vad J.Ö. sade och att han inte gjorde sällskap med de andra på vägen ut från omklädningsrummet.

I frågan om vad J.Ö. uttalat står således ord mot ord. Samtliga personer som hörts i denna del har därutöver lämnat olika versioner av detaljerna kring vad som utspelade sig vid det aktuella tillfället framför allt vad avser var de

närvarande och inblandade personerna befann sig i lokalerna under händelseförloppet och vem som tömde G.H:s klädskap. Vid en samlad bedömning av utredningen i denna del kan Arbetsdomstolen inte finna att det framkommit något som gör att någons utsaga bör förtjäna större tilltro än de andras utsagor. Arbetsdomstolen finner således att förbundet inte kan anses ha styrkt sitt påstående att J.Ö. uttalat sig på sätt som gjorts gällande och att förbundet därmed inte heller styrkt att det fällt något uttalande som är att jämföra med ett avskedande eller som tillsammans med andra händelser skulle kunna jämföras med ett avskedande.

Arbetsdomstolen behandlar härnäst frågan om B:S:s agerande mot G.H. den 29 maj 2002 är att betrakta som ett avskedande.

Stockholms tingsrätt har den 20 maj 2003 dömt B.S. för ofredande av G.H. Enligt uppgift från arbetsgivarparterna har B.S. överklagat domen men hovrätten har beslutat att inte meddela prövningstillstånd. I såväl brottmålet som i nuvarande tvist är själva händelseförloppet i huvudsak ostridigt. Arbetsgivarparterna anser dock att B:S:s agerande rättsligt inte skall rubriceras som ofredande. Enligt Arbetsdomstolens mening har det emellertid inte förekommit något i målet i Arbetsdomstolen som ger anledning att bedöma B:S:s agerande på annat sätt än tingsrätten kommit fram till. Arbetsdomstolen finner inte heller av utredningen i målet utrett att B.S., utöver vad som framgår av tingsrättens dom, skulle ha knuffat G.H. så att han höll på att ramla in i en maskin så som förbundet påstått. Vid den fortsatta prövningen utgår Arbetsdomstolen därför från att B.S. gjort sig skyldig till ofredande på sätt som framgår av tingsrättens dom.

Av de uppgifter som B.S. har lämnat framgår att syftet med att ta tag i G.H:s nacke var att få denne att gå tillbaka till sitt arbete. Enligt Arbetsdomstolens mening kan ofredandet inte objektivt sett uppfattas som en viljeförklaring från bolagets sida innebärande att G.H:s anställning skulle upphöra. Av de uppgifter som G.H. lämnat framgår att han inte genom själva ofredandet ansett sig avskedad. Av dessa uppgifter framgår i stället att han lämnade anställningen på grund av att han känt sig illa behandlad och ansåg det omöjligt att komma tillbaka efter vad som hänt. På grund av det anförda finner Arbetsdomstolen att bolaget inte genom B:S:s ofredande har avskedat G.H.

Sammanfattningsvis finner Arbetsdomstolen således inte att bolaget har avskedat G.H.

#### Frånträdandet jämfört med ett avskedande?

G.H. har således självmant frånträtt sin anställning hos bolaget. Detta hindrar dock inte att situationen rättsligt sett kan bedömas som jämförd med ett avskedande av G.H. Arbetsdomstolen har i sin praxis med stöd av uttalanden i förarbetena till den äldre anställningsskyddslagen (prop. 1973:129 s.129) antagit att en uppsägning från en arbetstagares sida kan jämföras med en uppsägning från arbetsgivarens sida men även att en arbetstagares frånträdande av en anställning kan jämföras med ett avskedande från

arbetsgivarens sida (AD 1985 nr 65). För att en arbetstagares frånträdande, med eller utan iakttagande av uppsägningstid, skall anses jämställt med en uppsägning eller ett avskedande från arbetsgivarens sida krävs emellertid att arbetstagarens agerande skall ha föranletts av arbetsgivaren och att denne därvid handlat på ett sätt som inte överensstämmer med god sed på arbetsmarknaden eller annars måste anses otillbörligt (se även bl.a. AD 1988 nr 107, 1991 nr 65, 1991 nr 93, 2001 nr 29, 2002 nr 18 och 2004 nr 5).

Arbetsdomstolen har inte funnit styrkt att J.Ö. uttalat sig till GE.H. på sätt som förbundet gjort gällande. Vid bedömningen av bolagets handlande har domstolen således endast att utgå från händelseförloppet den 29 maj 2002 då B.S. ofredade G.H. och som beskrivits i tingsrättens dom enligt följande.

G.H. har om händelsen den 29 maj 2002 uppgivit följande. Det var fel på hans lönebesked. Han sa till B.S. att han måste tala med flickorna på lönekontoret om saken. B.S. blev väldigt arg, knölade ihop lönebeskedet och kastade iväg det. Han gick iväg för att tala med A.A., fackombudet. Då kom B.S. bakifrån, tog ett grepp om hans nacke och knuffade iväg honom.

B.S. har om händelsen den 29 maj 2002 uppgivit följande. Han hörde hur M. på lönekontoret började skrika. Han gick dit och fick se G.H. stå där med ett lönebesked. Han blev mycket irriterad eftersom de, enligt hans uppfattning hade rätt ut problemen med lönebeskeden dagen innan. Han sa till G.H. att denne skulle gå ut därifrån och gå iväg och jobba. I samband med det knölade han ihop lönebeskedet och kastade det. G.H. gick ut och började tala med A.A. Då sa han ”Sa jag inte till Dig att Du skulle gå och jobba?”. G.H. började tjafsas emot. Han tog då tag i dennes arm och tog ett grepp om nacken samt föste iväg honom.

Enligt Arbetsdomstolens mening måste utgångspunkten vid bedömningen av B:S:s agerande mot G.H. vara att ett sådant beteende generellt sett inte skall behöva tålas i något anställningsförhållande. Frågan är då om G.H. i sin tur har agerat på sådant sätt att man kan anse B:S:s agerande som på något sätt försvarligt. Arbetsgivarparterna har gjort gällande att det varit fråga om en bagatellartad händelse som orsakats av G.H. genom att han än en gång upprepade sitt oberättigade löneanspråk, som han under en mycket lång tid på ett ihärdigt sätt framställt, trots att han dagen innan sagt sig godta bolagets förklaring till hur det skött frågan om karensdagen och sjuklörens beräkning.

Bakgrunden till denna tvist är frågan om bolaget gjort rätt som betraktat tisdagen den 4 december 2001 som karensdag. Av utredningen framgår att G.H. alltsedan han erhöll lönebeskedet i december 2001 och fram till den aktuella händelsen den 29 maj 2002 framhärdat i sin uppfattning att bolaget gjort ett felaktigt löneavdrag och att han ville ha rättelse. Bolaget å sin sida ansåg sig, efter rådgivning från försäkringskassan, ha agerat på ett korrekt sätt. Att förbundet stöder G.H:s uppfattning i frågan visar enligt domstolens mening att G.H. haft i vart fall visst fog för sin uppfattning. Med den tolkning av kollektivavtalet som förbundet gör innebär arbetsgivarens hantering av karensdagen att G.H. gått miste om ersättning för en sjukdag i form av sjukpenning. Av utredningen framgår även att bolaget vid ett tidigare tillfälle tillämpat reglerna om karensdag på sätt som G.H. menade

var det rätta. Det har således inte varit fråga om något helt grundlöst påstående från hans sida.

Av utredningen i målet får anses framgå att G.H. har varit påstridig i sitt krav att få rättelse. Arbetsgivarparterna har gjort gällande att frågan dock borde ha varit utklarad mellan arbetsgivaren och G.H. efter det möte som ägde rum mellan B.S. och G.H. dagen innan, den 28 maj, vid vilket möte även A.A. var närvarande. B.S. och G.H. har lämnat motstridiga berättelser om vad som avhandlades på mötet och om G.H. accepterade arbetsgivarens hantering av karensdagsfrågan. A.A. har uppgivit att han inte längre minns hur orden föll. Han har berättat att han kommer ihåg att frågan om karensdagen avhandlades men att han inte kommer ihåg vad som slutligen sades i frågan. H.S. har bekräftat att han talat med B.S. i frågan. H.S. har uppgivit att de inte kom till någon slutsats och att de skulle höras igen men att någon ytterligare kontakt i frågan inte blev aktuell på grund av vad som inträffade nästföljande dag.

Oavsett vad som avhandlades dagen innan och om B.S. därför hade fog för att känna sig provocerad av G.H. eller inte anser Arbetsdomstolen att B:S:s agerande inte kan anses försvarligt. Som Arbetsdomstolen ofta framhållit finns det anledning att se mycket allvarligt på våld eller hot om våld på arbetsplatsen. Även om gärningen i sig i detta fall, ofredandet, inte kan betecknas som särskilt allvarlig är den typiskt sett en handling av djupt kränkande art. En arbetstagare skall inte behöva acceptera att bli utsatt för handgripligheter av arbetsgivaren eller en arbetsgivarföreträdare. Det kan inte anses acceptabelt att med våld, ens mildt våld, uppmana en arbetstagare att återgå till arbetsplatsen. G.H. har bl.a. berättat att han känt sig förolämpad inför sina arbetskamrater och kränkt av att ingen hjälpte honom och att han mådde så psykiskt dåligt av det inträffade att han blev sjukskriven. Av de uppgifter som han lämnat framgår att han efter ofredandet känt sig så kränkt att han omöjligen kunde komma tillbaka till arbetsplatsen. Från arbetsgivarparternas sida har invänts att om G.H. känt sig så kränkt borde han ha lämnat arbetsplatsen direkt efter att händelsen inträffade och inte väntat till lunchrasten. Även om viss tid förflöt efter händelsen innan G.H. lämnade arbetsplatsen anser domstolen att det får anses utrett att det är händelsen i sig som föranledde G.H. att lämna arbetsplatsen och att det inte finns anledning att ifrågasätta att G.H. känt sig mycket kränkt av händelsen. Det kan därutöver konstateras att G.H. upplevde händelsen så allvarlig att polis kallades till platsen som genomförde förhör med de inblandade. Av det anförda följer enligt Arbetsdomstolens mening att B:S:s agerande måste anses strida mot god sed på arbetsmarknaden.

Arbetsdomstolen har tidigare i sin bedömning av om bolaget har avskedat G.H. funnit att bolaget i och för sig inte handlat i direkt syfte att förmå G.H. att lämna anställningen. Som domstolen har uttalat i tidigare avgöranden kan en arbetsgivares agerande dock anses otillbörligt även om något sådant direkt syfte inte har förelegat. Det är tillräckligt att arbetsgivarens företrädare med hänsyn till omständigheterna inte kan ha undgått att inse att åtgärderna varit ägnade att framkalla en svår situation för arbetstagaren och därmed risk för att denne skulle finna för gott att lämna sin anställning (se AD 1985 nr 65). Bolagets agerande, genom B:S:s ofredande av G.H. den 29 maj 2002, får

anses ha givit G.H. godtagbar grund för att frånträda sin anställning. Enligt Arbetsdomstolens mening har B.S. inte kunnat undgå att inse att hans handlande försatte G.H. i en så svår situation att denne kunde se sig nödsakad att lämna anställningen.

Sammanfattningsvis kommer Arbetsdomstolen till slutsatsen att omständigheterna vid G.H:s frånträdan av anställningen har varit sådana att situationen är att jämföras med ett avskedande från bolagets sida. Eftersom arbetsgivarparterna inte ens har påstått att det föreligger laglig grund för avskedande eller ens saklig grund för uppsägning saknar Arbetsdomstolen anledning att närmare gå in på den frågan.

*Har bolaget gjort sig skyldigt till föreningsrättskränkning?*

Förbundet har gjort gällande att G.H. har utsatts för ofredande och skilts från anställningen därför att han utnyttjade sin föreningsrätt – dels genom att han krävde att bolaget skulle fullgöra sina avtalsenliga skyldigheter om sjuklön, dels genom att han anlät sin fackliga organisation för att få en lösning på detta problem – i syfte att tillvarata sina fackliga intressen. G.H. anlät sin fackliga organisation dels genom att kontakta avdelningen vilket i sin tur medförde att H.S. tog kontakt med B.S. den 27 eller 28 maj 2002, dels genom att söka hjälp hos ordföranden i verkstadsklubben A.A. den 29 maj 2002 vilket bolaget hindrade genom ofredandet eller vilket i vart fall väckte stor irritation hos B.S.

Arbetsgivarparterna har invänt att B:S:s handlande den 29 maj 2002 mot G.H. inte skett på grund av att denne krävt sjuklön eller sökt hjälp av sin fackliga organisation i frågan. Handlandet har i stället ägt rum för att G.H. skulle återgå till arbetet. På grund härav har B:S:s handlande, enligt arbetsgivarparternas mening, inte inneburit någon föreningsrättskränkning.

Enligt 8 § första stycket medbestämmandelagen skall föreningsrätten lämnas okränkta. Kränkning av föreningsrätten föreligger om någon på arbetsgivar- eller arbetstagar sidan vidtar åtgärd till skada för någon på andra sidan för att denne har utnyttjat sin föreningsrätt eller om någon på ena sidan vidtar åtgärd mot någon på andra sidan i syfte att förmå denne att inte utnyttja sin föreningsrätt.

För att en föreningsrättskränkning skall anses föreligga krävs först och främst att det ifrågasatta handlandet kan beskrivas som en form av åtgärd. Det skall således vara fråga om en konkret och avgränsad aktivitet. Rättspraxis visar att sådana åtgärder kan vara av mycket skilda slag. De vanligaste är uppsägning och avskedande men det kan även vara hot eller varsel därom (se tex. AD 2002 nr 6 och där gjorda hänvisningar). Dessutom måste åtgärden syfta till att förmå någon att inte utnyttja sin föreningsrätt eller att ingripa mot någon för att denna har utnyttjat denna rätt. Arbetsdomstolen har när det gäller att bevisa syftet med en åtgärd tillämpat en fördelning av bevisbördan. I mål om kränkning av arbetstagarpartens föreningsrätt innebär den praxis som utvecklats att det inledningsvis ankommer på arbetstagarparten att visa sannolika skäl för att en kränkning av föreningsrätten har förekommit. Om

arbetstagarparten lyckas med detta är det därefter arbetsgivarens sak att styrka att denne haft skälig anledning till sin åtgärd oberoende av föreningsrättsfrågan (se bl.a. AD 1998 nr 108 och där gjorda hänvisningar).

Arbetsdomstolen konstaterar inledningsvis att det inte föreligger någon tvist om huruvida vad förbundet lagt bolaget till last skulle utgöra åtgärder i medbestämmandelagens mening. Arbetsdomstolen tar därför först upp frågan om förbundet har förmått visa sannolika skäl för att bolagets åtgärder är att se som en kränkning av föreningsrätten.

Arbetsdomstolen gör i denna del följande bedömning.

Arbetsdomstolen har i det föregående kommit fram till att bolaget inte avskedat G.H. men att denne på grund av bolagets agerande haft rätt att frånträda anställningen. Av det anförda följer att domstolen i denna del endast har att ta ställning till om ofredandet inneburit en föreningsrättskränkning från bolagets sida.

Vid en samlad bedömning finner Arbetsdomstolen att de av förbundet åberopade omständigheterna inte är sådana att förbundet kan anses ha gjort sannolikt att bolagets syfte med åtgärden, att ofreda G.H., var föreningsrättskränkande. Det har nämligen inte framkommit något som talar för att åtgärden skulle ha vidtagits på grund av G.H:s kontakt med sina fackliga företrädare. Utredningen talar i stället för att det var de mellan G.H. och bolaget bakomliggande diskussionerna om karensdagen i sig och inte själva rätten till ersättning enligt kollektivavtalet som till slut ledde till att B.S. överreagerade och ofredade G.H. Det har inte framkommit annat än att B.S:s syfte med att ta tag över G.H:s nacke var just att få denne att återgå till arbetet. Av det anförda följer att förbundets talan i denna del skall avslås.

*Ränta på semesterersättningen och skadeståndskyldighet på grund av brott mot 30 § semesterlagen?*

Förbundet har gjort gällande att eftersom anställningen avslutades den 29 maj 2002 och semesterersättningen inte betalades ut förrän i februari 2004 skall bolaget utge dels upplupen ränta för tiden från och med den 1 juli 2002 till och med den 31 januari 2004, dels ränta på räntebeloppet från sistnämnda dag tills betalning sker, dels allmänt skadestånd på grund av dröjsmålet med att utge semesterersättningen.

Arbetsgivarparterna har anförts följande. Skälet till att semesterersättningen till en början inte utbetalades var att bolaget trodde att förhandlingarna skulle kunna leda till att G.H:s anställning skulle fortsätta. Någon ränta på ersättningen eller allmänt skadestånd skall därför inte utgå. Eventuell ränta skall i vart fall beräknas först från dagen för delgivning av stämning. Ränta på räntan skall inte utgå.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Enligt 30 § semesterlagen skall semesterersättning betalas ut till arbetstagar-  
 ren utan oskäligt dröjsmål och senast en månad efter anställningens upphö-  
 rande. Parterna har inte kunnat enas om vid vilken tidpunkt G.H:s anställning  
 upphörde. Arbetsdomstolen har funnit att händelseförloppet den 29 maj 2002  
 rättsligt sett är att jämställa med ett avskedande. Fråga är om anställningen  
 även upphörde detta datum. Eftersom frågan varit oklar mellan parterna  
 anser Arbetsdomstolen att anställningen får anses ha upphört i vart fall den  
 13 juni 2002, då bolaget vid den lokala förhandlingen måste ha fått klart för  
 sig att G.H. inte avsåg att återvända till arbetet (jfr. AD 1985 nr 65). Att G.H.  
 den 3 juli 2002 till försäkringskassan uppgivit Giroventilation som sin  
 arbetsgivare förändrar inte den bedömningen. Bolaget skulle således  
 rätteligen ha utbetalat semesterersättning senast en månad efter den 13 juni  
 2002 vilket dock inte har skett. Betalningen har skett först cirka ett och halvt  
 år därefter, den 31 januari 2004. Ränta skall således, enligt Arbetsdomstolens  
 mening, börja löpa from den 14 juli 2004. Av det anförda följer att  
 förbundets yrkande om upplupen dröjsmålsränta skall bifallas på så sätt att  
 ränta skall utgå enligt 6 § räntelagen på semesterersättningen om 29 008 kr  
 från och med den 14 juli 2002 till och med den 31 januari 2004.

Någon ränta enligt 6 § räntelagen på den upplupna dröjsmålsräntan skall  
 dock inte utgå (se NJA 1994 s 3). Förbundets yrkande i den delen skall där-  
 för avslås.

Arbetsdomstolen finner på grund av det ovan anförda att bolaget varit i  
 sådant dröjsmål med att utge semesterersättningen till G.H. att bolaget  
 därmed är skyldigt att utge allmänt skadestånd på grund av brott mot 30 §  
 semesterlagen.

#### *Skadeståndsfrågor*

Arbetsdomstolens ställningstagande i det föregående innebär att bolaget har  
 brutit mot grunderna för 18 § anställningsskyddslagen. Detta innebär att  
 bolaget har ådragit sig skyldighet att utge allmänt och ekonomiskt ska-  
 destånd. Situationen är däremot inte sådan att det vid sidan därav bör utgå  
 något särskilt skadestånd till G.H. eller förbundet för brott mot 19 och 30 §§  
 anställningsskyddslagen. Arbetsgivarparterna har vitsordat de yrkade  
 beloppet avseende ekonomiskt skadestånd. Arbetsdomstolen anser att det  
 allmänna skadeståndet för brottet mot grunderna för 18 § anställnings-  
 skyddslagen skäligen bör bestämmas till 60 000 kr. Vid bedömningen har  
 domstolen tagit hänsyn till att bolaget inte haft till syfte att skilja G.H. från  
 anställningen.

Det yrkade beloppet såvitt avser brott mot 30 § semesterlagen bedömer dom-  
 stolen vara skäligt.

#### *Rättegångskostnader enligt 18 kap. 6 § rättegångsbalken*

Enligt 18 kap. 6 § rättegångsbalken skall en part som genom vårdslöshet eller  
 försummelse i rättegången orsakat en kostnad för motparten gottgöra denna  
 kostnad oavsett hur kostnaderna i målet i övrigt skall fördelas.



Vid den muntliga förberedelsen den 21 januari 2004 sattes målet ut till huvudförhandling att äga rum den 27 maj 2004. I skrift som inkom till domstolen den 9 februari 2004 begärde arbetsgivarparterna att huvudförhandlingen skulle flyttas med hänsyn till att två personer som på arbetsgivarparternas begäran skulle höras i målet hade en resa inplanerad. I samma skrift återopade arbetsgivarparterna vittnesförhör med A.A. Domstolen beslöt att ändra datum för huvudförhandlingen till den 15 juni 2004. I skrift som inkom till domstolen den 9 juni 2004 begärde arbetsgivarparterna att även huvudförhandlingen i juni skulle ställas in och flyttas till annat datum. Som skäl angavs att A.A. inte kunde närvara vid huvudförhandlingen på grund av en semesterresa till Turkiet. Domstolen konstaterade i beslut meddelat den 4 juni 2004 att de skäl som arbetsgivarparterna uppgett inte innebar att A.A., om han hade kallats av domstolen att höras som vittne, skulle ha haft laga förfall för att utebli från förhandlingen. Domstolen konstaterade vidare att målets avgörande skulle fördröjas avsevärt om den utsatta huvudförhandlingen skulle ställas in. Domstolen avtog arbetsgivarparternas begäran. Den 14 juni 2004 ställde domstolen in huvudförhandlingen efter att det hade konstaterats att A.A. inte skulle komma att närvara vid förhandlingen.

Förbundet har gjort gällande att förbundets ombud har fått lägga ned omfattande arbete inför huvudförhandlingen den 15 juni 2004 och att dessa förberedelser blivit gagnlösa på grund av bolagets försumlighet.

Bolaget har invänt att B.S. av förbiseende beviljade A.A. semester vid den tidpunkt då huvudförhandlingen skulle ha hållits men att detta inte kan anses som vårdslöst eller försumligt på sätt som avses i 18 kap. 6 § rättegångsbalken.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Huvudförhandlingen den 15 juni 2004 ställdes in på grund av att vittnet A.A. inte avsåg att inställa sig. Något laga förfall för A.A. har inte förelegat. Bolaget har genom B.S. beviljat A.A. semester trots vetskapen om att huvudförhandlingen skulle äga rum den 15 juni 2004. Eftersom domstolen inte ställde in huvudförhandlingen förrän den 14 juni 2004 har förbundets ombud haft att utgå ifrån att huvudförhandlingen skulle bli av. Sammanfattningsvis finner Arbetsdomstolen att bolaget orsakat förbundet kostnader och att bolaget varit vårdslöst och försumligt på sätt som avses i 18 kap. 6 § rättegångsbalken. Bolaget skall således oavsett utgången i målet utge ersättning för förbundets kostnader i denna del. Arbetsdomstolen finner inte anledning att ifrågasätta skäligheten av yrkat belopp.

#### *Övriga rättegångskostnader*

Förbundet bör med hänsyn till utgången i målet tillerkännas ersättning för sina rättegångskostnader med ett till två tredjedelar jämkat belopp. Det av förbundet yrkade beloppet har vitsordats av arbetsgivarparterna.

## Domslut

1. Arbetsdomstolen förpliktar Giroventilation Aktiebolag att till G.H. utge
  - a) sextiotusen (60 000) kr i allmänt skadestånd, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 12 augusti 2003 till dess betalning sker,
  - b) etthundratjugosextusensjuttiosex (126 076) kr i ekonomiskt skadestånd, med ränta enligt 6 § räntelagen på 35 960 kr från och med den 25 december 2002, på 5 800 kr från och med den 25 januari 2003, på 52 510 kr från och med den 25 augusti 2003, på 4 868 kr och 40 öre från och med den 25 oktober 2003 och på 26 938 kr och 50 öre från och med den 25 januari 2005, allt till dess betalning sker.
2. Svenska Metallindustriarbetareförbundet förbehålls rätten att i mån av befogenhet framställa ytterligare krav på ekonomiskt skadestånd för tid efter huvudförhandlingen i Arbetsdomstolen.
3. Arbetsdomstolen förpliktar Giroventilation Aktiebolag att till G.H. utge
  - a) ränta enligt 6 § räntelagen på beloppet 29 008 kr från och med den 14 juli 2002 till och med den 31 februari 2004
  - b) tiotusen (10 000) kr i allmänt skadestånd för brott mot 30 § semesterlagen, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 12 augusti 2003 till dess betalning sker.
4. Arbetsdomstolen avslår Svenska Metallindustriarbetareförbundets talan i övrigt.
5. Arbetsdomstolen förpliktar Teknikarbetsgivarna och Giroventilation Aktiebolag att med hälften vardera utge ersättning för rättegångskostnader till Svenska Metallindustriarbetareförbundet med etthundraettusenåttahundrasexton (101 816) kr, varav 100 000 kr för ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

6. Arbetsdomstolen förpliktar Giroventilation Aktiefbolag att utge ersättning för rättegångskostnader till Svenska Metallindustriarbetareförbundet med femtontusen (15 000) kr avseende ombudsarvode, med ränta enligt 6 § rättelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Dag Ekman, Eva Plogeus, Björn Müntzing, Håkan Torngren, Jörgen Andersson och Britt Marie Häggström.  
Enhälligt.

Sekreterare: Marianne Lishajko