

Sammanfattning

En arbetstagare sade upp sig från sin anställning, men ångrade sig och ville två dagar senare återta uppsägningen, vilket arbetsgivaren inte tillät. Fråga om arbetstagarens uppsägning kan anses vara provocerad av arbetsgivaren eller av annat skäl inte kan anses bindande för honom. Även fråga om arbetsgivaren borde ha tillåtit att uppsägningen återtogs.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2006-11-29
StockholmDom nr 114/06
Mål nr A 240/05**KÄRANDE**

Industrifacket Metall, Box 1114, 111 81 STOCKHOLM
Ombud: förbundsjuristen Jakob Broman, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 STOCKHOLM

SVARANDE

1. Industri- och KemiGruppen, Box 1721, 111 87 STOCKHOLM
2. Paper-Pak Sweden AB, 556563-1867, Box 173, 578 24 ANEBY
Ombud för båda: chefsjuristen Lars Sydolf, Industri- och KemiGruppen,
adress se ovan under 1

SAKEN

Uppsägning av anställningsavtal

Bakgrund

Mellan Industri- och KemiGruppen och Industrifacket Metall (förbundet) föreligger kollektivavtal. Paper-Pak Sweden AB (bolaget) är genom medlemskap i Industri- och KemiGruppen bundet av kollektivavtalet. Bolaget, som tillverkar inkontinensprodukter, bedriver verksamhet i hela Europa och har sitt huvudkontor i England. Centrum för bolagets produktion ligger i Aneby och där finns också distribution och produktutveckling. År 2005 hade bolaget ungefär 400 anställda i Sverige.

K-Å.L., som är medlem i förbundet, påbörjade den 8 november 2004 en vikariatsanställning som truckförare i bolaget. Vikariatet skulle löpa till och med den 31 maj 2005. Den 24 januari 2005 sade han upp sin anställning hos bolaget. Den 26 januari 2005 förklarade han för bolaget att han ville återta sin uppsägning, vilket bolaget samma dag meddelade inte var möjligt. Anställningen upphörde den 31 januari 2005.

Mellan parterna råder tvist om hur K-Å.L:s vikariatsanställning kom att upphöra. Förbundet har gjort gällande att han blivit provocerad av bolaget att säga upp sig. Arbetsgivarparterna har gjort gällande att han självmant sagt upp anställningen. Vidare råder tvist om huruvida K-Å.L. borde ha haft rätt att återta uppsägningen samt om omständigheterna vid och efter uppsägningen varit sådana att det skulle strida mot tro och heder att åberopa uppsägningen mot honom eller vara oskäligt att betrakta honom som bunden av den.

Tvisteförhandling har hållits mellan parterna utan att de har kunnat enas.

Yrkanden m.m.

Förbundet har väckt talan och yrkat att Arbetsdomstolen skall förplikta bolaget att till K-Å.L. utge 52 217 kr i ekonomiskt skadestånd samt 120 000 kr i allmänt skadestånd. Förbundet har vidare yrkat ränta enligt 6 § räntelagen på det allmänna skadeståndet från dagen för delgivning av stämningen, den 22 november 2005, samt på det ekonomiska skadeståndet enligt följande: på 20 110 kr från den 25 februari 2005, på 22 618 kr från den 25 mars 2005, på 3 894 kr från den 25 april 2005 samt på 5 595 kr från den 30 juni 2005, allt till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena, men vitsordat de angivna beloppen avseende ekonomiskt skadestånd samt ränteyrkandena som skäligen i sig.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Till utveckling av talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Förbundet

K-Å.L. är 46 år och sammanboende med M.L. De båda har varit ett par i sju år, men känner varandra sedan barndomen. Vid den i målet aktuella tidpunkten bodde de i en lägenhet i Flisby utanför Aneby. Paret L. hade en mycket ansträngd ekonomi. M.L. var förtidspensionär och hade inte arbetat på många år. Innan K-Å.L. anställdes av bolaget hade han varit arbetslös i ungefär ett och ett halvt år. Även dessförinnan hade han haft långa perioder av arbetslöshet. För ungefär tio år sedan arbetade K-Å.L. en längre tid med sin äldre bror K-E.L. i en bilverkstad som de drev tillsammans och det fungerade mycket väl. K-Å.L. är en ganska känslig person som inte tycker om bråk och som är i behov av ledning och fasta rutiner. Vikariatet hos bolaget kom som en ”skänk från ovan”. K-Å.L. glädde sig över anställningen. Han var arbetsvillig och tyckte att arbetet var roligt. Under anställningstiden hade han obetydlig frånvaro.

Lördagen den 22 januari 2005 var paret L. på släkträff i Vetlanda tillsammans med K-Å.L:s syskon och övrig släkt. K-Å.L. är yngst i en syskonskara om åtta och har alltid stått mycket nära sina syskon. Dessa har emellertid aldrig accepterat M.L., utan har hela tiden sagt till honom att han måste lämna henne, vilket har varit en börda för honom. På släkträffen uppstod ett stort gräl syskonen emellan om M.L. K-E.L., som alltid har varit en förgrundsgestalt för K-Å.L. och som var den som anförde syskonskaran, ställde ett ultimatum innebärande att K-Å.L. fick välja mellan M.L. och syskonen. Om han inte lämnade henne skulle syskonen säga upp bekantskapen med honom. K-Å.L. och M.L. tog illa vid sig och lämnade festen i förtid. När K-Å.L. kom hem på kvällen mådde han dåligt. Det gjorde han även dagen därpå, på söndagen, och han kontaktade då K-E.L. för att försöka hitta en lösning och försonas. K-E.L. avfärdade emellertid åter K-Å.L., som bröt ihop fullständigt och sov resten av dagen.

Måndagen den 24 januari 2005 skulle K-Å.L. börja arbeta kl. 6.00 efter en avslutad s.k. frivecka. Friveckan var något förkortad på grund av att han hade arbetat extra. Han hade inte varit på arbetsplatsen på tre eller fyra dagar. När väckaruret ringde kl. 4.30 kände han att han inte var i skick att arbeta till följd av det som hade hänt under helgen. På grund av sin ansträngda ekonomi hade paret inte någon fast telefon utan endast mobiltelefon. Eftersom det var i slutet av månaden hade paret inte några kontanter och inte heller något tillgodohavande på mobiltelefonens kontantkort. K-Å.L. hade således inte någon möjlighet att kontakta bolaget. Han var dock medveten om sin skyldighet att meddela sig med arbetsgivaren. Han satte på sin telefon kl. 8.30 och kunde då ta emot samtal, men ingen ringde under morgonen. Vid tiotiden kom hans närmaste chef C.K. och bolagets produktionschef D.S. hem till honom. Bolaget har aldrig tidigare gjort hembesök så snart efter att någon varit frånvarande. C.K. och D.S. var båda upprörda över att han hade uteblivit från arbetet. De uppträdde aggressivt och uttalade sig kritiskt mot honom. K-Å.L. tog mycket illa vid sig av kritiken och av att de ”gick på honom” i hans hem. Han kände sig pressad och inte längre välkommen i bolaget. I det sammanhanget tog han upp frågan om han skulle säga upp sig. Det framställdes just som en fråga, men C.K. och D.S. gjorde ingenting för att stoppa honom. De föreslog inte att han skulle ta semester och tänka över sitt beslut. I stället accepterade de hans förslag och fullföljde det sedermera genom att hämta en uppsägningshandling. Under samtalet uppdagades det att kylskåpet var tomt och att paret L. inte hade några pengar. Det bestämdes att K-Å.L. skulle få ett förskott samt att C.K. – i samband med att hon hämtade uppsägningshandlingen – även skulle handla mat till paret L. Innan C.K. och D.S. åkte ringde D.S. till personalchefen M.H. De hade då varit hos paret L. i högst en timme. Kl. 12.00 återkom C.K. med uppsägningshandlingen, som K-Å.L. fick skriva på. Hon hade även med sig matvaror och kontanter. Därefter skjutsade hon K-Å. och M.L. till bostadsförmedlingen i Aneby eftersom de hade för avsikt att flytta inom närområdet.

Onsdagen den 26 januari 2005 mådde K-Å.L. bättre. Han hade då fått lite distans till syskonen och deras agerande. Han ringde till C.K. och uppgav att han hade förhastat sig på måndagen samt att han nu mådde bättre. Han förklarade att han ville återta sin uppsägning. C.K. sade att hon skulle undersöka saken. När hon sedan återkom lämnade hon beskedet att befattningen var tillsatt och att det därför inte var möjligt för honom att återta uppsägningen.

Veckan därpå, den 2 februari 2005, kontaktade K-Å.L. M.H. och förklarade att han ville ha ett förskott för att kunna hyra ett släp för en flytt till Stockholm. Det var nu fråga om en annan flytt än det tidigare varit tal om eftersom K-Å. och M.L. efter släkträffen och händelserna den 24 januari 2005 hade diskuterat en separation.

Bolaget kontaktade inte den lokala arbetstagarorganisationen innan C.K. och D.S. åkte hem till K-Å.L., vilket hade varit lämpligt. K-Å.L. hade inte någon möjlighet att kontakta sin organisation eftersom han varken hade telefon eller medel att ta sig till arbetsplatsen. Vidare var den tid som förflöt mellan det första besöket och C.K:s överlämnande av uppsägningshandlingen för kort

för att han skulle ha möjlighet att kontakta till exempel huvudskyddsombudet. C.K. talade inte med någon av de fackliga företrädarna – O.M. eller B.A. – på måndagen innan hon återvände till K-Å.L. med uppsägningshandlingen. Först på onsdag kväll fick O.M. genom K-Å.L:s arbetskamrater höra talas om uppsägningen. B.A. fick inte någon information förrän på torsdagen.

K-Å.L:s uppsägning var helt ogenomtänkt och oerhört förhastad. Den genomfördes vid en tidpunkt då hans ekonomi var mycket dålig. Han sade upp sig då han – på grund av den press som besöket av bolagets företrädare i hans hem innebar – befann sig i ett tillstånd som gjorde att han inte kunde fatta rationella beslut. C.K. och D.S. har insett dels den besvärliga ekonomiska situation paret befann sig i, dels hur K-Å.L:s känslomässiga tillstånd var. Det stod klart för dem att han inte var i stånd att fatta beslut den 24 januari 2005. Under alla förhållanden stod detta klart den 26 januari 2005.

K-Å.L. har varken alkohol- eller drogproblem. Han har vid ett tillfälle under sin anställning hos bolaget fallit av en truck, men det var inte någon alkohol med i bilden.

Grunderna för talan

I första hand görs följande gällande. K-Å.L. medgav att frivilligt lämna anställningen med omedelbar verkan vid en tidpunkt då han mådde mycket dåligt psykiskt. Bolaget avvaktade inte till dess att han mådde bättre och kunde svara för sina handlingar. I stället utnyttjade bolaget hans situation och tillstånd för att snabbt avsluta anställningen. Syftet med C.K:s och D.S:s hembesök var att förmå K-Å.L. att lämna anställningen. I vart fall insåg de att deras handlande framkallade en svår situation för honom och att detta medförde en risk för att han skulle lämna sin anställning. Förfarandet är otillbörligt och strider mot god sed på arbetsmarknaden och K-Å.L:s egen uppsägning skall därför jämföras med ett avskedande eller en uppsägning från bolagets sida i strid med regleringen i anställningsskyddslagen. Bolaget är därför skyldigt att utge såväl allmänt som ekonomiskt skadestånd till K-Å.L. enligt grunderna för anställningsskyddslagen.

I andra hand görs gällande att K-Å.L. borde ha fått ta tillbaka sin uppsägning den 26 januari 2005 även om hans befattning redan var tillsatt. Det fanns andra lediga arbeten som kunde ha erbjudits. Bolaget har i vart fall den 26 januari 2005 förstått att K-Å.L. inte var i stånd att fatta rationella beslut den 24 januari 2005. K-Å.L. hade även av bolaget bibringats uppfattningen att han hade rätt att ångra sig. Bolagets vägran att låta honom återta sin uppsägning strider mot god sed på arbetsmarknaden och är otillbörlig samt är att jämföras med ett avskedande eller en uppsägning från bolagets sida i strid mot anställningsskyddslagens regler. Bolaget är därför skyldigt att utge såväl allmänt som ekonomiskt skadestånd till K-Å.L. enligt grunderna för anställningsskyddslagen.

I sista hand görs gällande att det skulle strida mot tro och heder att åberopa rättshandlingen mot K-Å.L. Rättshandlingen är därför ogiltig enligt 33 §

avtalslagen. I vart fall skall den lämnas utan avseende med stöd av 36 § avtalslagen. Under alla omständigheter har det den 26 januari 2005 stått klart för bolaget att K-Å.L. inte var i stånd att fatta beslut den 24 januari 2005. Bolaget är därmed skyldigt att utge ekonomiskt skadestånd till honom.

Arbetsgivarparterna

Före den 24 januari 2005 hade K-Å.L. inte haft någon anmärkningsvärd frånvaro eller uteblivit från arbetet utan giltig anledning. Det hade dock förekommit att han hade varit sen med att anmäla sjukfrånvaro. När K-Å.L. inte inställde sig till arbetet den aktuella morgonen blev hans närmaste chef C.K. orolig. Hon ringde och sökte honom ett flertal gånger, men fick inget svar eller besked via mobilsvaret. Veckan före hade K-Å.L. haft en s.k. frivecka och det var således ett antal dagar sedan någon hade sett till honom. C.K. hade hört ett rykte om att K-Å.L. vid något tillfälle skulle ha ramlat av en truck eller en städmaskin. Hon hade inte fått det bekräftat, men det fanns ”i bakhuvudet” hos henne och gjorde att hon funderade över ett eventuellt alkoholmissbruk. C.K. bestämde sig på förmiddagen för att åka hem till K-Å.L. Hon berättade för D.S. om sina planer. Denne ansåg att det i den typ av situation det här var fråga om var bättre om man var två och det kom att bli så att de två åkte tillsammans. Det var inte första gången som företrädare för bolaget gjorde hembesök.

Både K-Å.L. och M.L. befann sig i bostaden. C.K. och D.S. fick komma in och de fyra samtalade en stund. Det var ett normalt samtal, utan hotelser och ilska. Det fanns ingenting som tydde på att K-Å.L. vid det tillfället var påverkad av alkohol eller droger och han betedde sig inte egendomligt på något annat sätt. Han berättade att han mådde dåligt på grund av en situation som hade uppstått med syskonen. Bolagets företrädare tog upp hans frånvaro, men de sade ingenting om eller antydde att det vore lämpligt om han sade upp sig. Det var K-Å.L. själv som föreslog att han skulle säga upp sig. Det framgick inte klart vilka skäl han hade för detta. Det nämndes att paret L. hade planer på att flytta, men vad det var för flyttning eller hur den skulle påverka K-Å.L:s situation gick de inte in på. C.K. och D.S. fick vidare höra talas om bråket med syskonen, problem med en bil och brist på pengar. Bilen torde ha varit av betydelse för att K-Å.L. skulle kunna ta sig till arbetsplatsen. Från bolagets sida fanns det inget intresse av att K-Å.L. skulle sluta. Det fanns inga anmärkningar på hans sätt att arbeta. Hans frånvaro hade inte alls varit anmärkningsvärd. K-Å.L. arbetade med spillhantering och han var ensam om att sköta den sysslan på sitt skift. Spillhanteringen var betydelsefull på så sätt att om spillet inte omhändertogs vid de olika produktionslinjerna kom det att blockera golvet vid maskinerna. Sysslan kunde således inte ligga nere under flera dagar utan att det påverkade produktionen. Om K-Å.L. plötsligt slutade skulle det skapa problem för bolaget. Därför framhöll C.K. och D.S. att han inte alls behövde säga upp sig utan att han i stället skulle kunna ta semester. K-Å.L. var emellertid inte intresserad av detta. D.S. frågade även honom om han ville bli skjutsad till sjukhus eller någon annan vårdinrättning, men det ville han inte. M.L., som var närvarande, stödde K-Å.L. och sade att han borde få sluta om han ville. C.K. och D.S. uppfattade inte att de hade så mycket annat att göra i den

uppkomna situationen än att acceptera uppsägningen, men de förklarade att den i så fall måste göras skriftligen. Eftersom de inte hade planerat detta eller ens tänkt sig att besöket skulle ta den vändningen hade de inte med sig några blanketter. När D.S. och C.K. fick klart för sig att paret L. saknade pengar och att det fattades mat i kylskåpet erbjöd de sig att ordna med ett mindre förskott. C.K. åtog sig också att bl.a. inhandla en del matvaror.

Då C.K. återkom till arbetsplatsen gick hon förbi fackexpeditionen och nämnde för O.M. och B.A. att K-Å.L. ville sluta. Den enda reaktion hon iakttog var att O.M. skakade på huvudet.

C.K. åkte strax efter lunch tillbaka till paret L. och medförde då en uppsägningshandling. På blanketten angavs bland annat att semester skulle läggas ut från och med den 24 januari 2005 till och med den 31 januari 2005. K-Å.L. skrev under blanketten i närvaro av C.K. och M.L. C.K. skjutsade därefter paret L. till en plats i Aneby centrum där det inte enbart finns en bostadsförmedling, utan även bland annat bank, kommunhus och affärer.

Bolagets representanter fick inte i något skede uppfattningen att det skulle vara så illa ställt med K-Å.L. som senare har gjorts gällande. Han var, såvitt man kunde se, såväl opåverkad av droger som vid sina sinnens fulla bruk. Det var inte fråga om några starka känslouttryck eller andra tecken på att han inte skulle vara kapabel att bestämma över sitt liv. Han begärde ingen betänketid. I praktiken fick han emellertid det under den tid då C.K. åkte för att hämta blanketten. Han var då ensam med M.L. och hade goda möjligheter att diskutera saken med henne. Om han hade begärt betänketid skulle han ha fått det.

Bolaget har inte på något sätt gett K-Å.L. fog för uppfattningen att han hade rätt att ångra sig.

Operatörstjänsten vid spillavdelningen kunde inte vara vakant någon längre tid. Bolaget hade ett pågående tillsättningsförfarande avseende en tjänst som städare och därigenom hade man kännedom om en sökande som var mycket väl lämpad för operatörstjänsten. Dagen efter det att K-Å.L. hade sagt upp sig vände man sig till denna sökande och tjänsten tillsattes genom att en bindande muntlig utfästelse lämnades från bolagets sida. Ett skriftligt anställningsavtal undertecknades sedan den 28 januari 2005, vilket var samma dag som den nyanställda tillträdde.

Den 26 januari 2005 ringde K-Å.L. till C.K. och förklarade att han ville återta uppsägningen. Det kan inte uteslutas att han då berättade att han mådde bättre. C.K. kontaktade D.S. och frågade om det fanns något annat arbete, men det gjorde det inte. Om hans vikariatsanställning inte redan hade varit bortlovad så skulle man ha låtit honom återta sin uppsägning.

Den 2 februari 2005 ville K-Å.L. ha ett förskott av M.H. med hänvisning till att han skulle flytta. M.H. var lite tveksam till detta eftersom K-Å.L. utfäste att om han fick förskottet skulle han prata med förbundet och se till att påståendet om provocerad uppsägning togs tillbaka. M.H. visste inte hur han

skulle hantera detta så han stannade för att säga att K-Å.L. skulle få ett förskott om han kunde visa ett kvitto på flyttkostnaden. Eftersom M.H. inte fick något kvitto utgick aldrig något förskott.

Grunderna för bestridandet

K-Å.L. är bunden av sin egen uppsägning. Det finns ingenting som talar för att han skulle ha rätt att återta uppsägningen. Bolaget har inte agerat otillbörligt på något sätt i något skede. Inte heller finns det något stöd för påståendet att det skulle ha varit oskäligt eller att det skulle strida mot tro och heder att hävda att K-Å.L. var bunden av sin uppsägning.

Domskäl

Bakgrund

K-Å.L. påbörjade den 8 november 2004 en vikariatsanställning som truckförare i bolaget. Måndagen den 24 januari 2005 kom K-Å.L. inte till arbetet. Detta föranledde två företrädare för bolaget – C.K., som var K-Å.L:s närmaste chef, och D.S. – att åka hem till honom. Under besöket i hans bostad sade K-Å.L. upp sin anställning i bolaget. De 26 januari 2005 begärde han att få återta sin uppsägning, vilket bolaget nekade honom.

Tvisten

Förbundet har gjort gällande att K-Å.L. genom C.K:s och D.S:s agerande blivit provocerad att säga upp sig. Uppsägningen skall därför, enligt förbundet, jämföras med en uppsägning eller ett avskedande från bolagets sida, och något stöd i anställningsskyddslagen för en sådan åtgärd har inte funnits. Arbetsgivarparterna har gjort gällande att K-Å.L. självmant sagt upp anställningen. Förbundet har i andra hand gjort gällande att K-Å.L. borde ha haft rätt att återta uppsägningen eller att omständigheterna vid och efter uppsägningen varit sådana att det skulle strida mot tro och heder att återta uppsägningen mot honom eller vara oskäligt att betrakta honom som bunden av den. Arbetsgivarparterna har bestritt att det föreligger en rätt att återta uppsägningen samt att omständigheterna skulle vara sådana att bolaget inte kunde återta uppsägningen gentemot K-Å.L. eller att det skulle ha varit oskäligt att betrakta honom som bunden av den.

Utredningen i målet

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med K-Å.L. samt vittnesförhör med dennes sambo M.L., det lokala kontaktombudet O.M. och huvudskyddsombudet B.A. På arbetsgivarparternas begäran har det hållits vittnesförhör med personalchefen M.H., produktionschefen D.S. och arbetsledaren C.K.

Några rättsliga utgångspunkter

Enligt huvudregeln är en uppsägning av ett anställningsavtal en rättshandling som i princip blir omedelbart gällande för den som har gjort den. En arbetstagare som har sagt upp sig själv är således i princip bunden av uppsägningen. I vissa fall gör man dock undantag från den nu nämnda huvudregeln.

Arbetsdomstolen har i sin praxis med stöd av uttalanden i anställningskyddslagens förarbeten ansett att en uppsägning av arbetstagaren själv under särskilda omständigheter kan vara att jämställa med en uppsägning från arbetsgivarens sida och ge upphov till bland annat skadeståndsskyldighet för arbetsgivaren. För att arbetstagarens uppsägning skall anses jämställd med en uppsägning från arbetsgivarens sida krävs emellertid att arbetstagarens åtgärd har föranletts av arbetsgivaren och att denne därvid har handlat på ett sätt som inte överensstämmer med god sed på arbetsmarknaden eller som annars måste anses otillbörligt. Det har inte krävts att arbetsgivaren direkt syftat till att förmå arbetstagaren att lämna sin anställning. För att arbetstagarens åtgärd skall jämföras med en åtgärd vidtagen av arbetsgivaren anses det tillräckligt att arbetsgivaren insett att han genom sitt handlande framkallat en svår situation för arbetstagaren och därmed en risk för att arbetstagaren lämnar sin anställning för gott (se prop. 1973:129 s. 128 f. samt från senare tid bl.a. domarna 2001 nr 55, 2005 nr 24 och 63 samt 2006 nr 79 med där gjorda hänvisningar).

Arbetsdomstolen har i vissa fall också haft att bedöma frågan huruvida en arbetstagares uppsägning bör anses ogiltig eller lämnas utan avseende enligt avtalslagens bestämmelser om rättshandlingars ogiltighet. Bestämmelsen i 33 § avtalslagen är tillämplig då omständigheterna vid tillkomsten av en uppsägning är sådana att uppsägningen inte kan göras gällande mot arbetstagaren. Det förutsätts att arbetsgivaren måste antas ha känt till omständigheterna vid uppsägningstillfället och att det skulle strida mot tro och heder att med kännedom om omständigheterna göra uppsägningen gällande. Om särskilda omständigheter föranleder det kan hänsyn också tas till vad arbetsgivaren känt till eller bort känna till efter uppsägningen men innan rättshandlingen inverkat bestämmande på hans handlingsätt. Även en tillämpning av bestämmelsen i 36 § avtalslagen kan komma i fråga. Det kan bli aktuellt i fall då det med hänsyn till omständigheterna vid uppsägningens tillkomst, senare inträffade förhållanden och omständigheterna i övrigt skulle vara oskäligt att göra uppsägningen gällande. Arbetsdomstolen har bland annat i domarna 1991 nr 17, 1993 nr 43 och 1996 nr 68 prövat om en arbetstagares egen uppsägning kan lämnas utan avseende med tillämpning av dessa bestämmelser.

Arbetsdomstolen har också i ett antal fall haft att ta ställning till frågan om vilka verkningar ett återtagande av en uppsägning för med sig. Utgångspunkten är som redan angetts att uppsägning är en rättshandling som är bindande för den som vidtagit den. En arbetsgivare kan inte heller anses vara skyldig att ange några skäl för en vägran att låta arbetstagare återta en uppsägning. Särskilda omständigheter kan emellertid ibland medföra att en arbetsgivares vägran att godta återtagandet kan anses strida mot god sed på arbetsmarknaden och vara liktydig med en uppsägning från arbetsgivarens

sida (se t.ex. domen 1983 nr 3). Så t.ex. kan arbetstagaren ha sagt upp sig i uppenbart hastigt mod efter ett upprört meningsutbyte med arbetsgivaren men kort därefter – innan arbetsgivaren hunnit vidta någon åtgärd med anledning av uppsägningen – återtagit uppsägningen.

Har K-Å.L. provocerats att säga upp sig?

Arbetsdomstolen prövar först frågan om K-Å.L. provocerats att säga upp sig.

K-Å.L. har beträffande sin situation och sitt tillstånd den 22 – 24 januari 2005 berättat följande. I hans familj har det alltid funnits en stark sammanhållning. Särskilt brodern K-E.L. har varit ett stort stöd för honom och en mycket viktig person i hans liv. När syskonen på släkträffen den 22 januari 2005 krävde att han skulle välja mellan dem och M.L. blev han mycket ledsen. De hade aldrig tidigare uttalat sig så tydligt i fråga om hans och M.L:s förhållande. Efter att han på söndagen hade ringt K-E.L. och fått höra att denne inte ville höra av honom mera förrän han lämnat M.L. mådde han fruktansvärt dåligt. När han gick upp på måndagsmorgonen hade han ingen ork och kände att han inte skulle klara att köra truck. – M.L. har bekräftat K-Å.L:s uppgifter om att han var trött, nedstämd och ledsen under helgen och måndagen samt att även hon bedömde att han inte var i skick att arbeta. Hon har vidare berättat att K-Å.L. är en känslig person.

Det är ostridigt mellan parterna att K-Å.L. inte infann sig på arbetet den 24 januari 2005 samt att han inte kontaktade arbetsledningen för att anmäla sin frånvaro. K-Å.L. har förklarat att han inte hade någon möjlighet att nå bolaget eftersom han inte hade några pengar på mobiltelefonens kontantkort och att han på grund av den tidiga timmen inte kunde låna grannarnas telefon, men att han senare under morgonen satte på sin telefon för att kunna ta emot samtal. Det är utrett att K-Å.L:s närmaste chef C.K. och produktionschefen D.S. bestämde sig för att under förmiddagen göra ett hembesök hos K-Å.L. för att ta reda på orsaken till frånvaron efter det att C.K. förgäves försökt att kontakta K-Å.L. per telefon.

Beträffande bolagets policy i fråga om frånvaro och hembesök har M.H. uppgett följande. Bolagets policy är att ta reda på hur det står till med personalen. Om det inte gjorts någon sjuknämnan skall arbetsledningen ringa och eftersöka den enskilde. Det har inträffat ett flertal gånger att bolaget gjort hembesök hos frånvarande anställda. Sju eller åtta av dessa tillfällen har gällt samma person. Cheferna har uppmanats att inte göra hembesöken på egen hand. – O.M. och B.A. har uppgett att de endast känner till något eller några enstaka fall där bolagets företrädare gjort hembesök vid olovlig frånvaro.

När det gäller vad som förevar vid det första besöket hos K-Å.L. går meningarna isär. M.L. har uppgett att K-Å.L. inte sade så mycket under besöket, men att han berättade varför han inte kunde ringa samt att han mådde dåligt. K-Å.L. har berättat att C.K. lät aggressiv och frågade varför han inte hade kommit till arbetet samt att han förklarade hur det låg till, men att hon inte verkade förstå utan sade att det inte kunde fortsätta så. Även

M.L. har uppgett att C.K. var brysk och att hon under närmare en halvtimme tid uppehöll sig vid frågan om varför K-Å.L. inte infunnit sig till arbetet. C.K. har förnekat att hon skulle ha varit aggressiv. Hon har förklarat att hon kanske två gånger sade att K-Å.L. väl visste att det var viktigt att han anmälde frånvaro, men att det i övrigt huvudsakligen var D.S. som förde talan. D.S. har i sin tur bekräftat att det var han som förde ordet. Han har vidare uppgett att det inte förekom någon aggressivitet från någon part, utan att det var fråga om ett normalt samtal.

K-Å.L. och M.L. har beträffande uppsägningen samstämmt förklarat att K-Å.L. slutligen sade att det kanske var bättre att han sade upp sig samt att reaktionen från bolagets företrädare var att det kanske var lika bra, och att om han ville göra det så fick han väl det. K-Å.L. har förklarat att han tyckte att det kändes som om det var precis vad C.K. och D.S. önskade och att C.K. lugnade ner sig efter detta. Även M.L. har gett uttryck för att tonen då ändrades och att det blev lugnare.

K-Å.L. har om omständigheterna i samband med uppsägningen vidare uppgett följande. Han tyckte att det var mycket jobbigt att ha bolagets företrädare hemma hos sig. Han kände sig överraskad och bortkommen. Under samtalet stod han och hängde. Han hade inte tidigare funderat på att säga upp sig. Han nämnde uppsägning eftersom han mådde dåligt och kände sig pressad och ville att de skulle åka därifrån. Han vet inte säkert om C.K. och D.S. förstod. De verkade inte reagera trots att han mådde fruktansvärt dåligt. Det var inte tal om att han skulle kunna ta ut semester. – M.L. har förklarat att K-Å.L. var nedsjunknen och såg gråtfärdig ut, att hon såg på honom att det blev för mycket och att hon tycker att bolagets företrädare borde ha förstått att han inte mådde bra.

D.S. och C.K. har i huvudsak uppgett följande om det närmare innehållet i samtalen med K-Å.L. under besöket. De frågade hur det var med honom och talade om de olika saker som gjorde att han inte hade hört av sig till arbetet. K-Å.L. berättade att han hade problem med ekonomin samt att det hade uppstått gräl med familjen eller släkten. Han förklarade att han inte orkade med situationen eller med att gå till arbetet samt att han hade svårigheter att ta sig dit. De försökte tala om olika lösningar. De frågade om de kunde hjälpa honom och fick uppfattningen att det handlade om pengar. D.S. föreslog att K-Å.L. skulle träffa en läkare, men det ville han inte. K-Å.L. verkade i och för sig ledsen och nedstämd, men det var inte så att han t.ex. talade osammanhängande. Förslaget att han skulle säga upp sig kom från K-Å.L. själv. D.S. uppfattade det som att K-Å.L. trodde att han skulle få ut inestående lön omedelbart om han slutade. Han uppfattade det vidare som att det var mer eller mindre bestämt att K-Å.L. skulle flytta. D.S. föreslog att K-Å.L. skulle ta ut semesterdagar eller sjukskriva sig, men K-Å.L. vidhöll bestämt att han ville sluta hos bolaget och att han ville ha slutlön. När D.S. bad K-Å.L. tänka över detta inflikade M.L. att K-Å.L. borde få bestämma själv. – C.K. har därtill uppgett att hon inte fick uppfattningen att K-Å.L. mådde så dåligt som nu påstås, vilket intryck förstärktes av att M.L. uppmanade dem att låta honom få som han ville.

Det är ostridigt att det i samband med besöket talades om att paret L. hade dåligt med pengar samt att det senare bestämdes att K-Å.L. skulle få ett förskott samt att C.K. bland annat skulle handla mat åt paret L.

K-Å.L. och M.L. har uppgett att det första besöket varade i ungefär en timme, medan i vart fall D.S:s uppfattning är att de samtalade i 20-30 minuter.

C.K. har uppgett att hon efter det första besöket hos K-Å.L. av en händelse gick förbi fackexpeditionen där O.M. och B.A. satt och att hon då berättade om uppsägningen. Såväl O.M. som B.A. har förnekat att de skulle ha fått någon information från C.K. B.A. har därutöver påpekat att han gick hem från arbetet kl. 11.15 varje dag.

Det är ostridigt att C.K. återkom efter lunch med pengar och en matkasse samt uppsägningshandlingen, vilken undertecknades av K-Å.L., varefter hon skjutsade paret till Aneby. Paret L. har uppgett att avsikten med besöket i Aneby var att kontakta bostadsförmedlingen för att fråga om lediga bostäder närmare samhället, vilket C.K. varit medveten om. C.K. har uppgett att hon inte haft klart för sig vad som var paret L.:s avsikt med besöket i Aneby.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

När det gäller de stora dragen i händelseförloppet den aktuella dagen är parterna i huvudsak ense. Uppfattningarna går emellertid isär i fråga om vad som mer specifikt ägde rum vid och i samband med besöket hos K-Å.L., till exempel vad som uttalats och på vilket sätt, hur de inblandade personerna uppträtt respektive framställt för varandra samt vad bolagets företrädare har eller borde ha uppfattat om K-Å.L:s tillstånd. Det har inte framkommit någon omständighet som ger anledning att sätta tilltro till utsagorna från den ena partssidans förhörs personer framför den andras i de delar där utsagorna är oförenliga. Genom förhören har med andra ord händelseförloppet inte blivit helt klarlagt.

Det har således inte, såsom förbundet påstått, visats att syftet med C.K:s och D.S:s hembesök varit att förmå K-Å.L. att lämna anställningen, och det enbart på grund av hans oanmälda frånvaro den aktuella dagen. Det kan tvärtom konstateras att det genom bland annat C.K:s uppgifter framkommit att det aldrig hade förekommit några klagomål på K-Å.L:s sätt att utföra sitt arbete, att han inte hade haft någon anmärkningsvärd frånvaro samt att han utförde ett viktigt göromål och att hans befattning inte kunde vara vakant, vilket medförde att bolaget ansåg det nödvändigt att tillsätta hans tjänst skyndsamt. K-Å.L. har dessutom själv uppgett att han trivdes med arbetet och på arbetsplatsen. Det framstår således som betydligt mer troligt att syftet med hembesöket var det som arbetsgivarparterna påstår, nämligen att ta reda på orsakerna till K-Å.L:s oanmälda frånvaro. Besöket i sig kan därför inte anses otillbörligt, även om det inte har hört till vanligheterna att bolaget gjort hembesök i situationer som den nu aktuella.

Frågan är då om de båda företrädarna för bolaget ändå har insett eller bort inse att deras handlande har framkallat en svår situation för K-Å.L. och därmed en risk för att han skulle lämna sin anställning. Det saknas anledning att ifrågasätta att K-Å.L. själv upplevde situationen på det sätt han beskrivit inför domstolen. Enligt Arbetsdomstolens mening borde också C.K. och D.S. under besöket ha insett att K-Å.L. i och för sig befann sig i en besvärlig situation med hänsyn till vad denne berättade om sina svårigheter med släktrationer och dålig ekonomi. Men denna besvärliga situation var inte orsakad av något agerande från bolagets sida. De båda bolagsföreträdarna borde också ha insett att K-Å.L. upplevde hembesöket i sig och den kritik som riktades mot honom som obehaglig. Av utredningen i målet kan enligt domstolens mening emellertid inte dras slutsatsen att de båda företrädarna för bolaget insett att deras samtal med K-Å.L. under hembesöket i så hög grad förvärrade hans redan besvärliga situation att det därigenom uppstod en risk för att han skulle säga upp sig själv.

Arbetsdomstolen finner sammanfattningsvis inte utrett att bolaget föranlett att K-Å.L:s anställning upphörde. Arbetsdomstolens slutsats blir att K-Å.L. skall anses självmant ha lämnat sin anställning.

Borde K-Å.L. ha fått återta sin uppsägning?

Arbetsdomstolen övergår till att bedöma frågan om K-Å.L. borde ha fått ta tillbaka sin uppsägning.

Förbundet har i denna del gjort gällande följande. K-Å.L. borde ha fått ta tillbaka sin uppsägning den 26 januari 2005 även om hans befattning var tillsatt eftersom det fanns andra lediga arbeten. Bolaget har i vart fall den 26 januari 2005 förstått att K-Å.L. inte var i stånd att fatta rationella beslut den 24 januari 2005. Vidare hade han av bolaget bibringats uppfattningen att han hade rätt att ångra sig. – Arbetsgivarparternas inställning är att det inte förelegat någon rätt för K-Å.L. att återta sin uppsägning.

K-Å.L. har i förhöret med honom uppgett att han den 26 januari 2005 ringde C.K. och förklarade att han ville återta uppsägningen samt att han mådde bättre. C.K. har å sin sida sagt att K-Å.L. frågade om han kunde ångra sig eftersom han mådde ”lite dåligt” när hon och D.S. besökte honom.

Arbetsdomstolen kan notera att relativt kort tid, två dagar, förflutit mellan K-Å.L:s uppsägning och hans begäran om att återta den. Hans uppsägning framstår enligt domstolens mening i och för sig som mindre väl genomtänkt. Huruvida K-Å.L. var i stånd att bedöma följderna av sitt handlande eller inte, eller, som förbundet uttryckt saken, var i stånd att fatta rationella beslut, kan inte anses utrett i målet. I vart fall kan den utredning som lagts fram inte anses ge stöd åt förbundets påstående att bolaget senast den 26 januari 2005 borde ha förstått att K-Å.L. inte var i stånd att fatta rationella beslut den 24 januari 2005. Situationen har således inte varit sådan att K-Å.L. med hänvisning till det tillstånd han befann sig i vid hembesöket den 24 januari 2005 haft rätt att återta uppsägningen.

När det sedan gäller frågan huruvida K-Å.L., som förbundet påstår, av bolaget har bibringats uppfattningen att han skulle ha rätt att ångra sig har det i den delen av utredningen endast framkommit följande. Såväl K-Å.L. som M.L. har förklarat att de båda vid hembesöket hade fått uppfattningen att han kunde ångra sin uppsägning. Detta har bestritts av C.K. och D.S. Mer konkret har K-Å. och M.L. uppgett följande. K-Å.L. har förklarat att C.K. och D.S. vid hembesöket sade att de skulle ”stötta honom” i allt och att han bara skulle ringa om det var någonting. Även M.L. har bekräftat att de båda bolagsföreträdarna sade att de inte ville lämna K-Å.L. ”i sticket” utan att de ville göra allt för att hjälpa honom.

Även om man utgår från att C.K. och D.S. uttalat sig på sätt som K-Å.L. och M.L. gjort gällande, vilket i och för sig inte kan anses ostridigt, kan man inte enligt Arbetsdomstolens mening därav med fog dra slutsatsen att bolaget skulle ha bibringat K-Å.L. uppfattningen att han skulle ha rätt att ångra sin uppsägning. Några andra omständigheter som skulle berättiga denna slutsats föreligger inte heller.

Det kan slutligen konstateras att det är visat i målet att det från bolagets sida uppfattades som angeläget att K-Å.L:s befattning inte stod vakant någon längre tid, att det fanns tillgång till lämpliga sökande från ett nyss avslutat anställningsförfarande samt att hans befattning tillsattes genom muntligt anställningsavtal den 25 januari 2005 och tillträdde ett par dagar senare. Det saknas anledning att rikta någon kritik mot att bolaget agerade på detta sätt.

Vid ovan gjorda bedömningar torde frågan om det vid den aktuella tidpunkten fanns några andra lediga arbeten hos bolaget som K-Å.L. skulle kunna erbjudas sakna rättslig betydelse.

Sammanfattningsvis kan bolagets vägran att låta K-Å.L. återta sin uppsägning inte sägas innebära ett otillbörligt förfarande eller strida mot god sed på arbetsmarknaden.

Är 33 och 36 §§ avtalslagen tillämpliga?

Förbundet har slutligen – mot bakgrund av vad bolaget den 24 eller i vart fall den 26 januari 2005 skulle ha insett om K-Å.L:s tillstånd och situation – hävdatt att det skulle strida mot tro och heder att återropa uppsägningen gentemot K-Å.L. eller att det i vart fall skulle vara oskäligt att betrakta den som bindande för honom.

Utredningen i målet visar inte att bolaget vid någon av de angivna tidpunkterna hade vetskap om att det förhöll sig på ett sätt som skulle kunna motivera att uppsägningen förklarades ogiltig med stöd av 33 § avtalslagen eller att omständigheterna i övrigt vid uppsägningstillfället varit sådana att de motiverar en sådan bedömning. Arbetsdomstolen kan inte heller finna att omständigheterna i målet är sådana att det finns förutsättningar att med stöd av 36 § avtalslagen lämna uppsägningen utan avseende.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Den bedömning som Arbetsdomstolen har gjort innebär sammanfattningsvis att förbundets talan skall avslås.

Med hänsyn till målets utgång skall förbundet utge ersättning för arbetsgi-
varparternas rättegångskostnader. Om beloppet råder inte tvist.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Industrifacket Metalls talan.
2. Industrifacket Metall skall utge ersättning för Industri- och KemiGruppens och Paper-Pak Sweden AB:s rättegångskostnader med sjuttiotretusennio-
hundranittionio (73 999) kr, varav 65 000 kr i ombudsarvode, jämte ränta
enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom
tills betalning sker.

Ledamöter: Inga Åkerlund, Ulla Erlandsson, Berndt Molin, Elisabeth
Holming Schiller, Håkan Torngren, Lilian Hindersson och Henry Sjöström.
Enhälligt.

Sekreterare: Ulrika Björne