

Sammanfattning

En kvinnlig pressoperatör sade upp sig från sin anställning efter det att hon genom sina lokala fackliga företrädare fått information om att arbetsgivaren avsåg att avskeda henne och av dessa fått rådet att i stället säga upp sig själv. Efter ca två veckor kontaktade hon arbetsgivaren och ville ta tillbaka uppsägningen. Fråga om hon varit bunden av sin uppsägning eller inte. Arbetsdomstolen har funnit att hennes uppsägning inte är att jämställa med en åtgärd från arbetsgivarens sida och att hon inte heller har haft rätt att återta den.

**ARBETSDOMSTOLEN**DOM  
2010-05-26  
StockholmDom nr 41/10  
Mål nr B 100/09**KLAGANDE**

Volvo Lastvagnar Aktiebolag, 556013-9700, 405 08 Göteborg  
Ombud: jur. kand. John Wahlstedt, Teknikföretagen Service AB,  
Box 5510, 114 85 Stockholm

**MOTPART**

L.E. i Umeå  
Ombud och rättshjälpsbiträde: advokaten Adam Grabavac,  
C J Advokatbyrå AB, Cardellgatan 1, 114 36 Stockholm

**SAKEN**

ogiltigförklaring av uppsägning m.m.

**ÖVERKLAGAD DOM**

Umeå tingsrätts dom den 15 juni 2009 i mål nr T 2077-08

---

Tingsrättens dom, se bilaga.

Volvo Lastvagnar Aktiebolag (hädanefter Volvo eller bolaget) har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, ska ogilla den av L.E. vid tingsrätten förda talan samt befria bolaget från skyldigheten att ersätta L.E:s rättegångskostnader vid tingsrätten och ålägga henne att till bolaget utge yrkad ersättning för rättegångskostnader där.

L.E. har bestritt samtliga ändringsyrkanden och yrkat att Arbetsdomstolen fastställer tingsrättens dom i dess helhet. För det fall L.E. skulle förlora målet har hon yrkat att Arbetsdomstolen ska förordna att vardera parten ska stå sina rättegångskostnader såväl vid tingsrätten som i Arbetsdomstolen.

Volvo har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har skett uppspelning av ljud- och bildupptagningar från förhören vid tingsrätten, på båda parter begäran med L.E.G., W.F. och J-O.C. samt på Volvos begäran med M.K. På L.E:s begäran har skett uppspelning av ljud- och bildupptagningar från förhören vid tingsrätten med henne, J.E., T.N. och L.L. samt uppspelning av ljudupptagning av förhöret vid tingsrätten med B.E., som vid tingsrätten hördes per telefon. Båda parter har åberopat viss skriftlig bevisning. L.E. har också åberopat en inspelning av ett samtal mellan W.F. och två arbetstagare vid Volvo.

Till utveckling av sin talan i Arbetsdomstolen har parterna anfört i huvudsak detsamma som antecknats i tingsrättens dom.

## Domskäl

### *Tvisten*

Den huvudsakliga tvistefråga Arbetsdomstolen har att ta ställning till är huruvida L.E. är bunden av sin egen uppsägning eller inte. Vid prövningen av den frågan får domstolen anledning att pröva om L.E:s uppsägning, som hon påstår i målet, är att jämställa med ett avskedande från bolagets sida, och i så fall om laglig grund härför förelåg. Domstolen har vidare, för det fall L.E:s uppsägning inte är att jämställa med ett avskedande, att pröva huruvida hon har haft rätt att återta sin uppsägning.

### *Rättslig bakgrund*

Enligt huvudregeln är en uppsägning av ett anställningsavtal en rättshandling som i princip blir omedelbart bindande för den som har företagit den. En arbetstagare som har sagt upp sig själv är således i princip bunden av sin egen uppsägning. I vissa fall gör man dock undantag från den nu nämnda huvudregeln. Arbetsdomstolen har i sin praxis med stöd av uttalanden i förarbetena till den äldre anställningsskyddslagen ansett att en arbetstagares egen uppsägning under särskilda omständigheter kan vara att jämställa med en uppsägning från arbetsgivarens sida. För att arbetstagarens uppsägning ska anses jämställd med en uppsägning från arbetsgivarens sida krävs emellertid att arbetstagarens åtgärd har föranletts av arbetsgivaren och att denne därvid har agerat på ett sätt som inte stämmer överens med god sed på arbetsmarknaden eller annars måste anses otillbörligt (se prop. 1973:129 s. 128 f.). Det har dock inte krävts att arbetsgivaren direkt syftat till att förmå arbetstagaren att lämna sin anställning. För att arbetstagarens åtgärd ska jämföras med en åtgärd från arbetsgivarens sida – uppsägning eller avskedande – har det ansetts tillräckligt att arbetsgivaren insett att han genom sitt handlande framkallat en svår situation för arbetstagaren och därmed en risk för att arbetstagaren ska finna för gott att lämna sin anställning (se t.ex. AD 2001 nr 29 och 55 samt AD 2006 nr 114 med där gjorda hänvisningar).

### *Har bolaget föranlett L.E. att säga upp sig själv?*

Det är utrett att bakgrunden till det möte som hölls den 21 augusti 2008 mellan personalchefen L.E.G. och företrädare för IF Metalls klubb vid företaget (i fortsättningen klubben) var att bolaget fått kännedom om brottmålsdomen mot L.E:s make, enligt vilken denne dömdes till fängelse för bland annat stöld i Volvos lokaler i Umeå samt olaga hot mot en anställd vid bolaget. Bolaget var, efter viss intern utredning, av uppfattningen att L.E. hade gett sin make tillgång till passerkort och kod samt medverkat till det ovan nämnda hotet. Vid mötet informerades L.E.G. klubbens företrädare W.F. och J-O.C. om vad som framkommit i frågan och om bolagets avsikt att avskeda L.E. W.F. och J-O.C. har uppgett att de försökte få bolaget att i sådant fall i stället välja alternativet uppsägning med hänvisning till personliga skäl eller egen uppsägning. Enligt Arbetsdomstolens mening visar utredningen i denna fråga att förslaget om att L.E. skulle säga upp sig själv

kom från klubben. Det har alltså inte varit bolaget som direkt föranlett L.E. att säga upp sig i den meningen att bolaget ställt henne inför alternativen att bli avskedad eller säga upp sig själv, men bolaget avvisade inte heller den lösningen.

Som tingsrätten anfört var, såvitt framkommit i målet, L.E:s situation sådan – bortsett från de omständigheter som är knutna till brottmålsdomen mot hennes make J.E. – att hon helt saknade anledning att på eget initiativ säga upp sig från sin anställning. Det har för övrigt inte ens påståtts att hon skulle ha övervägt den saken. Av utredningen framgår att hon trivdes med sitt arbete och att hon vid tidpunkten för uppsägningen just utsetts till skyddsombud. Ingenting tyder således på att det fanns andra orsaker till hennes uppsägning än den situation som uppkom sedan bolaget fått del av brottmålsdomen mot hennes make. I den meningen finns således ett orsakssamband mellan bolagets agerande och hennes uppsägning, även om det alltså inte var bolaget utan de fackliga företrädarna som ställde henne inför valet att antingen riskera att bli avskedad eller säga upp sig själv.

Det står således klart att det ytterst var det förhållandet att bolaget beslutat att inleda ett avskedandeförfarande som föranledde att L.E. sade upp sig själv från anställningen. För att L.E:s egen uppsägning ska jämföras med en åtgärd från bolagets sida krävs emellertid även att bolagets agerande strider mot god sed på arbetsmarknaden eller annars måste anses vara otillbörligt.

*Har bolagets agerande stridit mot god sed på arbetsmarknaden eller annars varit otillbörligt?*

Enbart den omständigheten att en arbetstagare ställs inför valet att avskedas eller säga upp sig själv innebär inte att arbetsgivarens agerande har varit i strid mot god sed på arbetsmarknaden eller annars varit otillbörligt; en arbetsgivare kan naturligtvis ha fullt godtagbara skäl att inleda ett avskedandeförfarande.

Enligt L.E. har bolaget helt saknat anledning att avskeda henne eftersom hon inte ens misstänkts för något brottsligt förfarande. Bolaget har enligt henne tagit fasta på uttalanden i domskälen i brottmålsdomen mot hennes make utan att alls utreda hennes inställning till de omständigheter som omnämns i domen; om så hade skett hade det framkommit att hon förnekar all medverkan vid den stöld och det olaga hot som hennes man dömts för.

Enligt bolaget kan det inte anses otillbörligt att bolaget informerade klubbens företrädare om sin avsikt att varsla och underrätta om tilltänkt avskedande på grundval av bland annat de uppgifter om missbruk av passerkort och kod som framkommit genom tingsrättens brottmålsdom mot L.E:s make och som enligt bolaget även stöddes av andra omständigheter. Bolaget har vidare anfört följande. Syftet med att informera företrädarna för klubben var att dessa skulle få tillfälle att förbereda den överläggning som man utgick från skulle komma att begäras från klubbens sida. Det finns inget krav i anställningsskyddslagen på att en arbetsgivare redan före varsel och överläggning ska bereda arbetstagaren tillfälle att utveckla sin syn på saken.

Arbetsdomstolen konstaterar först att det inte är visat att bolaget avsåg att verkställa ett avskedande av L.E. redan dagen efter mötet den 21 augusti. Bolagets uppgift om att avsikten var att inleda ett avskedandeförfarande enligt reglerna i 30 § anställningsskyddslagen får alltså tas för god. Av förhöret med L.E.G. framgår att denne informerade de fackliga företrädarna om bolagets avsikt att dagen därpå underrätta L.E. och varsla klubben samt kalla till överläggning. Enligt honom var syftet med detta att klubbens företrädare skulle tala med L.E. om de anklagelser som bolaget riktade mot henne, och därmed fanns det enligt hans uppfattning inte behov av att även bolaget hade ett sådant samtal direkt med henne. Av förhöret med honom framgår också att bolaget var berett att ompröva sitt beslut om klubben efter samtalet med L.E. hade information att lämna som kunde föranleda detta, t.ex. förmildrande omständigheter av något slag.

Enligt Arbetsdomstolens mening är utredningen i målet sådan att bolaget, mot bakgrund av den information som fanns tillgänglig, inte kan anses ha saknat fog för sin åtgärd att inleda ett avskedandeförfarande. Frågan är då om bolaget kan kritiseras för att det inte – innan sådana åtgärder vidtogs – tog kontakt direkt med L.E. för att höra hennes syn på saken utan överlät detta till fackklubbens företrädare. Eftersom bolaget uppenbarligen inte kunde utgå från att L.E. erkände det som bolaget avsåg att lägga henne till last borde en sådan kontakt rent allmänt ha tett sig naturlig och behövlig. I detta fall har alltså bolaget, som ansett sig ha starka skäl för sin uppfattning, i stället överlåtit åt L.E:s fackliga företrädare att vid samtal med henne utröna hennes inställning till anklagelserna, som dessa därefter skulle få tillfälle att lägga fram vid förhandling med bolaget. Även om det otvivelaktigt hade varit lämpligt om bolagets företrädare tagit direktkontakt med L.E. och samtalat med henne i närvaro av de fackliga företrädarna kan det enligt Arbetsdomstolens bedömning inte i sig anses vara vare sig otillbörligt eller stridande mot god sed på arbetsmarknaden att göra som bolaget gjorde och låta kontakten med arbetstagaren på detta stadium ske genom de fackliga företrädarna. Dessa var erfarna och bolaget måste anses ha haft anledning att lita på att de skulle kunna tillvarata L.E:s intressen.

Nästa fråga är då om innehållet i de kontakter som L.E. hade med sina fackliga företrädare medförde att hon kom att försättas i en svår situation som bolaget får anses ha ansvaret för.

Det har av utredningen framgått att W.F. efter mötet med bolaget den 21 augusti kontaktade förbundet och redogjorde för ärendet, och efter att en förbundsjurist rådfrågats fick han beskedet att förbundet inte var berett att driva ärendet till Arbetsdomstolen. J-O.C. har uppgett att han och W.F. därefter talade med L.E. och redogjorde för situationen och hur de såg på alternativen, varefter L.E. sade upp sig själv.

I Arbetsdomstolens praxis i mål av denna typ har särskild vikt fästs vid om arbetstagaren har fått möjlighet att rådgöra med fackliga representanter. L.E. har i detta fall getts tillfälle till det och har haft möjlighet att genom dem lämna sin inställning till anklagelserna. Både W.F. och J-O.C. har uppgett att de talade med L.E. om hur det förhöll sig med användningen av hennes passerkort och kod vid stölden hos bolaget, men att det enligt deras bedömning inte kom ut något vid samtalet att gå vidare med. Det är vidare utrett att L.E. gavs möjlighet att själv tala med bolagets företrädare, men att hon avstod från detta. Det är tydligt att L.E. upplevde att hon inte fick något stöd eller visad förståelse vid samtalet utan i stället fick intrycket av att klubbens företrädare redan hade bestämt sig. Enligt Arbetsdomstolens mening visar inte utredningen att detta är omständigheter som bolaget bör ta ansvaret för.

En ytterligare omständighet som i Arbetsdomstolens praxis har tillmätts särskild betydelse är arbetstagarens möjlighet till skäligt rådrum (se t.ex. AD 1975 nr 74). Även om det saknas anledning att ifrågasätta att L.E. känt sig pressad att omgående lämna besked om hur hon ställde sig till det alternativ som hennes fackliga företrädare föreslog, nämligen egen uppsägning, visar utredningen inte annat än att det från bolagets sida gavs möjlighet för henne att avvakta med besked till följande dag. Ansvaret för att L.E. inte fått klart för sig att det förhöll sig på det viset kan i vart fall inte direkt läggas på bolaget. L.E. har, enligt vad som är ostridigt i målet, inte heller begärt ytterligare tid för att tänka över sina alternativ. Hon har uppgett att hon inte trodde att det var möjligt att få ytterligare rådrum. Arbetsdomstolen finner mot denna bakgrund att bolaget inte kan kritiseras för att L.E. upplevde att den tid hon hade till sitt förfogande var alltför kort, särskilt inte med beaktande av att hon haft två erfarna fackliga företrädare att rådgöra med, och som vid behov borde ha kunnat utverka mer tid. L.E. har i sitt förhör uppgett att hon upplevde att facket hade svikit henne. Oavsett hur de fackliga företrädarnas agerande i detta avseende är att betrakta, så bör eventuella brister härvidlag inte läggas bolaget till last.

Det är ostridigt att de fackliga företrädarna inte informerade L.E. om att bolaget avsåg att lägga även det olaga hotet till grund för avskedandet. L.E.G., W.F. och J-O.C. har emellertid samtliga förnekat att det skulle ha förelegat en överenskommelse mellan bolaget och klubben om att undanhålla detta, även om J-O.C. uppgett att det enligt hans uppfattning ändå förelåg någon form av konsensus härvidlag. W.F. och J-O.C. har uppgett att det främst var av hänsyn till den hotade arbetstagaren, som också var medlem i klubben, som de vid mötet med L.E. avstod från att ta upp frågan om hennes roll vid det olaga hotet. Arbetsdomstolen finner det inte visat att bolaget påverkat klubben att underlåta att informera L.E. i detta avseende. Den

omständigheten att hon vid detta tillfälle inte fått möjlighet att ge sin syn på de anklagelser bolaget hade mot henne även i den delen innebär således inte något otillbörligt agerande från bolagets sida.

Det kan, mot L.E.G:s och W.F:s förnekande, inte anses visat att bolaget och klubben diskuterat L.E:s vitsord. Enbart den omständigheten att L.E. fick goda vitsord kan enligt domstolens mening inte tas till intäkt för påståendet att bolaget härigenom skulle försökt påverka henne att säga upp sig själv, särskilt mot bakgrund av att bolaget inte riktat någon kritik mot hennes arbetsprestationer.

L.E. har ostridigt själv sagt upp sin anställning. Utgångspunkten är att denna rättshandling är bindande för den som företagit den. Arbetsdomstolen finner mot bakgrund av vad som i det föregående angetts, särskilt med beaktande av att L.E. haft möjlighet att rådgöra med de lokala fackliga företrädarna, att bolaget inte kan anses ha agerat på ett sätt som har stridit mot god sed på arbetsmarknaden eller annars måste anses otillbörligt. Även om det skulle anses att klubbens representanter har utövat press på L.E. i syfte att få henne att säga upp sig själv är det enligt Arbetsdomstolens mening inte visat att detta är ett agerande som bolaget känt till och måste ta ansvar för. L.E:s egen uppsägning är därför inte att jämföras med en åtgärd från arbetsgivarens sida.

L.E. har, under dessa förutsättningar, gjort gällande att hon haft rätt att återta sin uppsägning. Arbetsdomstolen övergår till att pröva denna fråga.

*Har L.E. haft rätt att återta sin uppsägning?*

Huvudregeln är, som angetts ovan, att en arbetstagare är bunden av sin egen uppsägning och inte kan återta den. Undantag från denna huvudregel kan göras om speciella omständigheter föreligger som utvisar att uppsägningen inte var allvarligt menad och att motparten insett eller bort inse detta. I praxis har som exempel på sådana situationer angetts bland annat att en arbetstagare sagt upp sig i uppenbart hastigt mod under ett upprört meningsutbyte men efter kort tid återtar sin uppsägning. Det kan också vara av betydelse om arbetstagaren i fråga är ung och oerfaren vid arbetslivet (se AD 1977 nr 200 och AD 1983 nr 3).

Det kan konstateras att det dröjde omkring två veckor innan L.E. genom sitt ombud kontaktade bolaget och begärde att hon skulle få återta uppsägningen. Som skäl för tidsutdräkten har angetts att L.E:s försök att anlita ett ombud som var villigt att hjälpa henne tog tid. Det är i och för sig förståeligt att L.E., med den inställning hon hade till klubbens agerande i samband med uppsägningen, valde att inte vända sig till klubben i detta ärende. Hon hade däremot kunnat kontakta bolaget direkt, t.ex. genom att ringa upp S.F. som varit hennes närmaste chef och som var den som tog emot hennes uppsägning. Det har emellertid enligt domstolens mening inte heller framkommit några sådana omständigheter som nämnts ovan och som skulle kunna medföra att L.E., omkring två veckor efter uppsägningen, skulle ha rätt att återta denna. Bolaget kan inte anses ha agerat otillbörligt eller i strid

med god sed på arbetsmarknaden genom att inte tillåta henne att återta sin uppsägning. L.E. ska således anses vara bunden av den.

#### *Sammanfattning och rättegångskostnader*

Den bedömning Arbetsdomstolen gjort innebär att L.E:s egen uppsägning inte är att jämställa med en åtgärd från arbetsgivarens sida samt att hon inte haft rätt att återta uppsägningen. Hon är alltså bunden av sin uppsägning. Volvos överklagande ska således bifallas och tingsrättens dom ändras i enlighet härmed.

L.E. har för det fall hon skulle förlora målet yrkat att Arbetsdomstolen, med stöd av 5 kap. 2 § första stycket arbetstvistlagen, ska förordna att vardera parten ska stå sina rättegångskostnader såväl vid tingsrätten som i Arbetsdomstolen. Enligt Arbetsdomstolens mening är omständigheterna inte sådana att det finns skäl att tillämpa denna bestämmelse. L.E. ska således som förlorande part förpliktas att utge ersättning för Volvos rättegångskostnader såväl vid tingsrätten som i Arbetsdomstolen.

De av Volvo vid tingsrätten yrkade kostnaderna för ombudet, 248 035 kr, har vitsordats av L.E. Det är däremot oklart huruvida av bolaget yrkade kostnader för bolagets eget arbete m.m. vitsordades där. Beloppet, 3 252 kr, får i vilket fall som helst anses som skäligt.

Volvo har yrkat ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med 56 000 kr, varav 50 000 kr avser ombudsarvode och 6 000 kr avser bolagets utlägg för inställelse vid huvudförhandlingen. De yrkade beloppen har vitsordats.

#### **Domslut**

1. Med ändring av tingsrättens domslut, punkterna 1 och 2, ogillar Arbetsdomstolen L.E:s talan.
2. Med ändring av tingsrättens domslut, punkten 4, förpliktar Arbetsdomstolen L.E. att ersätta Volvo Lastvagnar Aktiebolag för dess rättegångskostnader vid tingsrätten med tvåhundrafemtioentusentvåhundraåttio-sju (251 287) kr, varav 225 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från den 15 juni 2009 till dess betalning sker.
3. Arbetsdomstolen förpliktar L.E. att ersätta Volvo Lastvagnar Aktiebolag för dess rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med femtiosex tusen (56 000) kr, varav 50 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

4. Arbetsdomstolen fastställer enligt rättshjälpslagen ersättningen åt Adam Grabavac för det biträde han lämnat L.E. i Arbetsdomstolen till femtiotretusensjuhundrafemtionio (53 759) kr, varav 41 391 kr avser arbete, 1 560 kr tidspillan, 56 kr utlägg och 10 752 kr mervärdesskatt.

Ledamöter: Inga Åkerlund, Cecilia Talkkvist, Eva Plogeus, Claes Frankhammar, Anders Hagman, Birgitta Kihlberg och Kjell Eriksson.  
Enhälligt.

Sekreterare: Martin Ulfving

Tingsrättens dom (ledamöter: Dag Engström, Anders Carlbaum och Magnus Bygdemark)

## BAKGRUND

L.E. har varit anställd hos Volvo Lastvagnar Aktiebolag (Volvo) sedan år 1997. Hon har arbetat femskift som pressoperatör vid bolagets verksamhetsställe i Umeå och är medlem i IF Metall. Sedan i maj 2008 arbetade hon 75 procent. Den 31 juli 2008 meddelade Umeå tingsrätt dom i mål B 1965-07. Tingsrätten dömde L.E:s make, J.E., till fängelse för bl a stöld i Volvos lokaler under 2005 samt olaga hot mot en anställd vid bolaget i november 2007.

Den 21 augusti 2008 klockan 08:00 höll Volvo ett möte med IF Metall och dess lokala representanter; ordföranden W.F. och vice ordföranden J-O.C. Mötet hade föranletts av att Volvo hade tagit del av domen från Umeå tingsrätt. Av domen och av annan för bolaget tillgänglig information framgick enligt Volvo att L.E. i samband med stölden hade gett sin make tillgång till passerkort och kod och att denne tagit sig in i bolagets lokaler för att tillgripa bolaget tillhörig egendom. Enligt Volvo hade L.E. dessutom tillsammans med en civilklädd man stirrat på en Volvoanställd strax innan denne mottog de hot som J.E. fälldes till ansvar för. Hennes agerande utgjorde enligt Volvos uppfattning grund för avsked och bolaget upplyste de fackliga företrädarna om att L.E. skulle avskedas. Vid mötet diskuterades även möjligheten för L.E. att säga upp sig själv.

W.F. och J-O.C. kallade L.E. omedelbart till ett möte som hölls samma dag. De informerade henne om att bolaget hade för avsikt att avskeda henne och uppgav att de hade gjort bedömningen att det skulle vara svårt att vinna en tvist i frågan. De förklarade för L.E. att det vore bättre för henne att säga upp sin anställning, eftersom hennes karenstid för a-kassa då skulle bli kortare och hon skulle få lön under uppsägningstiden om en månad. L.E. bestämde sig under mötet för att säga upp sin anställning. Mötet var avslutat innan lunch och hon lämnade arbetsplatsen i princip omedelbart sedan hon hade undertecknat en av bolaget upprättad uppsägningshandling. Anställningen upphörde formellt den 30 september 2008 men L.E. var fram till dess arbetsbefriad. I början av september 2008 tog L.E:s ombud kontakt med L.E.G., personalchef på bolaget, för att informera honom om att L.E. ansåg att hon hade pressats till att säga upp sig samt att hon återtog sin uppsägning. L.E.G. förklarade att bolaget inte accepterade ett återtagande av uppsägningen.

## YRKANDEN

L.E. har i *första hand* yrkat att tingsrätten ska

- 1) ogiltigförklara avskedandet av henne samt
- 2) förplikta Volvo att utge ett allmänt skadestånd till henne med 120 000 kronor jämte ränta på beloppet enligt 4 och 6 §§ räntelagen från den 30 oktober 2008 till dess betalning sker.

L.E. har *i andra hand* yrkat att tingsrätten ska

- 1) förplikta Volvo att utge allmänt skadestånd till henne med 90 000 kr jämte ränta enligt 4 och 6 §§ räntelagen från den 30 oktober 2008 till dess betalning sker
- 2) förplikta Volvo att till henne utge ekonomiskt skadestånd med 25 987 kronor per månad från och med den 1 oktober 2008 till och med den 21 februari 2009, allt jämte ränta enligt 6 § räntelagen från och med den 27:e i varje månad till dess betalning sker,
- 3) förplikta Volvo att till henne utge semesterersättning med 15 364 kr samt
- 4) förbehålla henne rätt att i senare rättegång föra talan om ersättning för lön avseende tiden efter huvudförhandling.

Volvo har bestritt L.E:s samtliga yrkanden men vitsordat sättet att beräkna ränta, beräkningen av semesterersättningen samt att L.E. har en uppsägningstid om sex månader.

Volvo har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

För det fall L.E. skulle förlora målet har hon yrkat att Volvo ska stå sina egna rättegångskostnader.

## **GRUNDER**

*L.E.*

- a) Volvo har provocerat L.E. att säga upp sin anställning. Uppsägningen har föranletts av bolaget och förfarandet har varit otillbörligt samt står i strid med god sed på arbetsmarknaden. L.E:s egen uppsägning ska därför jämföras med ett avskedande från Volvo.
- b) För det fall tingsrätten skulle finna att Volvo inte provocerat fram uppsägningen har det inte funnits skäl för bolaget att vägra L.E. att återta sin uppsägning. Förfarandet har varit otillbörligt och strider mot god sed på arbetsmarknaden. Bolagets vägran att låta henne fortsätta anställningen är liktydigt med ett avskedande från bolagets sida.
- c) L.E. har blivit avskedad under omständigheter som inte ens skulle ha räckt för en giltig uppsägning. Volvo har därmed brutit mot 18 § lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) och avskedandet ska förklaras ogiltigt enligt 35 § LAS. Genom att bryta mot nämnda lag har bolaget ådragit sig skadeståndsskyldighet mot L.E. enligt 38 § samma lag.
- d) Avskedandet har grundats på omständigheter som Volvo känt till mer än två månader innan tidpunkten för avskedandet. Volvo har därför försuttit möjligheten att åberopa dessa omständigheter som avskedandegrund.
- e) Oavsett utgången i målet har L.E. haft skälig anledning att få sin sak prövad. För det fall L.E. skulle förlora målet bör tingsrätten därför, i enlighet med 5 kap 2 § lag (1974:371) om rättegång i arbetstvister, förordna att vardera part har att bära sin rättegångskostnad.

## **Volvo**

a) Det bestrids att Volvo provocerat L.E. att säga upp sin anställning samt att Volvos förfarande strider mot god sed på arbetsmarknaden eller i övrigt varit otillbörligt. Volvo har inte haft någon direkt kontakt med L.E. i frågan om hennes uppsägning utan det är hon själv som efter samråd med sin fackliga organisation har beslutat att säga upp sin anställning. En arbetsgivare ansvarar inte för rådgivning som någon annan, t.ex. en facklig organisation, ger en anställd. Att såsom arbetsgivare acceptera att en arbetstagare som står inför ett avsked, efter samråd med sin fackliga organisation, väljer att säga upp sin egen anställning strider inte mot god sed på arbetsmarknaden och är inte heller att betrakta som ett otillbörligt förfarande. L.E:s uppsägning är alltså inte att betrakta som ett avsked från Volvos sida.

b) Volvo har inte haft någon skyldighet att acceptera L.E:s önskemål om att få återta sin uppsägning, vilket hon framförde först två veckor efter det att hon hade sagt upp sig själv. Hon har inte sagt upp sin anställning under stark sinnesrörelse och uppsägningen har inte varit oövervägd, omständigheterna i övrigt har inte annars varit sådana att det skulle finnas en rätt för henne att återta densamma. Bolaget har i vart fall inte insett eller bort inse att så skulle vara fallet. Inte heller föreligger sådana särskilda skäl som därutöver måste föreligga för att en uppsägning ska kunna återtas när så lång tid som två veckor förflutit efter det att uppsägning skett.

c) Grund för avsked har förelegat då L.E. har gett sin make, J.E., tillgång till hennes passerkort och kod, varigenom han tillsammans med en medbrottsling har kunnat bereda sig tillträde till bolagets lokaler och där stulit egendom tillhörig bolaget. L.E. har även medverkat till att utsätta en kollega för en situation som denne upplevt som hotfull. Omständigheterna är var för sig sådana att de utgör grund för avsked.

d) Under c) angivna omständigheter blev bekanta för Volvo först genom domen som meddelades den 31 juli 2008, dvs. mindre än en månad före L.E:s uppsägning.

e) Det bestrids att L.E. haft skälig anledning att få sin sak prövad.

## **OMSTÄNDIGHETER**

### ***L.E.***

Under år 2005 hade L.E:s make, J.E., mycket allvarliga drogproblem. L.E. var föräldraledig och var på grund av en komplicerad förlossning mestadels sängliggande. Äktenskapet var under denna period mycket turbulent på grund av makens drogproblem. Eftersom hennes make år 2008 dömdes till fängelse kunde hon inte längre fortsätta att arbeta femskift och samtidigt ta hand om sina fyra barn. Hon kontaktade därför sin närmaste chef, S.F., med förfrågan om att endast få arbeta dagtid. S.F. uppgav att han skulle samråda med personalavdelningen och upplyste henne om att hon hade giltiga skäl att börja arbeta dagtid. De träffades igen den 11 augusti 2008 för att prata vidare

om saken och de diskuterade även domen mot hennes man. L.E. upplevde mötet som positivt och trodde att allt skulle ordna sig.

Den 15 augusti 2008 fick L.E. kännedom om att M.J., medbrottsling till J.E., hade varit på Volvo och talat med bland annat W.F. M.J. skulle då ha lämnat ett antal ofördelaktiga uppgifter om L.E. Det har även kommit till L.E:s kännedom att M.J. varit i bolagets lokaler vid ett flertal tillfällen innan den 15 augusti 2008. L.E. blev förvånad över att en person som dömts för stöld av bolagets egendom överhuvudtaget beviljades tillträde till lokalerna och hon var även upprörd över vad han hade sagt om henne. Hon kontaktade därför den 16 augusti 2008 bolagets säkerhetsansvarige, M.K. L.E. ansåg att frågan var så viktig att hon valde att kontakta M.K. trots att det var lördag. Under samtalet uttalade L.E. bland annat att hon tyckte det var obehagligt att M.J. kunde vistas i bolagets lokaler och hon undrade om Volvo visste om att han vistades i lokalerna. M.K. berättade att han tyckte att det var bra att hon hade tagit kontakt med honom och att han skulle ta tag i saken. L.E. tyckte att det kändes bra att prata ut med M.K. eftersom han i egenskap av säkerhetsansvarig på Volvo hade hörts som målsägande under rättegången och han hade därför kännedom om omständigheterna kring stölden och vilka som var inblandade.

Torsdagen den 21 augusti 2008 arbetade L.E. som vanligt. Vid tiotiden på förmiddagen kom S.F. fram till henne och sade att hon skulle upp till klubbordföranden W.F. omgående. När hon kom dit var W.F. på plats och han bad henne vänta och gick och hämtade metallklubbens vice ordförande J-O.C. W.F. förklarade i korta ordalag att han inte hade roliga nyheter eftersom bolaget hade beslutat att "hon skulle lämna bolaget med omedelbar verkan då det hade framkommit att hon varit delaktig i stöld på Volvo". L.E. protesterade och sade att hon inte hade någonting med stölden att göra. W.F. frågade om hennes make hade kunnat ta sig in på området med hjälp av hennes passerkort. Hon uppgav att hon inte visste om det förhöll sig på det sättet samt att hon hade haft samma kod till passerkortet, mobiltelefonen och bensinkortet. Hon förklarade vidare att hon saknade kännedom om maken hade någon vetskap om vilka koder hon använde.

Sedan W.F. lämnat mötet en liten stund återkom han och sade att Volvo hade framfört två alternativ. Om hon sade upp sig själv skulle hon få en månads uppsägningstid och endast bli avstängd från a-kassan i 45 dagar. Hon skulle sedan aldrig kunna söka arbete på ett Volvoföretag igen. Huruvida hon sade upp sig själv skulle vidare ha betydelse vid utfärdande av hennes arbetsbetyg. Om hon inte accepterade förslaget skulle Volvo avskeda henne redan nästa dag och hon skulle i så fall förutom sextio dagars karenstid få dåliga meriter. W.F. uttalade vidare att det var Volvo som hade bestämt detta och att IF Metall inte kunde göra något. W.F. sade även att det dessutom inte spelade någon roll vad L.E. sade eftersom Volvo ändå inte ville ha henne kvar.

L.E. blev upprörd, chockad och hon kunde inte tänka klart. Hon var helt oförberedd eftersom hon inte trodde att det var hennes avsked som skulle diskuteras på mötet. Efter en liten stunds betänketid sade hon att hon ville

säga upp sig själv. W.F. ringde efter S.F. och sade åt honom att komma dit. W.F. uppmanade L.E. att lämna passerkort och nycklar samt tömma sina skåp innan hon lämnade området. Efter cirka fem minuter kom S.F. och tog med sig L.E. till ett angränsande rum. L.E. grät hysteriskt och de väntade i rummet tills hon hade lyckats lugna ned sig något. Hon sade "det är väl bäst att jag går och tömmer mina skåp". Det bestämdes att hon skulle gå till S.F:s kontor sedan skåpen var tömda och när hon kom till kontoret grät hon hysteriskt och skrev sedan under uppsägningshandlingen. Hon erhöll ett betyg i vilket Volvo lämnade sina bästa rekommendationer och eskorterades sedan ut från fabriksområdet.

Under de närmaste dagarna var L.E. förtvivlad och funderade på om allt hade gått rätt till. Hon hade inte haft någon som helst tanke på att säga upp sig själv, ingen företrädare på Volvo hade kontaktat henne för att höra hennes inställning till de uppgifter som hade lagts till grund för avsked och det var helt okänt för henne att hon var föremål för ett personalärende. Ingen hade lyssnat på hennes synpunkter. Hon fick endast via sina fackliga företrädare information om vad Volvo hade beslutat och blev sedan ställd inför två alternativ; avsked eller egen uppsägning. De fackliga företrädarna upplyste henne överhuvudtaget inte om att hotet mot P.J. var en omständighet som hade lagts till grund för Volvos beslut att avskeda henne. Anledningen till att hotet inte omnämndes var att fackklubben och Volvo hade kommit överens om att inte nämna något om olaga hotet för henne. Eftersom de fackliga företrädarna inte nämnde något om det påstådda hotet fick hon inte kännedom om samtliga de omständigheter som lades till grund för beslutet att avskeda henne. De fackliga företrädarna agerade helt i enlighet med Volvos instruktioner och undanhöll viktig information genom att inte omnämna hotet, vilket innebar att hon inte kunde försvara sig mot de misstankar som riktades mot henne. Det kan därför sättas i fråga om de fackliga företrädarna verkligen tillvaratog hennes intressen.

Den 26 augusti 2008 kontaktade hon IF Metall i Södra Västerbotten och bad att få tala med en jurist. Hon kom då i kontakt med ombudsmannen R.A. men han meddelade att han inte kunde hjälpa henne. L.E. valde då att kontakta privat ombud, advokaten H.E.J. samt advokaten C.J. Dessa kunde inte lämna omedelbart besked men meddelade till sist att de inte kunde hjälpa henne. L.E. kom i kontakt med sitt nuvarande ombud, Adam Grabavac, den 2 september 2008. Efter att Adam Grabavac hade gått igenom handlingarna i ärendet ringde han upp bolagets personalansvarige L.E.G. den 3 september. Adam Grabavac informerade L.E.G. om att L.E. ansåg att hon hade pressats till att säga upp sin anställning och att hon ville ta tillbaka uppsägningen. L.E.G. ville vid samtalet inte diskutera saken närmare. Från den 21 augusti då L.E. sade upp sin anställning tills hon begärde ett återtagande av uppsägningen tog det alltså 13 dagar. Adam Grabavac skickade även ett e-postmeddelande till L.E.G. den 3 september 2008 och upplyste att hon ville återta uppsägningen samt att Volvos agerande var att anse som ett avskedande av L.E. Adam Grabavac kontaktade L.E.G. igen den 4 september och de diskuterade om det fanns någon möjlighet för L.E. att ta tillbaka sin uppsägning. L.E.G. meddelade uttryckligen att Volvo inte accepterade ett återtagande av uppsägningen.

L.E. har inte varit föremål för varken misstanke eller åtal avseende stöld eller olaga hot. De personer som tingsrätten fann skyldiga till brotten var J.E. och M.J. Hon saknade helt kännedom om brotten. L.E. fälldes däremot till ansvar för häleri avseende viss egendom som J.E. hade stulit från andra målsägande än bolaget. Det är på inget sätt klarlagt att det var L.E:s passerkort som användes vid stölden. Påståendet att hon gett sin make tillgång till koden är ogrundat. L.E. har inte berett honom tillgång till kortet och hon har inte heller uppgivit sin kod för honom. Hon har inte hanterat kortet i strid med den överenskommelse om passerkort som ingåtts mellan parterna. Kortet förvarade hon på samma sätt som exempelvis bankomatkort, dvs. i sin plånbok, handväska eller jackficka. L.E. har inte på något sätt medverkat till att arbetskollegan P.J. utsatts för hot i november 2007. P.J. var en för henne helt främmande person. M.J. har efter domen beslutat sig för att ordna upp sitt liv och har med anledning av detta förklarat för bolagsledningen hur stölden gick till.

Det är osannolikt att Volvo inte före den 21 juni 2008 fått kännedom om de uppgifter som Volvo lagt L.E. till last. Vad gäller uppgifterna om passerkort bygger de på sådana uppgifter som M.J. har lämnat i polisförhör 2008 och det är inte troligt att dessa uppgifter inte skulle ha nått bolagets säkerhetsansvarige M.K. innan den 21 juni 2008. M.K. hördes vid huvudförhandlingen och han var alltså aktiv i rättsprocessen. För det fall P.J. i november 2007 verkligen kände sig hotad borde han ha kontaktat Volvo redan under hösten 2007. P.J. kontaktade inte Volvo förrän sommaren 2008 för att berätta om hotet. Eftersom han kontaktat bolaget så långt i efterhand kan han inte ha känt sig hotad.

### **Volvo**

Bolagets säkerhetsansvarige M.K. fick i början av augusti 2008 vetskap om Umeå tingsrätts dom mot J.E. Av domskälen framgår att J.E. kunnat ta sig in på arbetsplatsen genom att hans hustru L.E. var anställd på bolaget och hade passerkort. Beträffande den del av åtalet som avsåg olaga hot framgår av domskälen att L.E. fört med sig en okänd civilklädd man till den avdelning där P.J. arbetade strax innan han mottog ett antal hot på sin mobiltelefon. M.K. tog med anledning av uppgifterna kontakt med personalchefen L.E.G. för att informera honom om uppgifterna.

L.E.G. kontaktade i sin tur P.J. som upplyste om att han var bror till M.J., medtilltalad med J.E. M.J. hade velat få ordning på sitt liv och berättade därför för polisen om de brott han begått tillsammans med J.E. P.J. berättade för L.E.G. att han den 29 november 2007 uppmärksammat att två personer stod och stirrade på honom. En av personerna var L.E. och den andra personen en mansperson som han inte kunde identifiera. P.J. berättade att han samma dag klockan 19.42 fick ett samtal från ett dolt nummer och att en person i andra änden sade "idiot" och "dö" varpå samtalet bröts. Några sekunder senare fick han ett nytt samtal från dolt nummer. P.J. svarade och hörde tre smällar som från ett skott. Klockan 20.18 mottog han ett MMS med en bild föreställande ett avslitet människohuvud. Eftersom P.J. blev rädd

kontaktade han polisen och det nummer från vilket MMS:et skickades ifrån kunde knytas till en mobiltelefon som J.E. disponerade.

I mitten av augusti 2008 tog M.J. kontakt med bolaget och sammanträffade då med den säkerhetsansvarige M.K. för att visa var han och J.E. hade rört sig i lokalerna och vad de hade stulit. Några diskussioner rörande L.E. fördes inte förutom att han förklarade att de hade tagit sig in i lokalerna genom att använda sig av L.E:s passerkort.

Tisdagen den 19 augusti 2008 hade bolaget en förhandling med den lokala IF Metallklubben. Bland de personalärenden som skulle behandlas fanns L.E. På grund av tidsbrist sköts ärendet upp till ett nytt möte torsdagen den 21 augusti 2008 klockan 08.00. Volvo informerade metallklubbens representanter W.F. och J-O.C. om L.E:s förehavanden. Volvo menade att L.E:s agerande utgjorde grund för avsked och upplyste om att bolaget hade för avsikt att senare varsla och underrätta L.E. samt metallklubben om hennes avsked. Volvo hade alltså inte varslat om avsked utan kallat de fackliga företrädarna till ett sammanträffande i syfte att informera dem om att man hade för avsikt att omgående varsla och sedan avskeda L.E.

En diskussion inleddes därefter mellan de fackliga företrädarna och Volvo. De fackliga representanterna ville höra L.E:s egen version och hur hon ställde sig till saken men de väckte likväl frågan om bolaget, för det fall uppgifterna var riktiga, inte ville överväga att säga upp henne. Volvo avvisade förslaget eftersom bolaget bedömde L.E:s agerande som allt för allvarligt. De fackliga företrädarna väckte i stället frågan om bolaget inte kunde överväga en lösning enligt vilken L.E. sade upp sig själv. Volvo ville inte avvisa tanken på en sådan lösning. Volvo har dock inte haft uppfattningen att de fackliga representanterna hade något bud med det innehållet till L.E. Volvo var tydligt med att bolaget avsåg att påföljande dag varsla respektive underrätta L.E. och lokala fackklubben om tilltänkt avsked. Om klubben kom tillbaka med en överenskommelse kunde bolaget tänka sig en lösning där L.E. tilläts säga upp sig själv. Det har inte funnits någon överenskommelse mellan de fackliga företrädarna och Volvo att L.E. skulle undanhållas information rörande olaga hotet men bolaget klagade att hotet skulle läggas till grund för beslutet att avskeda henne. Det var upp till facket att nämna olaga hotet för L.E. vid det möte som sedan skulle hållas mellan facket och L.E. Mötet mellan de fackliga företrädarna och Volvo varade i en timme.

W.F. återkom till Volvo per telefon och meddelade dels att det inte framkommit några förmildrande omständigheter vid samrådet med L.E., dels att L.E. själv värdjade om att få säga upp sin anställning i stället för att bli avskedad. W.F. uppgav inte att L.E. hade framställt något krav på betänketid eller rådrum. Uppsägningstiden uppgick till en månad och om hon sade upp sig själv skulle anställningen upphöra den 21 september 2008. Fördelen med en egen uppsägning jämfört med ett avsked var att L.E. bl.a. skulle erhålla en månadslön samtidigt som hon skulle vara arbetsbefriad.

Frågan om betyg har överhuvudtaget inte berörts under diskussionerna med de fackliga företrädarna och det har inte heller varit bekant för Volvo om att en diskussion om betyg förts mellan L.E. och dem. Att sådana diskussioner inte har förekommit från bolagets sida förefaller naturligt eftersom en rätt till betyg inte föreligger då en arbetstagare avskedades och Volvos inställning var att ett avskedande skulle ske.

Volvos representanter accepterade det förslag som de fackliga företrädarna presenterade. L.E.G. kontaktade L.E:s närmsta chef, S.F., och gav honom i uppdrag att hjälpa L.E. med att upprätta en uppsägningshandling med en månads uppsägningstid samt utfärda betyg. L.E.G. har inte givit några instruktioner i övrigt, t ex rörande betygets innehåll.

Efter att uppsägningshandlingen hade upprättats beslöt Volvo som en ytterligare eftergift att skjuta upp tidpunkten för anställningens upphörande från den 21 september till den 30 september. L.E. undertecknade därefter uppsägningen och fick sitt tjänstgöringsbetyg. L.E. erhöll ett bra betyg och betyget speglade den syn som Volvo hade haft på L.E. som anställd. Volvo hade inte haft något att anmärka på hennes sätt att utföra sina arbetsuppgifter.

Den 3 september 2008 kontaktade L.E:s juridiska ombud L.E.G. på telefon. Ombudet ville diskutera L.E:s uppsägning och han menade att Volvo hade pressat L.E. till att säga upp sin anställning. Det var ett mycket kort samtal eftersom L.E.G. var upptagen med andra ärenden. Nästa dag ringde ombudet upp L.E.G. på nytt och meddelade då att L.E. hade pressats till att säga upp sig själv och att hon ville återta sin anställning, vilket L.E.G. förklarade att Volvo inte accepterade.

Efter att det blivit Volvo bekant att L.E. stämt bolaget och att L.E. gjort gällande att hon av sina fackliga ombud pressats att säga upp sig har Volvo diskuterat med de fackliga företrädarna för att utröna vad som enligt företrädarnas uppfattning skett. Både W.F. och J-O.C. har beskrivit händelseförloppet kring den 21 augusti 2008 på ett sätt som i allt väsentligt överensstämmer med Volvos egen uppfattning.

## **UTREDNINGEN**

L.E. har som bevisning åberopat arbetsbetyg och ljudfil av samtal mellan W.F. och två av hennes arbetskamrater, D.S. och L.B. L.E. har åberopat förhör under sanningsförsäkran med sig själv samt vittnesförhör med J-O.C., W.F., J.E., T.N., L.E.G., B.E. och L.L.

Volvo har som skriftlig bevisning åberopat överenskommelse om passerkort. Volvo har som muntlig bevisning åberopat vittnesförhör med J-O.C., W.F., L.E.G. och M.K.

## **DOMSKÄL**

Mellan parterna är ostridigt att L.E. sade upp sin anställning den 21 augusti 2008 vid Volvo. L.E. är av uppfattningen att uppsägningen inte är bindande

för henne med hänsyn till att uppsägningen föranleddes av Volvo som provocerade henne till att säga upp anställningen. Volvos uppfattning är att uppsägningen skedde utan påtryckning från bolagets sida och att uppsägningen är en för L.E. bindande rättshandling.

*Har uppsägningen föranletts av Volvo?*

L.E. har till styrkande av att det var Volvo som lade fram förslaget om egen uppsägning åberopat en ljudupptagning av ett möte mellan W.F. och L.E:s arbetskamrater D.S. och L.B. Ljudupptagningen ger inget entydigt besked i frågan och talar varken för eller emot uppgiften om att det var Volvo som lade fram förslaget om egen uppsägning. L.E.G., W.F. och J-O.C., som samtliga var närvarande vid mötet mellan Volvo och de fackliga representanterna den 21 augusti 2008, har emellertid samstämmigt berättat att det var W.F. och J-O.C. som lade fram förslaget då en egen uppsägning var en för L.E. förmånligare lösning jämfört med ett avskedande. Det får därmed anses utrett att det var de fackliga företrädarna och inte Volvo som förde fram förslaget.

Frågan är då om det kan anses ha förelegat en överenskommelse mellan Volvo och facket om att L.E. skulle ges möjlighet att säga upp sig själv. Enligt de uppgifter som W.F. och J-O.C. har lämnat accepterade Volvo fackets förslag men bolaget ville omgående ha ett besked från L.E. eftersom alternativet var att avskeda henne senast påföljande dag. L.E.G. har uppgett att det inte fanns någon överenskommelse men att bolaget var öppet för en sådan lösning. Han har även uppgett att han besvarade frågan från de fackliga företrädarna om egen uppsägning med att "ja, i sådana fall avlutas fallet". Vad som upplysts i frågan kan inte tolkas på annat sätt än att Volvo godtog fackets förslag om egen uppsägning och att Volvo och de fackliga företrädarna var överens.

Av förhöret med L.E. framgår att hon trivdes mycket bra med sitt arbete och att hon före den 21 augusti 2008 inte hade en tanke på att säga upp sin anställning. Hennes make satt i fängelse, hon hade eget ansvar för sina fyra barn och hon var beroende av sin anställning för sin och barnens försörjning. Mot denna bakgrund och det förhållandet att Volvo hade bestämt sig för att avskeda henne samt det samförstånd som förelåg mellan bolaget och hennes fackliga företrädare måste L.E:s beslut att säga upp sig anses föranlett av Volvo.

*Har Volvo provocerat L.E. till att säga upp sig?*

En uppsägning från en arbetstagare blir inte ogiltig endast av den anledningen att uppsägningen har föranletts av arbetsgivaren. Avgörande är om Volvo har agerat på ett sätt som är att anse som otillbörligt och agerandet strider mot god sed på arbetsmarknaden.

L.E. har bland annat gjort gällande att hon skulle få goda vitsord av Volvo om hon sade upp sig själv, vilket W.F. dock har förnekat. W.F. har förklarat att det inte ankommer på honom att diskutera vitsord med fackets

medlemmar utan detta är en fråga som helt ankommer på bolagsledningen. L.E.G. har bekräftat W.F:s uppgift om att betygen inte var uppe till diskussion medan J-O.C. uppgett att han inte har något minne av några sådana diskussioner. Mot bakgrund av dessa uppgifter har L.E. inte förmått visa att Volvo fört frågan om betyg på tal eller att den diskuterades med henne innan hon sade upp sin anställning.

Såvitt avser påståendet att Volvo undanhöll viktig information för L.E. genom att inte omnämna L.E:s påstådda medverkan vid det olaga hotet är det klarlagt att det olaga hotet faktiskt var en av de omständigheter som lades till grund för Volvos beslut om att avskeda henne. Det är vidare klarlagt att frågan om det olaga hotet diskuterades på mötet mellan de fackliga företrädarna och bolaget men att den inte berördes på mötet mellan L.E. och de fackliga företrädarna. J-O.C. har uppgett att det förelåg ett samförstånd mellan de fackliga företrädarna och Volvo som innebar att de inte skulle nämna något om hotet för L.E. W.F. och L.E.G. har däremot med bestämdhet tillbakavisat förekomsten av en sådan överenskommelse. Oavsett hur det förhåller sig med den saken kan endast konstateras att L.E. inte fick information om att hennes påstådda medverkan vid det olaga hotet gjordes gällande som ett skäl för avsked, vilket i sin tur innebär att hon inte fick möjlighet att försvara sig mot samtliga misstankar som riktades mot henne. Enligt tingsrättens mening är det Volvo som ytterst bär ansvaret för att L.E. inte erhöll fullständig information.

Av utredningen framgår att L.E.G. vid mötet den 21 augusti 2008 förklarade för de fackliga företrädarna att Volvo hade för avsikt att varsla och underrätta L.E. om avsked senast den 22 augusti 2008. Av såväl W.F:s som J-O.C:s uppgifter framkommer att L.E.G. var väldigt bestämd i sin uppfattning om att L.E. skulle avskedas och att hon skulle komma att underrättas om avsked redan nästa dag. L.E.G. har bekräftat att L.E. skulle varslas om avsked senast påföljande dag eftersom han bedömde L.E:s agerande som mycket allvarligt.

De omständigheter som Volvo lade till grund för beslutet om att avskeda L.E. var i och för sig sådana att det fanns en grundad anledning för bolaget att företa en närmare utredning om vad som hade hänt. Enligt tingsrättens mening hade det varit naturligt att anordna ett möte med L.E. för att ge henne en chans att bemöta de misstankar som riktades mot henne. Även om misstankarna var allvarliga var de inte av sådant slag att de motiverade ett avskedande av L.E. utan att hon hade fått tillfälle att lämna sin syn på saken. Volvos åtgärd att via hennes fackliga företrädare ställa henne inför ultimatum att säga upp sig istället för att bli avskedad framstår som olämpligt och förhastat.

I fråga om vad som avhandlades under mötet mellan den lokala fackklubben och L.E. överensstämmer de uppgifter som L.E. lämnat vid förhöret i huvudsak med vad hon anfört sakframställningsvis. Uppgifterna har i allt väsentligt bekräftats – förutom de ovannämnda frågorna om vitsord och undanhållande av information – av W.F. och J-O.C. och de bör därför godtas. Av dessa uppgifter framkommer att mötet varade i ca 45 minuter samt att L.E. var helt oförberedd på vad som skulle komma att avhandlas. L.E.G. har

uppgett att han förväntade sig ett svar under eftermiddagen eller senast nästa dag. J-O.C. har uppgett att det rörde "en press i tidsfrågan" från bolagets sida och att bolaget skulle ha ett snabbt besked. W.F. har bekräftat dessa uppgifter och uppgett att L.E. hade "en extremt kort tid att bestämma sig på". Av L.E:s egna uppgifter framkommer att hon kände sig pressad till att lämna ett besked direkt "annars skulle hon få sparken i morgon". Mot bakgrund av dessa uppgifter är det klarlagt att L.E. var utsatt för en kraftig tidspress som gjorde att hon upplevde sig inte ha tid att tänka över situationen i lugn och ro. Även om det var de fackliga företrädarna som framförde alternativen till L.E. kan det inte ha undgått bolagets företrädare att de försatte L.E. i en svår situation.

Frågan är om L.E. borde ha begärt rådrum för att närmare tänka över saken och på så sätt undvika att göra något förhastat. Av J-O.C:s uppgifter framkommer att L.E. vid mötet frågade "om hon var tvungen att bestämma sig nu". Möjligheten att erhålla rådrum från Volvo var enligt J-O.C:s uppfattning "ganska stängd". L.E. har förklarat att det föreföll som om hon var tvungen att bestämma sig omedelbart. Med hänsyn till att L.E. befann sig i vad som närmast skulle kunna betecknas som ett chocktillstånd framstår det som förklarligt om hon i denna pressade situation inte kunde tänka klart och inte begärde rådrum.

Av W.F:s och L.E:s uppgifter framkommer att W.F. sade till L.E. att hon kunde gå och prata med bolagsledningen på egen hand om hon ville. Som svar på frågan varför hon inte valde att göra detta har L.E. uppgett att det inte var något egentligt alternativ eftersom W.F. samtidigt påpekade att en diskussion direkt med bolaget inte skulle leda någon vart eftersom bolaget redan hade bestämt sig. Hon upplevde det vidare som svårt att gråtsprängd vandra genom fabriken, förbi arbetskamraterna och i ett chocktillstånd försöka förklara situationen för bolagets ställföreträdare. L.E:s uppgifter står oemotsagda och bör godtas. W.F:s hänvisning till bolagsledningen kan inte ses som att L.E. fått en reell möjlighet att försvara sig mot de misstankar som riktades mot henne.

Sammanfattningsvis har Volvos beslut om att avskeda L.E. varit förhastat eftersom hon inte har fått bemöta de misstankar som bolaget riktade mot henne. Till detta kommer att L.E. haft mycket kort tid att bestämma sig på. Bolaget borde ha insett att hon försattes i en svår situation. Mot bakgrund av det anförda har L.E. på ett otillbörligt sätt i strid mot god sed på arbetsmarknaden blivit pressad till att säga upp sin anställning. Uppsägningen bör därför jämföras med ett avskedande från bolagets sida.

*Är avskedandet lagligen grundat?*

Det kan inte anses som otillbörligt eller stå i strid mot god sed på arbetsmarknaden om en arbetstagare säger upp sig själv i stället för att bli avskedad förutsatt att det föreligger saklig grund för uppsägning. För att ett avskedande ska få äga rum krävs enligt 18 § första stycket LAS att arbetstagaren grovt åsidosatt sina åligganden. Ett avskedande bör endast komma i fråga i uppenbara fall och det ska vara fråga om ett förfarande som

inte ska behöva tålas i något rättsförhållande. Uppsägning från arbetsgivarens sida ska enligt 7 § LAS första stycket samma lag vara sakligt grundad. Det är vidare arbetsgivaren som ska visa att det förelegat skäl att skilja en arbetstagare från anställningen.

Volvo har gjort gällande att det av domskälen framgår att J.E. kunnat bereda sig tillträde till lokalerna genom att använda sig av L.E:s passerkort och kod, vilket även M.J. i efterhand berättat för bolagets säkerhetsansvarige M.K. M.J. berättade för honom att de fick tillgång till kortet när L.E. förvarade kortet mellan sätena i bilen. Såvitt avser L.E:s medverkan vid det olaga hotet grundar sig misstankarna på domskälen, vad P.J. berättat för L.E.G. i augusti 2008, samt de dataloggar som utvisar att L.E. gjort en inpassering till fabriksområdet klockan 16.01 samt klockan 16.02 vilket enligt bolaget inte kan förklaras på annat sätt än att hon släppt in en utomstående person. Volvo har inte åberopat domskälen som bevisning och de kan alltså inte läggas till grund för någon bedömning i målet. M.J. är inte hörd i målet och de uppgifter som han har lämnat till M.K. utgör andrahandsuppgifter vilka endast kan tillmätas ett lågt bevisvärde. J.E. har däremot hörts och hävdad att L.E. inte gett honom tillgång till sitt passerkort och inte heller avslöjat koden för honom. Han har vidare uppgett att hon inte varit inblandad i det olaga hotet. Tingsrätten anser emellertid att även hans uppgifter bör ha ett mycket lågt bevisvärde. Volvo har dock mot L.E:s förnekande inte styrkt att hon medverkat vid stölden eller att hon skulle ha brustit i sin hantering av passerkortet. Inte heller P.J. har hörts i målet och Volvo har inte förmått visa att hon varit delaktig i det olaga hotet mot P.J.

Sammanfattningsvis har Volvo inte visat att det funnits skäl att skilja L.E. från anställningen vare sig med eller utan iakttagande av uppsägningstid. Tingsrättens slutsats blir därför att hennes uppsägning bör ogiltigförklaras.

#### *Skadeståndsfrågan*

Eftersom Volvo inte ens visat att det funnits tillräckliga skäl för uppsägning av L.E. är bolaget skyldigt att betala skadestånd för den kränkning som brottet mot grunderna för LAS innebär. Tingsrätten finner att ersättningen i detta fall utifrån praxis bör bestämmas till 100 000 kr.

#### *Rättegångskostnader*

Vid denna utgång ska Volvo bära sin egen rättegångskostnad och utge ersättning för L.E:s rättshjälpskostnader.

### **DOMSLUT**

1. Tingsrätten förklarar att L.E:s uppsägning den 21 augusti 2008 av sin anställning vid Volvo Lastvagnar Aktiebolag är ogiltig.
2. Volvo Lastvagnar Aktiebolag förpliktas att till L.E. utge allmänt skadestånd med 100 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 30 oktober 2008 till dess betalning sker.

3. Tingsrätten fastställer enligt rättshjälpslagen ersättning till Adam Grabavac till 134 774 kr, varav 86 423 kr arbete, 15 479 kr för tidsspillan, 5 917 kr för utlägg och 26 955 kr för mervärdesskatt.

4. Volvo Lastvagnar Aktiebolag – som ska svara för sina egna rättegångskostnader – ska utge ersättning för L.E:s rättshjälpskostnader med 136 425 kr enligt den fördelning mellan henne och staten som Rättshjälpsmyndigheten bestämmer.