

En arbetstagare har efter ett möte med arbetsgivarens verkställande direktör inte utfört arbete i arbetsgivarens verksamhet. Arbetsgivaren har haft grundad anledning att inse att arbetstagaren med fog uppfattat sig som skild från anställningen men har inte agerat för att undanröja missförståndet. Händelseförloppet har enligt Arbetsdomstolen därför jämförts med ett avskedande. Arbetsdomstolen har även funnit att arbetsgivaren ska betala skadestånd för formaliafel – s.k. konsekvensskadestånd – enligt 19 och 30 §§ anställningsskyddslagen.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2021-03-31
StockholmDom nr 14/21
Mål nr A 104/18**KÄRANDE**

Stockholms Lokala Samorganisation, Box 6507, 113 83 Stockholm
Ombud: John Nordmark och jur. kand. Frederick Batzler, samma adress

SVARANDE

1. Kompetensföretagen (för ej talan), Box 55545, 102 04 Stockholm
2. CenterLink Sverige AB, 559068-6910, Kistagången 16, 164 40 Kista
Ombud: advokaten Nils Högström, Riddargatan 35, 114 57 Stockholm

SAKEN

skadestånd på grund av avskedande

Bakgrund

CenterLink Sverige AB (bolaget) var medlem i Kompetensföretagen (tidigare Bemanningsföretagen) och därigenom bundet av bl.a. kollektivavtal – kollektivavtal för tjänstemän – mellan Kompetensföretagen på ena sidan och Unionen och Akademikerförbunden på andra sidan. Bolaget lämnade arbetsgivarorganisationen den 28 september 2018.

Z.Y. är medlem i Stockholms Lokala Samorganisation (samorganisationen) och har varit anställd hos bolaget som lärare och sysselsatt i arbete som avses i kollektivavtalet.

Z.Y. anställdes hos bolaget på en tidsbegränsad anställning för perioden den 26 mars 2018–26 mars 2019. Efter ett möte den 22 maj 2018 mellan Z.Y. och bolagets verkställande direktör, R.E., lämnade Z.Y. senare den dagen arbetsplatsen. Hon har därefter inte utfört något arbete för bolaget.

Mellan parterna har uppstått tvist om bolaget har avskedat Z.Y. eller om hon den 22 maj 2018 beviljats ledigt tills vidare, varit olovligen frånvarande från arbetet från och med den 29 maj 2018 och självmant frånträtt anställningen den 4 juni 2018.

Yrkanden m.m.

Samorganisationen har yrkat att bolaget ska förpliktas att till Z.Y. betala

1. 100 000 kr i allmänt skadestånd för brott mot 18 § anställningsskyddslagen,
2. 20 000 kr i allmänt skadestånd för brott mot 19 § anställningsskyddslagen,
3. 25 000 kr i allmänt skadestånd för brott mot 30 § anställningsskyddslagen,
4. 807 kr avseende resterande lön för perioden den 26–31 mars 2018, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 april 2018 till dess betalning sker,
5. upplupen ränta med dels 65,50 kr, dels 225,80 kr,
6. 2 419,40 kr avseende ekonomiskt skadestånd alternativt lön för perioden 29–31 maj 2018, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 maj 2018 till dess betalning sker,
7. 59 677 kr i ekonomiskt skadestånd, avseende löneförlust för juni, juli och den 1–12 augusti 2018, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 25 000 kr från den 25 juni 2018, på 25 000 kr från den 25 juli 2018 och på 9 677 kr från den 25 augusti 2018 till dess betalning sker, och
8. 7 161 kr i ekonomiskt skadestånd avseende förlorad semesterersättning för juni och juli och den 1–12 augusti 2018, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 augusti 2018 till dess betalning sker.

Samorganisation har yrkat att bolaget ska förpliktas att till samorganisationen betala 25 000 kr i allmänt skadestånd för brott mot 30 § anställningsskyddslagen.

Samorganisationen har vidare yrkat ränta enligt 6 § räntelagen på de allmänna skadestånden från dagen för delgivning av stämning (den 13 september 2018) till dess betalning sker.

Bolaget har medgett yrkandet om lön med 807 kr jämte yrkad ränta på det beloppet och yrkandet om upplupen ränta med 65,50 kr och 225,80 kr, enligt punkterna 4 och 5 ovan men invänt att betalning har skett.

Bolaget har bestritt yrkandena i övrigt. Bolaget har vitsordat sättet att beräkna ränta samt lönebeloppen som skäliga i och för sig men gjort gällande att eventuella skadestånd ska jämkas.

Samorganisationen har bestritt att jämkning ska ske.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Samorganisationen

Sammanfattning av grunderna för talan

Bolaget har den 22 maj 2018 avskedat Z.Y. I vart fall har bolaget genom uttalanden från R.E. den dagen och genom mejlväxling under efterföljande dagar gett Z.Y. en befogad uppfattning om att hennes anställning avslutats genom avskedande. Bolaget har insett att hon haft denna uppfattning. Om

bolaget haft någon annan uppfattning, borde denna i så fall ha klargjorts för Z.Y., vilket inte har skett.

Z.Y. har inte grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren och avskedandet har därför inte varit lagligen grundat enligt 18 § anställningsskyddslagen. Bolaget har vidare underlåtit att enligt 30 § anställningsskyddslagen minst en vecka före avskedandet underrätta Z.Y. om avsikten att avskeda henne. Bolaget har inte heller uppfyllt kravet i 19 § anställningsskyddslagen om att ett avskedande ska vara skriftligt. Bolaget ska på grund av dessa brott mot anställningsskyddslagen betala allmänt skadestånd till Z.Y.

Bolaget har inte heller varslat samorganisationen om det tilltänkta avskedandet och är därför skyldigt att betala allmänt skadestånd till samorganisationen.

Bolaget har inte betalat all den lön som Z.Y. haft rätt till för mars 2018. Bolaget är därför skyldigt att betala återstående belopp. Eftersom bolaget betalat lön för mars och maj 2018 för sent, först den 12 juli 2018, ska bolaget betala per den dagen upplupen ränta på beloppen. Beloppen har inte betalats av bolaget.

Bolaget ska vidare ersätta Z.Y. för den skada som avskedandet medfört i form av förlorad lön och semesterersättning för tiden den 29 maj–12 augusti 2018.

För det fall Z.Y. skulle anses ha frånträtt anställningen den 4 juni 2018 har hon rätt till lön för perioden den 29 maj–4 juni 2018. Hon har inte varit olovligen frånvarande under tiden.

Det saknas skäl att jämka skadestånden.

Anställningen

Z.Y. var anställd som lärare hos bolaget. Anställningen var tidsbegränsad för tiden den 26 mars 2018–26 mars 2019.

Avskedandet

R.E. hade varit på utlandsresa men återvände till Sverige i maj 2018. Han uttryckte då missnöje med hur bolaget hade skötts i hans frånvaro.

Mötet den 22 maj 2018

Den 22 maj 2018 arbetade Z.Y. i bolagets lokaler i Kista. På eftermiddagen bad bolagets verkställande direktör, R.E., att Z.Y. skulle komma in på hans kontor. På kontoret sade R.E. att hon skulle ”gå hem och inte komma tillbaka till jobbet”. Han sade också att det var ”lika bra att du inte kommer till jobbet igen” och ”din närvaro väcker missförstånd”. Z.Y. blev

överbaskad av beskedet och svarade att hon ville ha skriftligt på det med uppsägningstid, arbetsgivarintyg och lön. R.E. sade att han skulle betala hennes lön för maj och skriva ett arbetsgivarintyg. Efter mötet sade R.E. till henne att lämna in bolagets mobiltelefon, vilket hon också gjorde.

R.E:s avsikt var att avsluta anställningen. I vart fall uppfattade Z.Y. mötet som att R.E. avslutade hennes anställning. Hon ville inte sluta hos bolaget och förstod inte varför hon inte kunde få fortsätta att arbeta.

Samtalet på R.E:s kontor skedde med stängd dörr och det var ingen annan närvarande i rummet än Z.Y. och R.E. Det är inte riktigt att Z.Y. på mötet begärde ledigt.

Z.Y. deltog på det personalmöte som hölls senare samma dag. Under mötet informerade R.E. de anställda om att bolaget gick dåligt. Hon uttalade sig inte för en kollega på så sätt bolaget påstått. Hon begärde inte heller vid detta tillfälle ledigt.

Efterföljande händelseförlopp

På eftermiddagen den 22 maj 2018 och dagen efter hörde Z.Y. av sig till samorganisationen och fick tala med V.R. Hon frågade om anställningar verkligen får avslutas på det sätt som skett. Hon fick rådet att höra av sig till bolaget och meddela att hon ville arbeta kvar eftersom att avskedandet hade skett muntligen.

Efter arbetets slut den 22 maj 2018 gick hon tillsammans med kollegor till ett café i Kista galleria och var då ledsen på grund av det som hade hänt.

Eftersom hon hade blivit tillsagd att inte komma till jobbet stannade hon hemma den 23 maj 2018. Hon skickade dock ett mejl till R.E. den dagen och skrev följande: ”I går sa du till mig att från och med onsdag 23 maj behöver jag inte längre komma till jobbet. Jag vill ändå att du ska veta, jag finns tillgänglig för arbete.” R.E. svarade henne inte.

Z.Y. mejlade R.E. igen den 27 maj 2018. Hon skrev att hon ville ha svar på varför hon inte fick arbeta, trots att hon ville jobba och vidare bl.a. att uppsägning ska ske skriftligt och att orsak ska lämnas samt att hon inte fått någon lön för maj månad.

Den 28 maj 2018 på förmiddagen svarade R.E. via mejl att han skulle återkomma till henne under dagen. Först på kvällen samma dag svarade han att han ville träffa henne dagen därpå efter kl. 14.00. Z.Y. såg dock detta meddelande först den 30 maj 2018 och svarade att hon hade missat mejlet och att de kunde ses dagen därpå. Hon skrev även att hon varit i kontakt med ”facket” och att hon fortfarande inte fått lön eller arbetsgivarintyg av bolaget. R.E. svarade samma dag och frågade om Z.Y:s fackförbund skulle höra av sig samt uppgav att hon behövde lämna tillbaka sin nyckel till lokalen.

Den 30 maj 2018 skickade samorganisationen en förhandlingsframställan till bolaget angående avskedande av Z.Y. den 22 maj 2018. Bolaget svarade endast med att ange förslag på tid och plats till den 4 juni 2018.

Z.Y. har således i vart fall haft fog för att uppfatta sig som avskedad och bolaget måste eller borde ha insett det, men har inte gjort något för att undanröja ett sådant eventuellt missförstånd.

Ingen olovlig frånvaro

Bolaget kan inte genom R.E:s mejl den 28 maj 2018 anses ha beordrat Z.Y. tillbaka till arbetet den 29 maj. Hon var alltså inte olovligen frånvarande från och med den 29 maj, genom att inte komma på föreslaget möte, som bolaget påstått.

Förhandlingen den 4 juni 2018 – Z.Y. frånträdde inte anställningen

Samorganisationen skickade den 30 maj 2018 kl. 13.21 via mejl en begäran om förhandling gällande bolagets avskedande av Z.Y. den 22 maj 2018. Av bolagets mejl till Z.Y. den 30 maj 2018 kl. 13.23 framgår tydligt att bolaget inte tagit del av samorganisationens förhandlingsbegäran vid den tidpunkt då bolaget skickade mejl till Z.Y. och begärde att hon skulle lämna in sina nycklar.

Vid förhandlingen den 4 juni 2018 var bolagets ståndpunkt att Z.Y. inte varit anställd hos bolaget. Bolaget ansåg därför att det som skett inte kunde vara ett avskedande, eftersom ingen anställning förelåg. Vid förhandlingen ville bolaget även att Z.Y. skulle lämna tillbaka nycklarna till bolagets lokaler samt tömma arbetsdatorn på personliga filer, vilket hon gjorde.

Z.Y. har således inte självmant frånträtt anställningen.

Inte laga skäl för avskedande

Z.Y. har blivit avskedad utan att det funnits ens saklig grund för uppsägning. Bolaget ska därför betala allmänt och ekonomiskt skadestånd till henne.

Löne- och räntefordran

Marslönen

Bolaget har inte betalat hela den lön som Z.Y. haft rätt till för tiden den 26–31 mars 2018. Det återstår 807 kr att betala motsvarande lön för den 31 mars 2018.

Räntefordran

Eftersom bolaget betalat 4 032 kr av förfallen lön för mars 2018 och 22 580,60 kr av förfallen lön för perioden den 1–28 maj 2018 först den

12 juli 2018 ska bolaget betala per den dagen upplupen ränta på beloppen 65,50 kr och 225,80 kr. Beloppen har inte betalats av bolaget.

Ekonomiskt skadestånd alternativt lönefordran

Z.Y. har med anledning av det olovliga avskedandet lidit ekonomisk skada i form av utebliven lön och semesterersättning från och med den 29 maj till den 13 augusti 2018, då hon påbörjade en ny anställning.

Skadan uppgår till 2 419,40 kr avseende lön för den 29–31 maj 2018, till 25 000 kr i lön och 3 000 kr i semesterersättning för var och en av månaderna juni och juli samt till 9 677 kr i lön och 1 161 kr i semesterersättning för den 1–12 augusti 2018.

Z.Y. har varit tillgänglig för arbete fram till den 13 augusti 2018 då hon påbörjade en ny anställning.

För det fall Z.Y. skulle anses ha frånträtt anställningen den 4 juni som bolaget hävdar, har hon rätt till lön för perioden den 29 maj–4 juni 2018 eftersom hon då stått till arbetsgivarens förfogande och inte varit olovligt frånvarande.

Bolaget

Sammanfattning av bestridandegrunderna

Bolaget har inte avskedat Z.Y. Bolaget har inte förrän den 30 maj 2018 när det mottog förhandlingsframställan fått klart för sig att Z.Y. uppfattade sig som avskedad. Z.Y. var ledig med lön den 22–28 maj 2018 och olovligt frånvarande från och med den 29 maj fram till den 4 juni 2018, då hon självant frånträdde sin anställning. Anställningen upphörde alltså den 4 juni 2018 på Z.Y:s initiativ.

Bolaget har således inte brutit mot anställningsskyddslagen och ska därför inte betala något skadestånd till vare sig Z.Y. eller samorganisationen. Under alla förhållanden ska inga skadestånd betalas för eventuella brott mot 19 och 30 §§ anställningsskyddslagen.

Eftersom Z.Y. var olovligt frånvarande den 29 maj–4 juni 2018, har hon inte rätt till lön för denna period.

Anställningen

Z.Y. anställdes hos bolaget från och med den 26 mars 2018. Avsikten var att hon skulle arbeta som SFI-lärare på bl.a. Södertörns Folkhögskola. Under sin tid hos bolaget kom hon dock aldrig att undervisa några elever.

Rekryteringen genomfördes när bolagets verkställande direktör R.E. var utomlands och någon placering på Södertörns Folkhögskola var vid det

tillfället inte klar. När R.E. återkom i mitten av maj 2018 var Z.Y. därför placerad på bolagets kontor i Kista. R.E. påbörjade en utredning för att se om bolaget kunde placera Z.Y. på Södertörns Folkhögskola. Han kontaktade därför Ö.B. vid folkhögskolan för att höra om det fanns möjlighet att sysselsätta Z.Y. i arbete där.

Inget avskedande

Mötet den 22 maj 2018

Den 22 maj 2018 hade Z.Y. och R.E. ett möte i enrum. Det var vid denna tidpunkt oklart om Z.Y. kunde beredas arbetsuppgifter som SFI-lärare vid Södertörns Folkhögskola. På grund av detta bad hon om att få vara ledig till dess denna sak hade utretts, vilket beviljades av R.E. Det bestämdes inte hur länge ledigheten skulle vara. Han sade inte åt henne att inte återvända till arbetet och Z.Y. återlämnade inte sin mobiltelefon vid detta tillfälle.

Z.Y. avskedades således inte vid mötet och det förekom inte heller något mellan parterna som kunde uppfattas som ett avskedande.

Samma dag ägde ett möte rum med samtlig personal, varvid bolagets aktuella situation genomgicks och diskuterades. Z.Y. var med på mötet och var inte upprörd eller ledsen. Efter mötet sade hon till en av de anställda att det skulle bli skönt att vara ledig några dagar, då det var vackert väder.

Efter arbetsdagens slut gick Z.Y. till ett café med bland andra R.S. och Z.P. Z.Y. var glad och yttrade att det skulle bli skönt att vara ledig med lön.

Efterföljande händelseförlopp

Den 23 och 28 maj 2018 hade R.E. kontakt med Ö.B. på Södertörns Folkhögskola. Kontakten ledde till beskedet att folkhögskolan för närvarande inte hade något behov av bolagets eller Z.Y:s tjänster.

Den 28 maj 2018 skickade Z.Y. ett mejl till R.E. och undrade när hennes lön skulle utbetalas. R.E. svarade med att bjuda henne till ett möte följande dag, den 29 maj 2018 kl. 14.00. Syftet var att diskutera den uppkomna situationen och förutsättningarna för fortsatt anställning mot bakgrund av de uppgifter som Ö.B. lämnat till bolaget. R.E. hade då tänkt informera Z.Y. om att det inte fanns någon sysselsättning för henne. Vad som skulle hända efter mötet var dock oklart. Något möte kom emellertid aldrig till stånd eftersom Z.Y. inte dök upp.

Z.Y. har inte, i den mejlkonversation som ägde rum mellan henne och R.E. efter mötet den 22 maj 2018, uppgett att hon uppfattade sig som avskedad. Hennes mejl var otydliga och hon tydliggjorde inte för bolaget att hon uppfattade det som hände den 22 maj 2018 som ett avskedande. Det har därför inte förelegat någon oklarhet för bolaget att klargöra för Z.Y.

Olovlig frånvaro

Z.Y. blev genom inbjudan till mötet den 29 maj 2018 beordrad tillbaka till arbetet. Hon svarade först den 30 maj 2018 och föreslog då att hon skulle komma till kontoret dagen därpå.

I och med att Z.Y. inte inställde sig till mötet den 29 maj 2018 har hon varit olovligen frånvarande från arbetet från och med detta datum.

Förhandlingen den 4 juni 2018 – Z.Y. frånträdde anställningen

Den 30 maj 2018 fick bolaget ett mejl från samorganisationen med en förhandlingsframställan, vari påstods att Z.Y. hade blivit avskedad av bolaget den 22 maj 2018. Det var först genom denna begäran om förhandling som bolaget fick klart för sig att Z.Y. ansåg att anställningen hade avslutats av bolaget. Det var med anledning av detta mejl som R.E. i mejl bad Z.Y. att lämna tillbaka nycklarna till bolagets lokaler.

Förhandling ägde rum den 4 juni 2018 och avslutades i oenighet. Eftersom Z.Y. vid detta tillfälle inte reste anspråk på att få återgå i arbete, får hon anses ha frivilligt frånträtt anställningen då. Bolaget gjorde vid förhandlingen klart för Z.Y. att något avskedande inte hade ägt rum. Det blev dock ingen saklig diskussion om ett eventuellt avskedande utan förhandlingen kom att handla om andra saker.

Inte laga skäl för avskedande

Om Arbetsdomstolen finner att Z.Y. ska anses ha blivit avskedad, har det inte funnits laga skäl för ett avskedande eller saklig grund för uppsägning.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På samorganisationens begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med Z.Y. och vittnesförhör med V.R. från samorganisationen. På bolagets begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med bolagets verkställande direktör, R.E., samt vittnesförhör med Ö.B. från Södertörns Folkhögskola och den tidigare anställda hos bolaget R.S. Samorganisationen har åberopat skriftlig bevisning och spelat upp en ljudfil.

Domskäl

Twisten

Parterna är överens om att Z.Y. och bolagets verkställande direktör R.E. hade ett möte den 22 maj 2018 och att Z.Y. efter den dagen inte utfört arbete i arbetsgivarens verksamhet.

Tvisten gäller i huvudsak om bolaget avskedat Z.Y. eller om Z.Y. den 4 juni 2018 självmant frånträtt anställningen, som bolaget gjort gällande.

Samorganisationen har gjort gällande att bolaget vid mötet den 22 maj 2018 avskedade Z.Y. eller att bolaget i vart fall genom uttalanden från R.E. den dagen och genom mejlväxling under efterföljande dagar gett Z.Y. en befogad uppfattning om att hennes anställning avslutats genom avskedande vilket bolaget har insett. Om bolaget haft någon annan uppfattning, borde bolaget i så fall, enligt samorganisationen, ha klargjort detta för Z.Y., vilket inte har skett.

Bolaget har gjort gällande att Z.Y. på egen begäran fick ledigt vid mötet den 22 maj 2018 och att Z.Y. inte, i den mejlkonversation som ägde rum mellan henne och R.E., uppgav att hon uppfattade sig som avskedad eller att bolaget bort inse att hon uppfattade att hon hade blivit avskedad.

Fråga om vissa uppgifter eller omständigheter ska avvisas

Samorganisationen har gjort gällande att bolaget under huvudförhandlingen åberopat nya uppgifter eller omständigheter nämligen dels att Z.Y. under sin anställning hos bolaget aldrig undervisade elever för bolagets räkning, dels att Z.Y. inte återlämnade tjänstemobiltelefonen vid mötet den 22 maj 2018. Samorganisationen har med stöd av 43 kap. 10 § rättegångsbalken yrkat att uppgifterna eller omständigheterna ska avvisas.

Bolaget har motsatt sig att uppgifterna eller omständigheterna ska avvisas. När det gäller påståendet om tjänstetelefonen är det, enligt bolagets mening, endast en del av ett tillbakavisande av samorganisationens påstående i denna del.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Av 43 kap. 10 § rättegångsbalken framgår att, om en part under huvudförhandlingen ändrar eller gör tillägg till tidigare lämnade uppgifter eller om han åberopar omständigheter eller bevis som han inte uppgett före förhandlingens början, får det nya materialet lämnas utan avseende, om det kan antas att parten genom detta förfarande försöker förhala rättegången eller överrumpla motparten eller att bolaget annars handlat i otillbörligt syfte eller av grov vårdslöshet.

Det finns, enligt Arbetsdomstolens mening, inget som talar för att bolaget genom nyss nämnda åberopanden försökt förhala rättegången eller överrumpla motparten eller att parten annars handlar i otillbörligt syfte eller av grov vårdslöshet. Samorganisationens yrkande om att avvisa uppgifterna eller omständigheterna ska därför avslås.

Rättsliga utgångspunkter

En arbetsgivare anses ha avskedat en arbetstagare, om arbetsgivaren genom sitt agerande gett arbetstagaren fog för uppfattningen att anställningen ska upphöra. Det finns situationer där det är oklart hur arbetsgivarens agerande ska uppfattas men där arbetstagaren kan ha uppfattat agerandet som en uppsägning eller ett avskedande och därför inrättat sitt fortsatta handlande efter detta. I Arbetsdomstolens praxis (t.ex. AD 2017 nr 13 och där anmärkta rättsfall) har det slagits fast att det åvilar arbetsgivaren att undanröja den oklarhet om anställningens bestånd som har uppstått, om arbetsgivaren har haft grundad anledning att inse att arbetstagaren har uppfattat sig som uppsagd eller avskedad. Det ankommer på arbetsgivaren, i fall där arbetsgivaren har en sådan grundad anledning, att klargöra för arbetstagaren vad arbetsgivaren avser. Om arbetsgivaren inte gör det, kan situationen jämföras med ett avskedande eller en uppsägning från arbetsgivarens sida. Det anförda innebär att arbetsgivaren inte får utnyttja en uppkommen oklarhet för att låta anställningen upphöra.

Blev Z.Y. avskedad vid mötet den 22 maj 2018?

Z.Y. har uppgett att hon vid mötet med R.E. blev tillsagd att inte återvända till arbetet och att hon skulle lämna in sin tjänstetelefon vilket hon gjorde. R.E. har uppgett att Z.Y. vid mötet begärde och beviljades ledighet i avvaktan på att bolaget skulle få besked om det fanns arbetsuppgifter till Z.Y. och att hon inte återlämnade sin tjänstetelefon vid detta tillfälle.

Z.Y:s uppgifter, om att hon blev avskedad eller i vart fall uppfattade sig som avskedad vid mötet den 22 maj 2018, får stöd av de uppgifter som V.R. lämnat. V.R. har uppgett att Z.Y. ringde till henne samma dag som mötet ägde rum och efterfrågade facklig rådgivning eftersom hon hade blivit tillsagd att hon inte behövde komma till arbetet mer.

Kollegan R.S. har uppgett att Z.Y. den 22 maj 2018 var glad över att få ledigt ett par dagar när det var varmt väder, vilket ger visst stöd till bolagets påstående. R.S. har dock uppgett att Z.Y. fick sin ledighetsbegäran godkänd vid ett personalmöte där ett flertal andra personer också deltog, vilket inte överensstämmer med R.E:s uppgifter.

Genom förhöret med Ö.B., som för sin arbetsgivares räkning eventuellt var intresserad av att sysselsätta Z.Y., står det klart att han informerade R.E. först den 23 maj 2018 om att folkhögskolan inte hade behov av Z.Y. Detta talar emot att bolaget redan den 22 maj 2018 skulle ha avskedat Z.Y., eftersom det var först efter denna tidpunkt som bolaget säkert visste att det inte skulle finnas arbetsuppgifter för henne.

Sammantaget finner Arbetsdomstolen inte utrett att Z.Y. vid mötet den 22 maj 2018 blev tillsagd att inte återvända till bolaget. Det är därför inte styrkt att hon den dagen avskedades eller att bolagets företrädare agerat på

ett sätt som gjort att Z.Y. haft fog att uppfatta att bolaget avslutade hennes anställning.

Frågan är då om bolaget ändå kan anses ha avskedat Z.Y. genom vad som förekom emellan dem efter mötet den 22 maj 2018.

Det fortsatta händelseförloppet

Följande är ostridigt.

Den 23 maj 2018 mejlade Z.Y. till bolaget och skrev ”Igår sa du till mig att från och med onsdag 23 maj behöver jag inte längre komma till jobbet. Jag vill ändå att du ska veta, jag finns tillgänglig för arbete.” Hon fick dock inget svar från bolaget. Den 28 maj 2018 skickade Z.Y. ytterligare ett mejl till bolaget med förfrågan om vilket datum hennes lön skulle komma. R.E. svarade i mejl samma dag att han skulle återkomma till henne under dagen. Senare den dagen skrev R.E. i mejl till Z.Y. att han ville träffa henne nästa dag kl. 14.00. Enligt bolaget var syftet med det begärda mötet att diskutera den uppkomna situationen, särskilt då bolaget den 23 maj 2018 fått information från Ö.B. om att det inte var möjligt att sysselsätta henne i arbete hos folkhögskolan.

Z.Y. inställde sig dock inte till mötet tisdagen den 29 maj 2018 och svarade bolaget först den 30 maj 2018 och angav då att hon inte hade läst bolagets mejl men att hon kunde infinna sig på arbetet nästkommande dag. Hon efterfrågade på nytt den lön bolaget ännu inte hade betalat henne. Hon informerade även om att hon varit i kontakt med ”facket” och hänvisade till sitt mejl från den 22 maj 2018 då hon återgav att R.E. den dagen bad henne att gå hem från arbetet. Samma dag, den 30 maj 2018, uppgav R.E. att han behövde veta om hennes fackförbund skulle kommunicera med honom. Han skrev i mejl till henne även att hon skulle återlämna en nyckel till lokalen. Z.Y. svarade och frågade varför han inte svarade på hennes frågor och varför hennes lön inte hade betalats.

I ett mejl den 30 maj 2018 skickade samorganisationen en förhandlingsframställan till bolaget med påstående om att bolaget avskedat Z.Y. den 22 maj 2018.

Enligt bolaget var det först genom begäran om förhandling som bolaget fick klart för sig att Z.Y. ansåg att anställningen hade avslutats av bolaget och att det var med anledning av detta mejl som R.E. bad Z.Y. att lämna tillbaka nycklarna till bolagets lokaler. Enligt bolaget blev Z.Y. genom inbjudan till mötet den 29 maj 2018 beordrad tillbaka till arbetet och eftersom hon inte inställde sig till mötet var hon olovligen frånvarande från arbetet från och med detta datum fram till det att hon frivilligt frånträdde anställningen den 4 juni 2018.

Blev Z.Y. avskedad genom bolagets agerande efter den 22 maj 2018?

Z.Y. har i förhör uppgett att hon uppfattade sig som avskedad den 22 maj 2018 och genom händelseförloppet efterföljande dagar. Arbetsdomstolen finner inte anledning att betvivla Z.Y:s uppgifter om att något hänt mellan henne och R.E. vid mötet den 22 maj 2018 som rörde anställningen, vilket ledde till att hon kontaktade samorganisationen. Arbetsdomstolen finner mot bakgrund av dessa omständigheter inte anledning att betvivla att Z.Y. uppfattat situationen så att hon blev skild från anställningen i vart fall senast vid den mejlväxling som förekom dagarna efter mötet.

Frågan är då om arbetsgivaren haft grundad anledning att inse att Z.Y. uppfattat sig som avskedad.

Z.Y. och R.E. har lämnat olika uppgifter om vad som sades vid mötet den 22 maj 2018. Det är dock klart att Z.Y. efter mötet inte återkom till arbetet. Genom de mejl som hon därefter skickade till bolaget, som redovisats ovan, och det mejl med förhandlingsframställan angående avskedande som samorganisationen skickade till bolaget den 30 maj 2018 måste bolaget, åtminstone vid denna senare tidpunkt, haft grundad anledning att inse att Z.Y. uppfattade sig som skild från anställningen. Det hade därmed ålegat bolaget att agera för att undanröja det missförstånd som uppstått. Vid den förhandling, som hölls mellan bolaget och samorganisationen den 4 juni 2018, förnekade bolaget att Z.Y. alls varit anställd och ansåg därför att något avskedande inte skett. Bolaget klargjorde således inte att anställningen bestod. Händelseförloppet ska därmed jämföras med ett avskedande. Z.Y. kan därmed inte anses ha frånträtt anställningen den 4 juni 2018.

Har bolaget haft rätt att avskeda Z.Y.?

Vid ovannämnd bedömning är parterna överens om att det saknades laga skäl för att avskeda Z.Y.

Lönefordran

Bolaget har medgett att Z.Y. hade en fordran på lön om 807 kr jämte ränta och på upplupen ränta med 65,50 kr och 225,80 kr. Bolaget har vid huvudförhandlingen uppgett att beloppen har betalats vilket samorganisationen har bestritt. Någon utredning har inte presenterats till stöd för att beloppen har betalats. Yrkandena ska därför bifallas.

Ekonomiskt skadestånd

Samorganisationen har gjort gällande att Z.Y. lidit ekonomisk skada i form av utebliven lön och semesterersättning från och med den 29 maj till den 13 augusti 2018 när hon påbörjade en ny anställning.

Bolaget har bestritt detta och därvid gjort gällande att Z.Y. varit olovligt frånvarande från arbetet från och med den 29 maj 2018.

Bolaget har även gjort gällande att det under alla förhållanden finns skäl att jämka ett eventuellt ekonomiskt skadestånd vilket samorganisationen har bestritt.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

R.E. mejlade Z.Y. på kvällen den 28 maj 2018 och bad henne att inställa sig till ett möte den 29 maj 2018. Z.Y. har uppgett att hon tog del av mejlet först efter det att den föreslagna mötestiden var passerad. Det saknas enligt Arbetsdomstolens mening skäl att ifrågasätta Z.Y:s uppgifter. Därefter mejlade hon till bolaget och föreslog att hon kunde komma in till kontoret nästkommande dag den 31 maj 2018. Hon hade strax före det föreslagna mötet, skickat två mejl till bolaget och utan framgång försökt få kontakt med R.E. I detta läge hade bolaget, enligt domstolens mening, inte kunnat nöja sig med att konstatera att Z.Y., genom att inte inställa sig till mötet, var olovligt frånvarande från arbetet. Arbetsdomstolen finner således att Z.Y. inte varit olovligt frånvarande från arbetet, som bolaget gjort gällande.

Annat har inte framkommit än att Z.Y. har gjort vad hon kunnat för att begränsa sin skada. Hon har därför rätt till ersättning för lön och semesterersättning i enlighet med yrkandet. Det saknas skäl att jämka det ekonomiska skadeståndet.

Om beloppen råder vid denna bedömning inte tvist.

Allmänt skadestånd

Bolaget har skilt Z.Y. från hennes anställning i strid med anställningsskyddslagen och är därför skyldigt att betala allmänt skadestånd till henne. Arbetsdomstolen finner att det allmänna skadeståndet i denna del ska bestämmas till yrkade 100 000 kr. Det saknas skäl att jämka detta. Om räntan råder inte tvist.

Förutom allmänt skadestånd för den kränkning det olagliga avskedandet inneburit för Z.Y., har samorganisationen också yrkat allmänt skadestånd för brott mot skriftlighetskravet i 19 § och brott mot s.k. varselskyldigheten i 30 § anställningsskyddslagen (formaliafel).

I situationer där parterna är oense om hur anställningen har upphört, har Arbetsdomstolen i sin praxis inte dömt ut allmänt skadestånd för formaliafel – s.k. konsekvensskadestånd – i de fall när annat inte framkommit än att arbetsgivaren i god tro agerat utifrån sin uppfattning (se AD 2015 nr 26 och däri angivna rättsfall). Den åtgärd bolaget vidtog, när det hade en skyldighet att klargöra för Z.Y. att hon inte var avskedad och att anställningen bestod, var att förneka att Z.Y. över huvud taget varit anställd, vilket bolaget gjorde vid den förhandling, som hölls mellan bolaget och samorganisationen den

4 juni 2018. Detta måste bolaget ha gjort mot bättre vetande. Bolaget kan därför inte undgå att betala skadestånd för formaliafelet. Bolaget ska därför betala allmänt skadestånd till både Z.Y. och till samorganisationen. De av samorganisationen yrkade beloppen får anses skäliga. Om räntan råder inte tvist.

Rättegångskostnader

Samorganisationen är vinnande part. Bolaget ska därmed ersätta samorganisationen för dess rättegångskostnad. Samorganisationen har yrkat ersättning med 189 456 kr för ombudsarvode (136 timmars arbete). Samorganisationen har gjort gällande att det förorsakats merkostnader då huvudförhandlingen behövt ställas in vid ett antal tillfällen, bl.a. på grund av att R.E. och Ö.B. befunnit sig utomlands. Bolaget har vitsordat den yrkade timkostnaden men bestritt antalet nedlagda timmar och vitsordat 50 timmars arbete som skäligt.

Enligt Arbetsdomstolens mening är den yrkade ersättningen skälig.

Domslut

1. Yrkandet om avvisning av påståendena, att Z.Y. under sin anställning hos bolaget aldrig undervisade elever för bolagets räkning och att hon inte återlämnade tjänstemobiltelefonen vid mötet den 22 maj 2018, avslås.
2. Arbetsdomstolen förpliktar CenterLink Sverige AB att till Z.Y. betala
 - a) 807 kr avseende lön för perioden den 26–31 mars 2018, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 april 2018 till dess betalning sker,
 - b) upplupen ränta med dels 65,50 kr, dels 225,80 kr,
 - c) 2 419,40 kr avseende lön för perioden 29–31 maj 2018 och 59 677 kr avseende lön för juni, juli och den 1–12 augusti 2018, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 2 419,40 kr från den 25 maj 2018, på 25 000 kr från den 25 juni 2018, på 25 000 kr från den 25 juli 2018 och på 9 677 kr från den 25 augusti 2018 till dess betalning sker,
 - d) 7 161 kr i ekonomiskt skadestånd avseende förlorad semesterersättning för juni, juli och den 1–12 augusti 2018, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 augusti 2018 till dess betalning sker,
 - e) allmänt skadestånd med 100 000 kr för brott mot 18 § anställningsskyddslagen, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 13 september 2018 till dess betalning sker,
 - f) allmänt skadestånd med 20 000 kr för brott mot 19 § anställningsskyddslagen, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 13 september 2018 till dess betalning sker, och
 - g) allmänt skadestånd med 25 000 kr för brott mot 30 § anställningsskyddslagen, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 13 september 2018 till dess betalning sker.

3. Arbetsdomstolen förpliktar CenterLink Sverige AB att till Stockholms Lokala Samorganisation betala allmänt skadestånd med 25 000 kr för brott mot 30 § anställningsskyddslagen jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 13 september 2018 till dess betalning sker.

4. CenterLink Sverige AB ska ersätta Stockholms Lokala Samorganisation för deras rättegångskostnad med 189 456 kr, allt för ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Anna Flodin, Stefan Hult, Bengt Huldt, Stefan Lagervall, Håkan Löfgren och Carl-Gustaf Hjort. Enhälligt.

Rättssekreterare: Leo Nilsson Nannini