

Sammanfattning

En resemonter hos ett företag som tillverkar svetsutrustning m.m. har i samband med ett installationsuppdrag i Kina blivit frihetsberövad under 15 dagar på grund av att han i strid med landets lagstiftning vid ett tillfälle har köpt sexuella tjänster av kvinna. Fråga om det har förelegat saklig grund för uppsägning av arbetstagaren. Dessutom fråga om arbetsgivaren haft rätt att avstänga denne.

**ARBETSDOMSTOLEN**DOM  
2008-01-16  
StockholmDom nr 2/08  
Mål nr A 213/06**KÄRANDE**

Industrifacket Metall, 105 52 STOCKHOLM  
Ombud: förbundsjuristen Ellinor Gudmundsson, LO-TCO Rättsskydd AB,  
Box 1155, 111 81 STOCKHOLM

**SVARANDE**

1. Teknikarbetsgivarna, Box 5510, 114 85 STOCKHOLM  
2. ESAB Aktiebolag, 556005-7738, Box 8004, 402 77 GÖTEBORG  
Ombud för båda: jur. kand. Hans Lindberg, Teknikföretagens Service AB,  
Box 5510, 114 85 STOCKHOLM

**SAKEN**

ogiltigförklaring av uppsägning

---

Mellan Teknikarbetsgivarna och Industrifacket Metall (förbundet) gäller kollektivavtal, det s.k. teknikavtalet.

ESAB Aktiebolag är medlem i Teknikarbetsgivarna och är därigenom bundet av teknikavtalet. Bolaget, som ingår i en internationell koncern, utvecklar och tillverkar svets- och skärutrustning samt tillsatsmaterial till svetsning. Bolaget har en enhet i Laxå för tillverkning och installation av svetsutrustning.

R.L., som är medlem i förbundet, anställdes hos ESAB Aktiebolag år 1973. Han har haft sin placering i Laxå men har under senare år arbetat främst som resemontör. Den 14 maj 2006, under en tjänsteresa till Kina, köpte R.L. sexuella tjänster av en prostituerad. Han greps av polis och var frihetsberövad under femton dagar. Den 19 juni 2006 återvände R.L. till sin arbetsplats i Sverige. Samma dag fick han en skriftlig erinran av bolaget. Den 21 juni 2006 varslade bolaget R.L. om uppsägning. Uppsägningen verkställdes den 5 juli 2006. I samband härmed blev R.L. avstängd från arbetet.

Med anledning av uppsägningen har uppkommit tvist mellan parterna. Tvisteförhandlingar har förts mellan dem utan att de har kunnat enas.

Förbundet har väckt talan i Arbetsdomstolen och har därvid yrkat att Arbetsdomstolen ska

1. ogiltigförklara uppsägningen av R.L.,
2. förplikta bolaget att för åsidosättande av 7 § anställningsskyddslagen utge allmänt skadestånd till R.L. med 120 000 kr, samt

3. förplikta bolaget att för åsidosättande av 34 § andra stycket anställnings- skyddslagen utge allmänt skadestånd till R.L. med 80 000 kr.

Förbundet har vidare yrkat ränta på de allmänna skadestånden enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 16 november 2006, till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet. Endast sättet att beräkna ränta har vitsordats som skäligt.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

### **Förbundet**

Bolaget ägs av ett brittiskt företag. Inom hela koncernen finns omkring 6 700 anställda, av vilka omkring 500 är sysselsatta i Laxå.

R.L. är nu 52 år. Han anställdes hos bolaget när han var 18 år och har alltså varit anställd under 34 år. R.L. har under denna tid varit en uppskattad och lojal medarbetare, och det har inte funnits något att anmärka mot honom. Han är en av de mest erfarna serviceteknikerna vid bolaget i Laxå. R.L. har främst arbetat som resemontör. Arbetsuppgifterna innebär att han tillsammans med andra i ett arbetslag installerar och testar anläggningar hos kunder i ett flertal länder. Anläggningarna är stora och arbetet tar oftast lång tid att slutföra. Arbetet medför längre tjänsteresor. Detta har inte varit något problem för R.L., eftersom han är ensamstående.

I slutet av mars 2006 reste R.L. tillsammans med två svenska kollegor till Kina för att delta i ett projektarbete. Svenskarna ingick i ett arbetslag om tio personer som skulle utföra en installation i Guanzhou. På lördagskvällen den 13 maj 2006 träffade R.L. två kinesiska kvinnor. En av kvinnorna erbjöd honom sexuella tjänster på hans hotellrum. R.L. hade träffat denna kvinna vid ett tidigare tillfälle. Han kände inte till att hon var prostituerad. Den 14 maj 2006 greps R.L. av polis. Han blev senare förd till häkte. R.L. visste att prostitution var vanlig och utbredd i Kina, men han hade inte anledning att tro att köp av sexuella tjänster var olagligt. De kinesiska myndigheterna bestämde att han skulle sitta i häkte under femton dagar.

Den 14 maj 2006 lyckades R.L. få kontakt med sin svenske kollega för att informera denne om vad som hänt. Kollegan kontaktade i sin tur deras närmaste chef i Sverige, S.O.J., och informerade denne om vad som hänt. S.O.J. rapporterade saken till eftermarknadschefen P.K.. P.K. och S.O.J. bestämde att de till det kinesiska kundföretaget skulle uppge att R.L. blivit sjuk och därför hade tvingats återvända till Sverige. De bestämde också att R.L. skulle återvända till Sverige så snart han skaffat nytt pass och visum.

Den 16 juni 2006 återvände R.L. till Sverige. Den 19 juni 2006 inställde han sig till ett samtal på arbetsplatsen med P.K. och personalchefen I.K..

Dessförinnan hade P.K. förklarat att R.L. inte riskerade sin anställning på grund av händelsen i Kina. Vid samtalet fick R.L. ta emot en skriftlig erinran. Såväl R.L. som den lokala fackliga organisationen uppfattade denna erinran som den enda arbetsrättsliga påföljden med anledning av händelsen i Kina, dvs. att saken därmed var utagerad. Bolaget förbehöll sig i handlingen endast rätten att återkomma angående de kostnader som uppkommit till följd av att bolaget hade tvingats att skicka en ersättare till Kina för att fullgöra R.L:s arbetsuppgifter där. Det ska framhållas att P.K. hade befogenhet att företräda bolaget när han fattade beslut innebärande att en erinran utgjorde en tillräckligt ingripande arbetsrättslig åtgärd.

Senare samma dag, den 19 juni 2006, blev R.L. kallad till ett samtal med K.E., som är bolagets europachef och som vid tidpunkten även var platschef i Laxå. Vid detta samtal var inte P.K. närvarande. K.E. frågade bl.a. om R.L. kände till att det fanns en uppförandekodex vid bolaget och att det var olagligt att köpa sexuella tjänster i Kina. R.L. förklarade dels att han inte kände till bolagets uppförandekodex, dels att han inte hade vetat att det var olagligt att köpa sexuella tjänster i Kina. Arbetsgivarparterna har i tvisten anfört att R.L. vid detta samtal skulle ha erkänt att han tidigare köpt sexuella tjänster i Kina. Detta påstående är oriktigt.

Den 21 juni 2006 varslades R.L. av bolaget om uppsägning av personliga skäl och den 5 juli 2006 verkställdes uppsägningen. Bolaget åberopade som grund för uppsägningen att R.L. på ett allvarligt sätt hade brutit mot bolagets regler genom att under en pågående tjänsteresa till Kina bryta mot lokal lag. I samband med uppsägningen blev R.L. även avstängd från sitt arbete. Även P.K. blev uppsagd från sin anställning i bolaget. Efter uppsägningen kände sig R.L. tvingad att bemöta de rykten som florerade på arbetsplatsen till följd av att bolaget lagt ut viss information på bolagets intranät. Han berättade därför för sina arbetskamrater om vad som hänt i Kina.

Bolagets uppförandekodex infördes en kort tid innan R.L. reste till Kina. Varken R.L. eller hans kollegor hade blivit informerade om uppförandekodexen och dess betydelse för anställningen. Det var inte heller känt för R.L. att uppförandekodexen återfanns på bolagets intranät.

Bolaget drabbades inte av några omfattande kostnader med anledning av R.L:s frihetsberövande. R.L. ersattes omgående av en annan resemontör. Aktivitetsnivån på projektet var låg redan vid tidpunkten för hans frihetsberövande, vilket berodde på att det kinesiska kundföretaget inte kunde tillhandahålla det material som behövdes för arbetet. De kostnader som bolaget haft för R.L:s hotellrum och traktamente utgör inte en lönekostnad, utan avser merkostnader som uppkommit för R.L. på grund av hans utlandstjänstgöring.

#### *Förbundets syn på uppsägningen*

Det brott som R.L. gjort sig skyldig till har begåtts utanför tjänsten och saknar helt samband med hans anställning eller arbetsuppgifter. Brottet i sig är inte heller av sådan art att det kan läggas till grund för en uppsägning eller

ett avskedande. Enligt förbundets mening finns det inte någon risk för att bolagets anseende skadas om R.L. får behålla sin anställning. Förbundet gör vidare gällande att inte heller straffets längd utgör grund för uppsägning. R.L. var frihetsberövad under endast 15 dagar. R.L. var anställd som servicetekniker och kan inte anses ha haft en sådan ställning att bolagets förtroende för honom skulle ha särskilt påverkats av händelsen i Kina. Han hade heller ingen nyckelposition i företaget. Förbundet vill särskilt peka på att R.L. varit anställd i bolaget under 33 år och att han under de senaste 25 åren mestadels haft utlandsuppdrag. Fram till den i målet aktuella händelsen hade han utfört sitt arbete utan några som helst anmärkningar.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att bolagets uppförandekodex har betydelse för R.L:s anställningsförhållande. R.L. hade inte tagit del av detta dokument. Uppförandekodexen, som bolaget ensidigt utfärdat, utgör endast allmänna riktlinjer som är tillämpliga i den världsomfattande koncern som bolaget ingår i. Bolagets uppförandekodex saknar betydelse för bedömningen av uppsägningen.

R.L. har mottagit en skriftlig erinran som reglerar den arbetsrättsliga påföljden. Bolaget har inte gjort något förbehåll eller markering som utvisar att bolaget inte ansåg ärendet som avslutat. R.L. har därför haft befogad anledning att anta att arbetsgivaren inte skulle vidta någon ytterligare arbetsrättslig åtgärd. Bolaget har därmed inte haft rätt att åberopa händelsen i Kina som skäl för en senare vidtagen uppsägning.

Bolaget har i alla händelser inte uppfyllt sin omplaceringsskyldighet. Någon omplaceringsutredning har inte ens övervägts innan uppsägningen vidtogs. Uppsägningen strider enligt förbundets uppfattning mot 7 § anställningsskyddslagen.

#### *Avstängningen*

R.L. har stängts av från arbetet på grund av samma omständigheter som föranlett uppsägningen. Det har inte förelegat särskilda skäl för avstängningen. Den har därmed stått i strid med regleringen i 34 § andra stycket anställningsskyddslagen. Bolaget ska även på denna grund förpliktas att utge allmänt skadestånd till R.L..

## Arbetsgivarparterna

Bolaget har anseende som en framstående industri inom svetsverksamhet. För närvarande håller bolaget på att bygga upp och utveckla en omfattande verksamhet i Asien, särskilt i Kina. Det rör sig om investeringar i mångmiljonklassen.

R.L. var vid tidpunkten för uppsägningen anställd som resemontör. I samband med ett uppdrag i Kina greps han den 14 maj 2006 av polis sedan han hade köpt sexuella tjänster av en prostituerad. R.L. var därefter frihetsberövad under 15 dagar. Samma dag som han greps informerade R.L. sin svenske kollega om vad som inträffat. Denne meddelade deras gemensamma chef, som skickade en ersättare som fick slutföra R.L:s uppgifter i Guanzhou. Det bestämdes också att R.L. skulle återvända hem efter frigivningen.

Den 5 juni 2006 erhöll bolaget ett e-postmeddelande av vilket framgick att det kinesiska kundföretaget hade fått kännedom om skälet till R.L:s frånvaro, nämligen att han suttit fängslad på grund av köp av sexuella tjänster.

Efter frigivningen var R.L. tvungen att utverka ett nytt visum. Detta tog några dagar och han inställde sig på arbetsplatsen i Laxå först den 19 juni 2006. Bolaget överlämnade då en skriftlig erinran till R.L.. Senare samma dag kallades han till ett samtal med personalchefen I.K. och platschefen K.E.. Vid samtalet framkom dels att R.L. hade känt till att det var olagligt att köpa sexuella tjänster i Kina, dels att detta inte var första gången han hade gjort det. R.L. förklarade även att han skrivit på det papper som polisen förelade honom i tron att påföljden skulle stanna vid böter. Både K.E. och I.K. ansåg att R.L. uppträdde nonchalant vid samtalet och inte insåg allvaret i det inträffade. Den 21 juni 2006 varslades R.L. om uppsägning och uppsägningen verkställdes den 5 juli 2006.

R.L. hade tidigare tagit del av bolagets uppförandekodex. Bolaget förväntar sig att de anställda lever upp till de krav som ställs i detta dokument. Uppförandekodexen innebär bl.a. att de anställda ska följa lagar och bestämmelser i de länder där de arbetar. De anställda representerar bolaget även under tid som inte utgör arbetstid. R.L. har begått ett brott som man ser allvarligt på i Kina. Hans handlande framstår inte som grundat i en plötslig ingivelse. Det har inte heller framkommit några omständigheter av mer personlig art som gör hans handlande ursäktligt.

Händelsen innebar ett avbräck i bolagets pågående etablering i Kina. Bolaget drabbades av direkta merkostnader på 78 546 kronor till följd av R.L:s handlande. Dessutom uppkom förseningar i projektet som ledde till att detta knappt gav någon vinst för bolaget.

### *Arbetsgivarparternas grunder för bestridandet*

Den brottslighet som R.L. gjort sig skyldig till är av sådan karaktär att bolaget förlorat förtroendet för honom. Bolagets anseende i förhållande till kunder och övrig personal skulle påverkas negativt om det blir känt att han får behålla sin anställning. Brottsligheten strider mot bolagets uppförandekodex. Befattningen som servicetekniker är kvalificerad och ställer krav på förtroende från bolaget och arbetskamrater. Även de kostnader och olägenheter som bolaget har åsamkats till följd av R.L:s frånvaro på grund av fängelsestraffet talar för en uppsägning. R.L:s brott är av den arten att det utgör laglig grund för ett avskedande. Det har därför inte förelegat någon skyldighet för bolaget att söka omplacera R.L.. Att bolaget valde den mildare åtgärden att säga upp honom ändrar inte på den saken.

Bolaget beslöt att stänga av R.L. från arbetsplatsen. Skälet för detta är att R.L:s agerande måste upplevas som kränkande av de kvinnor som är anställda hos bolaget.

### **Domskäl**

Bakgrunden till tvisten är att R.L. i sitt arbete som resemonter under ett uppdrag i Kina i maj 2006 vid ett tillfälle gjorde sig skyldig till köp av sexuella tjänster och därför blev frihetsberövad under 15 dagar. Han blev efter frigivandet återkallad till Sverige, där han blev uppsagd från anställningen och avstängd från arbetsplatsen i Laxå.

Tvisten gäller frågorna om bolaget har haft laga skäl för uppsägningen och avstängningen av R.L..

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med R.L. samt vittnesförhör med klubbordföranden U.L. och dåvarande eftermarknadschefen P.K.. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med personalchefen I.K. och dåvarande platschefen i Laxå K.E.. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

### *Händelseförloppet*

Vad som inträffade i samband med händelsen i Kina är i allt väsentligt ostridigt. R.L. deltog för bolagets räkning i installationen av en svetsanläggning hos ett kinesiskt företag. Han ingick i ett av bolagets utsänt arbetslag om sammanlagt tio anställda. På kvällen den 13 maj 2006 köpte R.L. en sexuell tjänst av en kinesisk kvinna. Han greps senare under natten av den kinesiska polisen och var sedan frihetsberövad under 15 dagar. Han hade i samband med frihetsberövandet lyckats kontakta en arbetskamrat som informerade R.L:s chef om händelsen. Av utredningen i målet framgår att det kinesiska kundföretaget snart därefter fick kännedom om skälet till R.L:s frånvaro. Efter frigivandet återvände R.L. enligt beslut av bolaget till Sverige, dit han anlände den 16 juni 2006. När han återkom till sin arbetsplats den 19 juni 2006 blev han kallad till samtal med sin närmaste chef och fick en skriftlig

erinran. Senare samma dag kallades han till samtal med personalchefen I.K. och platschefen K.E.. Bolaget beslöt den 21 juni 2006 att säga upp R.L.. Han blev då även avstängd från arbetet.

Arbetsgivarparterna har i målet gjort gällande att det aktuella projektet i Kina blev starkt försenat på grund av R.L:s frånvaro från arbetsplatsen där. Enligt de uppgifter som lämnats inför Arbetsdomstolen av K.E. var det R.L:s frånvaro som var skälet till att projektet inte kom att färdigställas på den utsatta tiden. Av bl.a. R.L:s uppgifter framgår emellertid att det förekom olika svårigheter med projektet som berodde i huvudsak på det kinesiska kundföretagets agerande och som ledde till att arbetet stod stilla vid den tidpunkt då R.L. blev frihetsberövad. Uppgifter i samma riktning har lämnats av P.K.. Arbetsgivarparternas uppgifter om den betydelse som R.L:s frånvaro kom att få framstår enligt domstolens mening som överdrivna. Däremot står det klart att bolaget drabbades av extra kostnader på grund av att R.L. blev frihetsberövad och måste ersättas med en annan resementör.

#### *Förelåg saklig grund för uppsägningen av R.L. ?*

Förbundet har anfört att den skriftliga erinran som bolaget lämnade till R.L. ett par dagar före varslet om uppsägning innebar att saken var utagerad, och att bolaget därefter inte haft rätt att med återopande av samma händelse säga upp honom. Arbetsgivarparterna har bestritt att den skriftliga erinran skulle ha den betydelsen att bolaget därefter inte hade rätt att tillgripa en uppsägning. Arbetsdomstolen har av skäl som kommer att framgå i det följande inte anledning att behandla denna tvistefråga. Domstolen väljer att i stället inrikta sina överväganden på frågan om R.L:s handlande i Kina var sådant att det kan motivera en uppsägning.

En utgångspunkt för domstolens prövning är att det brott som R.L. gjort sig skyldig till har begåtts utom anställningen och inte hade något samband med fullgörandet av hans arbetsuppgifter. Frågan huruvida brottslighet som en anställd begått utanför arbetet kan läggas till grund för uppsägning kan inte besvaras generellt. Arbetsdomstolen har i sin praxis uttalat att det ytterst måste göras en prövning med utgångspunkt i omständigheterna i det enskilda fallet, där en avvägning får göras mellan arbetstagarens intresse av att få behålla anställningen och arbetsgivarens intresse av att upplösa anställningsförhållandet (se domen 2004 nr 30 och där anförda rättsfall). I domen 1984 nr 9 uttalade Arbetsdomstolen att det är givet att, i fall då arbetsgivarens intresse är hänförligt till något förhållande som ligger vid sidan av arbetstagarens fullgörande av arbetsuppgifterna, en uppsägning kan anses sakligt grundad endast om arbetsgivarens skäl är tungt vägande och en omplacering inte kan komma ifråga.

Enligt domstolens mening är det uppenbart att redan det förhållandet att R.L. på grund av frihetsberövandet var frånvarande från arbetsplatsen under 15 dagar inte kan tillmätas någon självständig betydelse för uppsägningsfrågan (jfr domarna 1978 nr 86, 1993 nr 127 och 2004 nr 30). Om uppsägningen ska godtas, måste detta därför kunna motiveras av andra omständigheter. Det står i och för sig klart att R.L:s handlande ledde till att bolaget hamnade i



svårigheter. Den kinesiska marknaden var viktig för bolaget, och för dess förhållande till det kinesiska kundföretaget måste R.L:s handlande ha inneburit en förtroendeförlust. Det har som nämnts framkommit att det kinesiska kundföretaget fick kännedom om skälet till hans frånvaro från arbetsplatsen. Vad som nu anförs om förtroendeskadans för bolaget har sin giltighet trots att R.L. inte hade någon chefsposition och trots att händelsen inträffade på hans fritid. Hans frånvaro fick till följd att en ersättare måste sändas från Sverige till Kina. Det nu anförda talar för arbetsgivarparternas uppfattning i uppsägningsfrågan.

Arbetsgivarparterna har i målet åberopat en av bolaget utfärdad uppförandekodex. Denna har emellertid ett innehåll som är så allmänt hållet att den, även om R.L. skulle anses ha tagit del av den, inte kan tillmätas någon vikt vid domstolens prövning.

Enligt domstolens uppfattning bör särskilt följande omständigheter tillmätas betydelse vid bedömningen. Även om R.L. som utsänd resemontör måste sägas ha i viss mån representerat bolaget i Kina, hade han inte någon chefsposition eller annan särskild förtroendeställning hos bolaget. Han hade vid den aktuella tidpunkten varit anställd hos bolaget under 33 år med en väl vitsordad tjänstgöring. Av utredningen framgår att han var en mycket erfaren och uppskattad servicetekniker. R.L:s handling framstår som en enstaka impulshandling som han har förklarat sig ångra djupt. Han drabbades personligen hårt av fängelsevistelsen i Kina. Inte minst med hänsyn till R.L:s ålder måste det antas att han utan anställning hos bolaget riskerar att ställas helt utanför arbetsmarknaden. Arbetsdomstolen kommer mot denna bakgrund till uppfattningen att de skäl som anförs från arbetsgivarparternas sida inte har sådan tyngd att R.L:s brottslighet utom tjänsten kan föranleda att uppsägningen är sakligt grundad.

Till det anförda kommer att det är svårt att förstå att bolaget inte skulle kunna utnyttja R.L:s tjänster, om inte i Kina så i andra delar av världen eller för den delen vid anläggningen i Laxå. Arbetsgivarparterna har heller inte gjort gällande att något sådant skulle vara omöjligt, utan har enbart framhållit att den brottslighet R.L. gjort sig skyldig till är av sådan art att han av jämställdhetshänsyn och hänsyn till kvinnliga arbetskamrater inte borde ha tillgång till arbetsplatsen. Vad arbetsgivarparterna har anfört i den delen innebär strängt taget att den som gjort sig skyldig till köp av sexuell tjänst i princip alltid skulle kunna skiljas från anställningen, oavsett gärningens samband med arbetet. Ett sådant synsätt kan domstolen inte godta.

Arbetsdomstolen kommer sammanfattningsvis till uppfattningen att det inte har förelegat saklig grund för bolagets uppsägning av R.L..

### *Hade bolaget rätt att avstänga R.L. från arbetet?*

Vid tvist om en uppsägning får en arbetstagare enligt huvudregeln i 34 § andra stycket anställningsskyddslagen inte avstängas från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen. Ett undantag gäller dock om det finns särskilda skäl. Detta undantag tar sikte bl.a. på fall då arbetsgivaren på grund av arbetstagarens beteende eller anställningens särskilda beskaffenhet har ett legitimt behov av att omedelbart stänga av arbetstagaren från arbetet. Som exempel kan anföras fall då arbetstagaren på grund av sitt beteende kan utgöra en fara på arbetsplatsen eller fall då han intar en sådan framskjuten ställning i arbetsgivarens verksamhet att ett olämpligt uttalande från arbetstagarens sida inverkar skadligt på förtroendet mellan arbetsgivaren och dennes kundkrets.

I fråga om R.L. har som nämnts framkommit att han var en erfaren och uppskattad servicetekniker med långvarig och väl vitsordad tjänstgöring. Arbetsgivarparterna har anfört att avstängningsbeslutet var motiverat redan av det skälet att det strängt taget förelåg laga grund för ett avskedande av R.L.. Det ligger emellertid i vad som har uttalats i det föregående avsnittet av domskälen att domstolen inte kan ansluta sig till ett sådant synsätt. Det har enligt domstolens mening inte förekommit något särskilt skäl som hade kunnat berättiga den avstängning av R.L. som bolaget har vidtagit. Arbetsdomstolen anser det vara uppenbart att avstängningen har vidtagits i strid mot 34 § andra stycket anställningsskyddslagen.

### *Skadestånd m.m.*

Eftersom det inte har förelegat saklig grund för uppsägningen, ska förbundets yrkande om ogiltigförklaring bifallas. Bolaget har genom uppsägningen ådragit sig skyldighet att utge allmänt skadestånd till R.L.. Vid bestämmande av skadeståndsbeloppet bör enligt domstolens mening beaktas att R.L. genom sitt handlande själv medverkade till den situation som ledde till uppsägningen. Skadeståndet bör därför bestämmas till ett lägre belopp än vad som är normalt. Domstolen bestämmer beloppet till 40 000 kr.

Bolaget har vidare ådragit sig skyldighet att utge allmänt skadestånd till R.L. genom den felaktiga avstängningen. Bolagets beslut i den delen innefattade enligt domstolens mening ett flagrant åsidosättande av 34 § andra stycket anställningsskyddslagen. Domstolen anser att skadeståndet för detta bör bestämmas till 50 000 kr.

### *Rättegångskostnader*

Vid denna utgång ska arbetsgivarparterna utge ersättning för förbundets rättegångskostnader. Det belopp som yrkats har vitsordats som skäligt av arbetsgivarparterna.

**Domslut**

1. Arbetsdomstolen förklarar att ESAB Aktiebolags uppsägning av R.L. är ogiltig.
2. Arbetsdomstolen förpliktar ESAB Aktiebolag att till R.L. utge allmänt skadestånd för brott mot 7 § anställningsskyddslagen med fyrtyotusen (40 000) kr jämte ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från den 16 januari 2008 till dess betalning sker.
3. Arbetsdomstolen förpliktar ESAB Aktiebolag att till R.L. utge allmänt skadestånd för brott mot 34 § andra stycket anställningsskyddslagen med femtyotusen (50 000) kr jämte ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från den 16 januari 2008 till dess betalning sker.
4. Arbetsdomstolen förpliktar arbetsgivarparterna att med hälften vardera utge ersättning för Industrifacket Metalls rättegångskostnader med tvåhundra sextyoåtåtusen etthundraåtåtio sex (268 186) kr, varav 256 992 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Michaël Koch, Ulla Erlandsson, Christer Måhl, Rolf Hugert, Inger Mattsson Kasserud, Inger Öhrn Karlsson och Margareta Zandén.  
Enhälligt.

Sekreterare: Inge-Marie Nilsson