

En kemist som under ett antal månader fått lägre lön än den som framgick av hans anställningsavtal kontaktade sin arbetstagarorganisation som sände arbetsgivaren ett kravbrev om de lönebelopp som dragits av. När arbetsgivarbolaget fick kravbrevet uppstod en ordväxling med förhöjt tonläge mellan bolagets företrädare och arbetstagaren, varpå arbetstagaren lämnade arbetsplatsen för att inte mer återkomma. Fråga om lönesänkningen varit avtalad och om arbetstagaren självmant lämnat anställningen eller om han blivit avskedad samt om det i så fall har inneburit en kränkning av arbetstagarens föreningsrätt och ett intrång i arbetstagarorganisationens verksamhet. Även fråga om bolaget utnyttjat en oklar situation om arbetstagarens anställning på ett sådant sätt att det är att jämställa med ett avskedande.

Fråga om hur stort, om något, allmänt skadestånd som ska betalas på grund av att arbetsgivaren i strid med 26 § semesterlagen betalat ut arbetstagarens semesterlön månadsvis.

Fråga om partsställningen i målet, bl.a. om arbetstagarorganisation får föra talan för medlem i tvister som handläggs gemensamt enligt 2 kap. 1 § tredje stycket arbetstvistlagen.

**ARBETSDOMSTOLEN**Dom  
2017-03-08  
StockholmDom nr 13/17  
Mål nr A 200/15**KÄRANDE**

1. Unionen, Olof Palmes gata 17, 105 32 Stockholm

2. E.G. i Gävle

Ombud för 1 och 2: förbundsjuristen Bo Villner, LO-TCO Rättsskydd AB,  
Box 1155, 111 81 Stockholm**SVARANDE**1. Betax produkt Kommanditbolag, 917584-6487, Upplandsgatan 18,  
802 83 Gävle

2. H.B. i Sandviken

Ombud för 1 och 2: advokaten Thomas Öberg, Andersson &amp; Öberg Advokatfirma HB, Box 6087, 800 06 Gävle

**SAKEN**

skadestånd på grund av avskedande m.m.

---

**Bakgrund**

Betax produkt Kommanditbolag (bolaget) är inte bundet av kollektivavtal. Bolagets firma tecknas av komplementären H.B. ensam. E.G. är medlem i Unionen.

E.G. anställdes som kemist hos bolaget den 1 juli 2014. Av det skriftliga anställningsavtalet framgår att det var en tillsvidareanställning på heltid med en månadslön om 33 931 kr inklusive semesterlön.

Från och med den 1 mars 2015 betalade bolaget en månadslön till E.G. som var 14 439 kr lägre än den månadslön som framgår av anställningsavtalet.

Den 1 december 2015 upprättade Unionens regionalombudsman K.La. ett kravbrev om de lönebelopp som dragits av från E.G:s månadslön.

Bolaget fick kravbrevet den 2 december 2015. Både H.B. och E.G. befann sig då i bolagets lokaler. När H.B. hade öppnat kravbrevet ropade han på E.G. E.G. gick fram till bordet där H.B. satt. Det uppstod en ordväxling med förhöjt tonläge mellan dem. Parterna är oense om vad som hände sedan. Parterna är dock överens om att E.G. efter ordväxlingen lämnade arbetsplatsen, och sina nycklar dit, och att han därefter inte har arbetat för bolagets räkning.

Parterna är överens om att H.B. i egenskap av komplementär svarar för bolagets förpliktelser.

Parterna tvistar om flera frågor:

- a) Har bolaget och E.G. kommit överens om att E.G. från och med den 1 mars 2015 ska arbeta halvtid med åtföljande lönesänkning?
- b) Har bolaget avskedat E.G. den 2 december 2015 och har det i så fall inneburit en kränkning av E.G:s föreningsrätt och ett intrång i Unionens verksamhet?
- c) Har bolaget utnyttjat en oklar situation om E.G:s anställning, som uppkommit den 2 december 2015, på ett sådant sätt att det som inträffat är att jämställa med ett avskedande av E.G.? Den frågan behöver besvaras bara om svaret på frågan b ovan är nekande.
- d) Har bolaget skilt E.G. från anställningen genom lönesänkningen från och med den 1 mars 2015? Den frågan behöver besvaras bara om svaren på frågorna b och c ovan är nekande.
- e) Hur stort allmänt skadestånd, om något, ska bolaget betala E.G. för att bolaget i strid med 26 § semesterlagen har betalat ut hans semesterlön månadsvis?

Parterna har tvisteförhandlat den 10 december 2015 utan att kunna komma överens.

### **Yrkanden**

Unionen har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att, solidariskt med H.B., till E.G. betala

1. lön/ekonomiskt skadestånd med 129 951 kr för perioden den 1 mars–30 november 2015, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på varje månadsbelopp om 14 439 kr från den 25:e i respektive månad till dess betalning sker,
2. lön/ekonomiskt skadestånd med 1 116 kr för den 1 december 2015, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från och med den 25 december 2015 till dess betalning sker,
3. allmänt skadestånd med 150 000 kr för brott mot 18 § anställningsskyddslagen,
4. allmänt skadestånd med 150 000 kr för brott mot 8 § medbestämmandelagen,
5. ekonomiskt skadestånd med 65 673 kr för perioden den 2 december 2015–31 januari 2016, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 31 742 kr från den 25 december 2015 och på 33 931 kr från den 25 januari 2016 till dess betalning sker,
6. allmänt skadestånd med 10 000 kr för brott mot 19 § anställningsskyddslagen,
7. allmänt skadestånd med 10 000 kr för brott mot 30 § anställningsskyddslagen,
8. allmänt skadestånd med 20 000 kr för brott mot 26 § semesterlagen.

E.G. har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta H.B. att, solidariskt med bolaget, till honom betala belopp och ränta i enlighet med punkt 1–8 ovan.

E.G. har vidare, för det fall att Arbetsdomstolen skulle komma fram till att Unionen inte får väcka och utföra talan i Arbetsdomstolen för honom i enlighet med yrkandena i punkt 1–3 och 5–8 ovan, för egen räkning framställt samma yrkanden.

Unionen har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget och H.B. att, solidariskt, till Unionen betala allmänt skadestånd med 150 000 kr för brott mot 8 § medbestämmandelagen och 30 000 kr för brott mot 30 § anställningsskyddslagen.

På de allmänna skadestånden har ränta enligt 6 § räntelagen yrkats från den dag då bolaget respektive H.B. delgavs stämning (den 14 januari respektive 13 maj 2016) till dess betalning sker.

Bolaget och H.B. har bestritt samtliga yrkanden. Inga belopp för allmänt skadestånd har vitsordats, men de yrkade beloppen för lön och ekonomiskt skadestånd, liksom ränteberäkningen, har vitsordats som skäligen i och för sig.

Bolaget och H.B. har medgett brott mot semesterlagen, men gjort gällande att det allmänna skadeståndet ska jämkas till noll.

Unionen och E.G. har bestritt att det finns jämkningsskäl.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Parterna har utvecklat sin talan i huvudsak enligt följande.

## **Arbetstagarparterna**

### *Sammanfattning av grunderna*

Bolaget har från och med den 1 mars 2015 till och med den 1 december 2015 inte betalat avtalad lön till E.G. Bolaget är därför skyldigt att betala de uteblivna lönebeloppen till E.G.

E.G. har den 2 december 2015 avskedats från sin tillsvidareanställning hos bolaget utan att det funnits ens saklig grund för uppsägning. Han har därmed rätt till allmänt skadestånd för den kränkning som avskedandet inneburit och ersättning för den ekonomiska skada han lidit till följd av bolagets agerande.

Avskedandet har skett genom de åtgärder bolagets företrädare H.B. vidtog mot E.G. i bolagets lokaler den 2 december 2015 i enlighet med vad som anges nedan.

Bolaget har den 2 december 2015 avskedat E.G., genom de åtgärder bolagets företrädare H.B. vidtog mot E.G. i bolagets lokaler den 2 december 2015 i enlighet med vad som anges nedan, för att han utnyttjat sin föreningsrätt, vilket strider mot 8 § medbestämmandelagen. Bolaget har

därigenom blivit skyldigt att betala allmänt skadestånd till E.G. och Unionen.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget inte genom åtgärderna den 2 december 2015 avskedat E.G., görs det gällande att bolaget har utnyttjat den oklara situation som uppkom efter det som förekom i bolagets lokaler den 2 december 2015 och inte vidtagit någon åtgärd för att undanröja den oklarhet om E.G:s anställning som uppkommit. Det som inträffat är därmed att jämställa med ett avskedande av E.G.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att det inte är styrkt att E.G. avskedats den 2 december 2015, har bolaget i vart fall skilt honom från anställningen genom att bolaget i strid med anställningsavtalet sänkte hans lön från och med den 1 mars 2015. Bolaget har därigenom blivit skyldigt att betala allmänt och ekonomiskt skadestånd till E.G.

Bolaget har inte underrättat E.G. om någon av de tilltänkta åtgärderna i enlighet med 30 § anställningsskyddslagen och inte heller varslat den lokala arbetstagarorganisationen enligt samma bestämmelse. Bolaget har vidare inte lämnat E.G. någon skriftlig handling med besvärshänvisning enligt 19 § anställningsskyddslagen. För dessa brott mot anställningsskyddslagen ska bolaget betala allmänt skadestånd till såväl E.G. som Unionen.

Bolaget har i strid med 26 § semesterlagen betalat ut semesterlön månadsvis. Bolaget är därför skyldigt att betala allmänt skadestånd till E.G. Det saknas jämkningsskäl.

H.B. svarar i egenskap av komplementär i bolaget för bolagets förpliktelser och är därför skyldig att solidariskt med bolaget betala yrkade belopp.

#### *Lönesänkningen*

Bolaget och E.G. har inte haft något samtal i februari 2015 om att E.G. skulle gå ned i arbetstid. Någon överenskommelse om detta har inte träffats. Det är bolaget som ska bevisa att det har träffats en överenskommelse om att anställningen skulle nedbringas till en halvtidstjänst. Det stämmer inte att bolagets kunder inte var nöjda med bolagets produkter.

E.G. fick kännedom om lönesänkningen först när han läste lönebeskedet för mars 2015. E.G. frågade bolaget hur det kom sig att han inte fick lön i enlighet med anställningsavtalet. Bolaget svarade att han skulle kompenseras för detta senare och gav därmed uttryck för att det bara var fråga om en tillfällig lönesänkning. E.G. kompengades aldrig för avdragna belopp.

E.G. har alltsedan han började anställningen arbetat heltid. Trots detta har bolaget ensidigt sänkt hans lön. Att E.G. arbetat heltid framgår av ett av bolaget utfärdat arbetsgivarintyg daterat den 20 oktober 2015 och av hans lönespecifikationer för mars–november 2015. Av lönespecifikationen för mars 2015 framgår att E.G:s månadslön har halverats, trots att han arbetat i

samma omfattning som tidigare. Efter att tvist uppstått mellan parterna upprättade bolaget ett korrigerat arbetsgivarintyg där antalet arbetade timmar hade justerats.

E.G. har genom sin anställning hos bolaget haft ett arbetstillstånd i Sverige. Han har därför, i väntan på ett permanent uppehållstillstånd, velat undvika att ställa krav på bolaget.

*Den 2 december 2015*

I november 2015 kontaktade E.G. Unionen med anledning av att bolaget under flera månader hade gjort avdrag på hans lön. Ombudsmannen K.La. upprättade den 1 december 2015 ett kravbrev till bolaget om de avdragna lönebeloppen.

Den 2 december 2015 befann sig endast E.G. och H.B. i bolagets lokaler. När posten kom vid 11-tiden ropade H.B. på E.G. E.G. gick fram till det bord där H.B. satt. H.B. ställde sig upp med Unionens kravbrev i handen. H.B. var mycket upprörd och frågade hur E.G. kunde ange honom till facket. H.B. knycklade ihop kravbrevet. E.G. förklarade att han hade försökt prata med H.B. om lönen, men utan resultat, och att han därför hade vänt sig till facket. H.B. skrek att E.G. inte skulle få en krona och slängde kravbrevet på golvet. Därefter riktade han ett slag mot E.G:s ansikte. E.G. reagerade snabbt och lyckades få upp händerna för ansiktet och därigenom undkomma slaget. E.G. var tvungen att lämna lokalen på grund av den hotfulla situationen. Det var således inte hans eget beslut att lämna arbetsplatsen. Han lämnade sin nyckel till bolagets lokaler på ett bord innan han sprang ut ur lokalen. H.B. skrek och svor och följde efter E.G. till ytterdörren där han stannade och skrek till E.G. att han aldrig ville se honom där igen. E.G. sprang och satte sig i sin bil som han hade parkerad utanför entrédörren. Hyresvärden R.K. har inte iakttagit händelseförloppet.

H.B:s åtgärder mot E.G. vidtogs på grund av att E.G. hade kontaktat Unionen. H.B. hänvisade under händelseförloppet till kravbrevet. Bolaget har således avskedat E.G. för att han utnyttjat sin föreningsrätt. Bolaget har därigenom gjort sig skyldigt till föreningsrättskränkning.

I allt fall har det efter det ovan beskrivna händelseförloppet varit oklart om E.G:s anställning bestod. E.G. uppfattade att han blev avskedad. Det har i den uppkomna situationen legat på bolaget att kontakta E.G. för att klargöra att hans anställning hos bolaget inte hade upphört. Bolaget har inte kontaktat E.G. och situationen är därför att jämställa med ett avskedande.

Direkt efter händelsen åkte E.G. hem till en nära vän. När han kom dit skakade han fortfarande av rädsla. Han hade först svårt att få fram vad som hänt. Vännen följde med E.G. till Unionen där de träffade K.La. K.La. upprättade följande dag en förhandlingsframställan till bolaget. Förhandling angående avskedandet och lönefordran hölls den 12 december 2015. Förhandlingen avslutades i oenighet.

Bolagets påstående om att E.G. skulle ha frånträtt sin anställning för att H.B. frågat varför han inte hade talat med denne om lönekraven framstår som en uppenbar efterhandskonstruktion. E.G. hade ingen anledning att bli upprörd, eftersom det var så det gick till. Det hör däremot till vanligheterna att arbetsgivare i sådana situationer uppvisar aggressioner mot den berörde arbetstagaren. Därtill kommer att E.G. var beroende av sin anställning hos bolaget av ekonomiska skäl och hade behov av en fortsatt anställning.

#### *Brottet mot 26 § semesterlagen och jämkning*

Bolaget har medgett brott mot 26 § semesterlagen. Eftersom lagens intresse av att semesterförmånerna ska betalas i samband med semesterledigheten har åsidosatts, ska allmänt skadestånd betalas.

Det saknas skäl att jämka det allmänna skadeståndet. E.G. har inte framställt något önskemål om att semesterlönen skulle betalas ut månadsvis. E.G. förstår inte svenska och förstod således inte heller innehållet i det skriftliga anställningsavtalet.

#### **Bolaget och H.B.**

##### *Sammanfattning av grunderna*

I början av februari 2015 träffade bolaget och E.G. en överenskommelse om att E.G. från och med den 1 mars 2015 skulle vara anställd på halvtid. Bolaget har betalat ut lön till E.G. för perioden mars–november 2015 i enlighet med överenskommelsen. E.G., som under den perioden arbetat halvtid, har inte rätt till ytterligare lön.

Bolaget har inte avskedat E.G. den 2 december 2015. Han har själv brutit anställningsförhållandet genom att lämna arbetsplatsen och därefter utebli. Bolaget har inte kränkt E.G:s föreningsrätt och därigenom brutit mot 8 § medbestämmandelagen. H.B. har inte i bolagets lokaler den 2 december 2015 vidtagit de åtgärder mot E.G. som Unionen och E.G. påstår. Det har inte funnits några oklarheter i fråga om E.G:s anställning bestod efter händelseförloppet. Det var tydligt att han självmant lämnade sin anställning.

Bolaget har inte vidtagit en åtgärd genom lönesänkningen från och med den 1 mars 2015 som är att likställa med ett avskedande. Lönesänkningen har grundats på en överenskommelse mellan bolaget och E.G. om att han från detta datum skulle arbeta halvtid.

Finner Arbetsdomstolen att bolaget har avskedat E.G., är det riktigt att bolaget har brutit mot 19 och 30 §§ anställningsskyddslagen.

Det är riktigt att bolaget har brutit mot 26 § semesterlagen genom att betala ut semesterlönen månadsvis. Det finns skäl att jämka det allmänna skadeståndet, eftersom E.G. framställt önskemål om att få semesterlönen månadsvis och då korrekt semesterersättning har utbetalats.

### *Om bolaget*

Bolaget producerar kemikalier och var i stort behov av en kemist. Avsikten var att E.G. och bolaget skulle inleda ett närmare samarbete med möjlighet för E.G. att bli delägare i verksamheten. Verksamheten utvecklades emellertid inte som planerat. Kunderna var inte nöjda med bolagets produkter och bolaget tog emot flera reklamationer. Volymerna och därmed också omsättningen och resultatet motsvarade inte vad bolaget hade räknat med i sin budget.

### *Lönesänkningen*

I början av februari 2015 förklarade H.B. för E.G. att bolaget inte hade råd att ha E.G. anställd på heltid och att bolaget avsåg att säga upp honom. E.G. blev orolig och ledsen och sade att han var beroende av anställningen för sitt uppehållstillstånd. E.G. bad H.B. att hjälpa honom och låta honom stanna hos bolaget. H.B. kände sympati för E.G:s situation och erbjöd honom anställning på halvtid med en månadslön om 17 292 kr jämte semesterersättning. E.G. blev glad och accepterade erbjudandet. Bolaget och E.G. var således överens om de nya anställningsvillkoren. De nya villkoren skulle gälla från och med den 1 mars 2015. E.G. arbetade vidare hos bolaget, men på halvtid. Den nya avtalade månadslönen betalades ut punktligt varje månad och E.G. visade inget missnöje med vare sig arbetsuppgifter eller lön.

Det har inte ägt rum något samtal mellan bolaget och E.G. med anledning av uppgifterna i hans lönebesked för mars 2015. Bolaget har inte heller lämnat något besked till E.G. om att han skulle kompenseras för avdragna lönebelopp.

K.Lj., som är redovisningskonsult och arbetar på en revisionsbyrå, hjälper bolaget med lönehantering och har bl.a. upprättat lönespecifikationer och arbetsgivarintyg för bolagets räkning. H.B. meddelade henne E.G:s nya lön, men de diskuterade inte i vilken omfattning E.G. skulle arbeta i fortsättningen. K.Lj. funderade inte heller över detta när hon upprättade lönespecifikationer för E.G. K.Lj. ändrade E.G:s månadslön, men inte hans arbetstidsmåt, i det datasystem som används för att skriva ut lönespecifikationer och arbetsgivarintyg.

I oktober 2015 upprättade och skickade K.Lj. på E.G:s begäran ett arbetsgivarintyg till honom. Bolaget hade inte lämnat instruktioner om vad som skulle stå i intyget, utan K.Lj. utgick från uppgifterna i datasystemet. Efter en begäran via mejl från E.G. upprättade hon den 15 december 2015 ett korrigerat arbetsgivarintyg med korrekt antal arbetade timmar.

### *Den 2 december 2015*

På morgonen den 2 december 2015 befann sig både H.B. och E.G. i bolagets produktions- och lagerlokal. H.B. satt vid ett arbetsbord och öppnade posten. När han öppnade Unionens brev med betalningskrav avseende E.G.



blev han chockad. H.B. frågade E.G., som befann sig några meter bort, vad detta var och varför denne inte hade talat med honom om kraven. E.G. blev mycket upprörd och gick fram till H.B. som satt kvar vid bordet. En ordväxling med förhöjt tonläge följde och mynnade ut i att E.G. slängde sina nycklar till lokalen på ett bord nära H.B. H.B. förblev sittande under hela händelseförloppet. E.G. lämnade lokalen och har därefter inte återkommit till arbetsplatsen.

H.B. har inte riktat något slag mot E.G. och har inte ropat efter honom att han aldrig ville se honom igen.

Under händelseförloppet befann sig bolagets hyresvärd R.K. i en lokal som ligger i anslutning till bolagets lokal. Han iakttog händelseförloppet genom dörröppningen mellan lokalerna. E.G. och H.B. talade turkiska med varandra. R.K. förstår inte turkiska, men såg vad som hände i lokalen.

Det har inte funnits några oklarheter i fråga om E.G:s anställning bestod efter händelseförloppet. Det var tydligt att han självmant lämnade sin anställning.

#### *Brottet mot 26 § semesterlagen och jämkning*

Bolaget har brutit mot 26 § semesterlagen. Det finns skäl att jämka skadeståndet med hänsyn till att det var E.G. som begärde att semesterlönen skulle betalas ut månadsvis samt då korrekt semesterersättning har utbetalats.

### **Utredningen**

Målen har avgjorts efter huvudförhandling. På begäran av arbetstagarparterna har E.G. hörts under sanningsförsäkran och vittnesförhör hållits med S.G. och K.La. På begäran av bolaget och H.B. har H.B. hörts under sanningsförsäkran och vittnesförhör hållits med R.K. och K.Lj. Skriftlig bevisning har också gåtts igenom.

### **Domskäl**

#### *Partsställningen*

Arbetsdomstolens behörighet som första domstol i målen grundas på att talan om ersättning till Unionen och medlemmen E.G. på grund av föreningsrättskränkning i strid med 8 § medbestämmandelagen är en arbetstvist som avses i medbestämmandelagen (2 kap. 1 § första stycket 1 arbetstvistlagen). I det målet får Unionen föra sin medlems talan i Arbetsdomstolen (2 kap. 6 § första stycket och 4 kap. 5 § första stycket arbetstvistlagen). Målet med yrkanden som grundar sig på föreningsrättskränkning har handlagts gemensamt, kumulerats, med andra mål som inte är sådana tvister som Arbetsdomstolen får ta upp som första domstol, om de hade handlagts var

för sig. Det kräver att Arbetsdomstolen anser att en gemensam handläggning är lämplig. Vid lämplighetsprövningen beaktar domstolen bl.a. vad målen gäller och vilket samband som finns mellan dem i fråga om t.ex. utredning samt om målen är så förberedda, t.ex. genom tvisteförhandlingar, att det räcker med ett eninstansförfarande. I detta fall har Arbetsdomstolen alltså ansett att det är lämpligt att målen handläggs gemensamt.

Tvisten mellan på ena sidan Unionen och E.G. och på andra sidan H.B. om den senares ansvar för bolagets förpliktelser i egenskap av komplementär i bolaget är inte en arbetstvist (AD 2014 nr 15) utan har handlagts gemensamt med föreningsrättskränkingsmålet med stöd av 1 kap. 1 § andra stycket arbetstvistlagen. Eftersom tvisten om H.B:s ansvar i egenskap av komplementär i arbetsgivarbolaget inte är en arbetstvist, får Unionen inte föra sin medlems talan i den tvisten utan E.G. måste själv föra sin talan i den delen (AD 2016 nr 22 och prop. 1974:77 s. 173).

Övriga tvister är arbetstvister som har handlagts gemensamt med föreningsrättskränkingsmålet med stöd av 2 kap. 1 § tredje stycket arbetstvistlagen. Frågan är om Unionen får föra E.G:s talan i Arbetsdomstolen i dessa tvister. Hade tvisterna tagits upp vid en tingsrätt, skulle Unionen inte ha fått föra hans talan där.

Av ordalydelsen av 4 kap. 5 § första stycket andra meningen arbetstvistlagen framgår dock att i arbetstvist som anges i 2 kap. 1 § arbetstvistlagen kan organisation väcka och utföra talan vid Arbetsdomstolen för medlem i organisationen. Organisationens behörighet har alltså enligt lagtexten inte begränsats till de arbetstvister som anges i första stycket i 2 kap. 1 § arbetstvistlagen. I förarbetena finns det emellertid vissa uttalanden som skulle kunna tolkas som att tanken varit att organisationen har behörighet att föra medlemmens talan i Arbetsdomstolen bara i de fall som anges i 2 kap. 1 § *första stycket* arbetstvistlagen, dvs. inte i arbetstvister som enligt tredje stycket i paragrafen handläggs gemensamt (prop. 1976/77:141 s. 44 och 57).

Lagtexten i 4 kap. 5 § arbetstvistlagen talar dock, enligt Arbetsdomstolens mening, för att organisationens behörighet att väcka och utföra talan för medlem även gäller när arbetstvister handläggs gemensamt enligt tredje stycket i 2 kap. 1 § arbetstvistlagen. Det finns också goda sakskalet för att en organisation som vill det ska få väcka och utföra en medlems talan i Arbetsdomstolen i ett mål som lämpligen handläggs gemensamt med ett mål där organisationen redan är part. Det blir färre parter, och förmodligen också ombud, i de sammanlagda målen, och medlemmen slipper vid förlust ifrån eget ansvar för rättegångskostnader samtidigt som den motpart som vinner kan få en mer betalningsstark rättegångskostnadsgäldenär. Dessutom gäller i det berörda fallet ett förhandlingskrav enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen. Mot den bakgrunden kommer Arbetsdomstolen fram till att Unionen får föra E.G:s talan i Arbetsdomstolen i alla arbetstvister i målen.

Det bör poängteras att den gjorda bedömningen bara gäller den situation som är aktuell i målen, nämligen att organisationen vill föra medlemmens talan, inte situationen när organisationen inte vill föra medlemmens talan, t.ex. därför att organisationen, men inte medlemmen, låtit bli att följa en s.k. talefrist.

### *Lönesänkningen*

#### Lönekravet

Bolaget och H.B. har gjort gällande att lönesänkningen per den 1 mars 2015 skedde efter en muntlig överenskommelse i början av februari 2015 mellan bolagets företrädare H.B. och E.G. om sänkning av både arbetstid och lön samt att E.G. bara arbetat halvtid efter den 1 mars 2015. Arbetstagarparterna har förnekat att det finns en sådan överenskommelse och att H.B. och E.G. över huvud taget talat om en lönesänkning innan den skedde samt hävdade att E.G. arbetat heltid. Det är bolaget och H.B. som har att bevisa att en överenskommelse om lönesänkning träffats och att E.G. bara arbetat halvtid.

H.B. och E.G. har under sanningsförsäkran lämnat sinsemellan oförenliga uppgifter. H.B. har berättat om en muntlig överenskommelse i början av februari 2015, medan E.G. har berättat att det inte förekommit någon överenskommelse eller ens något sådant samtal som H.B. berättat om. E.G. har berättat att han, första gången strax efter insättningen på hans konto av lönen för mars 2015 och sedan fortlöpande, tagit upp den sänkta lönen med H.B. som med hänvisning till bolagets ekonomiska situation svarade att E.G. skulle få betalt senare. H.B. har på sin sida berättat att det inte över huvud taget förekommit några sådana samtal om utebliven lön. E.G. har berättat att han under hela anställningen arbetat heltid, medan det av vad H.B. berättat framgår att E.G. hade flexibla arbetstider och lite att göra men inte arbetade mer än halvtid från och med mars 2015.

Ord står alltså mot ord. Den ene har inte gjort ett mera trovärdigt intryck än den andre. Kringbevisningen, som innefattar av bolaget utfärdade handlingar – lönespecifikationer för mars–november 2015, ett anställningserbjudande daterat den 5 maj 2015 och ett arbetsgivarintyg daterat den 20 oktober 2015 – som anger heltid, talar i vart fall inte entydigt för H.B:s version. Därför kommer Arbetsdomstolen fram till att bolaget och H.B. inte har bevisat att det finns en överenskommelse om lönesänkning eller att E.G. bara arbetat halvtid. Därmed ska arbetstagarparternas yrkanden om ytterligare lön för perioden den 1 mars–1 december 2015 bifallas.

#### Skiljande från en anställning

Arbetsdomstolen väljer att här behandla även frågan om bolaget genom lönesänkningen skilt E.G. från en anställning.

Arbetstagarparterna har gjort gällande att bolaget skilt E.G. från anställningen genom att bolaget i strid med anställningsavtalet sänkte hans lön från och med den 1 mars 2015. Enligt bolaget och H.B. har bolaget inte genom lönesänkningen gjort något som är att likställa med ett avskedande.

Av de uppgifter som H.B. och E.G. lämnat under sanningsförsäkran framgår, enligt Arbetsdomstolens mening, att ingen av dem ansåg att anställningen förändrats genom en ensidig åtgärd från bolagets sida. H.B:s uppfattning var ju att lönesänkningen skedde enligt överenskommelse och E.G. uppfattade lönesänkningen närmast som ett dröjsmål med betalningen och ändrade enligt sina egna uppgifter inte sitt arbetstidsmått. Att en arbetsgivare inte betalar full lön i rätt tid kan inte jämföras med ett avskedande (men kan ge arbetstagaren rätt att frånträda anställningen). Därför kommer Arbetsdomstolen fram till att bolaget inte genom lönesänkningen kan anses ha skilt E.G. från en anställning.

*Den 2 december 2015*

Arbetstagarparterna har gjort gällande att bolaget, genom H.B., den 2 december 2015 i bolagets lokaler vidtog vissa åtgärder mot E.G. och därigenom avskedade honom. Enligt arbetstagarparterna vidtog bolaget åtgärderna, avskedandet, av föreningsrättskränkande skäl, för att E.G. begärt Unionens hjälp med att få ut sin lön. Arbetstagarparterna har beskrivit åtgärderna enligt följande.

När posten kom vid 11-tiden ropade H.B. på E.G. E.G. gick fram till det bord där H.B. satt. H.B. ställde sig upp med Unionens kravbrev i handen. H.B. var mycket upprörd och frågade hur E.G. kunde ange honom till facket. H.B. knycklade ihop kravbrevet. E.G. förklarade att han hade försökt prata med H.B. om lönen, men utan resultat, och att han därför hade vänt sig till facket. H.B. skrek att E.G. inte skulle få en krona och slängde kravbrevet på golvet. Därefter riktade han ett slag mot E.G:s ansikte. E.G. reagerade snabbt och lyckades få upp händerna för ansiktet och därigenom undkomma slaget. E.G. var tvungen att lämna lokalen på grund av den hotfulla situationen. Det var således inte hans eget beslut att lämna arbetsplatsen. Han lämnade sin nyckel till bolagets lokaler på ett bord innan han sprang ut ur lokalen. H.B. skrek och svor och följde efter E.G. till ytterdörren där han stannade och skrek till E.G. att han aldrig ville se honom där igen.

Bolaget och H.B. har förnekat att H.B. vidtagit åtgärderna och bestritt att bolaget gjort sig skyldigt till föreningsrättskränkning.

Det är arbetstagarparterna som har att bevisa att H.B. vidtagit åtgärderna.

Också i den här delen står E.G:s ord mot H.B:s. E.G. har således berättat huvudsakligen i enlighet med redogörelsen ovan. H.B. har förnekat att han ställt sig upp under händelseförloppet eller följt efter E.G., att han knycklat ihop kravbrevet och slängt det på golvet, att han riktat slag mot E.G., att han svurit och att han sagt något om att E.G. inte skulle komma tillbaka. Av

H.B:s uppgifter framgår att han frågat E.G. varför han vänt sig till facket i stället för till honom.

I detta fall finns det dock ytterligare en person – bolagets hyresvärd R.K. som förhörts under vittnesed – som berättat att han sett och hört vad som hände mellan H.B. och E.G. R.K. har berättat att han på 4–5 meters avstånd, från ett kontorsutrymme med öppen dörr, såg och hörde hela händelseförloppet, från det att E.G. kom till det bord där H.B. satt och tills E.G. gick ut genom ytterdörren, men inte förstod vad H.B. och E.G. sade till varandra på turkiska. R.K. vittnesuppgifter är fullt förenliga med H.B:s version, men oförenliga med E.G:s. Det har inte kommit fram något som talar för att R.K. skulle ha anledning att ljuga under vittnesed om det han berättat.

Eftersom H.B:s, men inte E.G:s, uppgifter får entydigt stöd av vittnesuppgifterna, anser Arbetsdomstolen att det finns anledning att tro mera på H.B:s version om vad som sades och gjordes än på E.G:s. Den slutsatsen förändras inte av att E.G:s version stöds av kringbevisning om att han kort efter händelsen berättade sin version för först sin vän S.G. och därefter regionalombudsmannen K.La. Det är således Arbetsdomstolens slutsats att arbetstagarparterna inte har lyckats bevisa att H.B. gjort som de påstått eller avsett att avskeda E.G. Bolaget har alltså inte genom de påstådda åtgärderna avskedat E.G. eller kränkt hans föreningsrätt eller gjort intrång i Unionens verksamhet. Yrkandena om skadestånd för föreningsrättskränkning ska därför avslås.

*Ska det som inträffat jämföras med ett avskedande?*

Arbetstagarparterna har gjort gällande att bolaget utnyttjat den oklara situation som uppkom efter det som förekom i bolagets lokaler den 2 december 2015 och inte gjort något för att undanröja den oklarhet om E.G:s anställning som uppkommit. Det som inträffat är därför, enligt arbetstagarparterna, att jämföra med ett avskedande av E.G. Enligt bolaget och H.B. har det inte funnits några oklarheter i fråga om E.G:s anställning fanns kvar, eftersom det av händelseförloppet var tydligt att han självant lämnade anställningen.

Arbetsdomstolen har i flera tidigare domar tagit ställning till situationer som liknar den nu aktuella. Frågeställningen har varit om en arbetstagar själv har lämnat sin anställning efter en kontrovers med arbetsgivaren eller om arbetstagaren blivit uppsagd eller avskedad. Domstolen har sammanfattat sin praxis på i huvudsak följande sätt (t.ex. AD 1999 nr 9, AD 2001 nr 95 och AD 2002 nr 13 med där gjorda hänvisningar). En uppsägning eller ett avskedande är en rättshandling av stor betydelse. Enligt anställningsskyddslagen ska en sådan rättshandling från arbetsgivarens sida ske skriftligen. De aktuella bestämmelserna har dock endast karaktären av ordningsföreskrifter. Man har därför att räkna med att ett avskedande kan ha skett fastän kravet på skriftlighet inte följts. Särskilda krav på otvetydighet bör emellertid ställas för att ett muntligt besked ska godtas som en sådan rättshandling. Vad

som i ett mer eller mindre upprört tillstånd sägs mellan en arbetsgivare och en arbetstagare är ofta inte att betrakta som en bindande rättshandling. Detta gäller i stor utsträckning även när det påstås att arbetstagaren själv har sagt upp sin anställning.

En arbetstagare kan dock uppfatta vad som inträffar som en uppsägning eller ett avskedande och därför inrätta sig efter det och t.ex. lämna arbetsplatsen. Man kan då inte nöja sig med att konstatera att någon giltig rättshandling inte har vidtagits och komma till slutsatsen att arbetstagaren, om han eller hon lämnar arbetsplatsen, själv har frånträtt anställningsavtalet. Det kan därför åvila arbetsgivaren att vara aktiv för att undanröja den oklarhet som har uppstått om anställningen ska fortsätta. Om arbetsgivaren hade grundad anledning att inse att arbetstagaren uppfattat sig som avskedad, är arbetsgivaren skyldig att agera för att undanröja det missförstånd som uppstått. Om arbetsgivaren inte inom skälig tid klargör att arbetsgivarens avsikt inte varit att skilja arbetstagaren från anställningen och att anställningen fortfarande finns, har anställningsförhållandet ansetts upplöst av arbetsgivaren, dvs. händelseförloppet jämföras med ett avskedande. En arbetsgivare får alltså inte utnyttja en uppkommen oklarhet för att låta anställningen upphöra. Av intresse vid den rättsliga prövningen är således såväl parternas uppträdande när situationen inträffade som deras handlande när de fått tillfälle att tänka över saken.

Arbetsdomstolen godtar E.G:s uppgift om att han, på grund av vad som inträffade i bolagets lokaler den 2 december 2015, uppfattade att han blivit avskedad. Den uppgiften får nämligen starkt stöd av S.G:s och K.La:s vittnesuppgifter.

Eftersom det, såsom framgått av närmast föregående avsnitt, finns anledning att tro mera på H.B:s version om vad som sades och gjordes i bolagets lokaler den 2 december 2015 än på E.G:s, anser Arbetsdomstolen att i huvudsak H.B:s version ska användas för att bedöma om det då uppkom en s.k. oklar situation.

H.B. har berättat följande. Han blev chockad när han öppnade Unionens kravbrev. Han kallade därför på E.G. och frågade, lite upprörd, denne vad kravbrevet handlade om och varför E.G. vänt sig till facket i stället för till honom. När E.G. inledde svaret med ”abi”, ett tilltal som på turkiska uttrycker att man har stor respekt för personen, såsom för en storebror, förklarade han att E.G. inte längre skulle kalla honom ”abi”, eftersom det uppkommit en tvist mellan dem sedan E.G. vänt sig till facket. E.G. lade eller slängde då sin nyckel till bolagets lokaler på bordet och gick därefter ut genom ytterdörren för att aldrig mer återvända. Han ansåg att E.G. därmed hade avslutat sin anställning och han försökte därefter inte kontakta E.G. Han blev inte heller kontaktad av E.G.

Genom R.K. uppgifter, som i dessa hänseenden får stöd av vad E.G. berättat, anser Arbetsdomstolen det utrett att H.B. var betydligt mer än lite upprörd, rent av arg, och hade ett högt tonläge.

Redan av H.B:s egna uppgifter framgår enligt Arbetsdomstolens bedömning att han inte haft tillräcklig anledning, fog, för att anse att E.G. avslutade sin anställning. E.G. sade, enligt H.B., för det första inget om det. H.B. har vidare berättat att E.G., när H.B. i början av februari 2015 sade att en uppsägning av E.G. övervägdes, närmast vädjat till H.B. om att få ha kvar en anställning hos bolaget, eftersom han annars kunde bli utvisad från Sverige. Det måste därför ha framstått som svårförståeligt för H.B. om E.G., som dessutom enligt H.B. betraktade honom nästan som en storebror, den 2 december 2015 plötsligt och utan förklaring skulle självmant lämna den anställning som gjorde att han kunde stanna med sin familj i Sverige. Enligt Arbetsdomstolens mening är omständigheterna sådana att H.B. i stället hade grundad anledning att anta att E.G., genom att H.B., påtagligt upprörd och med högt tonläge, ifrågasatte E.G:s respekt och lojalitet mot honom, uppfattat sig som avskedad och att det var därför E.G. lämnade sin nyckel till bolagets lokaler och gick samt inte kom tillbaka till arbetet.

Redan genom H.B:s egna uppgifter är det utrett att bolaget inte försökt kontakta E.G. efter händelsen.

I målen finns en förhandlingsframställan från Unionen till bolaget om avskedande av E.G. daterad dagen efter händelsen, den 3 december 2015, med förslag om förhandling den 10 december 2015 kl. 10. Av regionalombudsmannen K.La:s uppgifter framgår att bolaget inte kom till förhandling den angivna tiden och att K.La. därför ringde till H.B. som uppgav att han precis hade öppnat brevet med förhandlingsframställan. Det är, enligt Arbetsdomstolens mening, inte utrett att bolaget tidigare än så fick förhandlingsframställan med påståendet om avskedande. Vid förhandlingen, som genomfördes senare samma dag, den 10 december 2015, ”tillbakavisade” bolaget avskedandet, och av bolagets tillägg till förhandlingsprotokollet framgår att bolaget anförde att E.G. efter eget beslut i vredesmod lämnat arbetsplatsen och inte återvänt.

Av utredningen framgår sammanfattningsvis följande. Bolagets företrädare H.B. hade efter händelsen den 2 december 2015 grundad anledning att anta att E.G. uppfattade sig som avskedad. Bolaget försökte trots detta inte kontakta E.G. för att berätta att bolaget inte hade avskedat honom. När bolaget, genom förhandlingsframställan, fick helt klart för sig att E.G. ansåg sig avskedad, klargjorde bolaget visserligen att det inte hade förekommit något avskedande. Bolaget hävdade dock samtidigt, såsom bolagets tillägg till förhandlingsprotokollet får förstås, att E.G. själv hade lämnat anställningen och att anställningen därför upphört, ett påstående som bolaget också framfört i målen. Detta gjorde bolaget trots att det inte hade tillräcklig anledning för att anse att E.G. själv avslutat sin anställning.

Det som således inträffat är, enligt Arbetsdomstolens mening, att jämställa med ett avskedande av E.G. per den 2 december 2015. E.G. har därför rätt till yrkat ekonomiskt skadestånd från och med den dagen och ett skäligt allmänt skadestånd om 125 000 kr för brott mot 18 § anställningsskyddslagen.

Bolaget har för det fallet att Arbetsdomstolen kommer fram till att bolaget avskedat E.G. vitsordat att bolaget brutit mot 19 och 30 §§ anställningsskyddslagen. Bolaget har emellertid bestritt yrkandena och inte vitsordat något allmänt skadestånd. Därför har Arbetsdomstolen att pröva om sådant skadestånd ska betalas. Vid s.k. oklara situationer där arbetsgivaren inte avsett att skilja arbetstagaren från anställningen, men där det inträffade ändå jämställs med ett ogrundat avskedande, brukar det inte dömas ut något s.k. konsekvensskadestånd för att arbetsgivaren inte följt formaliareglerna i anställningsskyddslagen (AD 2015 nr 68, AD 2005 nr 30, AD 1999 nr 9, prop. 1981/82:71 s. 82). Arbetsdomstolen har redan kommit fram till att H.B. inte avsett att avskeda E.G. Därför bör bolaget slippa betala konsekvensskadestånd. Yrkandena om skadestånd för brott mot 19 och 30 §§ anställningsskyddslagen ska alltså avslås.

#### *Skadestånd för brott mot 26 § semesterlagen*

Parterna är överens om att bolaget brutit mot 26 § semesterlagen genom att betala ut E.G:s semesterlön månadsvis. Bolaget har gjort gällande att E.G. begärt att semesterlönen skulle betalas ut på det sättet och att det allmänna skadeståndet för lagbrottet därför ska jämkas till noll.

Regeln i 26 § semesterlagen om att arbetsgivaren ska betala ut semesterlönen till arbetstagaren först i samband med semesterledigheten syftar till att hindra överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare om att semesterlönen ska inkluderas i den successivt betalade lönen (se prop. 1976/77:90 s. 208 f.). Ett sådant avtal om att räkna in semesterlön i den ordinarie lönen är mot denna bakgrund att betrakta som ogiltigt (2 § semesterlagen). Anledningen till att lagstiftaren velat förhindra sådana avtal är det allmänna intresset av att arbetstagaren får ledighet för rekreation och risken för att arbetstagaren konsumerar semesterlönen på förhand i stället för att låta den finansiera ett lämpligt utnyttjande av fritiden (SOU 1962:44 s. 211 f., prop. 1963:68 s. 60).

Med hänsyn till att det ligger allmänna intressen bakom förbudet att komma överens om att semesterlönen betalas ut löpande med den ordinarie lönen kan det, enligt Arbetsdomstolens mening, inte komma i fråga att låta det allmänna skadeståndet falla bort ens om E.G. skulle ha föranlett den ogiltiga överenskommelsen. E.G. bör få 15 000 kr i allmänt skadestånd.

#### *Rättegångskostnader*

Arbetstagarparterna har förlorat i fråga om föreningsrättskränkning och i fråga om skadestånd för formaliafel samt fått bara tre fjärdedelar av det allmänna skadestånd som yrkats för brott mot 26 § semesterlagen. I övrigt får



arbetstagarparterna anses som fullt ut vinnande. Det går inte att särskilja rättegångskostnaderna i målens olika delar. Arbetsdomstolen anser med hänsyn till utgången att arbetstagarparterna skäligen bör få tre fjärdedelar av sina rättegångskostnader ersatta.

Arbetstagarparterna har begärt, såsom det får förstås med hälften vardera, ersättning för rättegångskostnader med sammanlagt 126 200 kr, varav 126 000 kr för ombudsarvode inklusive moms och 200 kr för utlägg. Arbetsdomstolen anser att det är skäligt. Arbetstagarparterna bör alltså få  $(0,75 \times 126\,200 / 2 =) 47\,325$  kr vardera.

#### *H.B. ska svara solidariskt med bolaget*

Parterna är överens om att H.B. i egenskap av komplementär svarar för bolagets förpliktelser. Därför ska han och bolaget solidariskt betala samtliga utdömda belopp, se i fråga om rättegångskostnaderna AD 2016 nr 22, AD 1980 nr 87 och AD 1979 nr 124.

### **Domslut**

1. Arbetsdomstolen förpliktar Betax produkt Kommanditbolag och H.B. att solidariskt till E.G. betala
  - a) lön med 129 951 kr för perioden den 1 mars–30 november 2015, med ränta enligt 6 § räntelagen på varje månadsbelopp om 14 439 kr från den 25:e i respektive månad till dess betalning sker,
  - b) lön med 1 116 kr för den 1 december 2015, med ränta enligt 6 § räntelagen från och med den 25 december 2015 till dess betalning sker,
  - c) ekonomiskt skadestånd med 65 673 kr för perioden den 2 december 2015–31 januari 2016, med ränta enligt 6 § räntelagen på 31 742 kr från den 25 december 2015 och på 33 931 kr från den 25 januari 2016 till dess betalning sker,
  - d) allmänt skadestånd med 125 000 kr för brott mot 18 § anställningsskyddslagen, och
  - e) allmänt skadestånd med 15 000 kr för brott mot 26 § semesterlagen.

Betax produkt Kommanditbolag ska betala ränta enligt 6 § räntelagen på de allmänna skadestånden från den 14 januari 2016 till dess betalning sker. H.B. ska betala ränta enligt 6 § räntelagen på de allmänna skadestånden från den 13 maj 2016 till dess betalning sker.

2. Arbetsdomstolen avslår yrkandena om skadestånd för brott mot 8 § medbestämmandelagen.
3. Arbetsdomstolen avslår yrkandena om skadestånd för brott mot 19 och 30 §§ anställningsskyddslagen.

4. Betax produkt Kommanditbolag och H.B. ska solidariskt ersätta Unionen för rättegångskostnader med 47 325 kr, varav 47 250 kr avser ombudsarvode inklusive moms, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.
5. Betax produkt Kommanditbolag och H.B. ska solidariskt ersätta E.G. för rättegångskostnader med 47 325 kr, varav 47 250 kr avser ombudsarvode inklusive moms, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Sören Öman, Cecilia Tallkvist, Berndt Molin, Karl Olof Stenqvist, Johanna Torstensson, Håkan Löfgren, Lars P Merkel. Enhälligt.

Rättssekreterare: Peter Edin