

Sammanfattning

En arbetstagare har efter ett meningsutbyte med en företrädare för arbetsgivaren sagt upp sig från sin anställning. Arbetsdomstolen har funnit att uppsägningen inte har skett under sådana omständigheter att den ska jämföras med en uppsägning från arbetsgivarens sida. Arbetstagaren har under den närmast påföljande arbetsdagen förklarat att hon ville återta uppsägningen. Arbetsgivaren godtog inte detta, vilket har ansetts liktydigt med en uppsägning från arbetsgivarens sida. Uppsägningen har förklarats ogiltig. I målet uppkommer frågor även om dels rätten att ändra talan i högre rätt, dels om arbetsgivarens rätt att göra avräkning från arbetstagarens lön under tvistetiden.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2012-04-25
StockholmDom nr 30/12
Mål nr B 49/11

KLAGANDE och MOTPART

M.A. i Bromma

Ombud och rättshjälpsbiträde: advokaten Per Arnstedt, Advokaterna
Arnstedt Holmberg Wiberg AB, Kungsgatan 29, 111 56 Stockholm

MOTPART och KLAGANDE

AB Stockmos Fruktindustrier, 556063-7620, Box 29, 179 03 Stenhamra
Ombud: advokaten Lars Hartzell och jur. kand. Ola Lo Olsson, Elmszell
Advokatbyrå AB, Gamla Brogatan 32, 111 20 Stockholm

SAKEN

ogiltigförklaring av uppsägning

ÖVERKLAGAD DOM

Solna tingsrätts dom den 14 mars 2011 i mål T 4718-10

Tingsrättens dom, se bilaga.

M.A. har, såsom hennes talan slutligt bestämts, yrkat att Arbetsdomstolen med ändring av tingsrättens dom ska

1. förklara att M.A:s uppsägning den 7 maj 2010 är ogiltig, vilket innebär att hennes anställning hos AB Stockmos Fruktindustrier ska bestå,
2. förplikta bolaget att till M.A. utge allmänt skadestånd med 80 000 kr,
3. förplikta bolaget att till M.A. utge utebliven lön med 495 000 kr, avseende tiden juni 2010 till och med tidpunkten för huvudförhandlingen i Arbetsdomstolen den 23 februari 2012, med delbeloppen 21 000 kr för juni 2010, 20 000 kr för februari 2012 och 25 000 kr för var och en av övriga månader, samt
4. förplikta bolaget att till M.A. utge semestersättning med 55 020 kr, varav 25 020 kr belöper på det vid tingsrätten yrkade lönebeloppet 208 500 kr samt 30 000 kr belöper på i tiden därefter förfallna lönebelopp.

M.A. har yrkat ränta enligt 3 och 6 §§ räntelagen på det allmänna skadeståndet från och med den 14 oktober 2010, på utebliven lön från och med respektive löneutbetalnings förfalldag den 25:e i varje månad och på semestersättningen från den 31 mars 2012.

M.A. har yrkat att hon ska befrias från skyldigheten att utge ersättning för bolagets rättegångskostnader vid tingsrätten.

M.A. har vidare förbehållit sig rätten att yrka ersättning för ekonomisk skada avseende tiden efter den 24 februari 2012.

Bolaget, som har överklagat anslutningsvis, har för egen del yrkat att Arbetsdomstolen med ändring av tingsrättens dom ska tillerkänna bolaget full ersättning för rättegångskostnader vid tingsrätten.

Bolaget har anfört att M.A:s yrkande om ekonomisk ersättning, till den del denna går utöver vad som yrkades vid tingsrätten, inte kan prövas av Arbetsdomstolen. Bolaget har i övrigt bestritt bifall till M.A:s överklagande. Beräkningen av ränta på semesterersättningen har vitsordats sådan den slutligt har framställts i Arbetsdomstolen.

M.A. har bestritt bolagets ändringsyrkande. Båda parter har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Arbetsdomstolen har meddelat prövningstillstånd.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på M.A:s begäran spelats upp tingsrättens ljud- och bildupptagningar av förhören med henne själv och med J-E.B. På bolagets begäran har spelats upp tingsrättens ljud- och bildupptagningar av förhören med verkställande direktören C.W. och produktionschefen T.B. Bolaget har åberopat viss skriftlig bevisning.

Parterna har till utveckling av sin talan anfört i huvudsak detsamma som finns antecknat i tingsrättens dom. Beträffande bolagets rättegångskostnader har M.A. dessutom anfört dels att en skälig timersättning högst uppgår till 2 000 kr, dels att det hade varit tillräckligt att bolaget företrätts av endast ett ombud vid förhandlingen.

Domskäl

Bakgrunden till tvisten är i korthet följande. I samband med ett meningsutbyte med C.W. på arbetsplatsen fredagen den 7 maj 2010 sade M.A. upp sig från anställningen. På måndagsförmiddagen den 10 maj 2010 hade hon ett samtal i frågan med C.W. M.A. ville då inte underteckna en handling som innebar att hon bekräftade sin muntliga uppsägning. På eftermiddagen samma dag talade M.A. med produktionsledaren T.B., varvid hon förklarade att hon ville återta sin muntliga uppsägning. Från bolagets sida klargjordes då att bolaget inte accepterade att M.A. återtog uppsägningen. Hennes sista arbetsdag var den 4 juni 2010.

Den huvudsakliga tvistefrågan är om M.A. är bunden av sin egen uppsägning eller inte. Innan domstolen går in på den frågan finns det anledning att behandla den utvidgning av talan som M.A. har gjort i Arbetsdomstolen.

M.A:s taleändring i Arbetsdomstolen

Vid tingsrätten yrkade M.A. ersättning för utebliven lön med 208 500 kr jämte semesterersättning med 12 procent på detta belopp. Det angivna beloppet motsvarade utebliven lön för tiden från och med juni 2010 till och med den 14 februari 2011, då huvudförhandlingen vid tingsrätten ägde rum. I Arbetsdomstolen har M.A. utökat sin talan till att avse ett lönebelopp om sammanlagt 495 000 kr, med angivande av att det tillkommande beloppet avser lön för den ytterligare tid som löpt fram till huvudförhandlingen i denna instans.

Enligt 13 kap. 3 § rättegångsbalken gäller som huvudregel att part inte får ändra sin talan. Ett undantag gäller dock situation då en part vill framställa ett nytt yrkande som stöder sig på väsentligen samma grund. En sådan taleändring är tillåten i första instans. Enligt paragrafens andra stycke gäller emellertid att en sådan taleändring inte är tillåten i högre rätt.

Av det anförda följer att M.A:s yrkande om ersättning för ekonomisk skada ska avvisas i den del yrkandet avser ett belopp som överstiger vad hon yrkade vid tingsrätten. Detta betyder att hon rättsligt sett är obetagen möjligheten att i ny rättegång föra talan om ersättning för skada som uppkommit i tiden efter huvudförhandlingen vid tingsrätten.

Bundenhet av egen uppsägning: den rättsliga bakgrunden

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

Huvudregeln om att en uppsägning är omedelbart bindande, innebär även att en arbetstagare i princip inte kan återta sin egen uppsägning sedan denna en gång är gjord. Undantag från denna huvudregel kan dock göras om det föreligger omständigheter som utvisar att uppsägningen inte var allvarligt menad och att motparten har insett eller bort inse detta. I praxis har som exempel på

sådana situationer angetts bland annat att en arbetstagare sagt upp sig i uppenbart hastigt mod under ett upprört meningsutbyte, men efter kort tid återtar sin uppsägning. Det kan också vara av betydelse om arbetstagaren i fråga är ung och oerfaren vid arbetslivet (se AD 1977 nr 200, 1983 nr 3 och 1991 nr 33).

Har bolaget föranlett M.A. att säga upp sig själv och har bolagets agerande stridit mot god sed på arbetsmarknaden eller annars varit otillbörligt?

Arbetsdomstolen gör i denna del inte någon annan bedömning än den som tingsrätten har gjort. Det har med andra ord inte visats föreliggande några omständigheter som föranleder att M.A:s uppsägning bör jämföras med en uppsägning från bolagets sida.

Har M.A. haft rätt att återta sin uppsägning?

M.A. och C.W. har båda uppgett att M.A. var upprörd när hon sade upp sig från anställningen vid samtalet emellan på fredagen den 7 maj 2010. M.A. har uppgett att hennes upprördhet berodde på att hon hade känt sig orättvist utpekad när C.W. vid en genomgång hade berört vissa brister beträffande den föregående dagens arbetsinsats. C.W. har uppgett att M.A. motiverade sin uppsägning med att hon inte kunde arbeta tillsammans med en nyanställd produktionstekniker. Han har också uppgett att det inte var ovanligt att M.A. var upprörd samt att han uppfattade uppsägningen som allvarligt menad.

Enligt Arbetsdomstolens mening är det klarlagt att M.A. före genomgången på fredagen den 7 maj inte hade någon tanke på att säga upp sig. Det råder inget tvivel om att hon gjorde uppsägningen i hastigt mod därför att hon var upprörd. C.W. måste enligt domstolens mening ha insett detta.

Omständigheterna vid uppsägningen var på grund av det anförda sådana att M.A. hade möjlighet att återta den under förutsättning att detta gjordes inom en kortare tidsrymd. Det förhållandet att hon inte försökte kontakta bolagets företrädare samma dag, som var en fredag, eller under den följande lördagen och söndagen, bör inte tillmätas betydelse för bedömningen. Det avgörande är i stället vad som inträffade under den närmast följande arbetsdagen. Vid samtalet med C.W. på dennes kontor på måndagsförmiddagen angav M.A. inte uttryckligen att hon ville återta uppsägningen, men hon får ändå anses ha gett uttryck för att hon inte önskade stå fast vid den. Det är ostridigt att hon inte ville skriva under den skriftliga uppsägning som C.W. då presenterade för henne. Enligt vad hon själv har uppgett ritade hon i stället dit ett korstecken och skrev ordet ”död” efteråt. Vidare är det ostridigt att hon senare, på eftermiddagen samma dag, gick in till T.B. och uttryckligen förklarade att hon ville återta uppsägningen.

Enligt Arbetsdomstolens mening har omständigheterna varit sådana att M.A., när hon under måndagen den 10 maj 2010 klargjorde för C.W. och T.B. att hon ville återta uppsägningen, har haft rätt att göra detta. Bolagets vägran att låta M.A. fortsätta anställningen är därför liktydig med en uppsägning från

bolagets sida. Bolaget har inte gjort gällande att det har förelegat saklig grund för uppsägning av M.A. Uppsägningen ska därför förklaras ogiltig.

Talan om utebliven lön och semesterersättning

Arbetsdomstolens ställningstagande i uppsägningsfrågan innebär att bolaget principiellt sett är skyldigt att ersätta M.A. för utebliven lön och semesterersättning i enlighet med vad hon yrkade vid tingsrätten. Om beräkningen av dessa belopp jämte ränta råder det inte tvist.

Bolaget har anfört att ersättningsbeloppet ska jämkas och har därvid gjort gällande att M.A. har varit medvällande till skada genom att inte tillräckligt aktivt ha sökt arbete. Den nu berörda ekonomiska ersättningen har emellertid rättsligt sett karaktären av lön. Enligt 34 § andra stycket anställningsskyddslagen gäller nämligen att arbetstagaren i en situation som den aktuella har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ i lagen så länge anställningen består. Detta betyder att en arbetstagare som har blivit uppsagd har rätt att behålla sin lön och andra anställningsförmåner även om arbetstagaren inte får några arbetsuppgifter alls. Parterna synes i sin argumentation ha utgått dels från att bolaget har förklarat för M.A. att hon inte behövde stå till förfogande för arbete hos bolaget, dels att M.A. faktiskt stod till förfogande för sådant arbete. Bolaget har i denna situation enligt 13 § anställningsskyddslagen haft rätt att avräkna inkomster som M.A. under den aktuella tiden uppenbarligen kunde ha förvärvat i annan anställning. Arbetsdomstolen har i sin praxis slagit fast att det är arbetsgivaren som har bevisbördan för att det föreligger sådana förutsättningar som krävs för avräkning samt att arbetsgivaren måste kunna bevisa att det har funnits gott om lämpligt arbete som arbetstagaren utan olägenhet kunde ha åtagit sig (se domen 1990 nr 82).

Utredningen i denna del av målet är knapphändig. M.A. har vid tingsrätten uppgett att hon varit anmäld till arbetsförmedlingen och att hon sökte några arbeten utan framgång. Bolaget har på sin sida inte angett något konkret exempel på anställning som M.A. uppenbarligen kunde ha fått under den aktuella tiden. Enligt domstolens mening har bolaget inte bevisat att omständigheterna är sådana att det finns skäl att avräkna inkomster från M.A:s lönefordran.

Talan om allmänt skadestånd

Genom att inte godta att M.A. återtog uppsägningen trots att hon hade rätt till detta, har bolaget även ådragit sig skyldighet att utge allmänt skadestånd till henne. M.A. har i denna del yrkat 80 000 kr. Arbetsdomstolen finner att skadeståndet skäligen bör bestämmas till 50 000 kr. Om yrkad ränta på detta belopp råder det inte tvist.

Rättegångskostnader

Vid utgången i målet ska M.A. befrias från skyldigheten att ersätta bolagets rättegångskostnader vid tingsrätten. Vidare ska bolaget förpliktas att ersätta M.A:s rättshjälpskostnader vid tingsrätten och i Arbetsdomstolen.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avvisar M.A:s yrkande om förpliktande för AB Stockmos Fruktindustrier att utge dels utebliven lön för perioden från februari 2011 till och med tidpunkten för huvudförhandlingen i Arbetsdomstolen med 286 500 kr jämte ränta, dels motsvarande semesterersättning med 30 000 kr jämte ränta.
2. Med ändring av tingsrättens domslut under punkten 1 förklarar Arbetsdomstolen att bolagets uppsägning den 10 maj 2010 av M.A. är ogiltig.
3. Arbetsdomstolen förpliktar AB Stockmos Fruktindustrier att till M.A. utge allmänt skadestånd med 50 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen fr.o.m. den 14 oktober 2010 till dess betalning sker.
4. Arbetsdomstolen förpliktar AB Stockmos Fruktindustrier att till M.A. utge utebliven lön med 208 500 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 21 000 kr från den 25 juni 2010, på 25 000 kr från den 25 i varje månad under perioden juli 2010–januari 2011 samt på 12 500 kr från den 25 februari 2011, allt till dess betalning sker.
5. Arbetsdomstolen förpliktar AB Stockmos Fruktindustrier att till M.A. utge semesterersättning med 25 020 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 31 mars 2012 till dess betalning sker.
6. M.A. förbehålls rätten att yrka ersättning för ekonomisk skada som inte omfattas av rättskraften av denna dom.
7. Arbetsdomstolen fastställer ersättningen enligt rättshjälpslagen åt Per Arnstedt för uppdraget i Arbetsdomstolen till 33 012 kr, varav 31 626 kr avser arbete och 1 386 kr avser tidsspillan.

8. Med ändring av tingsrättens domslut under punkten 2

- a) befrias M.A. från skyldigheten att ersätta AB Stockmos Fruktindustriers rättegångskostnader vid tingsrätten, samt
- b) förpliktas AB Stockmos Fruktindustrier att ersätta M.A:s rättshjälpskostnader vid tingsrätten och i Arbetsdomstolen med den fördelning som bestäms av Rättshjälpsmyndigheten.

Ledamöter: Michaël Koch, Per Lindblom, Kerstin G. Andersson, Claes Frankhammar, Gun Tidestav, Lennart Olovsson och Ing-Marie Nilsson.
Enhälligt.

Sekreterare: Pontus Woxner

Bilaga

Tingsrättens dom (ledamöter: Monica Björåsen, Gunnar Carstensen och Ludvig Frithiof)

BAKGRUND

AB Stockmos Fruktindustrier (i fortsättningen kallat Bolaget) är ett familjeföretag som sedan år 1932 tillverkar bär- och fruktdrycker på Stockby Gård på Ekerö. Bolaget är för närvarande Sveriges näst största saftproducent.

M.A. har varit anställd i Bolaget i cirka 22 år. M.A. sade den 7 maj 2010 upp sin anställning hos Bolaget. Den 10 maj 2010 tog M.A. tillbaka sin uppsägning och menade att hennes anställning hos Bolaget skulle bestå med hänvisning till att uppsägningen framförts under en stressad situation och att den inte varit allvarligt menad. M.A. har hävdad att uppsägningen ska ogiltigförklaras eftersom den skedde under sådana omständigheter att den ska anses föranledd av Bolaget och att den därmed ska likställas med en uppsägning från Bolagets sida utan saklig grund.

Bolaget har anfört att de uppfattade M.A:s uppsägning som seriös och allvarligt menad och att uppsägningen är en bindande rättshandling som Bolaget hade rätt att förlita sig på. Bolaget har inte accepterat att M.A. återtog sin uppsägning. M.A. avslutade sin anställning hos Bolaget den 7 juni 2010.

YRKANDEN OCH INSTÄLLNING

M.A. har yrkat;

1. att tingsrätten ska förklara att M.A:s uppsägning den 7 maj 2010 är ogiltig vilket innebär att hennes anställning hos Bolaget ska bestå,

2. att tingsrätten ska förplikta Bolaget att till M.A. utge ett allmänt skadestånd om 80 000 kr med anledning av den kränkning hon utsatts för.
3. att tingsrätten ska förplikta Bolaget att till M.A. utge ekonomiskt skadestånd om 208 500 kr motsvarande utebliven lön under 2010 med 21 000 kr för juni, 25 000 kr för var och en av månaderna juli, augusti, september, oktober, november, december, och under 2011 med 25 000 kr för januari och 12 500 kr för februari, samt 12 procent på respektive lönebelopp utgörande semesterersättning.

M.A. har förbehållit sig rätten att från den 15 februari 2011 yrka ersättning för den ekonomiska skada motsvarande utebliven lön och semesterersättning som hon kan åsamkas på grund av att hon sagts upp i strid med bestämmelserna i lagen om anställningsskydd.

M.A. har yrkat ränta på det allmänna skadeståndet från och med den 14 oktober 2010 enligt 3 och 6 §§ räntelagen.

M.A. har även yrkat ränta för utebliven lön enligt 3 och 6 §§ räntelagen från och med respektive löneutbetalnings förfallodag den 25:e varje månad. M.A. förbehåller sig rätten att från den 15 februari 2011 yrka ränta på utebliven lön.

Bolaget har bestritt M.A:s yrkanden i dess helhet.

Bolaget har inte vitsordat det allmänna skadeståndet som skäligt i och för sig.

Bolaget har vitsordat beräkning av lön och semesterersättning samt ränteyrkandena som skäliga i och för sig. För det fall tingsrätten bifaller M.A:s talan bör emellertid yrkandena om ersättning för utebliven lön och semesterersättning jämkas till 0 kr eftersom hon varit medvällande till skadan då hon inte varit tillräckligt aktiv för att söka ett nytt arbete.

Bolaget har för egen del yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

GRUNDER

M.A.

Uppsägningen från M.A:s sida var inte allvarligt menad vilket bolaget borde ha förstått. Uppsägningen framfördes vid en stressad och ansträngd arbetsituation och var ingen giltig rättshandling från hennes sida. M.A. tog snarast och vid nästa arbetsdag tillbaka uppsägningen. Uppsägningen har skett under sådana omständigheter att den får anses föranledd av Bolaget. Eftersom återtagandet av uppsägningen inte accepterades av arbetsgivaren strider deras agerande mot tro och heder samt mot god sed på arbetsmarknaden och hennes uppsägning är att likställa med en uppsägning från Bolagets sida utan saklig grund.

M.A. är berättigad till allmänt skadestånd på grund av den kränkning det inneburit för henne att Bolaget sagt upp henne utan saklig grund genom att vägra gå med på att hon återkallade sin uppsägning. Bolaget har därmed utnyttjat situationen för att bli av med henne.

M.A. är berättigad till ekonomiskt skadestånd motsvarande den lön och semestersättning hon gått miste om i och med att Bolaget inte godtagit hennes återtagande av uppsägningen.

Bolaget

M.A. har sagt upp sin anställning hos Bolaget. Det fanns inga omständigheter som talade för att uppsägningen skulle vara föranledd eller framprovocerad av Bolaget. Det har inte förekommit någon dispyt eller liknande mellan M.A. och Bolaget. Uppsägningen framställdes på ett klart och tydligt sätt. Det fanns inget som tydde på att uppsägningen inte skulle ha varit allvarligt menad eller att bolaget skulle ha insett det.

Under måndagen, tre dagar senare, återkallade M.A. sin uppsägning. Om hon hade velat återta uppsägningen kunde hon ha gjort det tidigare. Bolaget bestrider att uppsägningen skulle likställas med reglerna i lagen om anställningsskydd. Bolaget har inte agerat på ett sätt som inte stämmer överens med god sed på arbetsmarknaden eller på annat sätt som kan anses ha varit otillbörligt. M.A:s uppsägning är således en bindande rättshandling som Bolaget hade rätt att förlita sig på.

UTVECKLING AV TALAN

M.A.

Den aktuella händelsen inträffade fredagen den 7 maj 2010. Det var vid tillfället en stressig och ansträngd arbetssituation. Ordinarie arbetsledare, T.B., hade semester varvid Bolagets VD C.W. var tillförordnad arbetsledare. Den ansträngda arbetssituationen uppstod torsdagen den 6 maj 2010 och var delvis orsakad av att en maskin hade gått sönder. Även andra problem hade inträffat i produktionen som M.A. inte varit delaktig i.

Den 7 maj 2010 framförde C.W. synpunkter på M.A:s arbetsinsatser vilket gjorde henne ledsen och upprörd. M.A. sa att hon inte tyckte att C.W. var en bra arbetsledare. M.A. fällde en kommentar om att hon ville säga upp sig. C.W. sa då att hon skulle komma tillbaka till honom på måndagen den 10 maj 2010 för fortsatt diskussion.

M.A. uppfattade det som att de vid måndagens samtal skulle diskutera arbetsrutiner. Under helgen sammanställde hon tillsammans med hennes sambo L-E.B. en handling med förslag på förbättringar på rådande arbetsmetoder och rutiner. Vid samtalet på måndagen bekräftade M.A. att hon uppgett att hon ville säga upp sig men förklarade samtidigt att uppsägningen inte på något sätt varit allvarligt menad, att uttalandet skett i affekt och att hon återtog uppsägningen. Bolaget ville dock inte lyssna på

detta utan lämnade senare under dagen en bekräftelse på uppsägningen till M.A.

M.A. kunde inte göra något återtagande av uppsägningen under helgen eftersom fabriken var stängd. Dessutom hade såväl M.A. som Bolaget bestämt att ha ett möte kommande måndag. M.A. förutsatte naturligtvis att hon vid detta möte skulle kunna förklara sig. Vid mötet förklarade M.A. sig och i samband därmed har hon inte vidhållit någon uppsägning. Hon bad om ursäkt för det som hänt på fredagen och sa att det inte var för sent att ändra sig. C.W. sa dock att sagt är sagt och hon fick en handskriven handling som angav att hon sagt upp sig själv och C.W. ville att hon skulle underteckna handlingen. Hon undertecknade inte handlingen med sitt namn. Hon gick därefter till den ordinarie arbetsledaren T.B. och sa att hon inte ville säga upp sig och han sa att han skulle prata med C.W. om saken. Hon lämnade de anteckningar om förbättringar hon gjort under helgen till T.B.

T.B. försökte förmå C.W. att återta uppsägningen. M.A. förtydligade även skriftligen den 21 maj 2010 att hon ville att hennes uppsägning skulle ogiltigförklaras och att anställningen skulle bestå. Bolaget har dock inte brytt sig om hennes återtagande.

M.A:s slutade arbetet hos Bolaget den 7 juni 2010 men hennes sista arbetsdag var den 4 juni 2010. Hon försökte komma tillbaka till sitt arbete den 7 juni men fick ett meddelande dagen innan att hon inte skulle infinna sig. Den 23 juni 2010 fick M.A. ett lönebesked med därtill hörande slutlön och semesterlön. Samma dag anmälde hon sig till Arbetsförmedlingen.

M.A. har trivts på sitt arbete hos Bolaget och har inte haft något annat arbete på gång varför Bolaget i fart fall borde ha insett att uppsägningen från hennes sida inte var allvarligt menad.

Bolaget

C.W. är Bolagets VD och han var ställföreträdande produktionschef den aktuella dagen eftersom ordinarie produktionschefen T.B. hade semester. Vid arbetsdagens slut fredagen den 7 maj 2010 begärde M.A. att få tala med C.W. M.A. uppgav att hon hade svårt att samarbeta med en annan av Bolagets anställda och att hon därför ville säga upp sin anställning hos Bolaget. Samtalet fördes i lugn samtalston. C.W. uppfattade att det var ett seriöst beslut från M.A:s sida. C.W. noterade uppsägningen och upplyste henne om att hon hade en månads uppsägningstid och att hon skulle vara tvungen att arbeta under uppsägningstiden.

M.A. har inte kontaktat C.W. eller T.B. under helgen för att återta uppsägningen.

På förmiddagen måndagen den 10 maj 2010 bad C.W. att T.B. skulle hämta M.A. för att han ville ha en skriftlig handling om uppsägningen. När M.A. kom till C.W:s kontor bekräftade hon muntligen att hon sagt upp sig. Han bad henne skriva under en bekräftelse på uppsägningen, vilket M.A. vägrade.

Först på eftermiddagen samma dag visade hon tecken på att ha ångrat sin uppsägning. C.W. ville inte acceptera hennes önskan att få arbeta kvar i Bolaget, eftersom han uppfattat M.A:s uppsägning som allvarligt menad.

T.B. har inte försökt förmå C.W. att acceptera att M.A. fick tillbaka sin anställning.

BEVISNING

M.A. har hörts under sanningsförsäkran. På hennes begäran har vittnesförhör med J-E.B. ägt rum. M.A. har som skriftlig bevisning åberopat ett sms-meddelande och anteckningar om förbättringar av arbetsrutiner.

På Bolagets begäran har förhör under sanningsförsäkran med C.W. och vittnesförhör med T.B. ägt rum. Bolaget har även åberopat M.A:s anteckningar om arbetsrutiner.

M.A. har bekräftat de uppgifter hon lämnat i sakframställningen men har härutöver i huvudsak gjort följande ändringar och tillägg. Torsdagen den 6 maj 2010 var de underbemannade på det skift hon arbetade. Maskiner krånglade och det uppstod en besvärlig arbetssituation. Det blev totalhaveri eftersom en relativt nyanställd mekaniker inte kunde hantera en maskin. Hon blev less eftersom de blev sinkade i sitt arbete. Hon tog trots detta rast som vanligt mellan 17.20 och 17.40.

Dagen efter, den 7 maj 2010, samlades alla när skiftet började kl. 15.30 vid den s.k. tavlan för genomgång. Hon var upprörd redan innan hon kom till arbetet på grund av det som hänt dagen innan. Mekanikern upplyste C.W. om vad som hade gått snett föregående dag och mekanikern gjorde allt för att svärta ner henne. C.W. tog inte upp det som förorsakat problemen i produktionen. Han sa inte uttryckligen att hon hade gjort något fel men han påtalade att hon tagit rast i stället för att "köra ut tanken". C.W. nämnde inte något om de fel han själv och mekanikern gjort. Hon upplevde att C.W. och mekanikern ingick i en pakt mot henne. Hon tyckte det var provocerande att stå inför sina arbetskamrater och "få skit". Hon sa att C.W. var en dålig chef och hon var upprörd, frustrerad och ledsen när hon uttalade att hon sa upp sig. Hennes upprördhet gjorde att hon inte visste vad hon sa. Hon gick sedan tillbaka till arbetet och sa till sina arbetskamrater att hon sagt upp sig.

Hon hade ingen tanke på att ta kontakt med C.W. eller T.B. under helgen, eftersom C.W. sagt att hon skulle komma till hans kontor påföljande måndag.

När hon kom till C.W:s kontor på måndagen hade hon inte med sig de anteckningar hon gjort under helgen angående förbättringar av arbetsrutiner men hon var beredd att hämta dessa, eftersom hon förvarade anteckningarna i en ryggsäck i omklädningsrummet. C.W. frågade om hon sagt upp sig under fredagen och hon bekräftade detta muntligen men sa samtidigt att uppsägningen skett i affekt. C.W. ville att hon skulle skriva under en handling där det stod att hon sagt upp sig på egen begäran men hon ville inte

göra det utan ritade i stället ett korstecken och skrev "död". Det var först när C.W. lade fram handlingen om uppsägning som hon förstod att han menade allvar. Han sa att han var konservativ och att hon fick stå för vad hon hade sagt.

Hon har varit tvungen att söka jobb för att få A-kassa men hon har inte helhjärtat sökt nytt arbete eftersom hon anser att hon har kvar arbetet hos Bolaget.

C.W. har bekräftat de uppgifter Bolaget lämnat i sakframställningen men har härutöver i huvudsak gjort följande ändringar och tillägg. Efter samlingen vid skiftets början på eftermiddagen den 7 maj 2010 kom M.A. fram till honom och sa att hon inte kunde arbeta tillsammans med en av de nya produktionsteknikerna och därför ville hon säga upp sig. M.A. var upprörd när hon sa detta men det var i och för sig inget ovanligt för henne att vara upprörd i olika situationer. M.A:s uppsägning var klar och motiverad och kunde inte missuppfattas. Han sa till henne "nu har du sagt upp dig och nu måste du förstå innebörden av det". Han vet inte om han sa att de skulle prata om saken på måndagen eller att hon var tvungen att arbeta under uppsägningstiden.

På måndagen var T.B. tillbaka efter semestern och han sa till denne att de hade haft en uppsägning på fredagen. Han bad T.B. att kalla upp M.A. till hans kontor. Han ville att hon skulle skriva på en handling där hon bekräftade att hon sagt upp sig. M.A. vägrade skriva under med sitt namn. I T.B:s närvaro frågade han M.A. om hon hade sagt upp sig och hon svarade ja på frågan.

J-E.B. har i huvudsak berättat följande. Han är sambo med M.A. Den 7 maj 2010 ringde M.A. och sa att hon fått obefogad kritik av C.W. Kritiken hade framförts bland M.A:s arbetskamrater. Enligt M.A. sa hon till C.W. att hon inte orkade längre och därför sa upp sig. M.A. sa att hon sa upp sig i affekt eftersom C.W. inte lyssnade på henne. Enligt M.A. sa C.W. att hon skulle komma till dennes kontor följande måndag. Under helgen talade han och M.A. om händelsen och hon trodde inte att Bolaget uppfattat hennes uppsägning som allvarligt menad. M.A. var inställd på att de på måndagens möte skulle diskutera arbetsrutiner. Därför skrev M.A. under helgen en lista på vad som skulle kunna förbättras på arbetsplatsen. På måndagen ringde M.A. och sa att Bolaget tagit hennes uppsägning på allvar. Hon sa att T.B. skulle ordna ett nytt möte med C.W. T.B. skulle senare ha sagt att han gjort ett försök men att det inte gett något resultat.

T.B. har i huvudsak bekräftat vad C.W. anfört och har härutöver uppgett följande. På måndagen hörde han att M.A. inför C.W. bekräftade att hon sagt upp sig. På eftermiddagen samma dag sa M.A. till honom att hon ville återta uppsägningen och att hon ville ha hans hjälp att framföra det till C.W. M.A. visade honom vad hon skrivit ned om de synpunkter hon hade på arbetsrutinerna. Hon sa att det hon antecknat i handlingen var orsaken till att hon sagt upp sig och ville att de skulle gå igenom anteckningarna gemensamt. Han sa att han tyckte det var onödigt att säga upp sig för sådana

saker. M.A. har ett häftigt humör och är ofta upprörd och vissa personer anser att det är svårt att samarbeta med henne. Han tror inte att händelsen var ett sätt för Bolaget att bli av med M.A.

DOMSKÄL

I målet är ostridigt att M.A. den 7 maj 2010 muntligen sa upp sig från sin anställning hos Bolaget. Det är också ostridigt i målet att M.A. den 10 maj 2010 velat återta uppsägningen men att Bolaget inte accepterat hennes önskan att få anställningen åter.

Tingsrätten har att ta ställning till om M.A. är bunden av sin egen uppsägning eller inte. M.A. påstår i målet att hennes uppsägning är att jämställa med en uppsägning från Bolagets sida och tingsrätten får därför anledning att pröva även denna fråga. För det fall M.A:s uppsägning inte är att jämställa med en uppsägning från arbetsgivarens sida har tingsrätten även att pröva om hon har haft rätt att återta sin uppsägning.

Enligt huvudregeln är en uppsägning av ett anställningsavtal en rättshandling som i princip blir omedelbart bindande för den som har företagit den. En arbetstagare som har sagt upp sig själv är således i princip bunden av sin egen uppsägning. I vissa fall görs dock undantag från denna huvudregel. Av Arbetsdomstolens praxis framgår att en arbetstagares egen uppsägning under särskilda omständigheter kan vara att jämställa med en uppsägning från arbetsgivarens sida. Då krävs emellertid att arbetstagarens åtgärd har föranletts av arbetsgivaren och att denne därvid har agerat på ett sätt som inte stämmer överens med god sed på arbetsmarknaden eller annars måste anses otillbörligt (se bl.a. AD 2010 nr 41).

Har Bolaget föranlett M.A. att säga upp sig själv och har Bolagets agerande stridit mot god sed på arbetsmarknaden eller annars varit otillbörligt?

Den 6 maj 2010 uppstod problem i produktionen. Vid genomgången när skiftet skulle börja på eftermiddagen den 7 maj 2010 talade C.W. om de problem som uppstått dagen innan. M.A. har uppgett att C.W. inte uttryckligen sa att hon gjort fel men att hon upplevde det som att han kritiserade den arbetsinsats hon gjort under torsdagen, eftersom han inte tog upp de fel han själv och mekanikern ansvarade för. Hon har vidare uppgett att mekanikern svärta ner henne och hon ansåg att C.W. och mekanikern bildat en pakt mot henne. C.W. har å sin sida uppgett att han tog upp vad som kunde ha förorsakat problemen i produktionen och att ett sådant förfarande inte var ovanligt utan snarare något som var brukligt i sådana situationer. C.W. har vidare uppgett att M.A. efter genomgången vid skiftets början den 7 maj 2010 kom fram till honom och sa att hon sa upp sig eftersom hon inte kunde arbeta med en av de nya produktionsteknikerna.

Bolaget får anses ha haft fog för att i samband med genomgången vid skiftbytet beröra de produktionsproblem som förekommit dagen innan. M.A. har inte ens hävdat att någon kritik riktats direkt mot henne vid detta tillfälle,

utan endast att hon hade en upplevelse av att så skedde. Enligt tingsrättens bedömning talar varken M.A:s egna uppgifter eller vad som i övrigt framkommit i målet om förhållandena vid tidpunkten för uppsägningen för att Bolaget föranlett hennes uppsägning eller att Bolaget agerat på ett sätt som stridit mot god sed på arbetsmarknaden eller annars varit otillbörligt. M.A:s uppgifter kan i vart fall inte bedömas som mer trovärdiga och tillförlitliga än C.W:s i fråga om vad som föregått uppsägningen och hennes uppgifter kan därför inte vinna företräde framför hans. Den bevisning M.A. åberopat till stöd för sin talan är framförallt sambon J-E.B:s vittnesuppgifter. Vad han berättat är emellertid endast uppgifter som härrör från M.A. och värdet av denna bevisning är därför mycket begränsat. Mot denna bakgrund har M.A. inte förmått styrka att hennes uppsägning är att jämställa med en åtgärd från arbetsgivarens sida.

Har M.A. haft rätt att återta sin uppsägning?

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

M.A. ville återta sin uppsägning den 10 maj 2010, dvs. tre dagar efter uppsägningen. När hon kallades till C.W:s kontor på måndag förmiddag ville denne att M.A. skulle skriva på en handling där hon bekräftade att hon sagt upp sig. M.A. undertecknade inte handlingen med sitt namn utan skrev i stället några tecken. När hon sedan lämnade kontoret bekräftade hon dock muntligen inför både C.W. och T.B. att hon sagt upp sig. Under måndag eftermiddag underrättade hon T.B. att hon ville återta uppsägningen.

M.A. har uppgett att hon var upprörd när hon sa upp sig och att hon agerat i affekt på grund av den kritik hon upplevt att hon fått. C.W. har bekräftat att M.A. var upprörd men detta var emellertid inte något ovanligt sinnestillstånd hos henne. C.W. har uppgett att M.A. under den långa tid hon varit anställd i Bolaget ofta var upprörd på arbetsplatsen. Denna uppgift får stöd av vad T.B. berättat. Enligt C.W. kunde M.A:s uppsägning inte missförstås och hon motiverade på ett klart och tydligt sätt varför hon sa upp sig, nämligen samarbetsproblem med en produktionstekniker.

M.A. har påstått att mötet på måndagen skulle handla om förbättringar av arbetsrutiner på arbetsplatsen. Hon hade emellertid inte med sig den lista på förbättringsåtgärder hon hade upprättat under helgen. C.W. har förnekat att sammanträffandet med M.A. skulle röra något annat än hennes uppsägning.

M.A. har haft en lång anställningstid i Bolaget och får anses ha en gedigen erfarenhet av arbetslivet. I målet är ostridigt att M.A. var upprörd när hon sa

upp sig men det har även framkommit att det inte var ovanligt att hon var upprörd på arbetsplatsen. Enligt M.A:s egna uppgifter underrättade hon omedelbart efter uppsägningen sina arbetskamrater att hon sagt upp sig. Det har även framkommit att M.A. vid sammanträffandet med C.W. på måndag förmiddag inte gav uttryck för att hon ville återta sin uppsägning. I stället bekräftade hon muntligen att hon sagt upp sig. Först på eftermiddagen samma dag meddelade hon att hon ville återta uppsägningen. Härtill kommer C.W:s uppgift att uppsägningen var klar och tydlig samt motiverad. Mot denna bakgrund finner tingsrätten vid en samlad bedömning att M.A. inte förmått styrka att uppsägningen inte var allvarligt menad och att Bolaget bort inse det. Den skriftliga bevisning M.A. åberopat samt hennes uppgifter att hon tyckt om sitt arbete i Bolaget och att hon inte på allvar sökt annat arbete förändrar inte denna bedömning. M.A. har således inte haft rätt att återta sin uppsägning och hon ska anses vara bunden av den. I enlighet härmed har Bolaget inte agerat otillbörligt eller i strid med god sed på arbetsmarknaden genom att inte tillåta henne att återta sin uppsägning. Inte heller har omständigheterna varit sådana att Bolagets agerande ska anses ha stått i strid mot tro och heder.

Den bedömning tingsrätten gjort innebär att M.A:s egen uppsägning inte är att jämföra med en åtgärd från Bolagets sida samt att hon inte haft rätt att återta uppsägningen. Hon är alltså bunden av sin uppsägning. M.A:s talan ska därför ogillas.

Rättegångskostnader

M.A. ska som tappande part ersätta Bolagets rättegångskostnader.

Bolaget har begärt ersättning för arbete med 146 000 kr, motsvarande 52 timmars arbete. M.A. har vitsordat 80 000 kr, motsvarande 40 timmars arbete á 2 000 kr per timme. Merparten av arbetet före huvudförhandlingen har enligt advokat Lars Hartzell utförts av en biträdande jurist. Mot bakgrund härav och med hänsyn till målets art och omfattning, varvid tingsrätten särskilt beaktar den tid käreombudet lagt ned i målet, bör skäligt arvode inte anses vara högre än vad M.A. vitsordat. M.A. ska således ersätta Bolagets rättegångskostnader med 80 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för dom till dess betalning sker.

DOMSLUT

1. M.A:s talan ogillas.
2. M.A. ska till AB Stockmos Fruktindustrier betala 80 000 kr för dess rättegångskostnader. Beloppet avser ombudsarvode. Ränta på beloppet ska utgå enligt 6 § räntelagen från denna dag till dess betalning sker.
3. Tingsrätten fastställer att ersättning enligt rättshjälpslagen ska utgå till Per Arnstedt med 60 955 kr, varav 58 280 kr avser arbete och 2 675 kr avser tidspillan.