

En arbetsgivare har utan laga grund avbrutit en tidsbegränsad anställning med omedelbar verkan. Fråga om skadeståndets storlek.

---

**Postadress**  
Box 2018  
103 11 STOCKHOLM  
**Besöksadress**  
Stora Nygatan 2 A och B

**Telefon**  
08-617 66 00  
**Telefax**  
08-617 66 15  
[kansliet@arbetsdomstolen.se](mailto:kansliet@arbetsdomstolen.se)  
[www.arbetsdomstolen.se](http://www.arbetsdomstolen.se)

**Expeditionstid**  
Måndag-fredag  
09.00-12.00  
13.00-15.00

**ARBETSDOMSTOLEN**DOM  
2013-07-03  
StockholmDom nr 57/13  
Mål nr A 132/12**KÄRANDE**

Svenska Kommunalarbetsareförbundet, Box 19039, 104 32 Stockholm  
Ombud: förbundsjuristen Robert Sjunnebo, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155,  
111 81 Stockholm

**SVARANDE**

1. Almega Tjänsteföretagen, Box 55545, 102 04 Stockholm
  2. AB Parts & Paomees, 556702-5696, Gotlandsgatan 43, 116 65 Stockholm
- Ombud för 1 och 2: arbetsrättsjuristen Anna Romare, samma adress som 1

**SAKEN**

skadestånd när tidsbegränsad anställning avbryts med omedelbar verkan

---

**Bakgrund**

Mellan parterna gäller kollektivavtal.

AB Parts & Paomees (bolaget) driver bland annat Europaskolan i Stockholm. V.T., som är medlem i Svenska Kommunalarbetsareförbundet (förbundet), anställdes av bolaget som lärarassistent och fritidsledare för tiden den 25 juli 2011 – den 30 juni 2012. Bolaget avbröt V.T:s anställning med omedelbar verkan den 14 november 2011. Parterna är överens om att det inte förelåg laga grund för detta och att bolaget därför är skyldigt att betala skadestånd till henne. Parterna är dock oeniga om enligt vilka regler skadeståndet ska utgå och därmed också om storleken av det skadestånd som bolaget ska betala.

Twisteförhandlingar har hållits mellan parterna utan att de har kunnat enas.

**Yrkanden och inställning**

Förbundet har väckt talan mot bolaget och Almega Tjänsteföretagen (arbetsgivarparterna) och yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till V.T. utge

1. lön jämte semesterersättning för perioden den 31 oktober 2011 till och med den 6 november 2011 samt semesterersättning för perioden den 25 juli 2011 till och med den 13 november 2011 med totalt 3 175 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 14 december 2011 till dess betalning sker,
2. ekonomiskt skadestånd motsvarande lön och semesterersättning för perioden den 14 november 2011 till och med den 30 november 2011 med 11 683 kr

jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 november 2011 till dess betalning sker,

3. ekonomiskt skadestånd motsvarande lön och semesterersättning för perioden den 1 december 2011 till och med den 30 juni 2012 med 20 905 kr per månad jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 25:e i varje månad till dess betalning sker,
4. allmänt skadestånd med 100 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 10 juli 2012 till dess betalning sker, och
5. ränta med 570 kr på semesterlön och sjuklön enligt 6 § räntelagen för perioden den 25 november 2011 till och med den 3 oktober 2012.

Arbetsgivarparterna har medgett yrkandena under punkterna 1 och 5.

Parterna har olika uppfattning i frågan om vilka regler som ska tillämpas vid bedömningen av det skadestånd som ska utgå. Om anställningsskyddslagens regler ska tillämpas i målet har arbetsgivarparterna medgett att bolaget ska betala dels ekonomiskt skadestånd med ett belopp motsvarande sex månadslöner (18 500 x 6), totalt 111 000 kr, dels allmänt skadestånd med 50 000 kr. Om det däremot är allmänna kontraktsrättsliga principer eller skadeståndslagens regler som ska tillämpas i målet har arbetsgivarparterna medgett yrkandena under punkterna 2 och 3 men bestritt yrkandet under punkten 4.

Parterna är överens om att V.T:s månadslön inklusive semesterersättning uppgick till 20 905 kr per månad, varav 18 500 kr avser månadslönen. Arbetsgivarparterna har vidare vitsordat förbundets sätt att beräkna ränta, dock att ränta på ekonomiskt skadestånd, om anställningsskyddslagen ska tillämpas, inte ska utgå på högre belopp än det medgivna beloppet om 111 000 kr.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Till utveckling av talan har parterna anfört i huvudsak följande.

## **Förbundet**

### *Bakgrund*

V.T. är bulgarisk medborgare. Hon har en universitetsutbildning med inriktning mot språk och har arbetat som tolk i Bulgarien. Där arbetade hon också inom EU-projekt och var därför väl förtrogen med EU:s regler om fri rörlighet för arbetskraft.

V.T. kom till Sverige år 2009 och började studera vid Stockholms universitet. Genom Arbetsförmedlingen fick hon så småningom kontakt med Europaskolan. Europaskolan, som drivs av bolaget, är en internationell skola vars lärare kommer från olika delar av Europa och världen. Europaskolan hade utlyst en anställning som lärare i engelska, vilken V.T. inledningsvis var intresserad av. Skolans rektor, A.P., gjorde dock klart för V.T. att hon inte var aktuell för detta

arbete eftersom hon inte hade engelska som modersmål, vilket var ett krav från skolans sida.

V.T:s nationalitet kan inte ha varit okänd för bolaget. Hennes nationalitet och modersmål diskuterades vid flera tillfällen både före och efter det att hon anställdes. Dessutom överlämnade V.T. ett personbevis till bolaget varav det framgick att hon är bulgarisk medborgare. Hon överlämnade även ett CV av vilket framgick att hon har bulgariska som modersmål samt att hon genomgått merparten av sin utbildning i Bulgarien. Hon gav vidare bolaget samtycke att kontrollera om hon förekom i belastningsregistret. Belastningsregistret innehåller uppgift om nationalitet.

Vid en resa till Tallinn, som arrangerades för skolans personal, efterfrågades de anställdas nationalitet för att kunna avgöra vilka som behövde visum, varvid det konstaterades att V.T. var EU-medborgare och därför inte behövde något visum.

V.T:s nationalitet har också framgått av en skriftlig, personlig presentation som fanns uppsatt i skolans lokaler.

#### *Vistelsen i Bulgarien*

Under höstlovet år 2011, vecka 44, reste V.T. till Bulgarien på semester. I Bulgarien fick hon akuta tandproblem och var tvungen att uppsöka tandläkare. Hon meddelade bolagets företrädare J.S. detta genom e-postmeddelande och uppgav att hon på grund av tandproblemen var tvungen att stanna kvar i Bulgarien ytterligare några dagar. V.T. har aldrig påstått att hon inte skulle ha rätt att få tandläkarvård i Sverige.

#### *Mötet den 14 november 2011*

Den 14 november 2011 återkom V.T. till arbetet. Den biträdande rektorn U.J. ville då tala med henne direkt och enskilt. De gick till lärarrummet. U.J. tog fram ett informationsmaterial från Migrationsverket. Han hänvisade till materialet och menade att det av detta framgick att det var olagligt för skolan att ha V.T. anställd. V.T. ställde sig frågande till U.J:s påstående och påpekade att hon som EU-medborgare hade rätt att arbeta i Sverige och att det inte fanns något krav på arbetstillstånd för henne. Hon informerade vidare U.J. om att hon registrerat sin uppehållsrätt enligt gällande regelverk och erbjöd sig att ge honom hennes ärendenummer hos Migrationsverket för att han skulle kunna kontrollera detta. U.J. fortsatte dock att insistera på att hon var tvungen att ha arbetstillstånd och han var ointresserad av V.T:s ärendenummer.

U.J. och V.T. gick upp till A.P. på hennes tjänsterum. Där ägde inte någon egentlig diskussion rum. A.P. överlämnade ett skriftligt besked till V.T. Av beskedet framgick att V.T. omedelbart skildes från sin anställning med anledning av att hon saknade arbetstillstånd. V.T. frågade på nytt varför det skulle vara olagligt för henne att arbeta i Sverige. U.J. vidhöll kravet på arbetstillstånd. V.T. försökte återigen övertyga U.J. och A.P. om att hon som EU-medborgare inte behövde arbetstillstånd samt att hon registrerat sin uppehållsrätt hos Migrationsverket men de var inte intresserade av att lyssna på henne. Mötet var

kort. A.P. var stressad och skulle vidare till ett annat möte. Varken U.J. eller A.P. efterfrågade någon identitetshandling. V.T. har inte fått något erbjudande om att återfå sin anställning för det fall hennes rätt att arbeta i Sverige skulle klarläggas.

#### *Ekonomiskt skadestånd och tillämpningen av begränsningsregeln*

Som grund för det ekonomiska skadeståndet åberopas i första hand allmänna kontraktsrättsliga principer. Ett ingånget avtal ska hållas. Vid kontraktsbrott ska ersättning utgå med det positiva kontraktsintresset, vilket i detta fall motsvarar lön och semesterersättning för den återstående tid som anställningen skulle ha varat.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att V.T. inte har rätt till ersättning på grund av allmänna kontraktsrättsliga principer, görs i andra hand gällande att sådan rätt ska grundas på skadeståndslagens reglering. Vid kontraktsbrott ska enligt skadeståndslagen den skadelidande parten sättas i samma situation som om den skadegörande handlingen inte inträffat.

I sista hand görs gällande att rätt till ekonomiskt skadestånd ska grundas på anställningsskyddslagen. Full ersättning ska utgå eftersom den så kallade begränsningsregeln när det gäller det ekonomiska skadeståndet, som återfinns i 38 § anställningsskyddslagen, inte ska tillämpas. Begränsningsregeln är inte tillämplig vid tidsbegränsade anställningar.

#### *Allmänt skadestånd*

Bolaget har på ett uppenbart sätt brutit mot 4 § anställningsskyddslagen. Allmänt skadestånd ska därför utgå på grund av anställningsskyddslagens regler och det ska inte jämkas. V.T. har på alla sätt försökt informera bolaget om att hon har rätt att arbeta i Sverige. Det åligger arbetsgivaren att kontrollera att de rättsliga förutsättningarna för ett avbrytande av anställningen föreligger. Denna kontroll har i förevarande fall varit bristfällig. Vid bestämmandet av nivån på skadeståndet ska särskild hänsyn tas till att beslutet att avsluta V.T:s anställning är hänförligt till hennes nationalitet.

#### *Sammanfattning av grunderna för talan*

Parterna är överens om att bolaget har avbrutit V.T:s tidsbegränsade anställning med omedelbar verkan utan att laga grund har förelegat. På grund av allmänna kontraktsrättsliga principer ska bolaget därför betala ekonomiskt skadestånd till henne motsvarande lön och semesterersättning för resterande tid av den tidsbegränsade anställningen. Om inte allmänna kontraktsrättsliga principer ska ligga till grund för det ekonomiska skadeståndet, ska skadeståndslagen eller i sista hand anställningsskyddslagens regler tillämpas. Den så kallade begränsningsregeln i anställningsskyddslagen är inte tillämplig på tidsbegränsade anställningar. Om den skulle vara tillämplig ska semesterersättning räknas in i månadslönen när beloppsbegränsningen fastställs.

Bolaget ska med stöd av anställningsskyddslagen även betala allmänt skadestånd till V.T. Det saknas grund för att jämka det allmänna skadeståndet.

## **Arbetsgivarparterna**

### *Bakgrund*

Bolaget driver ett par skolor i Stockholmsområdet under namnet ”Europaskolan”. Dessa skolor har cirka 500 elever. Bolaget har ungefär 100 personer anställda. En stor del av undervisningen bedrivs på engelska och flertalet av de anställda har utländsk härkomst.

V.T. anställdes för tiden den 25 juli 2011 – den 30 juni 2012. Hennes arbetsspråk var engelska. Vid anställningen av V.T. hade skolans rektor, A.P., uppfattat det som att V.T. var bulgarisk medborgare bland annat eftersom hennes modersmål var bulgariska. Alla som anställs vid Europaskolan måste uppvisa ett utdrag ur belastningsregistret eftersom det är ett lagkrav vid anställning till skolverksamhet. Detta har även V.T. gjort. Av belastningsregisterutdraget framgick inte hennes nationalitet. V.T. lämnade inte något personbevis till bolaget. Det ingick inte heller i bolagets rutiner att begära in personbevis.

### *Vistelsen i Bulgarien*

Under vecka 44, hösten 2011, åkte V.T. till Bulgarien på semester. Sent på söndagskvällen i den veckan skickade V.T. ett e-postmeddelande till J.S. vid bolaget med information om att hon var tvungen att uppsöka tandvård i Bulgarien varför hon sjukskrev sig från och med dagen därpå, nämligen måndagen i vecka 45. J.S. svarade V.T. att hon kunde få tandvård i Sverige och att hon därför borde komma tillbaka till Sverige för behandling. V.T. stannade dock kvar i Bulgarien hela vecka 45 och gav via e-post uttryck för att hon inte trodde att hon kunde få vård i Sverige.

J.S. informerade A.P. om V.T:s e-postmeddelanden. A.P. blev väldigt bestört. Hon hade utgått från att V.T. var EU-medborgare och därmed hade rätt att få tandvård i Sverige. Hon var förbryllad över hur V.T. kunde påstå att hon inte hade rätt till vård i Sverige.

Inför V.T:s återkomst till arbetet den 14 november 2011 gjorde A.P. bedömningen att V.T. omedelbart måste uppvisa någon form av legitimation för att styrka sin identitet och sitt medborgarskap och därmed säkerställa att hon hade rätt att arbeta vid bolaget. A.P. insåg att V.T. aldrig hade uppvisat någon sådan handling för bolaget och även om A.P. hade uppfattat att V.T. var uppvuxen i Bulgarien och hade bulgariska som modersmål insåg hon nu att det var möjligt att V.T. ändå inte var bulgarisk medborgare. A.P. hade den skärpta utlänningslagen i åtanke, vilken innebär att böter eller fängelse kan ådömas en arbetsgivare som har anställda som saknar arbetstillstånd.

#### *Mötet den 14 november 2011*

Den 14 november 2011 hade biträdande rektorn U.J. ett möte med V.T. för att be henne uppvisa legitimation. A.P. hade bett U.J. om detta eftersom V.T:s arbetsspråk var engelska och A.P. inte tyckte att hon behärskade engelska tillräckligt bra för ett sådant möte. V.T. ville dock inte prata med U.J. utan med A.P. Därför samlades U.J., V.T. och A.P. på A.P:s tjänsterum. Under mötet förklarade A.P., med hjälp av U.J. som översatte till engelska, att de var väldigt oroliga för att V.T. inte hade tillstånd att arbeta i Sverige eftersom hon inte verkade ha rätt att få vård i Sverige. V.T. ombads att legitimera sig. U.J. hade tagit fram information från Migrationsverkets hemsida avseende arbetstillstånd för EU-medborgare. V.T. upprepade gång på gång att informationen inte gällde henne. Vidare uppgav V.T. att Migrationsverket höll på att behandla hennes ansökan. A.P. uppfattade det som att V.T. inte hade något arbetstillstånd.

Eftersom V.T. inte var villig att legitimera sig så att bolaget kunde säkerställa vem hon var såg inte A.P. någon annan utväg än att avbryta anställningen med omedelbar verkan. En handling överlämnades vid mötet till V.T. som innehöll bland annat följande. ”It has come to our attention that you do not have the appropriate work permit for employment in Sweden. Therefore, we must terminate your contract immediately.” Hon informerades samtidigt tydligt om att hon var välkommen tillbaka så fort hon kunde uppvisa någon form av legitimation. För bolaget framstod det som helt klart att V.T. förstod att uppvisande av legitimation var av avgörande betydelse för hennes fortsatta anställning samt att V.T. förstod att hon var välkommen tillbaka till bolaget när hon kunde legitimera sig.

#### *Ekonomiskt skadestånd och tillämpningen av begränsningsregeln*

Om flera skadeståndsregler i och för sig kan vara tillämpliga vid en tvist, ankommer det på den skadelidande att utforma sina yrkanden och hänvisa till viss lag för att på så sätt bestämma den rättsliga grunden för sin talan. Förbundet kan inte välja att åberopa anställningsskyddslagen som stöd för allmänt skadestånd och samtidigt åberopa allmänna kontraktsrättsliga principer och skadeståndslagen när det gäller grunden för det ekonomiska skadeståndet.

Begränsningsregeln i 38 § anställningsskyddslagen jämfört med 39 § samma lag gäller oavsett anställningsform. När V.T:s anställning avbröts hade hon varit anställd kortare tid än fyra månader. Enligt begränsningsregeln har en arbetstagare, som varit anställd kortare tid än sex månader, rätt till ett ekono-

miskt skadestånd med ett belopp som motsvarar högst sex månadslöner, vilket motsvarar arbetsgivarparternas medgivande i denna del. I begreppet månadslön ska inte semesterersättning räknas in.

#### *Allmänt skadestånd*

Om allmänna kontraktsrättsliga principer eller skadeståndslagen ska ligga till grund för det ekonomiska skadeståndet, ska något allmänt skadestånd inte utgå.

Om anställningsskyddslagen ska tillämpas, ska allmänt skadestånd betalas men beloppet ska jämkas. V.T. är skäligen tillgodosedd med av arbetsgivarparterna medgivet belopp. Anställningen som hon skildes ifrån var tidsbegränsad och hade inte ens varat i fyra månader. Vidare har V.T. varit medvållande till den uppkomna situationen. V.T:s arbetspråk var engelska. Mötet den 14 november 2011 hölls på engelska. Hon har aldrig visat inför bolaget att hon har svårt för kommunikation. V.T. borde ha fått klart för sig att det var nödvändigt att hon på något sätt legitimerade sig och det hade varit enkelt att efterkomma bolagets önskemål. Efter överlämnandet av handlingen om avbrytande av anställningen gjorde bolaget det tydligt för V.T. att hon var välkommen tillbaka när hon kunde visa sin nationalitet. Detta underlät dock V.T. Hon har inte gjort något för att hörsamma bolagets önskemål om att bringa klarhet i frågan om hon hade rätt att arbeta i Sverige. Genom sitt eget agerande har V.T. varit medvållande till att hennes anställning avbröts med omedelbar verkan.

#### *Sammanfattning av grunderna för bestridandet*

Om anställningsskyddslagens regler ska tillämpas medger arbetsgivarparterna att bolaget ska betala dels ekonomiskt skadestånd med ett belopp motsvarande sex månadslöner, dels allmänt skadestånd med 50 000 kr. Vid beräkningen av det högsta belopp som kan utgå enligt begränsningsregeln ska semesterersättning inte ingå i begreppet månadslön.

Om det däremot är allmänna kontraktsrättsliga principer eller skadeståndslagens regler som ska tillämpas, medger arbetsgivarparterna att betala ekonomiskt skadestånd motsvarande utebliven lön och semesterersättning för hela den resterande anställningstiden. I sådant fall ska något allmänt skadestånd inte utgå.

### **Domskäl**

#### *Tvisten*

V.T. anställdes hos bolaget för tiden den 25 juli 2011 – den 30 juni 2012. Den 14 november 2011 avbröt arbetsgivaren V.T:s anställning med omedelbar verkan. Parterna är överens om att det inte förelåg laga grund för detta och att bolaget därför är skyldigt att betala skadestånd till henne. Parterna är dock bland annat oeniga om med stöd av vilka regler skadeståndet ska utgå och därmed också om skadeståndets storlek.

#### *Utredningen*



Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid huvudförhandlingen har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med V.T. På arbetsgivarparternas begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med skolans rektor A.P. och vittnesförhör med biträdande rektorn U.J. Förbundet har även åberopat skriftlig bevisning.

### *Är anställningsskyddslagen tillämplig lag?*

Allmänna kontraktsrättsliga principer har sin främsta betydelse för situationer när lagreglering saknas.

Anställningsskyddslagen gäller som huvudregel enligt dess 1 § varje arbetstagarare i allmän eller enskild tjänst. Från lagens tillämpning undantas vissa grupper av arbetstagarare som inte är av intresse i detta mål.

Enligt 4 § andra stycket anställningsskyddslagen upphör anställningar, som har ingåtts för viss avtalad tid, när denna tid har gått till ända. Anställningen kan således i princip inte bringas att upphöra före anställningstidens utgång. Det är ett utflöde av den allmänna avtalsrättsliga grundsatsen att avtal ska hållas och gäller om inte överenskommelse träffats om annat. Arbetsdomstolen bortser i detta sammanhang från de speciella situationer som regleras i 5 och 6 §§ anställningsskyddslagen där det anges att en tidsbegränsad anställning under vissa förutsättningar övergår till en tillsvidareanställning. Om den anställde gör sig skyldig till ett grovt åsidosättande av sina åligganden får anställningen dock enligt 4 § fjärde stycket och 18 § samma lag bringas att upphöra i förtid genom avskedande. Arbetstagararen kan i sin tur föra talan om att få åtgärden ogiltigförklarad enligt 35 § och erhålla skadestånd enligt 38 § anställningsskyddslagen.

V.T:s anställning omfattas av anställningsskyddslagen. Det är i målet ostridigt att bolaget avbrutit anställningen med omedelbar verkan utan att V.T. grovt har åsidosatt sina åligganden. Arbetsgivararen har därigenom brutit mot anställningsskyddslagen och är därför skyldig att betala skadestånd enligt 38 § samma lag.

Den situation som är aktuell i målet regleras således i anställningsskyddslagen och några förutsättningar att i stället tillämpa allmänna kontraktsrättsliga principer eller reglerna i skadeståndslagen finns inte.

### *Ekonomiskt skadestånd*

Det ekonomiska skadestånd som kan utgå för förlust efter anställningens upphörande enligt 38 § anställningsskyddslagen är genom hänvisning till 39 § begränsat till ett belopp motsvarande ett visst antal månadslöner. Beloppet är beroende av arbetstagararens anställningstid. Skadeståndet får dock inte bestämmas så att beloppet beräknas efter flera månadslöner än som motsvarar antalet påbörjade anställningsmånader hos arbetsgivararen. Har arbetstagararen varit anställd mindre än sex månader ska dock beloppet likväl motsvara sex månadslöner. Den ifrågasatta bestämmelsen är uppenbarligen avsedd att begränsa det ekonomiska skadeståndet och kortare anställningar skyddas genom den undre beloppsgränsen på sex månadslöner.

Arbetsgivarparterna har medgivit att bolaget ska betala 111 000 kr avseende sex månadslöner (18 500 kr x 6 månader).

Parterna är överens om att V.T. var anställd från den 25 juli 2011 till och med den 14 november 2011, det vill säga mindre än fyra månader. Parterna är vidare överens om att V.T:s månadslön inklusive semesterersättning uppgick till 20 905 kr per månad, varav 18 500 kr avser månadslönen.

Förbundet har gjort gällande att beloppsbegränsningen inte är tillämplig vid tidsbegränsade anställningar. Om begränsningsregeln ska tillämpas, har förbundet gjort gällande att det vid beräkningen av beloppsgränsen även ska räknas in semesterersättning i begreppet månadslön.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Anställningsskyddslagen gör inget undantag för tidsbegränsade anställningar vid tillämpningen av 38 §. Det saknas således rättsligt stöd för att bestämma det ekonomiska skadeståndet till högre belopp än vad 38 § jämförd med 39 § anställningsskyddslagen stadgar. Det i paragrafen använda uttrycket månadslön får enligt vad Arbetsdomstolen tidigare uttalat (se till exempel AD 1997 nr 84) uppfattas så att därmed förstås den "ordinarie" månadslön som arbetstagaren uppburit och att något påslag för semesterersättning inte ska göras vid tillämpningen av denna paragraf. Bolaget kan därför inte åläggas att betala ett sammanlagt högre belopp i ekonomiskt skadestånd till V.T. än det medgivna beloppet om 111 000 kr.

#### *Allmänt skadestånd*

Förbundet har yrkat att bolaget ska förpliktas betala allmänt skadestånd om 100 000 kr till V.T.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att det allmänna skadeståndet ska jämkas till medgivna 50 000 kr. De har till stöd för detta anfört följande. V.T. var tidsbegränsat anställd. Hon kom att arbeta kortare tid än fyra månader. Hon var medvållande till att anställningen avbröts med omedelbar verkan. Medvållandet består i att hon vägrade visa legitimationshandling så att hennes medborgarskap och därmed sammanhängande rätt till arbetstillstånd kunde utredas.

Förbundet har bestritt att V.T. skulle ha varit medvållande och att det skulle föreligga skäl för jämkning.

Parterna har olika uppfattning om vad som utspelade sig vid mötet mellan A.P., U.J. och V.T. den 14 november 2011. A.P. har uppgett att V.T. vid mötet uppmanades att visa legitimation för att säkerställa att hon hade rätt att arbeta i Sverige och att, om så skedde, hon var välkommen att stanna kvar i sin anställning. U.J. har uppgett att det var underförstått att de efterfrågade legitimation och att han upplevde att V.T. förstod detta. V.T. har uppgett att arbetsgivaren inte efterfrågade legitimation, att hon försökte förklara att hon hade arbetstillstånd men att A.P. och U.J. inte ville höra eller förstå detta.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Det är ostridigt att V.T. hade rätt att arbeta i Sverige. Av utredningen har framkommit att arbetsgivaren misstagit sig i den frågan. Enligt Arbetsdomstolens mening borde arbetsgivaren ha undersökt förhållandena bättre innan beslut fattades om att omedelbart avbryta V.T:s anställning. Arbetsdomstolen finner inte att utredningen ger stöd för att V.T. kan lastas för att så inte blev fallet. Mot förbundets bestridande finner Arbetsdomstolen inte visat att V.T. vägrade visa legitimationshandling eller att hon på annat sätt bidrog till att arbetsgivaren kom att missförstå situationen. Med hänsyn till att det varit fråga om en tidsbegränsad anställning och med beaktande av den korta tid anställningen kommit att pågå, finner dock Arbetsdomstolen att det allmänna skadeståndet ska bestämmas till 75 000 kr.

#### *Rättegångskostnader*

Arbetsdomstolen har sammanfattningsvis funnit att bolaget ska åläggas att till V.T. betala ekonomiskt skadestånd med 114 745 kr för bland annat utebliven lön och semesterersättning samt allmänt skadestånd med 75 000 kr för att bolaget felaktigt avbröt hennes anställning.

När det är fråga om att skönsmässigt bestämma ett skadeståndsbelopp, till exempel ett allmänt skadestånd, brukar normalt inte det faktum att talan inte beloppsmässigt bifalls fullt ut påverka rättegångskostnadernas fördelning. Den som får sig tilldömt ett sådant skadestånd betraktas som huvudregel ändå som vinnande part (se till exempel AD 2009 nr 76). Tvisten i detta mål har emellertid inte avsett skadeståndsskyldigheten i sig utan frågorna om grunden för skadeståndstalan och skadeståndets storlek. Av yrkade belopp om 161 763 kr avseende ekonomiskt skadestånd och ränta samt 100 000 kr avseende allmänt skadestånd, alltså sammanlagt 261 763 kronor, har talan bifallits med 114 745 kr avseende ekonomiskt skadestånd och ränta samt 75 000 kr avseende allmänt skadestånd alltså 189 745 kr. Förbundet har således beloppsmässigt förlorat viss del av sin talan. Arbetsdomstolen gör bedömningen att förbundet mot denna bakgrund bör tillerkännas en jämkad ersättning.

Förbundet har yrkat ersättning för rättegångskostnader med sammanlagt 140 396 kr, varav 138 531 kr för arbete och 1 865 kr för tidsspillan. Arbetsgivarparterna har överlåtit till domstolen att avgöra skäligheten av det yrkade beloppet. Arbetsdomstolen finner att skälig ersättning för arbete är 120 000 kr.

Bolaget bör enligt Arbetsdomstolens mening, mot bakgrund av de ovan angivna omständigheterna, åläggas att ersätta förbundet med hälften av dess rättegångskostnader nämligen hälften av (120 000 + 1 865 = 121 865 kronor) eller 60 932 kr.

### **Domslut**

1. Arbetsdomstolen förpliktar AB Parts & Paomees att till V.T. betala lön jämte semesterersättning med 3 175 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 14 december 2011 till dess betalning sker.
2. Arbetsdomstolen förpliktar AB Parts & Paomees att till V.T. betala ekonomiskt skadestånd med 111 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 11 683 kr från den 25 november 2011, på 20 905 kr från den 25 december 2011, på 20 905 kr från den 25 januari 2012, på 20 905 kr från den 25 februari 2012, på 20 905 kr från den 25 mars 2012 samt på 15 697 kr från den 25 april 2012, allt till dess betalning sker.
3. Arbetsdomstolen förpliktar AB Parts & Paomees att till V.T. betala allmänt skadestånd med 75 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 10 juli 2012 till dess betalning sker.
4. Arbetsdomstolen förpliktar AB Parts & Paomees att till V.T. betala 570 kr avseende ränta på semesterlön och sjuklön.
5. Almega Tjänsteföretagen och AB Parts & Paomees ska med hälften vardera ersätta Svenska Kommunalarbetareförbundet för dess rättegångskostnader med 60 932 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Inger Andersson, Kerstin G Andersson, Bengt Huld, Curt Karlsson, Gunilla Kevdal och Ing-Marie Nilsson. Enhälligt.

Sekreterare: Johanna Nilsson