

En barnskötare har varit frånvarande från arbetet eftersom hon inte ansett sig kunna ta sig till arbetet på grund av hot mot familjen. Fråga om hon avslutat anställningen själv eller om arbetsgivaren avskedat eller sagt upp henne samt om det funnits skäl för avskedande eller uppsägning till följd av att hennes frånvaro. Även fråga om arbetsgivaren ska åläggas att betala allmänt skadestånd för överträdelse av bl.a. föreskrifterna i 19, 20 och 30 §§ anställningsskyddslagen då denne utgick från att barnskötaren själv avslutat anställningen (s.k. konsekvensskadestånd). Därutöver fråga bl.a. om bolaget brutit mot viss förhandlingsskyldighet.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2016-11-02
StockholmDom nr 63/16
Mål nr A 98/15**KÄRANDE**

Oberoende Fria Fackföreningars Centralorganisation, O.F.F.C.,
802428-5788, Skidbacken 58, 174 54 Sundbyberg
Ställföreträdare: Shahrokh Razavi, samma adress

SVARANDE

1. Almega Tjänsteföretagen, Box 55545, 102 04 Stockholm
2. Förskoleteamet Helianthus Aktiebolag, 556626-0534, Upplagsvägen 1,
117 43 Stockholm
Ombud för båda: arbetsrättsjuristen Ulrika Karner, Almega AB, Box 55545,
102 04 Stockholm

SAKEN

ogiltigförklaring av avskedande m.m.

Bakgrund

Förskoleteamet Helianthus Aktiebolag (bolaget) bedriver förskoleverksamhet. Bolaget är medlem i Almega Tjänsteföretagen och därigenom bundet av kollektivavtal. B.R. blev i mars 2011 tillsvidareanställd av bolaget, för arbete som barnskötare vid en av bolagets förskolor i Huddinge. Hon har sysselsatts i arbete som avses med kollektivavtalet.

B.R. är medlem i Oberoende Fria Fackföreningars Centralorganisation, O.F.F.C. (OFFC). S.R. är ställföreträdare för OFFC och make till B.R.

I september 2014 blev S.R. beskjuten och familjen har därefter ansett sig utsatt för dödshot. Till följd härav fick B.R. ledigt från arbetet under perioden 1 oktober–15 november 2014. Hon arbetade därefter t.o.m. den 16 april 2015. En tid efter beskjutningen beslutade kommunen att ersätta B.R. för de kostnader hon hade för taxiresor i samband med att hon åkte till och från arbetet. Sedan kommunen beslutat att inte längre bekosta taxiresorna begärde och beviljades B.R. tjänstledighet under perioden den 17 april–31 maj 2015. B.R. begärde därefter ytterligare tjänstledighet. Bolaget avslog denna begäran och upplyste B.R. om att hon skulle inställa sig för arbete den 1 juni 2015. B.R. återkom emellertid inte till arbetet. Sedan bolaget påtalat att det ansåg att B.R. var otillåtet frånvarande meddelade bolaget den 22 juni 2015 att bolaget ansåg att B.R. själv hade avslutat sin anställning. B.R. har inte arbetat på bolaget sedan den 16 april 2015.

Yrkanden m.m.

OFFC har yrkat att Arbetsdomstolen ska

1. ogiltigförklara avskedandet alternativt uppsägningen av B.R.,
2. förplikta bolaget att till B.R. betala allmänt skadestånd med 120 000 kr för brott mot 18 § alternativt 7 § anställningsskyddslagen,
3. förplikta bolaget att till B.R. betala allmänt skadestånd med 30 000 kr för brott mot 19 och 20 samt 30 §§ anställningsskyddslagen alternativt för brott mot 8–10 och 30 §§ anställningsskyddslagen,
4. förplikta bolaget att till OFFC betala allmänt skadestånd med 30 000 kr för brott mot varselskyldigheten enligt 30 § anställningsskyddslagen och för brott mot skyldigheten att kalla till förhandling enligt 13 § medbestämmandelagen, samt
5. förplikta bolaget att till OFFC betala allmänt skadestånd med 30 000 kr för förhandlingsvägran.

Arbetsgivarparterna har bestritt talan.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget agerat i strid med anställningsskyddslagen eller medbestämmandelagen, har arbetsgivarparterna gjort gällande att ett eventuellt skadestånd ska jämkas till i första hand noll och i andra hand till det lägre belopp som domstolen finner skäligt. Bolaget har vidare anfört att bolaget har en fordran mot B.R. om 28 263 kr som kvittningsvis ska avräknas från hennes krav.

OFFC har motsatt sig jämkning av skadeståndet. OFFC har i första hand yrkat att Arbetsdomstolen ska avvisa arbetsgivarparternas kvittningsinvändning och i andra hand bestritt att bolaget har en fordran på B.R.

Arbetsgivarparterna har bestritt OFFC:s avvisningsyrkande.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Parterna har till utveckling av sin talan anfört i huvudsak följande.

OFFC

Sammanfattning av grunderna

B.R. har inte själv avslutat sin anställning, utan bolaget har den 22 juni 2015 avskadat alternativt sagt upp henne.

Det har inte funnits laga skäl för avskedande eller saklig grund för uppsägning. B.R. har till följd av det hot som hennes familj varit utsatt för och på grund av kommunens bristande bistånd i fråga om bidrag till taxiresor och hjälp att hitta annan bostad, haft godtagbara skäl för att inte komma till

arbetet. Bolaget har känt till dessa förhållanden. Hon har därför inte varit olovligt frånvarande. Eftersom bolaget anställt en vikarie, har B.R:s frånvaro inte orsakat någon skada eller olägenhet för bolaget.

Bolaget har inte lämnat något skriftligt besked om avskedandet alternativt uppsägningen till B.R. Bolaget har inte uppgett skälen för avskedandet alternativt uppsägningen. Inte heller har hon underrättats om att bolaget velat avskeda alternativt säga upp henne.

Bolaget har inte före avskedandet/uppsägningen vare sig varslat OFFC eller påkallat förhandling enligt 13 § första stycket medbestämmandelagen, trots att bolagets företrädare känt till att B.R. var medlem i OFFC.

OFFC påkallade den 24 juni 2015 tvisteförhandling angående avskedandet/uppsägningen. Förhandlingen skulle äga rum den 7 juli 2015. Bolaget vägrade dock att förhandla.

Det finns inte skäl att jämka det allmänna skadeståndet.

Den motfordran som bolaget kvittningsvis gällande mot B.R. ska avvisas eftersom den utgör en sådan talan som ska göras gällande genom ingivande av en stämningsansökan. Den talan ska sedan handläggas i ett annat mål. Kvittningsinvändningen ska således inte prövas inom ramen för detta mål.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att kvittningsinvändningen ska prövas inom ramen för detta mål, ska den avslås. B.R. har inte fått för mycket lön. Om bolaget felaktigt betalat pengar till Kronofogden som utmätning av lön, får bolaget vända sig till Kronofogden för att återfå pengarna.

Händelseförloppet

Mot bakgrund av dödshot mot B.R. och hennes familjemedlemmar under 2014 beslutade Sundbybergs kommun att bekosta taxiresor för B.R. och hennes familjemedlemmar för att de skulle kunna resa på ett säkert sätt. B.R. fick taxiresor bekostade för att kunna ta sig mellan bostad och arbete. Från april 2015 konfiskerade kommunen B.R:s lön genom att vägra henne ersättning för utlägg avseende taxiresor, trots att kommunen var skyldig att betala för resorna och hade lovat att göra detta. Kommunen var skyldig att ordna en annan bostad till familjen men har inte gjort detta. Till följd av hotet mot familjen och kommunens agerande kunde B.R. inte infinna sig på arbetet och tvingades att ansöka om tjänstledighet. Situationen för B.R. kan närmast beskrivas vara av force majeure-karaktär. Enskilda tjänstemän i kommunen har begått tjänstefel och förvaltningsrätten har beslutat att återförvisa ett mål som rör frågan om bl.a. ersättning för B.R:s taxiresor till kommunen eftersom kommunen gjort fel.

Bolaget beviljade B.R:s ansökan om tjänstledighet och hon var ledig t.o.m. den 31 maj 2015. I slutet av maj ansökte B.R. om förlängning av tjänstledigheten. Bolaget beviljade dock inte ytterligare tjänstledighet. Med hänsyn till hotbilden mot familjen kunde B.R. inte infinna sig på arbetet, vilket hon förklarade för bolaget.

Den 22 juni 2015 underrättades B.R., genom mejl från förskolechefen S.H., om att hon inte hade någon anställning kvar hos bolaget eftersom hon inte infunnit sig på arbetet sedan tjänstledigheten löpt ut. B.R. bestred påståendet om att hon sagt upp sig själv genom att inte infinna sig på arbetet.

Laga skäl för avskedande eller saklig grund för uppsägning har inte funnits. B.R. hade skäl för tjänstledighet på grund av överhängande hot mot hennes liv. Hon hade tidigare beviljats tjänstledighet på denna grund. B.R:s frånvaro har inte medfört någon skada eller olägenhet för bolaget eftersom det anlitat en vikarie för att utföra B.R:s arbete.

Underrättelse, varsel m.m.

B.R. har inte fått något skriftligt besked om avskedandet alternativt uppsägningen. Bolaget har inte uppgett skälen för avskedandet alternativt uppsägningen, trots att B.R. begärt det. Inte heller har hon underrättats om att bolaget velat avskeda alternativt säga upp henne.

Det vitsordas att bolaget hade kontakter med Svenska Kommunalarbetsförbundet (Kommunal) i detta ärende och att bolaget underrättade B.R. om detta. B.R. meddelade då att hon var medlem i OFFC och inte i Kommunal.

Bolaget kände i vart fall från april 2015 till att B.R. var medlem i OFFC och att föreningen företrädde henne. Detta framkom bl.a. vid ett telefonsamtal mellan S.H. och S.R. och vid samtal med B.R.

Förhandlingsframställningen den 24 juni 2015

Den 24 juni 2015 skickade OFFC genom S.R. en förhandlingsframställning till bolaget avseende bl.a. ogiltigförklaring av avskedande/uppsägning och föreslog att förhandlingssammanträde skulle hållas senast den 7 juli 2015. Bolaget meddelade dock att det inte ansåg sig vara förhandlingsskyldigt gentemot OFFC eftersom bolaget inte ansåg att förhandling var nödvändig.

Den 14 juli 2015 gjorde OFFC ytterligare en förhandlingsframställning, med anledning av bl.a. förhandlingsvägran. Tvisteförhandling ägde rum den 4 augusti 2015.

Motfordran

Bolagets kvittningsinvändning ska avvisas eftersom den utgör en sådan talan som ska göras gällande mot B.R. genom ingivande av en stämningsansökan. Den talan ska sedan handläggas i särskild ordning. Kvittningsinvändningen ska således inte prövas inom ramen för detta mål.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att kvittningsinvändningen ska prövas inom ramen för detta mål ska den avslås. B.R. har inte fått för mycket lön. Hon har inte fått någon lön för juni 2015. Den sista löneutbetalningen avsåg maj månad 2015 och uppgick till 9 445 kr efter avdragen skatt. Om bolaget felaktigt betalat pengar till Kronofogden som utmätning av lön får bolaget vända sig till Kronofogden för att återfå pengarna.

Övrigt

Bolaget, OFFC och B.R. hade i december 2015 kontakter om att B.R. skulle börja arbeta hos bolaget igen. Bolaget erbjöd henne dock inte anställning på Diamanten, där hon tidigare varit fast placerad. Eftersom hon var fast placerad på Diamanten, var hon inte arbetsskyldig på andra arbetsplatser, annat än vid annans sjukdom eller likande. Mot bakgrund härav var bolagets erbjudande inte skäligt. Vad som förevarit vid dessa kontakter utgör inte skäl att jämka det allmänna skadeståndet.

Arbetsgivarparterna

Sammanfattning av grunderna

B.R. har efter en längre tids otillåten frånvaro själv avslutat sin anställning.

Om bolaget skulle anses ha avskedat eller sagt upp B.R. har det funnits såväl laga skäl för avskedande som saklig grund för uppsägning till följd av att hon varit olovligen frånvarande från arbetet. De skäl som OFFC angett för B.R:s frånvaro berättigar inte till ledighet enligt lag eller avtal och hon har därför varit olovligen frånvarande. Hennes frånvaro har skapat svårigheter för bolaget att planera och bedriva verksamheten på det sätt som bolaget önskat.

Eftersom B.R. själv avslutat sin anställning, har bolaget inte varit skyldigt att lämna någon skriftlig uppsägnings- eller avskedandehandling, eller varit skyldigt att uppge skälen för något avskedande alternativt någon uppsägning. Inte heller har bolaget varit skyldigt att i förväg underrätta B.R. eller varsla OFFC. Även om Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget skulle anses ha avskedat eller sagt upp B.R., ska något skadestånd för brott mot 19 och 20 samt 30 §§ anställningsskyddslagen eller 8–10 och 30 §§ samma lag inte betalas. Bolaget har i god tro utgått från att B.R. själv avslutat sin anställning. Vidare kände bolaget inte till att B.R. var medlem i OFFC, utan trodde att hon var medlem i Kommunal. Bolaget hade kontakter med Kommunal i ärendet och underrättade B.R. om det.

Bolaget har inte varit skyldigt att påkalla förhandling enligt 13 § medbestämmandelagen.

Det finns ingen förhandlingsskyldighet när en anställd själv lämnar sin anställning. Bolaget förstod inte att det mejl som B.R:s make skickade den 24 juni 2015 innefattade en förhandlingsframställning från en arbetstagarorganisation.

Sedan bolaget informerats om att parterna haft olika syn i frågan om B.R. själv avslutat sin anställning har dock förhandling ändå hållits den 4 augusti 2015.

B.R. har genom sitt agerande varit medvällande till det inträffade. Lagligt stöd för tjänstledighet har saknats. B.R. har fortsatt att vara otillåtet

frånvarande trots vetskap om att hon därigenom skulle anses själv ha lämnat sin anställning. Bolaget har agerat med stöd av lag samt efter bästa förmåga. Ett eventuellt skadestånd ska därför jämkas.

Bolaget har en motfordran på B.R. om sammanlagt 28 263 kr avseende dels en lönekorrigerings om 21 400 kr, dels sammantaget 6 863 kr som bolaget betalat in till Kronofogden såsom utmätning av B.R:s lön. Om Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget är skyldigt att betala något belopp till B.R., ska motfordran avräknas från detta belopp. Det finns inte något hinder att pröva bolagets kvittningsinvändning i detta mål.

Händelseförloppet

B.R. beviljades tjänstledighet den 30 september 2014. Tjänstledigheten föranleddes av att B.R:s make S.R. blivit utsatt för ett fysiskt angrepp och träffats av ett skott. Hon återkom i tjänst den 15 november 2014 och arbetade sedan heltid fram till den 16 april 2015, dvs. fem månader. Den 16 april 2015 ringde B.R. till bolaget och bad om att bli uppsagd eftersom det skulle vara bra för henne i de tvister hon drev mot kommunen. B.R. kom därefter inte tillbaka till arbetet.

Med anledning av frånvaron sms:ade förskolechefen C.E. B.R., som svarade bl.a. att det kunde ta tid innan hon kom tillbaka, att hon låg i tvist med kommunen (bl.a. angående taxiresor) och att hon förstod att bolaget kunde komma att säga upp henne. B.R. meddelade vidare per sms ”olovlig frånvaro tar jag nu som jag tog förra gången också” samt att hon önskade att det inte skulle stå tjänstledig utan olovlig frånvaro på lönespecifikationen. C.E. tog frågan om B.R:s frånvaro vidare till bolagets affärsområdeschef S.H. Av de uppgifter B.R. lämnade till bolaget framgick att anledningen till hennes frånvaro fr.o.m. den 17 april 2015 var att kommunen inte längre bekostade taxi i samband med resor till och från arbetet. B.R. meddelade samtidigt att hon nu skulle driva process gentemot kommunen rörande bl.a. ersättning för taxiresor.

Kommunen hade alltså tidigare betalat för B.R:s taxiresor mot bakgrund av hotet. Under våren 2015 beslutade kommunen dock att inte längre ersätta taxiresorna sedan skälen för det ansågs ha upphört. B.R. ansåg sig då oförmögen att ta sig till och från arbetet eftersom hon inte var beredd att själv bekosta taxiresorna.

Bolaget genom S.H. meddelade B.R. per mejl den 27 april 2015 att hon behövde komma in med underlag för att bolaget skulle kunna bedöma om det fanns skäl att bevilja henne tjänstledighet. S.H. meddelade samtidigt att den omständigheten att kommunen inte bekostade B.R:s taxiresor inte var skäl för tjänstledighet och att det var hennes skyldighet att ta sig till och från arbetet. Bolaget efterfrågade också ytterligare underlag för sin bedömning angående tjänstledigheten. Slutligen meddelade bolaget att det inte hade för avsikt att säga upp B.R. för att sedan återanställa henne och att hon hade en skyldighet att inkomma med underlag för tjänstledighetsansökan och att bolaget kunde komma att se över om hennes anställning i bolaget skulle fortsätta.

B.R. skickade en polisrapport och PM från polisen som återspeglade situationen under hösten 2014 till bolaget. Bolagen ansåg att dessa äldre dokument inte innehöll sådana uppgifter att det fanns skäl att bevilja B.R. tjänstledighet. Bolaget beaktade också bl.a. att B.R. hade kunnat arbeta heltid under fem månader i tiden efter tjänstledigheten i anslutning till skottlossningen, att hon hade nekat annat erbjudet boende och att hon själv uppgav att anledningen till att hon inte kunde komma till arbetet var att kommunen inte längre bekostade hennes taxiresor. Bolaget föreslog B.R. att hon själv skulle bekosta taxiresorna eller att hon skulle ta ut semester men B.R. ville inte lösa problemet på det sättet. Den 7 maj 2015 beviljades B.R. dock tjänstledighet t.o.m. den 31 maj 2015. Ledigheten beviljades trots att bolaget inte var skyldigt att göra detta.

På B.R:s fråga hade bolaget tidigare, under våren 2015, uppgett att bolaget saknade möjligheter att ersätta hennes taxiresor och att alla anställda själva förväntas bekosta resa till och från arbetsplatsen. Bolaget föreslog även att B.R. själv kunde bekosta resorna, för att sedan försöka kräva ersättning från kommunen. B.R. var inte intresserad av en sådan lösning.

Samtidigt som bolaget den 7 maj 2015 beviljade tjänstledighet t.o.m. den 31 maj 2015 kom parterna överens om att göra en avstämning av situation och verksamhetsbehov den 22 maj 2015. Vid avstämningstillfället bedömde bolaget att fortsatt tjänstledighet inte kunde beviljas. Det hade då framkommit att B.R. själv hade kunnat ta sig till och från arbetet samt att hon vistats utanför sin bostad under tjänstledigheten. Även det faktum att hon inte själv varit utsatt för hot, liksom kommunens tidigare bedömning att skäl för fortsatt ersättning saknades, beaktades. Bolaget hade behov av att med framförhållning, stabilitet och kontinuitet i barn- och personalgruppen kunna planera och bedriva verksamheten. Bolaget är ett mindre bolag, där arbetstagares frånvaro är kännbar, såväl resurs- som planeringsmässigt. Övriga anställda och förskoleverksamheten påverkas negativt.

Bolaget tydliggjorde den 22 maj 2015 för B.R. att tjänstledigheten skulle upphöra per den 31 maj 2015 samt att hon skulle inställa sig till arbete den 1 juni 2015.

Sedan B.R. inte återkommit till arbetet efter avslutad tjänstledighet, påpekade bolaget vid flera tillfällen att hon betraktades som otillåtet frånvarande och att hon omgående måste inställa sig för arbete på arbetsplatsen om anställningen skulle fortgå. B.R. har negligerat samtliga bolagets anmaningar och frånvaron har fortgått.

Den 22 juni 2015 meddelade därför bolaget att B.R. ansågs själv ha avslutat sin anställning med omedelbar verkan. Detta genom att varken ställa sig till förfogande för arbetsgivaren eller efterkomma upprepade anmaningar att den otillåtna frånvaron måste upphöra om hon ville undvika att annars anses själv ha avslutat anställningen.

Underrättelse, varsel m.m.

Det är riktigt att bolaget inte lämnat B.R. något skriftligt besked om avskedande alternativt uppsägning. Inte heller har hon underrättats om att bolaget velat avskeda alternativt säga upp henne. Bolaget har heller inte varslat OFFC eller påkallat förhandling om en förestående uppsägning. Någon sådan skyldighet har emellertid inte funnits mot bakgrund av att B.R. själv avslutat sin anställning. Bolaget har dock vid upprepade tillfällen skriftligen klargjort för B.R. att skälet till att hennes anställning upphörde var att hon var olovligen frånvarande.

Bolaget har utgått från att B.R. var medlem i Kommunal och hade under juni 2015 kontakter med Kommunal om hur situationen för B.R. skulle hanteras. Bolaget har haft vissa kontakter med S.R. men uppfattade initialt att kontakterna med honom var med anledning av att han var B.R:s make.

Förhandlingsframställningen den 24 juni 2015

Bolaget har inte gjort sig skyldigt till förhandlingsvägran. Det är riktigt att bolaget inte hörsammade begäran om att infinna sig till tvisteförhandling den 7 juli 2015. Bolaget förstod inte att det mejl som B.R:s make skickade den 24 juni 2015 innefattade en förhandlingsframställning från en arbetstagarorganisation. Någon förhandlingsskyldighet förelåg heller inte eftersom B.R. själv avslutat sin anställning. Sedan bolaget informerats om att parterna hade olika syn i denna fråga hölls förhandling den 4 augusti 2015.

Motfordran

Bolaget har en motfordran om 28 263 kr mot B.R. som ska avräknas från vad bolaget eventuellt kan komma att anses skyldigt att betala till henne. Beloppet består av två delbelopp; dels en lönekorrigering om 21 400 kr, dels ett belopp om 6 863 kr som bolaget betalat in till Kronofogden såsom utmätning av lön.

Bolaget betalar varje månad ut en preliminär lön för innevarande månad och avdrag för eventuell frånvaro under den månaden görs vid följande månads löneutbetalning. Vid löneutbetalningen i april 2015 tillgodoräknades B.R. full månadslön för den månaden, trots att hon enbart arbetade t.o.m. den 16 april. Vid löneutbetalningen i maj 2015 tillgodoräknades hon full lön för maj månad. Samtidigt gjordes ett avdrag för 14 dagars frånvaro i april. Eftersom B.R. var tjänstledig hela maj skulle avdrag för denna frånvaro göras följande månad. Eftersom hon inte arbetat därefter har något avdrag inte kunnat göras och B.R. har därför fått 21 400 kr för mycket i lön.

Bolaget har under hösten 2015 till Kronofogden betalat ett belopp om 6 863 kr fördelat på tre poster. Bakgrunden var följande. Kronofogden beslutade i september 2014 om utmätning av lön på så sätt att bolaget tills vidare skulle göra avdrag från B.R:s lön med 2 103 kr per månad och att beloppet skulle betalas till Kronofogden. Genom ett beslut den 11 november 2015 ändrade Kronofogden beloppet till 2 112 kr per månad. Sedan

Kronofogden anmodat bolaget att betala beloppen har bolaget, vid en genomgång av sina inbetalningar till Kronofogden, funnit att bolaget fram till våren 2014 underlåtit att i enlighet med Kronofogdens beslut göra avdrag på B.R:s lön till ett belopp om 6 863 kr och betala detta belopp till Kronofogden. Bolaget var således skyldigt att betala in beloppet till Kronofogden och detta gjordes den 24 november 2015.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På OFFC:s begäran har förhör hållits med B.R. och på arbetsgivarparternas begäran har förhör hållits med bolagets vd S.S., bolagets affärsområdeschef S.H., förskolechefen C.E. och förhandlaren G.J. Parterna har åberopat skriftlig bevisning. Arbetsdomstolen har härutöver på OFFC:s begäran hållit syn på B.R:s mobiltelefon och därigenom tagit del av ett sms.

OFFC har efter avslutad huvudförhandling ingivit en dom från Förvaltningsrätten i Stockholm daterad den 11 maj 2016 i mål nr 17680-15 och därvid uppgett att förbundet åberopade domen som skriftlig bevisning redan vid huvudförhandlingen samt att domen av förbiseende inte kom att lämnas in till Arbetsdomstolen.

Om huvudförhandling har hållits är utgångspunkten att domen ska grundas på vad som förekommit vid denna (17 kap. 2 § rättegångsbalken). Enligt praxis gäller att material som en part vill införa i målet efter det att målets handläggning har avslutats får beaktas endast om det finns särskilda omständigheter (NJA 1986 s. 94). Några sådana omständigheter finns inte i det här fallet. Det har heller inte av vad OFFC har åberopat framkommit sådana omständigheter att Arbetsdomstolen finner det nödvändigt att med stöd av 43 kap. 14 § rättegångsbalken komplettera utredningen (AD 1993 nr 91). Arbetsdomstolen lämnar därför det ingivna materialet utan avseende.

Domskäl

Vad Arbetsdomstolen har att pröva

Arbetsdomstolen ska först pröva om bolaget har avskedat eller sagt upp B.R., eller om hon själv har avslutat anställningen. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget avskedat eller sagt upp B.R. har domstolen att pröva följande frågor. För det första ska domstolen pröva om bolaget haft laga skäl för ett avskedande eller saklig grund för uppsägning. Vidare ska domstolen pröva om bolaget ska åläggas att betala allmänt skadestånd för att inte ha underrättat B.R. om att bolaget velat avskeda alternativt säga upp henne samt underlåtit att ha varslat OFFC eller påkallat förhandling om förestående avskedande/uppsägning. Vidare ska Arbetsdomstolen ta ställning till om B.R. är berättigad till allmänt skadestånd för att bolaget inte följt vissa formaliaregler. Därutöver ska Arbetsdomstolen pröva om bolaget brutit mot förhandlingsskyldigheten

enligt 10 § medbestämmandelagen med anledning av OFFC:s förhandlingsframställning den 24 juni 2015.

Har B.R. själv avslutat sin anställning eller har bolaget avskedat eller sagt upp henne?

Rättsliga utgångspunkter

En uppsägning är en rättshandling av stor betydelse. Det är därför naturligt att sådana rättshandlingar vanligen görs i skriftlig form. I 8 § anställningsskyddslagen förskrivs att en arbetsgivares uppsägning ska vara skriftlig. Detta är dock bara en ordningsföreskrift och även muntliga uppsägningar från arbetsgivaren är giltiga på den privata sektorn. Någon motsvarande bestämmelse finns inte i anställningsskyddslagen såvitt avser en arbetstagares uppsägning. Även om det normala således torde vara att en uppsägning sker skriftligen kan en muntlig uppsägning ha giltig verkan. En uppsägning kan också ske genom konkludent handlande. Avgörande för att yttranden eller handlanden ska uppfattas som en uppsägning är att dessa ger uttryck för och av motparten uppfattas som att anställningen ska upphöra. I rättspraxis har framhållits att det ligger i linje med anställningsskyddslagens huvudsyfte att ett anställningsförhållande inte ska anses upplöst på grund av åtgärder från arbetstagarens sida såvida det inte blir helt klarlagt att arbetstagaren verkligen avser att lämna sin anställning eller att arbetsgivaren genom åtgärder från arbetstagarens sida haft grundad anledning anta att arbetstagaren hade sådana avsikter (se t.ex. AD 2011 nr 71, AD 2006 nr 44, och AD 1976 nr 93).

En situation som flera gånger varit föremål för Arbetsdomstolens bedömning är att arbetstagaren uteblir från arbetet utan att arbetsgivaren får veta vad det beror på. För denna situation har domstolen framhållit att man normalt måste räkna med att anställningen består under någon tid trots att arbetstagaren inte kommer till arbetet, eftersom det finnas många olika förklaringar till att arbetstagaren uteblir. Domstolen har framhållit att man därför i normalfallet måste räkna med att anställningen upphör först efter det att omkring ett par veckor förflutit utan att arbetsgivaren fått reda på om arbetstagaren avser att återkomma i tjänst (se t.ex. AD 1999 nr 108, AD 1991 nr 85 och AD 1980 nr 140).

Vem ska anses ha avslutat anställningen?

Den fråga som Arbetsdomstolen nu ska ta ställning till är om B.R. får anses ha avslutat anställningen själv, som bolaget gör gällande, eller om bolaget avslutat anställningen genom att avskeda eller säga upp henne, som OFFC gör gällande.

Kontakterna mellan bolagets företrädare S.H. och B.R. skedde från slutet av maj till slutet av juni 2015 via mejl. Det har i målet inte framkommit att de inblandade under denna period träffades eller samtalade per telefon. Av i målet åberopade mejl framgår följande.

Under de sista dagarna i maj 2015 hade S.H. och B.R. en mejlkonversion. I denna framhöll S.H. att B.R. inte kunde beviljas ytterligare ledighet och att hon skulle komma till arbetet den 1 juni samt att om hon inte kom till arbetet skulle detta räknas som olovlig frånvaro vilket kunde leda till uppsägning. B.R., å sin sida, gjorde klart att hon inte ansåg sig kunna komma till arbetet på grund av det hot som familjen levde under. Hon framhöll också att hon kunde komma till arbetet om bolaget betalade hennes taxiresor.

Den 17 juni skrev S.H. till B.R. att hon varit borta från arbetet i över två veckor och att hon var medveten om konsekvenserna av detta. Vidare skrev S.H. att eftersom B.R. var frånvarande sedan den 1 juni ”tar jag det som att du säger upp din tjänst med omedelbar verkan”. S.H. tillade att B.R. skulle höra av sig snarast om hon avsåg att nu börja arbeta och tillade att B.R. i annat fall ”är från och med idag entledigad”.

Fem dagar senare – den 22 juni – skrev B.R. att bolagets uppfattning att hon sagt upp sig själv var helt felaktig. Hon ansåg sig fortfarande anställd, men förhindrad att arbeta. Samma dag svarade S.H. att B.R. ”inte längre har en anställning i företaget”. B.R. svarade dagen därpå att hon ansåg sig uppsagd av bolaget och att skulle att kontakta sin fackförening.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Av utredningen framgår att B.R. konsekvent uttryckt att hon inte avsett att själv avsluta anställningen och att förhållandena var sådana att hon hade godtagbara skäl att vara frånvarande. Att hon vid ett tillfälle dröjde närmare en vecka med att återkomma till bolaget med ett sådant meddelande medför ingen annan bedömning. Situationen har alltså inte varit sådan att det varit oklart för bolaget varför B.R. inte kom till arbetet. Inte heller har hon agerat på ett sådant sätt att hon givit bolaget fog för uppfattningen att hon velat avsluta sin anställning. Omständigheterna är således inte sådana att B.R. själv ska anses ha avslutat anställningen. Istället får bolaget anses ha avslutat anställningen den 22 juni 2015 genom att i mejl klargöra för B.R. att hon ”inte längre har en anställning i företaget”. Genom att avsluta anställningen utan iakttagande av uppsägningstid har bolaget avskedat B.R.

Arbetsdomstolen övergår därmed till att pröva frågan om bolaget haft laga skäl för avskedande eller i vart fall saklig grund för uppsägning.

Har det funnits laga skäl för avskedande?

Enligt 18 § anställningsskyddslagen får en arbetstagare avskedas om denne grovt åsidosatt sina åligganden gentemot arbetsgivaren. Därmed avses sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte rimligen ska behöva tålas i något anställningsförhållande. Ett avskedande kan förklaras ogiltigt om arbetstagaren blivit avskedad under omständigheter som inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning (35 § första stycket anställningsskyddslagen).

Olovlig frånvaro kan, om arbetstagaren uteblir från arbetsplatsen och utan godtagbar anledning avhåller sig från arbete under en inte obetydlig tid, vara grund för avskedande. Att så är fallet framgår redan av förarbetena till 1974 års anställningsskyddslag (prop. 1973:129 s. 239 f.), som fortfarande är vägledande. Arbetsdomstolen har som regel sett särskilt allvarligt på fall där en arbetstagare som fått avslag på en begäran om ledighet ändå uteblir (se t.ex. AD 2006 nr 13 och AD 2002 nr 35). Den olovliga frånvaron kan då närmast ses som en arbetsvägran eller ordervägran. I linje med vad som har uttalats i förarbetena rörande liknande fall kan dock omständigheterna i det enskilda fallet ha varit sådana att arbetstagaren har haft ett skäl för sitt handlande som det kan vara rimligt att ta hänsyn till (prop. 1973:129 s. 124). I AD 2016 nr 24 ansågs laga skäl för avskedande föreligga när en arbetstagare under drygt ett par månader i strid med arbetsgivarens besked uteblivit från arbetet och istället tagit hand om sin trafikskadade far i annat land (jfr AD 2003 nr 70).

OFFC har gjort gällande att B.R. till följd av det hot som hennes familj har varit utsatt för och på grund av kommunens bristande bistånd i fråga om bidrag till taxiresor och hjälp att hitta ny bostad har haft godtagbara skäl att inte komma till arbetet, att bolaget har känt till dessa förhållanden och att B.R. därför inte har varit olovligen frånvarande. OFFC har också gjort gällande att B.R:s frånvaro inte orsakat någon skada eller olägenhet för bolaget eftersom det har anställt en vikarie för henne.

Arbetsgivarparterna har invänt att det skäl som OFFC angett för B.R:s frånvaro inte berättigar till ledighet enligt lag eller avtal och att hon därför har varit olovligen frånvarande. Arbetsgivarparterna har vidare gjort gällande att B.R:s frånvaro har skapat svårigheter för bolaget att planera och bedriva verksamheten på det sätt som bolaget önskar.

Av de uppgifter som OFFC lämnat i målet framgår följande. B.R:s make blev i september 2014 beskjuten av okända personer på gården utanför makarnas bostad. Det har funnits en hotbild mot maken och övriga familjemedlemmar. Hotbilden har varit sådan att familjemedlemmarna inte kunnat röra sig fritt i bostadens närområde. De har dock kunnat röra sig i andra delar av Stockholmsområdet. Under en period från mitten av november 2014 till april 2015 betalade kommunen taxi för B.R. Taxiresorna gick från hemmet till en närbelägen tunnelbanestation. Från denna åkte B.R. med allmänna kommunaktioner till arbetet i Huddinge. Kostnaderna för taxiresorna brukade uppgå till mellan 100 kr och 180 kr per enkel resa.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

B.R. har inte enligt någon föreskrift i lag eller avtal haft rätt att vara frånvarande från arbetet. Frågan är om hon har haft ett skäl för frånvaro som gör att det inte funnits laga skäl för avskedande eller saklig grund för uppsägning.

Bolaget har, till följd av hotbilden mot familjen, gett B.R. ledigt under perioderna den 1 oktober–15 november 2014 och den 17 april–31 maj 2015. Bolaget har efter denna relativt långa ledighet gjort klart att bolaget inte

accepterade ytterligare frånvaro från arbetet. B.R. var därefter frånvarande ytterligare tre veckor. Hon klargjorde då att hon ansåg sig förhindrad att komma till arbetet och gav inte något besked om när hon kunde tänkas komma åter i arbete. Av OFFC:s egna uppgifter framgår att hotbilden mot familjen inte hindrade B.R. från att komma till arbetet om hon åkte taxi eller fick skjuts till en närbelägen tunnelbanestation, eller om hon tillfälligt eller permanent fick annat boende. Det har inte framkommit att B.R. vidtagit eller övervägt några andra åtgärder för att kunna ta sig till arbetet än att vända sig till kommunen för att få ny bostad, eller att kommunen eller bolaget skulle betala hennes taxiresor.

Mot bakgrund härav finner Arbetsdomstolen att det i B.R:s fall inte varit fråga om en sådan speciell situation att hon borde ha fått behålla anställningen trots att hon, efter den redan ganska långa frånvarotid som bolaget accepterat, under en relativt lång tid vidhållit sin vägran att komma till arbetet. Enligt Arbetsdomstolens mening utgör B.R.s vägran att inställa sig till arbetet ett så grovt åsidosättande av hennes åligganden mot sin arbetsgivare att det funnits laga skäl för avskedandet.

OFFC:s yrkande om ogiltigförklaring ska därför avslås. Detsamma gäller yrkandet om allmänt skadestånd för brott mot 18 § alternativt 7 § anställningsskyddslagen.

Ska bolaget betala allmänt skadestånd till B.R. med anledning av brott mot 19, 20 och 30 §§ anställningsskyddslagen?

Arbetsdomstolen har funnit att bolaget den 22 juni 2014 avskedade B.R. Domstolen har därför att pröva om bolaget ska betala allmänt skadestånd till B.R. för att hon inte i förväg underrättats om att bolaget velat avskeda henne enligt 30 § anställningsskyddslagen, att bolaget inte lämnat skriftligt besked om avskedandet enligt 19 § anställningsskyddslagen till henne samt att bolaget inte har uppgett skälen för avskedandet enligt 20 § anställningsskyddslagen.

Arbetsdomstolen gör i denna del följande bedömning.

Det är ostridigt att bolaget inte på sätt som anges i 30 § anställningsskyddslagen underrättat B.R. om att bolaget avsåg att avskeda henne. Det är också ostridigt att B.R. inte fått något skriftligt besked om avskedande med sådant innehåll som anges i 19 § anställningsskyddslagen. Inte heller har uppsägningsbesked överlämnats personligen till henne (20 § anställningsskyddslagen). Däremot har bolaget vid flera tillfällen skriftligen uppgivit att skälen till att anställningen upphörde var B.R.s frånvaro efter den 1 juni 2015.

Av Arbetsdomstolens praxis framgår att om en arbetsgivare åläggs att betala allmänt skadestånd till en arbetstagare för att arbetstagaren har avskedats utan sådan grund som krävs enligt 18 § anställningsskyddslagen ska ytterligare allmänt skadestånd för brott mot vissa formaliaföreskrifter inte dömas ut om det är utrett att arbetsgivaren vid sitt agerande trott sig ha haft rätt i sin uppfattning att anställningsavtalet upphört på annat sätt än genom att

arbetsgivaren avslutat anställningsförhållandet (AD 2015 nr 68, AD 2015 nr 26 och AD 2014 nr 13).

I detta fall har Arbetsdomstolen funnit att B.R. grovt har åsidosatt sina åligganden enligt anställningsavtalet och att det därför funnits laga skäl för avskedandet. Hon har därför inte erhållit något allmänt skadestånd på den grunden att bolaget felaktigt har avslutat hennes anställning. Enligt Arbetsdomstolens mening har bolaget inte haft fog för sin uppfattning att det var B.R. som avslutade anställningsförhållandet. Vid dessa förhållanden kan bolaget inte undgå skadeståndsansvar för brott mot formföreskrifterna. Skadeståndet kan skäligen bestämmas till 15 000 kr.

Har bolaget en motfordran mot B.R.?

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att bolaget har en motfordran mot B.R. som ska avräknas mot det belopp som Arbetsdomstolen kan komma att anse att bolaget är skyldigt att betala till B.R. OFFC har yrkat att bolagets kvittningsinvändning ska avvisas, eller i vart fall avslås eftersom bolaget inte har någon fordran mot B.R.

Av 9 § lagen (1970:215) om arbetsgivares kvittningsrätt framgår att om en arbetsgivare i ett mål om lönefordran gör en invändning om kvittning eller väcker genkärsmål om motfordran, får målet om lönefordran avgöras utan prövning av invändningen eller genkärsmålet, om sådan prövning skulle oskäligt uppehålla prövningen av lönefordringen. Med lönefordran avses i kvittningslagen även krav på allmänt skadestånd som uppkommit i anställningsförhållandet (prop. 1970:94 s. 36 ff. och t.ex. Sigeman, Kvittningslagen, 1972, s. 68). Enligt Arbetsdomstolens mening medför arbetsgivarparternas kvittningsinvändning inte att målet oskäligt uppehålls. Inte heller i övrigt finns det förutsättningar för att avvisa kvittningsinvändningen. OFFC:s avvisningsyrkande ska därför avslås.

Arbetsgivarparterna har anfört följande. Bolaget betalar varje månad en preliminär lön för den månaden och avdrag för eventuell frånvaro under den månaden görs vid löneutbetalningen följande månad. Enligt bolaget tillgodoräknades B.R. vid löneutbetalningen i maj 2015 full lön för maj månad. Eftersom B.R. var tjänstledig hela maj, skulle avdrag för denna frånvaro göras vid löneutbetalningen i juni. Eftersom hon inte sedan april 2015 tjänat in någon lön, har något avdrag inte kunnat göras och B.R. har därför fått 21 400 kr för mycket i lön.

Vad arbetsgivarparterna anfört i denna del vinner stöd av bl.a. ingivna lönespecifikationer och motsägs inte av utredningen i övrigt. Arbetsgivarparterna har härigenom visat att bolaget har en fordran på återbetalning av lön som överstiger de 15 000 kr i allmänt skadestånd som B.R. är berättigad till.

Mot bakgrund av Arbetsdomstolens bedömning ska från B.R:s fordran på skadestånd avräknas bolagets fordran på återbetalning av för mycket utbetald lön. Eftersom bolagets fordran på återbetalning av för mycket utbetald lön överstiger B.R:s fordran på allmänt skadestånd, ska OFFC:s yrkande i denna del avslås.

Med denna bedömning behöver Arbetsdomstolen inte pröva frågan om kvittningsvis avräkning avseende beloppen bolaget har betalat till Kronofogden rörande utmätning av B.R:s lön.

Har bolaget brutit i sina skyldigheter gentemot OFFC?

OFFC har yrkat att bolaget till OFFC ska betala allmänt skadestånd för att bolaget inte har varslat OFFC enligt 30 § anställningsskyddslagen, för brott mot skyldigheten att kalla till förhandling enligt 13 § medbestämmandelagen samt för förhandlingsvägran med anledning av att OFFC den 24 juni 2015 påkallat tvisteförhandling angående bl.a. avskedandet.

Varsel

En arbetsgivare som vill avskeda en arbetstagare ska, om arbetstagaren är fackligt organiserad, minst en vecka i förväg varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör (30 § anställningsskyddslagen). En arbetsgivare är skyldig att underrätta sig om arbetstagaren är fackligt organiserad och vilken organisation som arbetstagaren tillhör (AD 2002 nr 35).

Det är ostridigt att bolaget inte varslade OFFC innan B.R. avskedades. Arbetsgivarparterna har anfört bl.a. att bolaget inte kände till att B.R. var medlem OFFC, att bolaget bl.a. vid löneöversynen 2014 uppfattat henne som oorganiserad samt att bolaget under 2015 hade kontakt med Kommunal angående B.R. Utredningen ger inte stöd för att bolaget vidtagit några konkreta åtgärder för att utreda om B.R. var medlem i någon arbetstagarorganisation. Bolaget kan därför inte undgå skadeståndsansvar för att inte ha varslat OFFC. Inte heller det förhållandet att bolaget utan fog ansett att B.R. själv avslutat anställningen är skäl för att bolaget ska undgå skadeståndsansvar. När det gäller skadeståndsbeloppets storlek ska beaktas att det redan i slutet av maj och under juni 2015, även utan ett formellt varsel, måste ha stått helt klart för OFFC att bolaget ansåg att B.R:s anställning skulle upphöra om hon inte återkom i arbete. Det allmänna skadeståndet för att bolaget inte enligt 30 § anställningsskyddslagen varslat OFFC bestäms till 15 000 kr.

Förhandling enligt 13 § medbestämmandelagen

Inför beslut om uppsägning av personliga skäl och avskedande behöver arbetsgivaren inte förhandla enligt 11 eller 13 § medbestämmandelagen, eftersom arbetstagarinflytandet i den situationen regleras genom en särskild föreskrift i anställningsskyddslagen (3 § medbestämmandelagen och t.ex. AD 2016 nr 61 med hänvisningar). Bolaget har därför inte varit skyldigt att enligt 13 § medbestämmandelagen förhandla med OFFC före avskedandet av B.R. OFFC:s yrkande i denna del ska därför avslås.

Förhandlingsframställningen den 24 juni 2015

OFFC skickade den 24 juni 2015 en förhandlingsframställning per mejl till bolagets företrädare. Av framställningen framgår att OFFC är en fackförening, att B.R. är medlem i föreningen samt att föreningen begär

förhandling med anledning av att hon sagts upp eller avskedats. Föreningen begärde att förhandling skulle hållas snarast, dock senast den 7 juli 2015. Bolaget svarade samma dag genom S.H. att det inte ansåg att det fanns behov av förhandling.

Genom mejlväxlingen är klarlagt att bolaget inte medverkat till att genomföra en förhandling. Bolaget här härigenom brutit mot förhandlingsskyldigheten i 10 och 15 §§ medbestämmandelagen. Arbetsgivarparternas invändning om att bolagets företrädare inte förstod att mejlet den 24 juni 2015 innefattade en förhandlingsframställning från en arbetstagarorganisation lämnas utan avseende. Att bolaget hade uppfattningen att B.R. själv avslutat anställningen, har inte utgjort skäl att inte medverka till att förhandling kunde hållas. Bolaget ska därför åläggas att betala allmänt skadestånd för brott mot 10 och 15 §§ medbestämmandelagen. Vid bedömningen av skadeståndets storlek ska beaktas att bolaget, sedan OFFC gjort en ny förhandlingsframställning, den 4 augusti 2015 deltog i en förhandling där de frågor som omfattas av den ursprungliga förhandlingsframställningen behandlades. Arbetsdomstolen bestämmer skadeståndet till 15 000 kr.

Rättegångskostnader

Den bedömning som Arbetsdomstolen har gjort innebär att OFFC förlorat yrkandena om ogiltigförklaring och allmänt skadestånd för brott mot 18 § alternativt 7 § anställningsskyddslagen. Till följd av att Arbetsdomstolen bifallit arbetsgivarparternas kvittningsinvändning har OFFC inte heller vunnit framgång i yrkandet om allmänt skadestånd för brott mot formalia-regler. Däremot har OFFC vunnit framgång i fråga om yrkandena om allmänt skadestånd för underlåtenhet att varsla samt brott mot förhandlingsskyldigheten den 24 juni 2015. Vid en sammantagen bedömning finner Arbetsdomstolen att arbetsgivarparten vunnit i sådan del att OFFC ska ersätta arbetsgivarparterna med av tre fjärdedelar deras rättegångskostnader (18 kap. 4 § rättegångsbalken).

Arbetsgivarparterna har yrkat ersättning med 212 500 kr. Det yrkade beloppet är skäligt. OFFC ska därför ersätta arbetsgivarparternas rättegångskostnader med 159 375 kr.

Arbetsgivarparterna har yrkat att S.R. jämte OFFC ska förpliktas att ersätta arbetsgivarparternas rättegångskostnader och därvid angett att S.R. genom vårdslöshet eller försummelse i sin processföring har orsakat kostnader. Arbetsgivarparterna har inte angett vilka kostnader som berott på motpartens vårdslöshet eller försummelse.

Enligt 18 kap. 7 § rättegångsbalken kan en ställföreträdare för en part, under vissa närmare förutsättningar, åläggas att jämte parten ersätta motparten för rättegångskostnad ställföreträdaren orsakat genom vårdslöshet eller försummelse. S.R. är ställföreträdare för OFFC. Arbetsdomstolen har under målets handläggning flertalet gånger konstaterat att S.R:s processföring har varit vårdslös, framför allt genom att han inte följt förelägganden och därigenom orsakat bl.a. att en huvudförhandling fick ställas in. Arbetsdomstolen har

löpande påtalat för S.R. att han genom sitt sätt att föra processen riskerar att bli ersättningsskyldig för motpartens rättegångskostnader.

Vid en sammantagen bedömning finner dock Arbetsdomstolen att underlaget inte är sådant att det kan anses utrett vilka kostnader som S.R:s vårdslösa processföringen orsakat arbetsgivarparterna. Arbetsdomstolen finner därför inte skäl att förplikta S.R. att jämte OFFC ersätta någon del av motpartens rättegångskostnader. Yrkandet om detta ska därför avslås.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förpliktar Förskoleteamet Helianthus Aktiebolag att till Oberoende Fria Fackföreningars Centralorganisation, O.F.F.C. betala allmänt skadestånd med 30 000 kr.
2. Arbetsdomstolen avslår Oberoende Fria Fackföreningars Centralorganisation, O.F.F.C:s talan i övrigt.
3. Arbetsdomstolen förpliktar OFFC att ersätta Almega Tjänsteföretagen och Förskoleteamet Helianthus Aktiebolag för rättegångskostnader med 159 375 kr, avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.
4. Arbetsdomstolen avslår Almega Tjänsteföretagens och Förskoleteamet Helianthus Aktiebolags yrkande att Arbetsdomstolen ska förplikta S.R. att jämte Oberoende Fria Fackföreningars Centralorganisation, O.F.F.C. ersätta rättegångskostnaderna under punkten 3.

Ledamöter: Jonas Malmberg, Dag Ekman, Inga Jerkeman,
Karl Olof Stenqvist, Gösta Rehnstam, Ewa Edström och
Anders Hammarbäck. Enhälligt.

Rättssekreterare: Marie Lifvendahl