

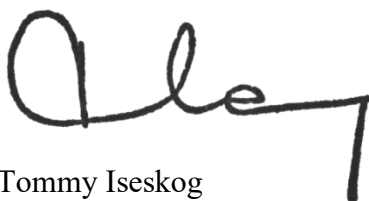
aktuell arbetsrätt

MÅNADSRAPPORT MARS 2020

marsrapporten innehåller följande domar

- AD 2020 nr 12, som handlar om tillitsfullmakt och rättstvist om lön, s 1
- AD 2020 nr 13, som handlar om indirekt diskriminering på grund av funktionsnedsättning och storleken på diskrimineringsersättning vid diskriminering genom bristande tillgänglighet, s 13
- AD 2020 nr 15, som handlar om familjeundantaget i lagen om anställningsskydd, s 19

De Bästa Hälsningar



Tommy Iseskog

Domar från Arbetsdomstolen mars 2020

1. AD 2020 nr 12

Fallet, som handlar om tillitsfullmakt och rättstvist om lön, refereras ingående på vita blad

2. AD 2020 nr 13

Fallet, som handlar om indirekt diskriminering på grund av funktionsnedsättning och storleken på diskrimineringsersättning vid diskriminering genom bristande tillgänglighet, refereras ingående på vita blad

3. AD 2020 nr 14

Förlikning

4. AD 2020 nr 15

Fallet, som handlar om familjeundantaget i lagen om anställningsskydd, refereras ingående på vita blad

5. AD 2020 nr 16

Tredskodom

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2020-03-04
Stockholm

Dom nr 12/20
Mål nr A 42/19

KÄRANDE

Kyrkans Akademikerförbund, Östermalmsgatan 68 A, 114 50 Stockholm
Ombud: chefsjuristen Ylva Wåhlin, adress hos förbundet

SVARANDE

1. Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, Box 157, 101 23 Stockholm
2. Köpings pastorat, Stora Kyrkogatan 1, 731 32 Köping
Ombud för båda: arbetsrättsjuristen Pia Wiséen Wernblom, adress hos arbetsgivarorganisationen

SAKEN

fullgörelse av avtal m.m.

Inledning

Mellan Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation och Kyrkans Akademikerförbund (förbundet) gäller kollektivavtal. Köpings pastorat är medlem i arbetsgivarorganisationen. Daniel Lindén är medlem i förbundet och har varit anställd som komminister hos pastoratet.

Den 14 januari 2019 skrev kyrkorådets ordförande och Daniel Lindén under en överenskommelse enligt vilken Daniel Lindéns anställning upphörde och pastoratet skulle betala honom ett avgångsvederlag. Tvisten gäller om överenskommelsen är bindande för pastoratet och om pastoratet är skyldigt att betala avgångsvederlaget till Daniel Lindén. Parterna är även oense om pastoratet är betalningsskyldigt enligt 35 § medbestämmandelagen samt om pastoratet är skyldigt att betala allmänt skadestånd till förbundet för att ha brutit mot den bestämmelsen.

Yrkanden m.m.

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta pastoratet att

- a) till Daniel Lindén betala ekonomiskt skadestånd avseende lön eller annan ersättning med 1 142 035 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen
 - a. på 1 315 177 kr från dagen för delgivning av stämning (den 20 maj 2019) till och med den 23 maj 2019,
 - b. på 1 261 073 kr från den 24 maj 2019 till och med den 24 juni 2019,
 - c. på 1 253 473 kr från den 25 juni 2019 till och med den 24 juli 2019 och
 - d. på 1 142 035 kr från den 25 juli 2019 tills betalning sker, samt
- b) till förbundet betala allmänt skadestånd för brott mot 35 § medbestämmandelagen med 30 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 20 maj 2019) tills betalning sker.

Arbetsgivarparterna har motsatt sig yrkandena. De har, för det fall Arbetsdomstolen skulle anse att överenskommelsen kan göras gällande, vitsordat det yrkade beloppet avseende ekonomiskt skadestånd. De har inte godtagit något belopp avseende allmänt skadestånd och har gjort gällande att ett eventuellt allmänt skadestånd ska jämkas, i första hand till noll. Arbetsgivarparterna har godtagit den yrkade räntan som skälig i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Domskäl

Frågeställningarna

Arbetsdomstolen ska ta ställning till om överenskommelsen den 14 januari 2019 har träffats av behöriga företrädare för pastoratet. Om Arbetsdomstolen kommer fram till att så är fallet, ska domstolen pröva om avtalets innehåll, omständigheterna vid dess tillkomst och omständigheterna i övrigt är sådana att överenskommelsen är oskälig och därför ska lämnas utan avseende enligt 36 § avtalslagen. Om överenskommelsen är bindande, och inte ska lämnas utan avseende, är parterna eniga om att pastoratet ska betala Daniel Lindén det yrkade beloppet avseende avgångsvederlag.

Arbetsdomstolen ska också pröva om pastoratet har blivit betalningsskyldigt enligt 35 § medbestämmandelagen och om pastoratet i så fall är skyldigt att betala allmänt skadestånd till förbundet för att inte ha betalat avgångsvederlaget till Daniel Lindén.

Händelseförloppet

Av utredningen har sammanfattningsvis följande framkommit.

Daniel Lindén anställdes i pastoratet 2016. Under 2017 blev han misstänkt för brott och blev därför avstängd från arbetet under tiden den 10 november 2017–den 10 januari 2018. Förundersökningen lades sedermera ner, men återupptogs under hösten 2018. Till följd av detta kallade pastoratet i december 2018 förbundet till förhandling, eftersom pastoratet hade för avsikt att på nytt stänga av Daniel Lindén.

Förhandlingssammanträdet hölls den 14 januari 2019 och utmynnade i att den omtvistade överenskommelsen undertecknades. Vid sammanträdet var fem personer närvarande. För pastoratet deltog Per Flinck (kyrkorådets ordförande), Johan Pettersson (kyrkorådets vice ordförande) och Saga Lena Höglin (tf. kyrkoherde). Saga Lena Höglin deltog dock inte i den senare delen av sammanträdet. För förbundet deltog Fredrik Alm (jurist) och Lena Andersson Englund (facklig förtroendeman).

Daniel Lindén anslöt i slutet av sammanträdet för att skriva under avtalet. Därutöver förekom det telefonkontakter med Jonas Käck (kanslichef vid pastoratet) och Emma Stegerö (förhandlare vid arbetsgivarorganisationen).

Per Flinck och Johan Pettersson har berättat att det kom som en överraskning att Fredrik Alm skulle delta i sammanträdet.

Det var Fredrik Alm som i praktiken ledde sammanträdet. Han hade flera invändningar mot pastoratets framställning om avstängning, både i sak och i fråga om att kallelse till förhandlingen inte skett på rätt sätt. Han förklarade att Daniel Lindén ville få till stånd en överenskommelse om anställningens upphörande. Fredrik Alm framförde vidare att stiftets ledning agerat grovt felaktigt med anledning av brottsmisstankarna mot Daniel Lindén, bl.a. genom att utöva påtryckningar mot pastoratet om att stänga av Daniel Lindén från arbetet. Fredrik Alm menade att även pastoratet agerat felaktigt. Han förklarade att det kunde finnas skäl för honom att ”lyfta på luren” och lämna uppgifter till media om de fel som begåtts. Han sa att parterna borde komma fram till en överenskommelse samma dag.

Parterna kom att utväxla bud, varefter det togs en paus i sammanträdet. Under pausen hade Fredrik Alm kontakt med Daniel Lindén, och pastoratets företrädare hade telefonkontakt med Jonas Käck och Emma Stegerö. Efter pausen enades parterna om en överenskommelse. Överenskommelsen innebar huvudsakligen att Daniel Lindéns anställning skulle upphöra mot att han fick ett avgångsvederlag om 1 445 600 kr. Beloppet motsvarade 26 månadslöner, vilket var två månadslöner mer än pastoratets första bud. Överenskommelsen formulerades sedan i skrift av Emma Stegerö.

Den 15 januari 2019 undertecknade tf. kyrkoherden Saga Lena Höglin och Daniel Lindén en handling rubricerad ”Bilaga till överenskommelse för Daniel Lindén”.

Den 28 januari 2019 skickade förbundet ett kravbrev till pastoratet avseende bl.a. betalning av avgångsvederlaget. Pastoratet har inte påkallat förhandling eller väckt talan i domstol om kravet, och har inte heller betalat hela det krävda beloppet.

Har överenskommelsen träffats av behöriga företrädare för pastoratet?

Allmänt om fullmakt

Enligt 10 § första stycket avtalslagen blir den, som har gett fullmakt åt annan att sluta avtal eller eljest företa rättshandlingar, omedelbart berättigad och förpliktad i förhållande till tredje man genom en rättshandling som fullmäktigen inom fullmaktens gränser företar i fullmaktsgivarens namn.

Fullmakt för någon att sluta avtal eller företa rättshandlingar kan uppkomma på olika sätt.

En fullmakt kan grundas på huvudmannens självständiga meddelande till eller agerande gentemot tredje man, s.k. självständig fullmakt.

I motiven till avtalslagen beskrivs fullmakt som en viljeförklaring riktad till tredje man (NJA II 1915 s. 184). I senare praxis har Högsta domstolen talat om tillsysgrundad fullmakt (NJA 2014 s. 684 och NJA 2013 s. 659).

Med detta avses att en fullmakt kan uppkomma om huvudmannen skapar befogad tillit hos en tredje man om att huvudmannen företräds av en behörig person i en viss avtalssituation. Vid bedömningen av om den tredje mannens tillit är befogad tas hänsyn till bl.a. vilket slags avtal det rör sig om, vilken verksamhet det gäller, hur vanligt förekommande avtalstypen är och vilka åtaganden avtalet gäller. Även andra förhållanden kan få betydelse för den tredje mannens befogade tillit, t.ex. att den tredje mannen känner till att mellanmannen brukar företa ett visst slags rättshandlingar i förhållande till andra, att förhandlingar har pågått under en längre tid, och att den tredje mannen på grund av särskilda omständigheter har fått skäl att tro att huvudmannen kommer att acceptera en överenskommelse som mellanmannen ingår. Huvudmannens passivitet kan i sådana och även i andra fall få betydelse för vad som är att anse som befogad tillit hos den tredje mannen. De omständigheter som grundar den befogade tilliten ska härröra från eller, med andra ord, ha en tydlig koppling till huvudmannen. Huvudmannen blir inte bunden om det förekommer omständigheter som gör att tredje man inser eller borde inse att mellanmannen inte får företa rättshandlingen (11 § första stycket avtalslagen).

Ett annat sätt på vilket fullmakt kan uppkomma är att någon uppdrar åt någon annan att rättshandla i uppdragsgivarens namn, s.k. uppdragsfullmakt (jfr 18 § avtalslagen). Om uppdragstagaren (fullmäktigen) i enlighet med uppdraget sluter avtal med tredje man i uppdragsgivarens namn, blir avtalet bindande mellan uppdragsgivaren och tredje man. Frågan om uppdragstagaren har fått fullmakt och omfattningen av denna bestäms vid uppdragsfullmakt i första hand av det befogade intryck som uppdragstagaren har fått av uppdragsgivarens agerande.

Som ytterligare ett sätt på vilket fullmakt kan uppkomma kan ställningsfullmakt nämnas. Den som t.ex. i egenskap av anställd i annans tjänst har en ställning med vilken enligt lag eller sedvänja följer viss behörighet att handla på någons vägnar, anses enligt 10 § andra stycket avtalslagen ha fullmakt att företa rättshandlingar som faller inom gränserna för denna behörighet.

Allmänt om behörigheten att företräda pastoratet

Köpings pastorat är en kyrklig samfällighet som ingår i trossamfundet Svenska kyrkan. Verksamhetsändamål och uppgifter för pastorat inom Svenska kyrkan regleras i kyrkoordningen, där det även framgår vilka organ som företräder pastoraten i olika frågor.

Där framgår t.ex. att kyrkorådet är pastoratets styrelse och att det i varje pastorat ska finnas en kyrkoherde som leder verksamheten. Uppdraget som kyrkoherde utövas av den som är anställd som eller vikarierar som kyrkoherde.

Såväl kyrkorådet som kyrkoherden har alltså en på kyrkoordningen grundad behörighet att – inom de ramar som kyrkoordningen sätter – besluta i pastoratets namn. Det råder inte tvist om att kyrkorådet, som pastoratets styrelse, enligt kyrkoordningen är behörigt att träffa avtal med en komminister om att anställningen ska upphöra. Det är även ostridigt att den behörighet som kyrkoordningen ger kyrkoherden inte omfattar att träffa ett sådant avtal. Varken ordförande eller vice ordförande i kyrkorådet synes ha någon på kyrkoordningen grundad behörighet att självständigt företräda pastoratet; i vart fall har det inte gjorts gällande i målet.

Utöver den behörighet att företräda pastoratet som kyrkoordningen ger t.ex. kyrkorådet och kyrkoherden (organbehörighet) kan pastoratet delegera beslutanderätt till särskilda organ, befattningar eller personer. Detta sker ofta genom en generell delegationsordning, men kan också ske genom beslut i särskilda fall. Som berörs nedan har det framkommit att delegation i praktiken även sker på mer formlost sätt.

Vid sidan av den behörighet som följer av kyrkoordningen får behörigheten att i pastoratets namn företa rättshandlingar på förmögenhetsrättens område bedömas enligt de allmänna fullmaktsreglerna. En delegationsordning kan fungera som en uppdragsfullmakt som ger beslutsfattaren fog för uppfattningen att han eller hon har fullmakt att rättshandla i pastoratets namn. Delegationsordningen kan också – beroende på de närmare omständigheterna – grunda en självständig fullmakt som ger tredje man befogad tillit till att befattningshavaren är behörig att företräda pastoratet. Delegationsordningen kan t.ex. ha anslagits på ett sådant sätt att den blivit allmänt tillgänglig, eller genom behörig företrädare för pastoratet ha gjorts tillgänglig för tredje man.

Bedömningen i detta fall

Förbundet har inte gjort gällande att kyrkoherden, kyrkorådets ordförande eller vice ordförande på grund av delegationsordningen har varit behöriga att träffa överenskommelsen med Daniel Lindén. I stället har förbundet gjort gällande att de haft ställningsfullmakt eller i vart fall att Daniel Lindén och Fredrik Alm till följd av pastoratets agerande har haft befogad tillit till att pastoratet företrädades av behöriga personer när avtalet ingicks.

Av förhören med Ylva Wåhlin, Mia Möller, Elisabeth Hård af Segerstad och Per Westberg samt av den skriftliga bevisningen framgår följande. Mellan å ena sidan förbundet och å andra sidan församlingar, pastorat och andra delar av Svenska kyrkan hålls det regelbundet fackliga förhandlingar.

Det är vanligt att förhandlingarna avser s.k. avslutsavtal, dvs. avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare om att en anställning ska upphöra mot att arbetsgivaren betalar ett avgångsvederlag. I målet har ett tiotal sådana skriftliga avtal åberopats. Det vanligaste tycks vara att arbetsgiversidan tar initiativ till förhandlingar om avslutsavtal. När det gäller en komminister företräds församlingen eller pastoratet normalt av kyrkoherden och/eller ordföranden i kyrkorådet.

Även vice ordföranden eller någon annan ledamot av kyrkorådet kan vara närvarande. Det förekommer också att kyrkorådets arbetsutskott eller hela kyrkorådet deltar. Arbetsgiversidan biträds normalt av arbetsgivarorganisationen. Arbetsgivarföreträdarna förankrar regelmässigt beslut om att inleda förhandlingar om avslutsavtal med kyrkorådet eller med ett arbetsutskott. Detta kan ske genom ett formellt beslut av kyrkorådet, men det tycks vara vanligare att förankringen sker mer formlost. Arbetsgivarparterna har uppgett att ett skäl till att inget formellt beslut fattas och protokollförs är att detta då skulle bli offentligt. Såvitt framkommit förekommer det inte att arbetsgivarparterna vid förhandlingen visar upp dokumentation som anger på vilken grund de är behöriga. Inte heller förekommer det att sådan information efterfrågas av förbundet eller arbetsgivarorganisationen. Däremot förekommer det att en överenskommelse villkoras av att den ska godkännas av kyrkorådet eller motsvarande. Det har såvitt framkommit aldrig tidigare hänt att ett avslutsavtal ifrågasatts på den grunden att det inte skulle vara träffat av behöriga företrädare för arbetsgivaren.

År 2018 ingick pastoratet ett avslutsavtal med den dåvarande kyrkoherden. Enligt vad Per Flinck har uppgett fanns det då i kyrkorådet acceptans för, och rådde konsensus om, att ett sådant avtal skulle ingås. Avtalet skrevs för pastoratets del under av Per Flinck i egenskap av kyrkorådets ordförande. Daniel Lindén deltog på arbetsgiversidan i förhandlingen.

Ylva Wåhlin har som vittne uppgett att hon och Fredrik Alm – då anställda hos arbetsgivarorganisationen – var i Köping redan i april 2018 för informella diskussioner med kyrkorådets ordförande och kanslichefen om att eventuellt köpa ut Daniel Lindén. Den möjligheten hade alltså övervägts tidigare.

Vid sammanträdet den 14 januari 2019 deltog kyrkoherden samt ordföranden och vice ordföranden i kyrkorådet. Ordföranden skrev under avtalet. Kyrkoherden skrev dagen därpå under ett tilläggsavtal.

Kanslichefen Jonas Käck kontaktades per telefon under sammanträdet och framförde till pastoratets företrädare att inget avtal borde träffas vid sammanträdet, utan att frågan först borde förankras i kyrkorådet.

Även Emma Stegerö, som är förhandlare vid arbetsgivarorganisationen, kontaktades och gav uttryck för samma uppfattning. Varken Jonas Käck eller Emma Stegerö sade dock något om att de närvarande arbetsgivarrepresentanterna inte skulle vara behöriga att träffa ett bindande avtal. I vart fall Fredrik Alm kände till att det förekom telefonkontakter med Jonas Käck eller Emma Stegerö. Emma Stegerö formulerade den överenskommelse som sedan undertecknades. Dagen efter gratulerades Daniel Lindén av Jonas Käck till en för honom bra överenskommelse, samtidigt som Jonas Käck gav uttryck för att arbetsgivaren hade gjort en dålig förhandling.

Av en ljudinspelning från ett personalmöte den 16 januari 2019 framgår att Jonas Käck ansåg att det fanns en viss öppning för att riva upp överenskommelsen. Hans argument för detta gick ut på att pastoratets företrädare vid förhandlingen hade blivit överrumplade och lurade. Inspelningen ger inte stöd för att han i det skedet gav uttryck för att pastoratets företrädare inte skulle ha varit behöriga att träffa överenskommelsen. Jonas Käck tycks ha uppmärksamats på frågan om pastoratet varit behörigen representerat först därefter, i ett samtal med ledamoten i kyrkorådet Bengt Larsson.

Johan Pettersson har i förhör berättat att Per Flinck vid förhandlingen har nämnt något om behörighet. Per Flinck själv har sagt att det kan ha varit så. Lena Andersson Englund har däremot inget minne av att frågan berördes. Arbetsdomstolen kan konstatera att uppgifterna om vad som sagts i denna del är vaga. Det framgår t.ex. inte om Per Flinck har yttrat något ifrågasättande av om han kunde träffa ett bindande avtal, eller om det snarare avsåg att det fanns skäl att samråda med kyrkorådet innan avtal träffades. Att varken Johan Pettersson eller Per Flinck tog upp behörighetsfrågan med Jonas Käck eller Emma Stegerö talar emot att de under förhandlingssammanträdet skulle ha väckt frågan om de var behöriga att träffa ett för pastoratet bindande avtal. Att Per Flinck skrev under avtalet talar också för att behörighetsfrågan inte hade tagits upp.

Sammantaget ger utredningen starkt stöd för att såväl Per Flinck och Johan Pettersson som Jonas Käck och Emma Stegerö visserligen var tveksamma till om det var lämpligt att träffa överenskommelsen utan att först stämma av med kyrkorådet, men att ingen av dem i samband med att överenskommelsen ingicks hade någon annan uppfattning än att den var bindande för pastoratet.

Arbetsgivarparterna har anfört att pastoratets företrädare enligt delegationsordningen inte var behöriga att träffa överenskommelsen och att Daniel Lindén var i ond tro om deras bristande behörighet. Arbetsgivarparterna har anfört att skrivningen om ”överenskommelse om avslut av anställning” i delegationsordning bara avser frågor som arbetsbefrielse under uppsägningstiden och enklare praktiska frågor vid uppsägning. De har även framhållit att förbundet och Daniel Lindén väl kände till delegationsordningen och att beslut måste fattas av kyrkorådet i dess helhet.

Punkt 7.5 i pastoratets delegationsordning har rubriken ”Avslutande av tjänster/disciplinpåföljd”. Av punkt 7.5.3 framgår att ”överenskommelse om avslut av anställning” delegerats till kyrkoherden. I en kommentar till bestämmelsen anges: ”Samråd med [personalchef], berörd chef och KRs ordf. Inkl ev ekonomiska konsekvenser”.

Enligt Arbetsdomstolens mening ger delegationsordningens lydelse inget stöd för att ”överenskommelse om avslut av anställning” skulle ha den mycket begränsade innebörd som arbetsgivarparterna har gjort gällande.

En så snäv tolkning av begreppet förefaller vidare inte vara förenlig med att kyrkoherdens beslut att träffa avtal ska föregås av samråd med flera personer, bl.a. kyrkorådets ordförande. Arbetsdomstolen noterar vidare att beslut om att bevilja förkortad uppsägningstid – vilket skulle kunna vara en enklare praktisk fråga vid uppsägning – regleras i en särskild punkt i delegationsordningen. Arbetsdomstolens slutsats är att delegationsordningen kan ge läsaren fog för uppfattningen att kyrkoherden är behörig att träffa avtal om avslutande av anställning, inklusive ekonomiska konsekvenser som t.ex. avgångsvederlag, efter samråd med personalchef, berörd chef och kyrkorådets ordförande. Arbetsgivarparterna har i målet uppgivit att personalchef motsvaras av kanslichef.

Mot denna bakgrund gör Arbetsdomstolen följande bedömning. Det vanliga mellan förbundet, arbetsgivarorganisationen och Svenska kyrkans olika delar är att avslutsavtal med arbetstagare träffas efter förhandlingar, där arbetsgivarsidan företräds av kyrkoherden och/eller kyrkorådets ordförande som sedan för det aktuella pastoratet undertecknar avslutssavtalet. Så har skett tidigare i pastoratet och så skedde även i detta fall. En omständighet som talar mot att Daniel Lindén och Fredrik Alm haft befogad tillit till de närvarande arbetsgivarrepresentanternas behörighet att träffa avslutsavtal är att förhandlingen inte kom till stånd för att träffa ett sådant avtal, utan var avsedd att gälla avstängning av Daniel Lindén. Arbetstagersidan har därför inte haft fog för att uppfatta att arbetsgivarens representanter, redan genom att arbetsgivaren hade valt att låta sig representeras av dem vid förhandlingen, var behöriga att träffa ett avslutsavtal (jfr t.ex. AD 1977 nr 62 och AD 1978 nr 72). Å andra sidan hade det inom pastoratet redan tidigare diskuterats att köpa ut Daniel Lindén med anledning av samma problematik som nu var aktuell. Till detta kommer att pastoratets delegationsordning, som åtminstone Daniel Lindén måste ha läst i sin egenskap av komminister, gav läsaren intrycket att kyrkoherden var behörig att efter samråd med bl.a. kyrkorådets ordförande träffa avtal om avslut av anställning, inklusive eventuella ekonomiska konsekvenser av detta. Kyrkoherden måste i vart fall genom tilläggsavtalet anses ha godkänt överenskommelsen och både kyrkorådets ordförande och kanslichefen (personalchefen) var involverade i förhandlingen.

Vidare har varken kyrkoherden, kyrkorådets ordförande och vice ordförande, kanslichefen eller arbetsgivarorganisationens förhandlare i samband med förhandlingen uppgivit att behörighet saknades eller begärt att avtalet skulle villkoras av kyrkorådets godkännande. Arbetsdomstolen finner därför att Daniel Lindén och Fredrik Alm haft befogad tillit till att pastoratet företrädde av en behörig person, när kyrkorådets ordförande undertecknade överenskommelsen.

Att Daniel Lindén utan att reagera har mottagit månatliga löneutbetalningar från pastoratet innebär inte att han godtagit att överenskommelsen den 14 januari 2019 inte är bindande.

Överenskommelsen är därmed i och för sig bindande för pastoratet.

Är överenskommelsen oskälig?

Arbetsgivarparterna har anfört att överenskommelsen är oskälig med hänsyn till dess innehåll, omständigheterna vid dess tillkomst och omständigheterna i övrigt.

Av utredningen i Arbetsdomstolen framgår att avgångsvederlag vid avslutsavtal inom Svenska kyrkan i vissa fall uppgått till högre belopp än motsvarande 24 månadslöner. I andra fall har det varit fråga om betydligt lägre belopp. Vilken överenskommelse som träffas beror naturligtvis på omständigheterna i det enskilda fallet. Pastoratet stod vid förhandlingen inför att ännu en gång stänga av Daniel Lindén med bibehållen lön på grund av misstankar om brott. Samtidigt fanns det en oro för att brottsmisstankarna kunde medföra negativ publicitet, och det hade informellt uttryckts från stiftsledningen att Daniel Lindén inte var lämplig som präst helt oavsett vad förundersökningen utmynnade i. I denna situation hade pastoratet såväl verksamhetsmässiga som ekonomiska skäl att avsluta Daniel Lindéns anställning. Mot den bakgrunden framstår överenskommelsens innehåll i sig inte som oskäligt mot pastoratet.

Vad gäller omständigheterna vid avtalets ingående gör Arbetsdomstolen följande bedömning. Det finns inte skäl att ifrågasätta att pastoratets företrädare blev överraskade och kände sig överrumplade av att Fredrik Alm dök upp vid förhandlingen och väckte frågan om att träffa ett avslutsavtal. Fredrik Alms uppträdande vid förhandlingen måste karaktäriseras som påstridigt och ihärdigt, men kan av inspelningen från förhandlingen att döma inte uppfattas som hotfullt. Att han uttryckte att han kunde gå till pressen med uppgifter om de fel som stiftets ledning och pastorat, enligt honom, begått i sin behandling av Daniel Lindén, innebar inget rättsstridigt tvång eller annars något otillbörligt. Att Fredrik Alm har agerat på ett sätt som varit ägnat att minska det ömsesidiga förtroendet mellan parterna, och därmed försvåra framtida samförståndslösningar, är inte tillräckligt för att den träffade överenskommelsen ska vara oskälig.

Vid förhandlingen har pastoratet företrätt av såväl kyrkoherden som kyrkorådets ordförande och vice ordförande, vilka tillhör pastoratets främsta företrädare.

Innan överenskommelsen tecknades har de rådgjort i enrum via telefon med både kanslichefen, som har stor erfarenhet som arbetsgivarföreträdare, och en förhandlare vid arbetsgivarorganisationen. Det har inte framkommit något som hindrat pastoratets företrädare från att begära att förhandlingen skulle ajourneras eller att överenskommelsen skulle villkoras av att den godkändes av kyrkorådet. Sammantaget medför det som förekommit vid förhandlingen inte att överenskommelsen är oskälig.

Det har inte heller i övrigt framkommit något som innebär att överenskommelsen ska anses oskälig och den ska därför inte lämnas utan avseende med stöd av 36 § avtalslagen. Pastoratet är därför skyldigt att betala avgångsvederlaget till Daniel Lindén, med avdrag för de belopp han redan fått. Beloppet och räntan har vitsordats av arbetsgivarparterna.

Ska 35 § medbestämmandelagen tillämpas på avgångsvederlaget?

Enligt 35 § medbestämmandelagen är en arbetsgivare, som är bunden av samma kollektivavtal som en arbetstagarorganisation, skyldig att omedelbart påkalla förhandling om det uppstår en rättstvist mellan arbetsgivaren och organisationen om lön eller annan ersättning till en medlem i organisationen. Om arbetsgivaren underlåter att påkalla förhandling, är arbetsgivaren skyldig att betala det omtvistade beloppet, om kravet inte är oskäligt. Om arbetsgivaren, sedan betalningsskyldighet enligt 35 § medbestämmandelagen uppkommit, inte betalar beloppet till arbetstagaren kan arbetsgivaren bli skyldig att betala allmänt skadestånd till arbetstagarorganisationen (se t.ex. AD 1986 nr 61).

Arbetsdomstolen gör i denna del följande bedömning. Ett krav på betalning av avgångsvederlag avser sådan lön eller annan ersättning som omfattas av 35 § medbestämmandelagen. Sedan kyrkorådet beslutat att inte betala ut avgångsvederlaget har förbundet klart och tydligt framställt krav på betalning grundat på avtal. Härigenom har det uppkommit en rättstvist om lön eller annan ersättning till en medlem i förbundet. Pastoratet har inte påkallat förhandling i tvisten. Kravet är, som Arbetsdomstolen redan funnit, inte oskäligt.

Pastoratet har därför enligt 35 § medbestämmandelagen varit skyldigt att betala avgångsvederlaget. Pastoratet har inte betalat beloppet, och det har inte berott på bristande betalningsförmåga (jfr AD 1982 nr 156).

Vid detta förhållande ska pastoratet betala ett allmänt skadestånd till förbundet, vilket skäligen bör bestämmas till 15 000 kr, och ränta på beloppet. Det finns inte skäl för jämkning.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolen har funnit att överenskommelsen den 14 januari 2019 är bindande för pastoratet och att pastoratet därför är skyldigt att betala det yrkade beloppet till Daniel Lindén.

Arbetsdomstolen har även funnit att pastoratet ska betala allmänt skadestånd med 15 000 kr till förbundet för att ha brutit mot 35 § medbestämmandelagen.

Förbundet har i allt väsentligt vunnit målet och ska därför tillerkännas full ersättning för sina rättegångskostnader, i den mån de har varit skäligen påkallade. Förbundet har begärt ersättning med bl.a. 352 500 kr avseende 141 timmars arbete. Arbetsdomstolen anser, med beaktande av målets art och omfattning, att denna kostnad är alltför hög. Att arbetsgivarparterna för egen del har begärt en ännu högre ersättning förändrar inte denna bedömning. Enligt Arbetsdomstolens mening är 300 000 kr skälig ersättning för förbundets nuvarande och tidigare ombuds arbete. I övriga delar framstår förbundets anspråk som skäliga.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förpliktar Köpings pastorat att till Daniel Lindén betala 1 142 035 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen
 - a. på 1 315 177 kr från den 20 maj 2019 till och med den 23 maj 2019,
 - b. på 1 261 073 kr från den 24 maj 2019 till och med den 24 juni 2019,
 - c. på 1 253 473 kr från den 25 juni 2019 till och med den 24 juli 2019 och
 - d. på 1 142 035 kr från den 25 juli 2019 tills betalning sker.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Köpings pastorat att till Kyrkans Akademikerförbund betala 15 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 20 maj 2019 tills betalning sker.
3. Arbetsdomstolen förpliktar Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation och Köpings pastorat att med hälften vardera ersätta Kyrkans Akademikerförbund för rättegångskostnader med 317 640 kr, varav 300 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Jonas Malmberg, Dag Ekman, Kerstin G Andersson, Åsa Kjellberg Kahn, Göran Söderlöf, Håkan Löfgren och Lars Hallenberg.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Jonas Eklund

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2020-03-04
Stockholm

Dom nr 13/20
Mål nr A 143/18

KÄRANDE

Fackförbundet ST, Box 5308, 102 47 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Jessica Berlin, samma adress

SVARANDE

Staten genom Arbetsgivarverket, Box 3267, 103 65 Stockholm
Ombud: arbetsrättsjuristen Lars Åström, samma adress

SAKEN

brott mot diskrimineringslagen

Bakgrund

Mellan parterna gäller kollektivavtal. Johanna Lindgren är medlem i Fackförbundet ST (förbundet) och har sedan barndomen dyslexi. Hon har haft en provanställning hos Polismyndigheten, som myndigheten avslutade i förtid.

Staten har erkänt att Polismyndigheten utsatte Johanna Lindgren för diskriminering i form av bristande tillgänglighet. Parterna tvistar dels om Polismyndigheten i samband med att provanställningen avslutades även gjort sig skyldig till diskriminering i form av indirekt diskriminering genom att tillämpa ett språkkrav, dels om hur mycket i diskrimineringsersättning staten ska betala Johanna Lindgren för att Polismyndigheten gjort sig skyldig till diskriminering i form av bristande tillgänglighet.

Den 12 februari 2018 tillträdde Johanna Lindgren en provanställning på heltid hos Polismyndigheten med sex månaders provotid. Johanna Lindgren anställdes som administratör med uppgift att vara operatör. Arbetet som operatör går ut på att ta emot samtal från personer som ringer 114 14, anteckna de uppgifter som inringaren lämnar och sedan upprätta en anmälan som överlämnas till en förundersökningsledare. Operatören ska även efter beslut av förundersökningsledare hålla förhör på telefon och vidta andra inledande utredningsåtgärder.

Vid anställningsintervjun sa Johanna Lindgren att hon hade dyslexi och att hon därför kunde komma att behöva arbetsanpassningsåtgärder. Polismyndigheten visste alltså att Johanna Lindgren hade dyslexi. Parterna är överens om att Johanna Lindgrens dyslexi är en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening.

Den 8 maj 2018 underrättades Johanna Lindgren av sektionschefen Lotta Daniels om att hennes provanställning skulle upphöra den 31 juli 2018 utan att

övergå till en tillsvidareanställning. Johanna Lindgren arbetsbefriades från den 22 maj 2018 till anställningens upphörande den 31 juli 2018.

Parterna är överens om att Polismyndigheten vid avslutandet av provanställningen tillämpade följande språkrav.

För arbetet som operatör krävs så pass goda språkkunskaper att kommunikationen kan ske friktionsfritt så att arbetsuppgifterna kan genomföras på ett tillfredsställande sätt. Operatörerna måste kunna uttrycka sig på ett juridiskt hållbart sätt.

Yrkanden och inställning

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta staten att till Johanna Lindgren betala

- a) diskrimineringsersättning med 175 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 5 december 2018) till dess betalning sker, och
- b) ersättning för inkomstförlust med 89 933 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen på 23 000 kr från den 25 augusti 2018, på 15 000 kr från den 25 september 2018, på 8 509 kr från den 25 oktober 2018, på 22 826 kr från den 25 november 2018 och på 20 598 kr från den 25 december 2018, allt till dess betalning sker.

Förbundet har förbehållit sig rätten att återkomma med ytterligare ekonomiska anspråk.

Staten har medgett att betala Johanna Lindgren diskrimineringsersättning med 20 000 kr, med fordrad ränta, för diskriminering i form av bristande tillgänglighet men i övrigt bestritt yrkandena. Staten har vitsordat sättet att beräkna ränta och skäligheten i och för sig av den fordrade ersättningen för inkomstförlust.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Domskäl

Tvisten

Johanna Lindgren, vars provanställning som operatör avslutats, har ostridigt en funktionsnedsättning i form av dyslexi.

Av 5 kap. 1 § diskrimineringslagen följer att en arbetsgivare som bryter mot diskrimineringsförbudet i 2 kap. 1 § första stycket diskrimineringslagen ska, förutom diskrimineringsersättning, betala ersättning för den förlust som uppkommer (ekonomiskt skadestånd). Detta gäller dock inte bl.a. förlust som uppkommer med anledning av diskriminering i form av bristande tillgänglighet (prop. 2013/14:198 s. 106 f.).

Parterna är överens om att Polismyndigheten i förhållande till Johanna Lindgren har gjort sig skyldig till diskriminering i form av bristande tillgänglighet och att staten därför är skyldig att betala henne diskrimineringsersättning. För det fall diskrimineringsersättning ska betalas för den formen av diskriminering tvistar parterna om storleken av diskrimineringsersättningen.

Förbundet har nämligen i första hand gjort gällande att Polismyndigheten i förhållande till Johanna Lindgren gjort sig skyldig till indirekt diskriminering, när myndigheten med hänvisning till bl.a. ett språkrav avslutade hennes provanställning, och för detta krävt att hon ska få både diskrimineringsersättning och ersättning för inkomstförlust. Staten har, med hänvisning till att det tillämpade språkravet har ett berättigat syfte och är ett lämpligt och nödvändigt medel för att uppnå syftet, bestritt att Polismyndigheten gjort sig skyldig till indirekt diskriminering.

Arbetsdomstolen börjar med att pröva om Johanna Lindgren på grund av indirekt diskriminering har rätt till både diskrimineringsersättning och ersättning för inkomstförlust. Om så inte är fallet, kommer Arbetsdomstolen att pröva vilket belopp i diskrimineringsersättning hon ska få av staten på grund av diskrimineringen i form av bristande tillgänglighet.

Indirekt diskriminering?

Rättsliga utgångspunkter

Enligt diskrimineringslagen är det förbjudet att diskriminera en arbetstagare som har en funktionsnedsättning genom indirekt diskriminering. Med indirekt diskriminering avses att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med viss funktionsnedsättning, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet (1 kap. 4 § 2 diskrimineringslagen).

Arbetsdomstolens bedömning

Det är ostridigt – och i vart fall utrett – att det språkrav som Polismyndigheten tillämpade vid avslutandet av Johanna Lindgrens provanställning (se i inledningen av domen) kan komma att särskilt missgynna den som har dyslexi och att Johanna Lindgren i och för sig har missgynnats genom att provanställningen avslutades. Vad parterna tvistar om är om det tillämpade språkravet har ett berättigat syfte och är ett lämpligt och nödvändigt medel för att uppnå syftet.

Det yttersta syftet med det tillämpade språkravet har uppgetts vara att bekämpa brott och öka personers trygghet. Förbundet har inte ifrågasatt att detta i och för sig är ett berättigat syfte. Enligt förbundet går dock det tillämpade språkravet utöver vad som behövs för att kunna utföra arbetet som operatör, varför nivån på språkravet inte har något berättigat syfte eller är nödvändigt.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning av om det gått utöver vad som behövs för att kunna utföra arbetet som operatör att kräva så goda språkkunskaper att kommunikationen kan ske friktionsfritt så att arbetsuppgifterna kan genomföras på ett tillfredsställande sätt och så att operatören kan uttrycka sig på ett juridiskt hållbart sätt.

Av utredningen framgår att en av operatörens huvudsakliga arbetsuppgifter är att utifrån muntliga uppgifter lämnade på telefon nedteckna det betydelsefulla i sammanhanget och lämna det nedtecknade till behörig beslutsfattare inom Polismyndigheten för bedömning av vilka åtgärder som ska vidtas. Enligt Arbetsdomstolens mening säger det sig självt att det är nödvändigt för att uppnå det yttersta syftet – brottsbekämpning – att den som har sådana arbetsuppgifter har sådan språklig förmåga att beslutsfattaren med ledning av det nedtecknade kan bedöma vilka åtgärder som bör vidtas. Arbetsdomstolen finner att Polismyndigheten inte har krävt mer än så av Johanna Lindgren och att språkravet har ett berättigat syfte. Av utredningen, främst det av förbundet åberopade logopedutlåtandet och förhöret med Johanna Lindgrens gruppchef, framgår enligt Arbetsdomstolens mening att Johanna Lindgren inte har uppfyllt det språkravet, bl.a. på grund av sin nedsatta ordförståelse och nedsatta hörförståelse, när det inte finns någon visuell information, vilken leder till att hon återger en talad berättelse fragmentariskt och utan kronologisk ordning.

Språkravet måste emellertid vara ett lämpligt och nödvändigt medel för att uppnå syftet. Om det finns andra, icke diskriminerande handlingsalternativ eller medel än att tillämpa språkravet för att uppnå det berättigade syftet, utgör den missgynnande tillämpningen av språkravet i princip indirekt diskriminering (prop. 2007/08:95 s. 491).

Förbundet har argumenterat för att man vid bedömningen av om språkravet är ett lämpligt och nödvändigt medel för att uppnå syftet ska ta hänsyn till vilka åtgärder som kunnat vidtas för att Johanna Lindgren skulle nå upp till språkravet. Frågan om diskriminering för att skäliga s.k. åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att en person med en funktionsnedsättning ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning, dvs. i aktuellt fall klara de krav som ställs upp för arbetet, regleras emellertid numera som en särskild form av diskriminering, bristande tillgänglighet, som inte har någon koppling till direkt eller indirekt diskriminering (prop. 2013/14:198 s. 59 och AD 2020 nr 3). Att Johanna Lindgren, och andra med dyslexi, hade kunnat uppfylla språkravet genom att arbetsgivaren vidtog åtgärder för tillgänglighet är enligt Arbetsdomstolens mening inte relevant för frågan om det förekommit indirekt diskriminering (men väl vid en bedömning av om det förekommit diskriminering i form av bristande tillgänglighet). Det relevanta är att språkravet kan komma att särskilt missgynna den som har dyslexi och inte tillhanda hålls några åtgärder för tillgänglighet och om språkravet har ett berättigat syfte och är ett lämpligt och nödvändigt medel för att uppnå syftet.

Såsom operatörens arbetsuppgifter utformats är det som framgått nödvändigt att tillämpa språkravet för att uppnå syftet. Arbetsdomstolen har inte kunnat finna att det, för att kunna uppnå syftet, finns något realistiskt alternativ till språkravet. Att kräva att den som har som arbetsuppgift att dokumentera något för vidare beslutsfattande kan göra det på ett för andra begripligt sätt framstår som lämpligt.

Det är Arbetsdomstolens sammanfattande slutsats att Polismyndigheten inte har utsatt Johanna Lindgren för indirekt diskriminering. Förbundets yrkande om ersättning för inkomstförlust ska därför avslås och någon diskrimineringsersättning inte dömas ut på grund av indirekt diskriminering.

Vilket belopp i diskrimineringsersättning ska Johanna Lindgren få på grund av diskrimineringen i form av bristande tillgänglighet?

Förbundet har yrkat 175 000 kr i diskrimineringsersättning, medan staten medgett 20 000 kr.

Vid bestämmandet av diskrimineringsersättningens storlek beaktar Arbetsdomstolen samtliga omständigheter i målet, bl.a. följande. Det är anmärkningsvärt att Polismyndigheten inte undersökte möjligheterna till åtgärder för tillgänglighet när Johanna Lindgrens svårigheter i arbetet som operatör upptäcktes. Genom diskrimineringen har Johanna Lindgren, då ogiltigförklaring av den diskriminerande handlingen inte begärts (prop. 2007/08:95 s. 557), förlorat en provanställning och möjligheten till en tillsvidareanställning.

Vid en samlad bedömning anser Arbetsdomstolen att diskrimineringsersättningen ska bestämmas till 75 000 kr. Sättet att beräkna ränta är vitsordat.

Rättegångskostnader

Förbundet har förlorat yrkandet om ersättning för inkomstförlust. I fråga om beloppet i diskrimineringsersättning har förbundet förlorat klart mera än staten. Det går inte att särskilja rättegångskostnaderna i de olika delarna av målet, men det står klart att frågan om indirekt diskriminering och därmed om någon rätt till ekonomiskt skadestånd funnits föranlett mer arbete än frågan om beloppet i diskrimineringsersättning.

Arbetsdomstolen anser att staten med hänsyn till utgången bör få fyra femtedelar av sina rättegångskostnader ersatta av förbundet. Förbundet har vitsordat statens yrkade belopp för rättegångskostnader. Räntan på rättegångskostnaderna är lagstadgad.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Fackförbundet ST:s yrkande om ersättning för inkomstförlust.
2. Arbetsdomstolen förpliktar staten att till Johanna Lindgren betala diskrimineringsersättning med 75 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 5 december 2018 till dess betalning sker.
3. Fackförbundet ST ska ersätta staten för rättegångskostnader med 140 682 kr, varav 105 600 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Sören Öman, Anna Middelman, Christer Måhl, Johanna Torstensson och Annette Carnhede. Enhälligt.

Rättssekreterare: Leo Nilsson Nannini

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2020-03-18
Stockholm

Dom nr 15/20
Mål nr B 86/19

KLAGANDE

Mittport AB, 556652-0366, Timmervägen 4, 863 41 Sundsvall
Ombud: advokaten Mikael Lundberg, Advokatbyrån Kaiding
Kommanditbolag, Box 124, 901 04 Umeå

MOTPART

Mari Asplund, 710227-8202, Gillevägen 16, 861 38 Bergeforsen
Ombud: jur.kand. Erik Hårdén, RiVe Juridiska Byrå AB, Box 338,
781 24 Borlänge

SAKEN

skadestånd på grund av uppsägning

ÖVERKLAGAD DOM

Sundsvalls tingsrätts dom den 17 juli 2019 i mål nr T 2787-18

Tingsrättens dom, se bilaga (uteslutes här).

Bakgrund

Mari Asplund har varit anställd hos Mittport AB, som ägs och drivs av hennes tidigare make Peter Larsson. De var gifta under huvuddelen av hennes anställningstid, men har separerat. En dom på äktenskapsskillnad meddelades i januari 2018. Den 16 november 2018 blev Mari Asplund uppsagd med hänvisning till arbetsbrist. Vid den tidpunkten var Mari Asplund och Peter Larsson alltså inte längre gifta och inte heller sammanboende. Bodelningen var ännu inte avslutad.

Mari Asplund väckte talan vid tingsrätten och yrkade bl.a. att bolaget skulle förpliktas att betala skadestånd till henne och gjorde gällande att det inte funnits saklig grund för uppsägning enligt 7 § anställningsskyddslagen eller att bolaget i vart fall brutit mot turordningsreglerna i 22 § anställningsskyddslagen.

Mittport bestred talan och gjorde i första hand gällande att Mari Asplund inte omfattades av anställningsskyddslagen, eftersom hon vid uppsägningen fortfarande fick anses tillhöra arbetsgivarens familj.

Mari Asplund menade å sin sida att anställningsskyddslagen var tillämplig, med hänvisning till den tid som gått mellan äktenskapsskillnaden och uppsägningen.

Tingsrätten bedömde att anställningsskyddslagen var tillämplig på Mari Asplund när hon sades upp. Tingsrätten fann att uppsägningen var sakligt grundad på grund av arbetsbrist, men att bolaget brutit mot turordningsreglerna.

Yrkanden m.m.

Mittport har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, ska lämna Mari Asplunds talan helt utan bifall och förplikta Mari Asplund att ersätta bolagets rättegångskostnader vid tingsrätten.

Mari Asplund har motsatt sig ändring av tingsrättens dom.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Parterna har i allt väsentligt åberopat samma bevisning som vid tingsrätten.

Som grund för och till utveckling av sin talan i Arbetsdomstolen har parterna i huvudsak anført detsamma som vid tingsrätten. Mari Asplund har dock i Arbetsdomstolen enbart gjort gällande att bolaget brutit mot 22 § anställningsskyddslagen. I frågan om anställningsskyddslagen var tillämplig har Mittport förklarat att bolaget valde att hantera uppsägningen som om anställningsskyddslagen var tillämplig, eftersom rättsläget beträffande familjemedlemsundantaget är oklart. Enligt Mittport saknar det därför betydelse att bolaget hanterat uppsägningen som en arbetsbristuppsägning.

Domskäl

Frågeställningarna

Den första fråga som Arbetsdomstolen ska ta ställning till är om anställningsskyddslagen var tillämplig på Mari Asplund när hon sades upp. Om Arbetsdomstolen finner att så var fallet ska domstolen pröva om Mittport bröt mot turordningsreglerna i 22 § anställningsskyddslagen, när bolaget sade upp Mari Asplund i stället för någon av de fyra anställda som hade kortare anställningstid än hon.

Var anställningsskyddslagen tillämplig på Mari Asplund när hon sades upp?

Rättsliga utgångspunkter

Anställningsskyddslagen är tillämplig på arbetstagare i allmän eller enskild tjänst. Från lagens tillämpning undantas dock bl.a. arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj, det s.k. familjemedlemsundantaget (1 § andra stycket 2 anställningsskyddslagen). Undantaget är inte bara tillämpligt om arbetsgivaren är en fysisk person, utan kan även vara tillämpligt om arbetsgivaren är en juridisk person. Det krävs då att den fysiska person till vilken arbetstagaren har familjeanknytning själv är aktiv i företaget och på grund av sin delägarställning har ett väsentligt inflytande över verksamheten för att personen ska kunna betraktas som arbetsgivare vid tillämpning av familjemedlemsundantaget (se t.ex. AD 1993 nr 57 och AD 1979 nr 145).

Till arbetsgivarens familj räknas make/maka samt släktingar i rätt upp- eller nedstigande led. Detsamma gäller om arbetstagaren är sambo med arbetsgivaren. Se AD 2000 nr 97 och AD 1996 nr 139, jfr 1 § sambolagen (2003:376). Även mer avlägsna släktingar räknas som familjemedlemmar, om de bor tillsammans med arbetsgivaren eller åtminstone delar hushåll med honom eller henne. Vidare hör fosterbarn, myndlingar och styvbarn till denna kategori, om de har gemensamt hushåll med arbetsgivaren. Se t.ex. AD 1982 nr 135 och AD 1979 nr 145.

Familjemedlemsundantaget har överförts oförändrat från 1974 års anställningsskyddslag (prop. 1981/82:71 s. 112). Ett familjemedlemsundantag fanns redan i 1912 års arbetarskyddslag och motsvarande undantag fanns tidigare i lagar på arbetarskydd-, arbetstids- och semesterområdet. Familjemedlemsundantaget har i förarbetena till anställningsskyddslagen, liksom i förarbetena till tidigare lagar på arbetslivets område, motiverats med att förhållandet mellan arbetsgivarens familjemedlemmar och arbetsgivaren har så speciell karaktär att deras anställningar inte lämpligen bör göras till föremål för lagreglering. Varken i förarbetena till anställningsskyddslagen eller i förarbetena till tidigare lagar har dock utvecklats vad som avses med förhållandets speciella karaktär eller vad som närmare kan vara ändamålet med undantaget. I förarbetena till anställningsskyddslagen uttalades dock att undantaget bör ges en tämligen vidsträckt tolkning. Se prop. 1973:129 s. 195 och 230 samt Calleman, Tidsskrift for Rettsvitenskap 2004 s. 318 ff. Det kan även nämnas att det i 41 b § medbestämmandelagen finns en regel om stridsåtgärder mot företag där bara företagaren eller företagarens familjemedlemmar är arbetstagare och ensamma ägare.

En av de viktigaste funktionerna med familjemedlemsundantaget i anställningsskyddslagen måste anses vara att familjemedlemmar genom att undantas från lagens tillämpningsområde inte ingår i turordningskretsen vid arbetsbristuppsägning (jfr t.ex. AD 1982 nr 135). Ett ändamål med familjemedlemsundantaget måste därför anses vara att möjliggöra för arbetsgivaren att ge familjemedlemmar företräde till fortsatt sysselsättning vid driftsinskränkningar.

En annan uppenbar funktion med undantaget är att den gör det möjligt för arbetsgivaren att säga upp familjemedlemmar utan krav på saklig grund, t.ex. om det uppkommer konflikter inom familjen. I AD 1992 nr 84 uttalade domstolen att det knappast kan vara meningen att t.ex. frågan om det föreligger saklig grund för uppsägning ska prövas i en rättegång mellan makar vilkas äktenskap står inför en upplösning. Ett accepterat ändamål med familjemedlemsundantaget får därför anses vara att konflikter inom den nära familjen inte ska behöva spilla över på arbetsplatsen eller verksamheten.

Det måste antas att separationer mellan makar inte sällan leder till sådana personliga motsättningar som kan äventyra ett fungerande samarbete på de oftast mindre arbetsplatser som omfattas av familjemedlemsundantaget. Det måste också antas att en dom på äktenskapsskillnad ofta är långt ifrån en slutpunkt i den process det innebär när makar går skilda vägar. Familjerelaterade konflikter och motsättningar kan uppkomma eller aktualiseras även därefter, t.ex. med anledning av frågor om bodelning, underhållsbidrag eller vårdnad om och umgänge med barn. Detta talar starkt mot att familjemedlemsundantaget för makar tidsmässigt skulle upphöra omedelbart när en dom på äktenskapsskillnad vunnit laga kraft. En sådan tolkning skulle även medföra att arbetsgivaren direkt vid äktenskapsskillnaden behöver ta ställning till om det finns eller riskerar att uppkomma skäl att avsluta makens anställning. En sådan tolkning av bestämmelsen kan inte entydigt sägas vara till fördel för den anställde maken, och kan riskera att bidra till konflikter mellan makarna. I AD 1996 nr 139 ansågs familjemedlemsundantaget vara tillämpligt när arbetsgivaren sade upp sin tidigare sambo drygt en månad efter att de flyttat isär och därmed upphört att vara sambor.

Mot denna bakgrund anser Arbetsdomstolen inte att familjemedlemsundantaget nödvändigtvis upphör när en dom på äktenskapsskillnad vinner laga kraft, utan att en uppsägning av en tidigare make som sker därefter kan omfattas av undantaget om uppsägningen, med beaktande av förhållandena i det enskilda fallet, sker i anslutning till eller annars direkt med anledning av att arbetstagaren upphör att tillhöra arbetsgivarens familj.

Omständigheterna i målet

Mittport bedriver, som franchisetagare till Garageportsexperten, verksamhet i form av bl.a. montering och service av olika portar. Peter Larsson är ensam aktieägare och styrelseledamot i bolaget. När Mari Asplund sades upp var sex personer verksamma i bolaget: Peter Larsson, Mari Asplund och fyra montörer.

Peter Larsson och Mari Asplund har varit gifta och sammanboende med varandra. Deras relation inleddes 1992 och de gifte sig 2001. De har två gemensamma barn som i dag är vuxna.

Mari Asplund anställdes 2009. Anställningen var på 75 procent av heltid och hon anställdes i huvudsak för att sköta bolagets kundkontakter och allmänna kontorsuppgifter. Arbetsuppgifterna kom med tiden att utökas. Av Mari Asplunds egna uppgifter framgår att anställningen, i vart fall delvis, var en följd av att hon behövde arbete. Det är utrett att bolaget med tiden lade viss ekonomihantering och administration på henne, i stället för att köpa in de tjänsterna från Garageportsexperten. Peter Larsson har uppgett att bolaget ”plockade hem” uppgifter från Garageportsexperten, som det får förstås, för att Mari Asplund hade utrymme att utföra arbetet inom ramen för sin anställning. Enligt Arbetsdomstolens mening får det mot denna bakgrund anses utrett att Mari Asplunds befattning delvis var anpassad till hennes kvalifikationer och behov av sysselsättning.

En dom på äktenskapsskillnad meddelades den 23 januari 2018. Kort tid efter domen vann laga kraft, blev Mari Asplund sjukskriven. Hon har i förhör berättat att det var en händelse mellan henne och Peter Larsson i februari 2018 som gjorde att hon inte längre vågade vara kvar på arbetet. Hon blev sedan sjukskriven på heltid från och med den 7 mars 2018. Av Mari Asplunds uppgifter kan, enligt Arbetsdomstolens mening, slutsatsen dras att sjukskrivningen i viss mån var kopplad till konflikten mellan henne och Peter Larsson.

Under Mari Asplunds sjukfrånvaro genomförde bolaget en viss omorganisation. Av utredningen framgår att bolaget valde att flytta ekonomihantering och administration till Garageportsexperten, korta öppethållandet i butiken samt fördela kundkontakterna mellan övriga anställda. Bolaget ansåg att omorganisationen var framgångsrik och beslutade att ta bort Mari Asplunds befattning. Den 16 november 2018 sades hon upp med hänvisning till arbetsbrist. Hon var då fortfarande sjukskriven på heltid.

Bodelningen mellan Peter Larsson och Mari Asplund slutfördes våren 2019.

Arbetsdomstolens bedömning

Det är ostridigt att Mari Asplund omfattades av familjemedlemsundantaget fram till äktenskapsskillnaden. Frågan är om hon fortfarande gjorde det när hon sades upp.

Det som främst talar mot att familjemedlemsundantaget var tillämpligt när Mari Asplund sades upp är att uppsägningen skedde nästan tio månader efter äktenskapsskillnaden. Att bolaget hanterade uppsägningen som om anställningsskyddslagen var tillämplig, skulle även det kunna tala mot att undantaget är tillämpligt. Arbetsdomstolen godtar dock Mittports förklaring att bolaget utformade uppsägningen så mot bakgrund av att man ansåg att rättsläget var oklart.

När man ser till den tid som passerat mellan domen på äktenskapsskillnad och uppsägningen måste dock, enligt Arbetsdomstolens mening, beaktas att Mari Asplund var heltidssjukriven under merparten av den tiden. Hon var inte på arbetsplatsen mer än ett par veckor efter domen, och det har framkommit att frånvaron i viss mån var kopplad till hennes och Peter Larssons familjekonflikt. Mot den bakgrunden kan tidsaspekten inte i sig anses väga särskilt tungt mot att familjemedlemsundantaget var tillämpligt.

Vidare finner Arbetsdomstolen utrett att omorganisationen hade ett visst samband med Mari Asplunds och Peter Larssons familjerelation. Som redan nämnts var hennes befattning delvis anpassad till hennes kvalifikationer och sysselsättningsbehov. Vidare tycks Mittports beslut att inte ha befattningen kvar sammanhänga med att Peter Larsson inte längre ansåg att det fanns familjeekonomiska skäl för att behålla den tidigare organisationen. Därtill var bodelningen ännu inte avslutad.

Vid en sammanvägd bedömning kommer Arbetsdomstolen till slutsatsen att uppsägningen skett i anslutning till och dessutom i vart fall delvis med anledning av att Mari Asplund upphört att tillhöra arbetsgivarens familj. Anställningsskyddslagen var därmed inte tillämplig på Mari Asplund när hon sades upp. Hennes talan ska därför avslås. Tingsrättens dom ska ändras i enlighet med detta.

Rättegångskostnader

Arbetsdomstolens ställningstagande innebär att bolaget är vinnande part. Enligt huvudregeln i 18 kap. 1 § rättegångsbalken ska tappande part ersätta motparten för dennes rättegångskostnader. Enligt 5 kap. 2 § första stycket arbetstvistlagen får dock domstolen bestämma att vardera parten ska bära sin rättegångskostnad, om den part som förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad. Regeln tillämpas restriktivt och huvudsakligen i tvister mellan kollektivavtalsparterna som rör kollektivavtalstolkning, där utgången ofta har stort intresse utöver det enskilda fallet och avsikten med talan är att få ett vägledande avgörande om avtalets innebörd. Se prop. 1974:77 s. 85 och 124 samt t.ex. AD 2015 nr 50, AD 2013 nr 55 och AD 2008 nr 102.

Även om rättsläget beträffande familjemedlemsundantaget varit oklart, kan parterna knappast haft ett intresse utöver det enskilda fallet att få rättsläget klargjort. Det finns inte heller i övrigt skäl att tillämpa 5 kap. 2 § första stycket arbetstvistlagen. Mari Asplund ska därför ersätta bolaget för dess rättegångskostnader såväl vid tingsrätten som i Arbetsdomstolen. Det yrkade beloppet är skäliga.

Domslut

1. Med ändring av punkterna 1 och 2 i tingsrättens domslut avslår Arbetsdomstolen Mari Asplunds talan.

2. Med ändring av punkten 3 i tingsrättens domslut förpliktar Arbetsdomstolen Mari Asplund att ersätta Mittport AB för rättegångskostnader vid tingsrätten med 205 179 kr, varav 202 400 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från den 17 juli 2019 till dess betalning sker.
3. Arbetsdomstolen förpliktar Mari Asplund att ersätta Mittport AB för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med 77 565 kr, varav 74 800 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Jonas Malmberg, Håkan Lundquist, Christer Måhl, Ari Kirvesniemi, Johanna Torstensson, Ann-Mari Stenberg Carlsson och Carl-Gustaf Hjort. Enhälligt.

Rättssekreterare: Malin Simon Holm

