

Fråga om en kyrkvaktmästare haft upprepade tidsbegränsade anställningar eller om han varit tillsvidareanställd. Även fråga om det funnits saklig grund för uppsägning på grund av arbetsbrist.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2017-09-06
StockholmDom nr 50/17
Mål nr B 102/16**KLAGANDE**

A.H. i Danderyd

Ombud och tidigare biträde enligt rättshjälpslagen: advokaten Stefan Flemström samt jur.kand. Kristina Persson, Advance Advokatbyrå, Stora Marknadsvägen 15, 183 34 Täby

MOTPART

Finska församlingen, 252003-8114, Box 2281, 103 17 Stockholm
Ombud: advokaten Ulrika Runelöv, Elmszell Advokatbyrå AB, Gamla Brogatan 32, 111 20 Stockholm samt arbetsrättsjuristen Maria Ahlquist, Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, Box 4312, 102 67 Stockholm

SAKEN

avskedande m.m.

ÖVERKLAGAD DOM

Attunda tingsrätts dom den 30 september 2016 i mål T 8581-15

Tingsrättens dom, se bilaga.

Bakgrund

Finska församlingen (församlingen) är en tvåspråkig församling som tillhör Svenska kyrkan och Stockholms stift.

A.H. arbetade under perioden mars 2014–augusti 2015 som kyrkvaktmästare i församlingen. J.L. var då kyrkoherde i församlingen. Den 23 augusti 2015 skickade J.L. ett sms till A.H. som i översättning angav bl.a. att ”vi inte kan fortsätta anställningsförhållandet” och ”du är fri från imorgon men får givetvis lön för de dagar som redan överenskommits”.

A.H. väckte talan vid tingsrätten och gjorde gällande att han hade en tillsvidareanställning, att han avskedats genom sms:et samt att det inte ens funnits saklig grund för uppsägning. Han yrkade ogiltigförklaring av avskedandet samt allmänt skadestånd och ersättning för lön.

Församlingen menade att A.H. haft upprepade tidsbegränsade anställningar, varav den sista upphörde den 31 augusti 2015 och att han genom sms:et arbetsbefriats de sista arbetsdagarna. För det fall A.H. haft en

tillsvidareanställning menade församlingen att den haft saklig grund för att säga upp A.H. på grund av arbetsbrist.

Tingsrätten fann att A.H. haft en tidsbegränsad anställning som löpte ut den 31 augusti 2015 och att han den 23 augusti 2015 avskedades från denna tidsbegränsade anställning. Tingsrätten förpliktade församlingen att betala visst allmänt skadestånd till A.H.

Yrkanden m.m.

A.H. har yrkat att Arbetsdomstolen fullt ut ska bifalla hans talan vid tingsrätten. Han har vidare yrkat att Arbetsdomstolen ska befria honom från skyldigheten att ersätta församlingen för dess rättegångskostnader vid tingsrätten samt förplikta församlingen att ersätta A.H. för hans rättegångskostnader där.

Församlingen har motsatt sig att tingsrättens dom ändras.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Parterna har åberopat samma omständigheter och utvecklat sin talan på i huvudsak samma sätt som vid tingsrätten.

Parterna har lagt fram samma bevisning i Arbetsdomstolen som vid tingsrätten.

Domskäl

Twisten

Twisten gäller för det första om A.H. varit anställd tills vidare eller om han haft upprepade tidsbegränsade anställningar, där den sista upphörde den 31 augusti 2015. För det fall Arbetsdomstolen kommer fram till att A.H. haft en tillsvidareanställning ska domstolen pröva om församlingen haft saklig grund för att säga upp honom.

Upprepade tidsbegränsade anställningar eller tillsvidareanställning?

Rättsliga utgångspunkter

Enligt 4 § första stycket anställningsskyddslagen gäller ett anställningsavtal tills vidare om parterna inte avtalat om annat. För att ett avtal om tidsbegränsad anställning ska föreligga ska parterna ha avtalat att anställningen gäller för begränsad tid, dvs. de ska ha avtalat om en viss slutpunkt för anställningen (jfr 6 c § anställningsskyddslagen). Denna slutpunkt kan bestämmas på olika sätt, t.ex. genom ett bestämt slutdatum, genom att ange anställningens längd eller genom att ange att anställningen ska upphöra när

visst arbete är slutfört eller när ordinarie befattningsinnehavare återinträder i arbete.

Om arbetsgivaren anser att anställningen ska gälla för begränsad tid ankommer det på denne att vid anställningsavtalets ingående göra klart detta för den anställde. För att klarlägga anställningsvillkoren och förhindra att det uppstår oklarheter ska arbetsgivaren, enligt 6 c § anställningsskyddslagen, senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta lämna skriftlig information till arbetstagaren om anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid. I det senare fallet ska informationen bl.a. innehålla anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen ska upphöra. Om arbetsgivaren inte lämnar den föreskrivna informationen kan detta vara till nackdel för denne i bevishänseende. Även utan ett sådant klagörande från arbetsgivarens sida kan en tidsbegränsad anställning ha kommit till stånd om omständigheterna är sådana att det måste ha stått klart för arbetstagaren att det var fråga om upprepade tidsbegränsade anställningar. Den som påstår att arbetstagaren är eller har varit tidsbegränsat anställd har som utgångspunkt bevisbördan för de omständigheter som grundar att ett avtal om tidsbegränsningen kommit till stånd. Se till det föregående AD 2016 nr 22 med hänvisningar.

A.H:s anställning

Församlingen har inte upprättat något skriftligt anställningsavtal eller lämnat någon skriftlig information om anställningsvillkoren enligt 6 c § anställningsskyddslagen.

Parterna synes vara överens om att A.H. under 2014 hade upprepade tidsbegränsade anställningar, dvs. att församlingens företrädare och A.H. inför de arbetspass eller arbetsperioder som A.H. skulle arbeta träffade en överenskommelse (ett avtal) om detta. Däremot har parterna olika uppfattning om vilken anställningsform som gällde under 2015.

Arbetsdomstolen delar tingsrättens uppfattning att det inte kan klarläggas att J.L. vid något möte inför årsskiftet 2014/2015 eller därefter lovat A.H. en tillsvidareanställning. Däremot visar utredningen att A.H:s arbetsförhållanden kom att påtagligt förändras från årsskiftet 2014/2015 (jfr AD 2005 nr 117). Både församlingen och A.H. har uppgett att han under 2014 arbetade ”extra”. Under perioden januari–augusti 2015 arbetade A.H. i praktiken heltid som vaktmästare, vilket var avsevärt mycket mer än han arbetade under 2014. Församlingen hade vid denna tid en vaktmästare och en husmor, som båda var tillsvidareanställda. I husmors arbetsuppgifter ingick även vaktmästarsysslor. Att A.H. arbetade heltid under 2015 berodde bl.a. på att församlingens andra vaktmästare var ledig i början av året och att husmor blev långtidssjukskriven.

Under 2015 upprättade församlingen scheman för hur A.H. och församlingens andra vaktmästare skulle arbeta. Schemalaggningsen avsåg perioder

om ett par veckor och ibland längre. Den sista schemaläggningen avsåg sommaren och gällde t.o.m. 31 augusti 2015. Att A.H. schemalagts på samma sätt som församlingens tillsvidareanställda vaktmästare talar för att A.H. under 2015 inte haft upprepade tidsbegränsade anställningar.

Församlingen har inte framfört några uppgifter om under vilka olika perioder under 2015 som A.H. skulle haft tidsbegränsade anställningar. J.L. har berättat att han i början sommaren talade om för A.H. att det inte verkade bli mer arbete efter sommaren, men har inte närmare kunnat berätta om när detta skulle ha skett. Enligt A.H. har J.L. inte före sommaren gjort klart för honom att anställningen skulle upphöra den 31 augusti 2015.

Det är mot A.H:s bestridande inte visat att församlingen och A.H. kommit överens om att anställningen skulle upphöra den 31 augusti 2015. Av förhöret med J.L. framgår att han var av uppfattningen att A.H:s anställning skulle upphöra den 31 augusti 2015, när den sista schemalagda perioden tog slut. Omständigheterna är enligt Arbetsdomstolens mening inte sådana att det måste ha stått klart för A.H. att detta var församlingens uppfattning.

Sammantaget finner Arbetsdomstolen att det inte är visat att församlingen och A.H. träffat avtal om att anställningen skulle upphöra den 31 augusti 2015.

A.H. har alltså varit anställd av församlingen och arbetat för denna under en längre tid, utan att parterna träffat avtal om när anställningen skulle upphöra. Avtalet gällde därför enligt 4 § första stycket anställningsskyddslagen tills vidare. Denna bedömning ändras inte av att J.L. enligt församlingens delegations- och beslutsordning inte var behörig att besluta om tillsättning av tillsvidareanställning.

Har det funnits saklig grund för uppsägning?

Arbetsdomstolen har således funnit att A.H. var tillsvidareanställd. Genom J.L:s sms den 23 augusti 2015 har församlingen gett A.H. besked om att hans anställning skulle upphöra, att han skulle få lön för de dagar han var schemalagd (dvs. t.o.m. 31 augusti) och att han inte behövde arbeta under resterade anställningstid. Det inträffade kan i rättsliga termer närmast beskrivas som att församlingen sade upp A.H. med åtta dagars uppsägningstid och arbetsbefriade honom under uppsägningstiden.

För att ta ställning till A.H:s yrkanden om ogiltigförklaring, allmänt skadestånd och ersättning för lön ska Arbetsdomstolen pröva om det funnits saklig grund för uppsägning.

Församlingen har gjort gällande att det fanns saklig grund för uppsägning och anfört följande. Församlingen har sedan länge haft en husmor anställd. Hon utförde dels sedvanliga husmorssysslor, dels sedvanligt vaktmästararbete. När husmor blev sjukskriven under våren 2015 fick A.H.

arbeta heltid. Husmorssysslorna fördelades mellan vaktmästarna och vissa församlingsmedlemmar som arbetade frivilligt. Efter en tid gjorde församlingen bedömningen att husmorsarbetet med denna organisation blev eftersatt och beslutade att anställa en vaktmästare/husmor, istället för att ha två ”rena” vaktmästare. I mitten av augusti 2015 annonserade församlingen därför efter en vikarierande husmor/vaktmästare. A.H. saknade tillräckliga kvalifikationer för anställningen. Vid samma tid hade församlingen utlyst en anställning som kommunikatör. A.H. hade inte tillräckliga kvalifikationer för denna anställning heller.

A.H. har gjort gällande att det inte fanns saklig grund för uppsägning och anfört följande. A.H. har sagts upp på grund av att han påtalat vissa arbetsmiljöproblem. Det har inte funnits någon arbetsbrist. De arbetsuppgifter som vikarierande husmor/vaktmästare skulle utföra har i allt väsentligt utförts av A.H. I vart fall har han haft tillräckliga kvalifikationer för denna anställning och för anställningen som kommunikatör. Han skulle därför ha erbjudits någon av dessa anställningar.

Arbetsbrist?

Församlingens uppgifter om skälen till att A.H. inte fick fortsätta arbeta vinner stöd av vad J.L. berättat och av utredningen i övrigt. Det är härigenom visat att församlingen istället för att ha två ”rena” vaktmästaranställningar ville ha en vaktmästare och en husmor/vaktmästare och att syftet med förändringen var att höja eller återställa kvalitén i församlingens verksamhet avseende sådant som förtäring vid sammankomster, vård och tvätt av församlingens textilier m.m. Det finns enligt Arbetsdomstolens mening inte skäl att ifrågasätta att husmor/vaktmästare skulle utföra andra arbetsuppgifter än de A.H. utfört och att förändringen var motiverad av verksamhetsskäl. Arbetsdomstolen finner därför att det förelåg faktisk arbetsbrist. Vid detta förhållande saknar det betydelse om uppsägningen av A.H. – som han gör gällande – skulle ha berott på att han påtalat vissa arbetsmiljöproblem (se t.ex. AD 2016 nr 21).

Tillräckliga kvalifikationer?

En uppsägning är inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig (7 § andra stycket anställningsskyddslagen). För att det ska vara skäligt att kräva att en arbetsgivare erbjuder en arbetstagare annat ledigt arbete måste arbetstagaren ha tillräckliga kvalifikationer för arbetet. Med tillräckliga kvalifikationer avses att arbetstagaren ska ha de allmänna kvalifikationer som arbetsgivaren normalt kräver av den som söker den aktuella befattningen (se t.ex. AD 2016 nr 15 med hänvisningar).

Församlingen sökte i augusti 2015 en vikarierande husmor/vaktmästare och en kommunikatör. Frågan är om A.H. hade tillräckliga kvalifikationer för de anställningarna.

Av annonsen avseende anställningen som *husmor/vaktmästare* framgår bl.a. att det i arbetsuppgifterna ingår att ansvara för förtäring i samband med församlingens verksamheter, tvätt och matinköp i församlingshuset samt kontors- och kyrkvaktmästares arbetsuppgifter. Det angavs vidare att församlingen ”söker dig som helst har erfarenhet av liknande arbetsuppgifter och som är beredd att arbeta vissa helger. Som person är du noggrann och har förmåga att arbeta självständigt och ta egna initiativ”. Vikariatet avsåg 3–6 månader.

Församlingen har anfört huvudsakligen följande. Enligt församlingens befattningsbeskrivning för husmor krävs husmodersskola eller gedigen erfarenhet av arbete i kök samt erfarenhet av arbete i församling. För det aktuella vikariatet valde församlingen att inte kräva husmodersskola, utan det räckte med erfarenhet av arbete i kök, skötsel och tillsyn av kök. A.H. har ingen sådan erfarenhet. Under tiden församlingens ordinarie husmor var sjukskriven hjälpte A.H. till i köket och husmorssysslorna blev då mycket eftersatta. Husmor måste vara bra på att ta folk och det är inte A.H.

A.H. har anfört huvudsakligen följande. Anställningen avser i huvudsak vaktmästaruppgifter. I övrigt handlar arbetet om att koka kaffe och ställa fram bord och stolar vid olika tillställningar samt att baka bröd/bullar och handla kaffebröd och matbröd. Allt detta har han gjort under sin anställning.

Arbetsdomstolen gör i denna del följande bedömning.

Församlingen har inte ifrågasatt att A.H. har tillräckliga kvalifikationer för den del av anställningen som avser arbete som vaktmästare. A.H. saknar utbildning inom restaurang, storkök eller liknande. Det har inte framkommit att han tidigare arbetat inom området. J.L. har berättat att husmorssysslorna blev mycket eftersatta under den tidsperiod då A.H. hjälpte till med dessa. Mot grund bakgrund härav finner Arbetsdomstolen visat att A.H. inte hade tillräckliga kvalifikationer för anställningen som husmor/vaktmästare. Eftersom det var fråga om ett tidsmässigt relativt begränsat vikariat i ordinarie husmors frånvaro, är det inte skäligt att A.H. skulle ha beretts sådan upplärningstid som krävts för att han skulle klara av arbetsuppgifterna.

I annonsen om anställningen som *kommunikatör* angavs bl.a. följande. Kommunikatören ska vara redaktör för församlingens medlemstidning, ansvara för församlingens hemsida och leda arbetet med sociala medier. Kommunikatören ska även sköta det praktiska arbetet med annonsering, affischer, trycksaker och skrivna texter för olika kanaler. Den sökande ska ha utbildning inom kommunikation/information eller motsvarande samt ha kunskap i InDesign, Photoshop och webpublicering.

A.H. har anfört att han har en utbildning från Institutet för Högre kommunikations- och reklamutbildning från 1989 och att han även gått extrakurser inom detta ämne under senare år. Han har vidare anfört att han

dagligen använder dator och har arbetat med InDesign, samt att han tidigare arbetat med att göra hemsidor.

Församlingen har anfört att A.H. saknar tillräckliga kvalifikationer för anställningen och framhållit att väldigt mycket har hänt inom dator- och teknikvärlden sedan år 1989, när A.H. utbildade sig inom reklam och kommunikation.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

I kommunikatörens arbetsuppgifter ingår att ansvara för församlingens hemsida, arbeta med webpublicering och leda arbetet med sociala medier. Det har inte framkommit att A.H. har någon utbildning eller praktisk erfarenhet av sådant arbete. Arbetsdomstolen finner därför att A.H. inte ens efter en viss upplärningsperiod skulle ha tillräckliga kvalifikationer för arbetet som kommunikatör.

Sammanfattningsvis kommer Arbetsdomstolen fram till att A.H. inte haft tillräckliga kvalifikationer för någon av de lediga anställningarna, och det har därför inte varit skäligt att kräva att församlingen skulle erbjuda honom någon av dessa.

Sammanfattning och skadestånd

Arbetsdomstolen har kommit fram till följande. A.H. var tillsvidareanställd och blev uppsagd till den 31 augusti 2015. Församlingen har av verksamhetsskäl genomfört en organisationsförändring som innebar att en anställning som vaktmästare ersattes med en anställning som husmor/vaktmästare. A.H. har inte haft tillräckliga kvalifikationer för denna anställning. Inte heller har han haft tillräckliga kvalifikationer för den lediga anställningen som kommunikatör. Församlingen har därför haft saklig grund för uppsägning på grund av arbetsbrist.

Med denna bedömning har A.H. rätt till ekonomiskt skadestånd för mistad uppsägningslön. A.H. hade vid uppsägningen fyllt 67 år och hade därför inte rätt till längre uppsägningstid än en månad (33 § tredje stycket anställningsskyddslagen). Han har därför rätt till ekonomiskt skadestånd motsvarande skillnaden mellan lönen under en månads uppsägningstid och den lön som han uppburit för perioden 23–31 augusti 2015. Parterna är ense om att A.H:s lön per månad var 34 262 kr. I avsaknad av annat underlag för beräkningen finner Arbetsdomstolen att A.H. ska tillerkännas ekonomiskt skadestånd med 25 908 kr (34 262 kr x 12/365 x 23 dagar).

Församlingen – som haft saklig grund för uppsägning – har avbrutit A.H:s tillsvidareanställning utan att ge honom en s.k. fullföljdshänvisning (8 § andra stycket och 19 § andra stycket anställningsskyddslagen) och utan att iaktta lagstadgad uppsägningstid. För detta ska församlingen betala allmänt skadestånd. Arbetsdomstolen bestämmer beloppet till 40 000 kr.

Rättegångskostnader m.m.

A.H:s yrkanden i målet omfattar dels ogiltigförklaring av avskedandet den 23 augusti 2015, dels allmänt skadestånd och ersättning för lön motsvarande knappt 500 000 kr. I Arbetsdomstolen har han vunnit bifall till viss del av sitt ekonomiska yrkande, nämligen 65 908 kr. A.H. får därmed anses ha vunnit så pass liten del att han ska förpliktas ersätta församlingen för dess rättegångskostnader vid tingsrätten och i Arbetsdomstolen. De yrkade beloppen är skäliga.

Stefan Flemström var tidigare rättshjälpsbiträde för A.H. Under rättegången i Arbetsdomstolen har domstolen avslagit ett yrkande från A.H. om utvidgning av hans rättshjälp och rättshjälpen upphörde därför enligt 34 § rättshjälpslagen. Arbetsdomstolen har även fastställt ersättning till Stefan Flemström enligt rättshjälpslagen med avseende rättegången i Arbetsdomstolen. Enligt 41 § rättshjälpslagen ska Arbetsdomstolen i samband med att handläggningen av ett mål avslutas, i vilket en part har rättshjälp, bestämma vilka belopp som motparten ska betala. Med hänsyn till utgången i målet ska församlingen inte åläggas att betala någon del av rättshjälpskostnaderna i Arbetsdomstolen eller vid tingsrätten (jfr 30 § rättshjälpslagen).

Domslut

1. Arbetsdomstolen ändrar tingsrättens domslut punkt 1 och 2 på så sätt
 - att Finska församlingen till A.H. ska betala lön med 25 908 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 oktober 2015 till dess betalning sker,
 - att Finska församlingen till A.H. ska betala allmänt skadestånd med 40 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 19 oktober 2015 till dess betalning sker, samt
 - att A.H:s yrkanden i övrigt avslås.

I övrigt står tingsrättens domslut fast.

2. A.H. ska ersätta Finska församlingen för dess rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med 113 462 kr, avseende ombudsarvode, jämte ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Jonas Malmberg, Dag Ekman, Kurt Eriksson, Charlott Richardson, Johanna Torstensson, Malin Ackholt och Elisabeth Mohlkert.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Lotta Bodelius

Tingsrättens dom (ledamot: Anna Flodin)

BAKGRUND

Finska församlingen är en tvåspråkig församling som hör till Svenska kyrkan och Stockholms stift. Församlingen är medlem i Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation och är därigenom bunden av kollektivavtal. Under den i målet aktuella tiden var J.L. kyrkoherde i församlingen och därmed dess verksamhetsledare.

A.H. arbetade under åren 2014 och 2015 som kyrkvaktmästare i församlingen. I målet är tvistigt vilken typ av anställning som A.H. hade. A.H. har gjort gällande att han hade en tillsvidareanställning, i vart fall från och med den 1 januari 2015. Församlingen har invänt att A.H. under hela anställningstiden hade allmänna visstidsanställningar vid behov och att den senaste löpte ut den 31 augusti 2015.

Den 23 augusti 2015 skickade J.L. ett sms till A.H. som denne uppfattade som ett avsked. A.H. ogiltigförklarade det han uppfattade som ett avskedande och tvist har uppkommit om innebörden av sms:et.

A.H. har gjort gällande att han blev avskedad av personliga skäl, nämligen därför att han hade påtalat arbetsmiljöproblem. Församlingen har bestritt att det skulle ha funnits några sådana skäl. Församlingen har istället framhållit att, för det fall A.H. skulle ha varit tillsvidareanställd, hade han sagts upp på grund av arbetsbrist eftersom hans tjänster inte längre behövdes efter den 31 augusti 2015. A.H. har invänt att församlingen borde ha omplacerat honom till de då lediga befattningarna som husmor/vaktmästare respektive kommunikatör och som tillsattes med andra personer den 1 september 2015. Församlingen har gjort gällande A.H. saknade tillräckliga kvalifikationer för dessa tjänster; detta har A.H. i sin tur bestritt.

YRKANDEN M.M.

A.H. har yrkat att tingsrätten ska förklara avskedandet av honom den 23 augusti 2015 ogiltigt. Han har vidare yrkat att tingsrätten ska förplikta församlingen att till honom betala lön/ekonomiskt skadestånd med 376 882 kr och ränta enligt 6 § räntelagen på 34 262 kr per månad från den 25:e i respektive månad från den 25 oktober 2015 och fortsättningsvis, allt till dess betalning sker. Han har även yrkat att tingsrätten ska förplikta församlingen att till honom betala ett allmänt skadestånd med 120 000 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 19 oktober 2015.

Församlingen har bestritt yrkandena. Beräkningsgrunderna för lön/ekonomiskt skadestånd har vitsordats och även sättet att beräkna ränteyrkandena.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

UTREDNING

På A.H:s begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med honom själv.

På församlingens begäran har J.L. hörts som vittne.

Parterna har åberopat viss skriftlig bevisning.

PARTERNAS GRUNDER

A.H.

A.H. var vid tidpunkten för avskedandet tillsvidareanställd i församlingen. Han avskedades från denna anställning den 23 augusti 2015. Beskedet innehöll ingen fullföljdshänvisning. Det förelåg inte laga grund för avskedande. Det fanns inte heller saklig grund för uppsägning. Det fanns möjligheter att omplacera honom vid arbetsbrist.

Hans rättigheter enligt lagen om anställningsskydd (LAS) har därmed kränkts. Han har således rätt till ett allmänt skadestånd och ekonomiskt skadestånd motsvarande den lön han skulle ha uppburit inklusive semesterersättning och ob-tillägg.

Församlingen

A.H. hade inte någon tillsvidareanställning i församlingen utan en allmän visstidsanställning vid behov som löpte ut den 31 augusti 2015. Församlingen avskedade inte A.H.

För det fall tingsrätten skulle komma fram till att A.H. hade en tillsvidareanställning i församlingen görs gällande att omständigheterna var sådana att de skulle ha räckt för en giltig uppsägning på grund av arbetsbrist. Det fanns ingen möjlighet att omplacera A.H.

DOMSKÄL

Vilken typ av anställning hade A.H. i församlingen?

Parternas utveckling av talan

A.H. har i denna del gjort gällande följande. Han anställdes i februari 2014 efter ett samtal mellan honom och J.L. Något skriftligt anställningsavtal upprättades inte och det sades inget om anställningsform. Han började arbeta den 4 mars 2014. Antalet timmar han arbetade per månad varierade under år 2014 (mars 105, april 70, maj 97, juni 145, juli 55, augusti 51, september 127, oktober 12, november 0 och december 36). I december 2014 runt jul hade J.L. ett samtal med honom. Vid detta erbjöd denne honom en tillsvidareanställning på heltid. Han tackade ja till detta erbjudande. Han uppfattade att J.L. hade behörighet att träffa ett sådant avtal med honom.

Från och med årsskiftet 2014/15 arbetade han heltid i församlingen. Antalet arbetade timmar per månad var mer eller mindre konstant (januari 165, februari 105, mars 170, april 156, maj 156, juni 165, juli 58 och augusti 165). Hans arbete schemalades ca två veckor före första schemalagda dag. Varje schema gällde mellan två och elva veckor. Schemalagningen skedde på samma sätt som för övriga kyrkovaktmästare. Bestämda scheman ändrades inte. I bland förekom övertid.

Församlingen har invänt följande. Under senkvintern 2014 frågade kyrkoherden J.L. om A.H. hade möjlighet att vid behov hjälpa till som en extra resurs eftersom arbetsbelastningen för den ordinarie vaktmästaren emellanåt var hög. A.H. accepterade erbjudandet. Den avtalade anställningsformen var en allmän visstidsanställning vid behov. Enligt det tillämpliga kollektivavtalet kan arbetsgivaren komma överens med en anställd som uppstår hel ålderspension i någon form att anställa denne för begränsad tid. A.H. hade möjlighet att avböja arbete och så skedde också vid ett par tillfällen.

Behovet av A.H:s arbetskraft varierade kraftigt under 2014. Under januari 2015 täckte A.H. upp för den ordinarie vaktmästaren som inte var i tjänst. Den 15 februari 2015 blev församlingens husmor/vaktmästare sjukskriven. Församlingens behov av A.H:s tjänster ökade då. J.L. frågade A.H. om denne kunde arbeta mera, vilket denne accepterade. J.L. erbjöd inte A.H. någon tillsvidareanställning. Denne hade inte heller behörighet att göra det.

A.H. fick löpande besked om i vilken utsträckning hans arbetskraft behövdes. Hans anställningsperioder följde husmors sjukskrivningsperioder. Husmor återkom i arbete först i mars 2016. Det var inte känt att hennes sjukskrivning skulle vara så länge. När det stod klart att hon skulle vara borta en längre tid utannonserades ett vikariat som husmor eftersom husmorssysslorna blev eftersatta då hon inte var i tjänst.

Rättsliga utgångspunkter

Ett anställningsavtal gäller som huvudregel tills vidare (4 § LAS). Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som lagen anger eller genom kollektivavtal. Församlingen har gjort gällande att A.H. har anställts för viss tid enligt en bestämmelse i det tillämpliga kollektivavtalet med följande lydelse.

Efter överenskommelse mellan arbetsgivare och en arbetstagare kan arbetstagare som uppbär hel ålderspension i någon form anställas för begränsad tid.

En anställning presumeras således gälla tills vidare om inte parterna uttryckligen har kommit överens om annat eller det annars med hänsyn till vad som har förevarit mellan parterna eller till förhållandets natur får anses avtalat att anställningen ska gälla för begränsad tid. Den som påstår att ett anställningsavtal avser något annat än en tillsvidareanställning har att bevisa detta. I vissa fall torde det dock vara uppenbart för båda parter att den överenskommelse de träffar gäller för viss tid eller för visst arbete utan att det behöver påpekas särskilt.

I målet har således församlingen att bevisa att den har träffat ett avtal om tidsbegränsad anställning med A.H. eller att det på något sätt var underförstått.

Tingsrättens bedömning

Parterna är överens om att A.H. till en början anställdes för att det behövdes arbetskraft som vaktmästare. A.H. har uppgett att han av den redan anställda vaktmästaren fick veta att det fanns arbete. Han sökte upp J.L. som bekräftade att så var fallet. Han skulle bli kontaktad när han behövdes. Det sades inget särskilt om hur mycket och hur länge han skulle arbeta på detta sätt. J.L. har berättat att han frågade A.H. om denne kunde arbeta extra som vaktmästare, vilket denne accepterade.

Utifrån dessa uppgifter drar tingsrättens slutsatsen att parterna var överens om att A.H. skulle arbeta när det fanns behov av hans arbetskraft. Parterna får därmed anses ha träffat ett avtal om något annat än en tillsvidareanställning.

A.H. har gjort gällande att han därefter fick ett uttryckligt erbjudande om att arbeta tills vidare som vaktmästare i församlingen på heltid. Detta skulle han fått vid ett möte mellan honom och J.L. strax före årsskiftet 2014/2015. Enligt A.H. uppgav J.L. att det fanns behov av mer arbetskraft eftersom kyrkan skulle renoveras. J.L. sa att församlingen hade ett långsiktigt behov av

arbetskraft. Senare fick han veta att husmor skulle sjukskrivas. Han fick då utföra hennes arbetsuppgifter.

J.L. har förklarat att han inte minns något särskilt samtal strax före årsskiftet 2014/2015. Han vet dock att han frågade *A.H.* om denne kunde jobba mer när husmor blev sjukskriven. Han kan dock inte närmare ange när de hade detta samtal. Tidigare hade han frågat *A.H.* på samma sätt om han kunde arbeta mer när den ordinarie vaktmästaren blev sjukskriven. Han har inte vid något tillfälle erbjudit *A.H.* någon tillsvidareanställning. Han har heller inte behörighet att göra detta.

Tingsrätten konstaterar att ord står mot ord när det gäller om *J.L.* har erbjudit *A.H.* en tillsvidareanställning eller inte. Om *J.L.* har gjort det kan inte parterna anses ha träffat ett avtal om något annat än en tillsvidareanställning. Tingsrätten har uppfattat båda som säkra på de uppgifter de har lämnat. Tingsrätten har att bedöma trovärdigheten och tillförlitligheten i dessa.

Det går inte, enligt tingsrättens mening, att dra några säkra slutsatser utifrån hur *J.L.* och *A.H.* har lämnat sina uppgifter eller utifrån vad de har berättat om själva diskussionerna i sig. Tingsrätten har dock noterat en viktig omständighet. Påståendet från *A.H.*'s sida om att *J.L.* skulle ha erbjudit honom en tillsvidareanställning fördes fram sent i processen, först i en inlägga i mars 2016 i samband med att den slutliga bevisuppgiften lämnas. Dessförinnan hade bland annat en muntlig förberedelse hållits och ett intermistiskt beslut fattats i vilket tingsrätten tog ställning till *A.H.*'s yrkande om att hans anställning skulle bestå under tvisten. Varken i stämningsansökan eller vid den muntliga förberedelsen nämndes något om att parterna skulle ha träffat ett avtal om tillsvidareanställning. Frågan om hur en tillsvidareanställning hade kommit till stånd diskuterades vid den muntliga förberedelsen. Vid denna var *A.H.* närvarande. I sammanställningen som bifogades protokollet angavs att *A.H.* gjorde gällande att hans anställning var att betrakta som en tillsvidareanställning i vart fall från årsskiftet. Det nämndes inget om något möte där *A.H.* skulle ha blivit erbjuden en tillsvidareanställning, trots att denna fråga är central och avgörande för målet. Istället pekades på arbetstidsmättet. Mot den angivna bakgrunden finns det anledning att ifrågasätta trovärdigheten och tillförlitligheten i *A.H.*'s uppgifter.

Enligt tingsrättens mening är det vidare inte sannolikt att *J.L.* skulle ha erbjudit *A.H.* en tillsvidareanställning och heller inte att han skulle ha uttalat sig på ett sådant sätt att *A.H.* med fog kan ha uppfattat att det var det *J.L.* avsåg.

För det första är det klarlagt att behovet av *A.H.*'s tjänster varierade utifrån andra yttre faktorer. Under 2014 är parterna överens om att församlingen skulle höra av sig när det fanns ett behov. Vad gäller förhållandena under 2015 är det ostridigt att husmor blev sjukskriven och att hon i vart fall delvis utförde sådana vaktmästarsysslor som *A.H.* under hela anställningstiden har utfört åt församlingen. Behovet av *A.H.*'s tjänster 2015 hörde således ihop

med husmors sjukskrivning och det framgår tydligt att A.H. arbetade i betydligt högre utsträckning då än tidigare. Det är emellertid upplyst att husmor blev sjukskriven först den 15 februari 2015 och att A.H. arbetade på ett sätt som motsvarade heltid redan från årsskiftet. I denna del har J.L. uppgett att den ordinarie vaktmästaren troligen inte var i tjänst under denna tid. Det saknas anledning att betvivla uppgiften.

Själva arbetstidsmålet kan i vissa fall tala för att det är fråga om en tillsvidareanställning då detta tyder på ett mera långvarigt behov av arbetskraft. I detta mål har dock behovet av A.H:s tjänster varit tydligt kopplad till tillfälliga behov av arbetskraft under en begränsad tid. Detta förhållande har hela tiden präglat hur A.H. arbetade i församlingen. A.H. har förvisso uppgett att J.L. skulle ha talat om ett långsiktigt behov av mer arbetskraft. Det har dock inte framkommit något som tyder på ett sådant behov utöver de personer som redan var anställda i församlingen. Tingsrätten konstaterar att J.L. enligt A.H. skulle ha talat om ett behov av arbetskraft med hänsyn till att kyrkan skulle renoveras. Ingen av parterna har i övrigt berört detta.

Mot bakgrund av ovanstående, och vid en samlad bedömning av den bevisning som har åberopats i målet, finner tingsrätten utrett att parterna har träffat avtal om en annan anställningsform än tillsvidareanställning.

Församlingen har gjort gällande att den tidsbegränsade anställningen som A.H. hade löpte ut den 31 augusti 2015. J.L. har också uppgett att han hade klargjort för A.H. att det inte fanns något mer arbete efter detta datum. I målet är också utrett att församlingen rekryterade en husmor på ett vikariat samt en kommunikatör som båda skulle tillträda den 1 september. Vidare har framkommit att A.H. var schemalagd denna tid men inte för tiden därefter. Mot bakgrund av ovanstående finner tingsrätten utrett att A.H. hade en tidsbegränsad anställning som löpte ut den 31 augusti 2015.

Har A.H. avskedats?

Det är ostridigt att J.L. den 23 augusti 2015 skickade ett sms till A.H. med följande innehåll.

”Hej A. Försökte ringa några gånger. Du var inte på plats. Vi måste prata om det som hänt. I varje fall kan vi inte fortsätta anställningsförhållandet. Jag måste utreda vad som hänt. Således är du fri från imorgon men får givetvis lön för dagar som redan överenskommits./J.”

Detta sms kan inte tolkas på något annat sätt än att A.H. genast skildes från sin tidsbegränsade anställning. Att han fick lön för längre tid än så påverkar inte den bedömningen. Att församlingen inte ville att A.H. skulle komma tillbaka till arbetsplatsen synes ha en stark koppling till att A.H. hade hamnat i konflikt med en man som vistades i närheten av kyrkan och till att detta hade polisanmälts av A.H. Församlingen har framhållit att den ville skydda

A.H. från ytterligare konflikter med mannen. Även om så skulle ha varit fallet förtar den omständigheten inte det faktum att A.H. inte var välkommen till sin arbetsplats under den återstående anställningstiden.

A.H. är för denna kränkning berättigad till ett visst allmänt skadestånd. Tingsrätten bestämmer detta till 10 000 kr.

Vidare är ostridigt att beskedet om avskedandet inte innehöll någon information om vad A.H. skulle iaktta för att göra gällande att avskedandet var ogiltigt eller för att yrka skadestånd. Även för detta fel ska utgå ett visst allmänt skadestånd, nämligen 10 000 kr.

Sammanfattning

Tingsrätten har således kommit fram till att A.H. har haft en tidsbegränsad anställning i församlingen som löpte ut den 31 augusti 2015. Han har den 23 augusti 2015 avskedats från denna tidsbegränsade anställning. För detta har han tillerkänts ett visst allmänt skadestånd. Han har vidare fått ett allmänt skadestånd för frånvaron av fullföljdshänvisning. Hans övriga yrkanden har ogillats.

Stefan Flemström ska tillerkännas ersättning för ett antal timmars arbete. Ersättning har begärts för 108,3 timmar. Den arbetsredogörelse som har lämnats in upptar 108,2 timmar. I dessa ingår emellertid ersättning för resor som ska utgå som tidsspillan. Det framgår inte hur fördelningen har varit. I avsaknad av en sådan bedömer tingsrätten att ersättning har yrkats för resttid såväl som arbete som uppgiven tidsspillan om 7,5 timmar. Det sagda innebär att ersättning ska utgå för 100,7 timmars arbete, tidsspillan om 7,5 timmar samt redovisat utlägg. Korrigering på grund av felsummering har vidare skett.

Medlaren Christer Holm tillerkänns begärd ersättning för sitt arbete och den tidsspillan han har uppgett.

A.H. har förlorat målet till den allra största delen. Det skadestånd han tillerkänns är av ringa betydelse sett till vad målet har handlat om. Finska församlingen ska därmed ha rätt till full ersättning av sina rättegångskostnader. Yrkad ersättning framstår som skälig.

Rättelse/komplettering

Dom, 2016-09-30

Rättelse, 2017-03-21

Beslut av: rådmannen Anna Flodin

Tingsrätten fastställer ersättning enligt rättshjälpslagen åt Christer Holm, vilken har varit förordnad som medlare i målet, till 60 750 kr, varav 43 200 kr avser arbete och 5 400 kr tidsspillan samt 12 150 kr medvärdesskatt.

DOMSLUT

1. Tingsrätten förpliktar Finska församlingen att betala 20 000 kr till A.H. och ränta enligt 6 § räntelagen från den 19 oktober 2015.
2. Tingsrätten ogillar A.H:s yrkanden i övrigt.
3. Tingsrätten fastställer ersättning enligt rättshjälpslagen åt Stefan Flemström till 178 710 kr, varav 133 226 kr avser arbete, 9 112 kr tidsspillan, 630 kr utlägg och 35 742 kr mervärdesskatt.
4. Tingsrätten fastställer ersättning enligt rättshjälpslagen åt Christer Holm, vilken har varit förordnad som medlare i målet, till 48 600 kr, varav 43 200 kr avser arbete och 5 400 kr tidsspillan.
5. Tingsrätten förpliktar A.H. att ersätta Finska församlingen för rättegångskostnader med 284 200 kr, allt avseende ombudsarvode, och ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från denna dag till dess betalning sker.