

En arbetstagare har blivit avskedad för att han under drygt ett par månader i strid med arbetsgivarens besked uteblivit från arbetet och i stället tagit hand om sin trafikskadade far i Iran. Fråga om avskedandet skett i strid med lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl eller anställningsskyddslagen.

KÄRANDE

Jusek, Box 5167, 102 44 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Per-Olof Persson, samma adress

SVARANDE

Staten genom Arbetsförmedlingen, 113 99 Stockholm

Ombud: advokaten Fredrik Nordlöf, Advokatfirman Delphi KB, Box 1432,
111 84 Stockholm**SAKEN**

avskedande m.m.

Bakgrund

Mellan staten och Jusek gäller kollektivavtal.

R.E., som är medlem i Jusek, har varit anställd hos Arbetsförmedlingen sedan mars 2009. Den 24 februari 2014 tillträdde han en befattning som arbetsförmedlare vid Arbetsförmedlingens kontor i Vällingby. Han hade sin huvudsemester under perioden den 7 april–4 maj 2014 och var föräldraledig den 5–7 maj 2014.

På kvällen den 7 maj 2014 skadades R.E:s far vid en trafikolycka i Iran så att han behövde sjukhusvård där.

R.E. var frånvarande från arbetet den 8, 9 och 12 maj 2014.

R.E. åkte den 13 maj 2014 till Iran för att vara med sin far och ordna vård för honom.

Efter ansökan beviljade Arbetsförmedlingen R.E. tjänstledighet med lön under tio arbetsdagar för tiden den 13–26 maj 2014.

Den 26 maj 2014 ansökte R.E. på mejl om sex månaders tjänstledighet med återopande av att han på grund av faderns hälsotillstånd måste vara kvar hos sina föräldrar i Iran. Arbetsförmedlingen avlog ansökan om tjänstledighet och begärde i mejl den 3 juni 2014 att R.E. skulle inställa sig på arbetet den 9 juni 2014.

I mejl den 8 juni 2014 begärde R.E. omprövning av avslagsbeslutet. I mejl och brev den 12 juni 2014 förklarade Arbetsförmedlingen att ansökan om tjänstledighet hade avslagits och att R.E. från och med den 9 juni 2014 hade varit olovligt frånvarande från arbetet. I meddelandet angavs att om R.E. inte den 23 juni 2014 hade inställt sig på arbetet, riskerade han att skiljas från anställningen på grund av olovlig frånvaro.

I mejl den 19 juni 2014 svarade R.E. att han inte kunde vara tillbaka på arbetet den 23 juni 2014. Arbetsförmedlingen svarade i mejl samma dag att det som kunde ändra avslagsbeslutet var om R.E. visade upp ett beslut från Försäkringskassan om beviljad anhörigvård. Det angavs vidare att R.E. senast den 7 juli 2014 skulle komma in med ett sådant beslut alternativt infinna sig på arbetet. Den 8 juli 2014 svarade R.E. på mejl att han inte kunde komma in med något beslut om anhörigvård.

Efter den 8 juli 2014 förekom inga kontakter mellan R.E. och Arbetsförmedlingen förrän R.E. återkom till Sverige.

Medan R.E. var i Iran beslutade Arbetsförmedlingen den 8 september 2014 att avskeda honom, vilket beslut sändes med rekommenderat brev hem till R.E. Staten avskedade alltså R.E. med verkan från den 18 september 2014.

R.E. återkom till Sverige den 15 september 2014.

Avskedandet har föranlett tvist mellan parterna som de inte kunnat lösa vid förhandlingar.

Yrkanden

Jusek har i första hand yrkat att Arbetsdomstolen förpliktar staten genom Arbetsförmedlingen att till R.E. betala

1. ekonomiskt skadestånd för utebliven lön under perioden den 16 september 2014 till och med den 31 mars 2015 med 190 194 kr (168 740 kr avseende lön med 28 100 kr per månad och 21 454 kr i semesterersättning), med ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 mars 2015 till dess betalning sker,
2. ekonomiskt skadestånd för utebliven lön från och med den 1 oktober 2015 till och med dagen för huvudförhandling (den 23 februari 2016) med 153 279 kr (134 686 kr avseende lön med 28 100 kr per månad, varav 22 286 kr avser februari 2016, och 18 593 kr i semesterersättning), med ränta enligt 6 § räntelagen på varje månadslönebelopp från den 25:e i respektive månad och på semesterersättningen från den 25 februari 2016, allt till dess betalning sker, och
3. allmänt skadestånd med 150 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämningsansökan (den 25 februari 2015) till dess betalning sker.

Jusek har i andra hand, för det fall Arbetsdomstolen skulle komma fram till att det inte funnits laga grund för avskedande men väl saklig grund för uppsägning, yrkat att Arbetsdomstolen förpliktar staten genom Arbetsförmedlingen att till R.E. betala

1. ekonomiskt skadestånd för utebliven lön under tre månaders uppsägningstid med 93 157 kr (28 100 kr per månad jämte semesterersättning), med ränta enligt 6 § räntelagen från den 23 december 2014 till dess betalning sker, och
2. allmänt skadestånd med 120 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämmningsansökan (den 25 februari 2015) till dess betalning sker.

Jusek har förbehållit sig rätten att för R.E. begära ytterligare ekonomiskt skadestånd för framtida skada.

Staten har bestritt yrkandena, men vitsordat sättet att beräkna ränta. Staten har vidare vitsordat att beräkningarna av beloppen avseende ekonomiskt skadestånd i och för sig är korrekta, men inte vitsordat något belopp avseende allmänt skadestånd. Staten har yrkat att ett såväl ekonomiskt skadestånd för perioden den 16 september 2014 till och med den 31 mars 2015 som allmänt skadestånd ska jämkas till i första hand noll kronor eller det lägre belopp som Arbetsdomstolen finner skäligt.

Jusek har bestritt att skadestånden ska jämkas.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Till utveckling av talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Jusek

Sammanfattning av grunderna för talan

R.E. har inte varit olovligen frånvarande, eftersom han har haft rätt till ledighet enligt 1 § lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl (1998:209) på grund av faderns skador och vård. Avskedandet av R.E. har således skett i strid mot förbudet i lagens 3 § och ska föranleda skadeståndsansvar enligt lagens 5 §.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att R.E. inte haft rätt till ledighet enligt lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl, görs i andra hand gällande att omständigheterna varit sådana att det ändå inte funnits ens saklig grund för att säga upp R.E. Staten har därför skilt R.E. från hans anställning i strid med anställningsskyddslagen och är skyldig att betala honom allmänt och ekonomiskt skadestånd.

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att det har funnits saklig grund för uppsägning, görs gällande att det i vart fall inte funnits skäl för att avskeda R.E. Staten ska då förpliktas att betala R.E. allmänt skadestånd och ekonomiskt skadestånd motsvarande lön och semesterersättning under tre månaders uppsägningstid.

R.E. har varit aktiv för att försöka minska sin ekonomiska skada genom att söka arbete.

R.E:s far och hans vård

R.E:s far var i maj 2014 drygt 70 år gammal och bosatt i Bowkan, Iran. Fadern fick till följd av trafikolyckan den 7 maj 2014 en armfraktur, en allvarlig höftfraktur och infekterade sårskador. I början var fadern så dålig att han knappt var kontaktbar. Fadern var i behov av sådan kvalificerad vård, bl.a. en operation i höften, som inte kunde ges på det lokala sjukhuset i Bowkan. R.E. såg till att fadern, som inte hade någon sjukvårdsförsäkring för vård och transporter, flyttades till ett sjukhus i Teheran, Iran. Avståndet mellan Bowkan och Teheran är cirka 63 mil och restiden för den sträckan med buss är tolv timmar. R.E. skötte den dagliga omvårdnaden av fadern på sjukhuset i Teheran och såg till att han fick mat. R.E. blev också tvungen att själv införskaffa mediciner och ett höftimplantat med skruvar på den öppna marknaden. Fadern blev utskriven från sjukhuset och återvände till Bowkan i slutet av sommaren 2014. Fadern avled sedan i december 2014.

Sjukvårdssystemet fungerar inte på samma sätt i Iran som i Sverige. I detta fall har R.E:s ständiga närvaro och delaktighet varit en förutsättning för att fadern skulle få nödvändig vård. Utan R.E:s insats hade fadern sannolikt inte överlevt sjukhusvistelsen.

Ingen annan anhörig till fadern hade kunnat ersätta R.E:s insats. R.E. har en syster och en bror som också är bosatta i Sverige. Brodern har varit politiskt aktiv i Iran och kunde därför inte återvända dit. Systemen i Sverige är ensamstående med två barn. R.E. har dessutom en syster i Iran, som är gift och bor tre timmars resa från Bowkan. Som gift kvinna i Iran har hon bara haft möjlighet att resa bort och lämna den egna familjen under några få dagar vid varje tillfälle. R.E:s mor är aldrig och talar inte persiska. Den kusin som annars brukade hjälpa R.E:s föräldrar skadades också i trafikolyckan. Kusinen bröt ena benet och fick ryggsador.

R.E. har inte haft rätt till närståendepenning och ledighet för närståendevård, bl.a. eftersom vården av fadern skedde utanför EU.

R.E:s frånvaro och kontakter med Arbetsförmedlingen

R.E. hade ett antal kontakter med Arbetsförmedlingen efter trafikolyckan och medan han var i Iran. Arbetsförmedlingen fick därigenom full insikt om skälet till hans frånvaro.

Torsdagen den 8 maj 2014 var R.E. på en läkarundersökning, vilket han meddelade sin närmaste chef, Y.K., genom sms och telefonsamtal. Den 9–12 maj 2014 hade R.E. ett flertal kontakter med Arbetsförmedlingen om sin situation till följd av trafikolyckan. Först måndagen den 12 maj 2014 fick R.E. besked om vem på Arbetsförmedlingen han skulle kontakta för att ansöka om tjänstledighet.

R.E. har, när den tjänstledighet med lön som beviljats inte räckte, försökt att underlätta för Arbetsförmedlingen genom att ansöka om sex månaders tjänstledighet utan lön. De svårigheter i verksamheten som uppkom under sommaren 2014 på Arbetsförmedlingens kontor i Vällingby berodde inte bara på R.E:s frånvaro utan även på att flera anställda avslutade sina anställningar under den perioden.

R.E. kom tillbaka till Sverige från Iran den 15 september 2014. Den 16 september 2014 ringde han Y.K. men fick inget svar. När han ringde till hennes efterträdare blev han hänvisad till huvudkontoret. Huvudkontoret hänvisade i sin tur till att ett rekommenderat brev hade skickats hem till honom. Det rekommenderade brevet innehöll beskedet om avskedande.

R.E:s ansträngningar för att få ett nytt arbete

R.E. har efter återkomsten till Sverige i september 2014 sökt nytt arbete, med undantag för perioden den 13–29 december 2014, då han var i Iran i samband med faderns begravning. R.E. var först inte inskriven som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen, men han sökte på egen hand ett femtontal arbeten inom sin profession; handläggare, handledare, introduktions- och rehabiliteringskonsult samt jobbförmedlare. Dessutom sökte han arbete inom försäljning och marknadsföring. Han blev kallad till fyra intervjuer.

R.E. fick ett nytt arbete som började den 1 april 2015 som en provanställning. Den nya arbetsgivaren valde emellertid att avsluta anställningen per den 30 september 2015. Anledningen till att provanställningen avslutades var att R.E. till Skatteverket och Arbetsförmedlingen hade anmält att det förekom ekonomiska oegentligheter i den nya arbetsgivarens verksamhet för långtidsarbetslösa, som finansierades av allmänna medel.

R.E. är sedan oktober 2015 åter igen aktivt arbetssökande, och han har kallats till flera intervjuer. Efter att provanställningen avslutats anmälde R.E. sig som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen.

Staten genom Arbetsförmedlingen

Sammanfattning av grunderna för talan

R.E. har inte haft rätt till ledighet enligt lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl, i vart fall inte rätt till så lång ledighet som hans frånvaro varat. Han har från den 7 maj 2014 bara fått beviljad ledighet för tiden den 13–26 maj 2014. Han har således varit olovligt frånvarande den 8–12 maj 2014 och från den 9 juni 2014, eller i vart fall från den 23 juni 2014, till avskedandet. Han har trots uppmaning inte infunnit sig på sin arbetsplats och har därigenom gjort sig skyldig till arbetsvägran. Därmed har R.E. grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren och genom sitt agerande rubbat arbetsgivarens förtroende i sådan mån att staten haft skäl att avskeda honom. Under alla förhållanden har det funnits saklig grund för uppsägning på grund av personliga skäl. Mot bakgrund av de sakomständigheter som utgjort skälen för statens beslut att skilja R.E. från anställningen har det inte funnits någon skyldighet för arbetsgivaren att försöka omplacera R.E.

I tiden före den 1 april 2015 har R.E. inte varit tillräckligt aktiv för att få ett annat arbete. Han har under denna första period inte anmält sig som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen.

Det finns inget orsakssamband mellan statens avskedandeåtgärd och R.E:s ekonomiska skada för tiden efter den 30 september 2015. R.E. har själv orsakat att den provanställning hos annan arbetsgivare som han fick den 1 april 2015 avslutats.

R.E. har varit medvållande till den uppkomna situationen genom att utebli från arbetet utan giltigt skäl under en mycket lång period, varför det inte är skäligt att staten åläggs skyldighet att betala allmänt skadestånd.

Utveckling av grunderna för talan

Redan i samband med att R.E. i februari 2014 tillträdde sin befattning vid kontoret i Vällingby överenskomms att han skulle ha semester under våren i stället för på sommaren för att bemanningen på kontoret skulle kunna lösas. R.E:s oplanerade frånvaro under sommaren 2014 medförde därför en betydande olägenhet för verksamheten vid kontoret. Det fanns inte möjlighet att låna in personal från andra kontor, och de handläggare som arbetade under sommaren 2014 drabbades av arbetsrelaterad stress.

Under perioden den 8–12 maj 2014 hade R.E. bara ett samtal med Y.K., den 8 maj 2014. I samband med att R.E. fick tio arbetsdagars betald tjänstledighet under perioden den 13–26 maj 2014 lovade han att hålla regelbunden kontakt med Arbetsförmedlingen och informera om utvecklingen. Eftersom R.E. inte hade hört av sig, sände Y.K. honom ett mejl den 22 maj 2014 och efterfrågade mer information. Sedan R.E. vid

mejlkorrespondensen under sommaren flera gånger uppmanats att inställa sig till arbete, hörde han efter den 8 juli 2014 och fram till beslutet om avskedande den 8 september 2014 inte alls av sig.

Det är inte inom iransk sjukvård nödvändigt att en anhörig är närvarande för att den sjuke ska få vård. Att anhöriga i Iran i högre grad än i Sverige vakar vid sjukbädden kan i och för sig vitsordas. Att en gift eller ogift kvinna reser ensam är inte det minsta uppseendeväckande i Iran.

Utredningen i målet

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har hörts, på begäran av Jusek, R.E. och, på begäran av staten genom Arbetsförmedlingen, sektionschefen Y.K. Även viss skriftlig bevisning har åberopats.

Domskäl

Twisten

Arbetsförmedlingen beslutade den 8 september 2014 att avskeda R.E. R.E. hade då varit frånvarande från arbetet i vart fall sedan den 23 juni 2014 trots att Arbetsförmedlingen uppmanat honom att inställa sig till arbete. Anledningen till den frånvaron var att R.E. den 13 maj 2014 hade åkt till Iran för att vara med sin far och ordna vård för honom. Fadern hade nämligen råkat ut för en trafikolycka den 7 maj 2014 och skadats så att han behövde sjukhusvård.

Jusek har med anledning av avskedandet, som parterna är ense om skedde den 18 september 2014, yrkat ekonomiskt och allmänt skadestånd till R.E. i första hand för brott mot 3 § lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl och i andra hand för brott mot anställningsskyddslagen. Staten har bestritt yrkandena.

Parterna tvistar om R.E. hade rätt till ledighet enligt lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl under den tid som hans frånvaro från arbetet varade och, om så inte är fallet, om frånvaron enligt anställningsskyddslagen utgjort tillräcklig grund för avskedandet eller i vart fall saklig grund för uppsägning.

Parterna tvistar också om R.E. efter avskedandet gjort tillräckligt för att minska sin ekonomiska skada och om det finns ett tillräckligt orsakssamband mellan avskedandet och R.E:s ekonomiska skada för tiden efter det att han föranlett att en ny arbetsgivare avslutat en provanställning som han fått efter avskedandet.

Lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl

Lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl grundar sig på EG-direktivet 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, som genomför det nämnda ramavtalet. Av § 1.1 i ramavtalet om föräldraledighet, under rubriken syfte och tillämpningsområde, framgår att det i avtalet anges minimiföreskrifter som avser att underlätta för föräldrar som arbetar att förena åtaganden i arbetsliv och familjeliv. Enligt § 3.1 i avtalet ska arbetstagare ges rätt till ledighet på grund av force majeure som har samband med trängande familjeskäl vid sjukdom eller olycksfall, som gör arbetstagarens omedelbara närvaro absolut nödvändig.

I internationell litteratur har det mot bakgrund av syftet med avtalet satts i fråga om de trängande familjeskälen måste ha med omvårdnad av barn att göra, dvs. att bestämmelsen inte skulle omfatta det fallet att en arbetstagare behöver ledigt av trängande skäl som avser dennes föräldrar (Karl Riesenhuber, *European Employment Law – A Systematic Exposition*, 2012, s. 519). Vid det svenska genomförandet av EG-direktivet återopades bl.a. de befintliga bestämmelserna om rätt till ledighet vid närståendevård, som inte förutsätter att det är fråga om omvårdnad av barn, och det har i svensk litteratur antagits att lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl gäller även i förhållande till vuxna familjemedlemmar (Jenny Julén Votinius, *Föräldrar i arbete – En könskritisk undersökning av småbarnsföräldrars rättsliga ställning*, 2007, s. 296, jämför AD 2003 nr 70).

Enligt 1 § lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl har en arbetstagare rätt till ledighet från sin anställning av trängande familjeskäl som har samband med sjukdom eller olycksfall och som gör arbetstagarens omedelbara närvaro absolut nödvändig. Av 3 § framgår att en arbetstagare inte får sägas upp eller avskedas enbart på grund av att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt lagen. I 5 § finns bestämmelser om skadeståndsansvar för den arbetsgivare som bryter mot lagen.

Som framgår av lagtextens ordalydelse gäller som förutsättning för rätt till ledighet dels att det är fråga om trängande familjeskäl som har samband med sjukdom eller olycksfall, dels att arbetstagarens omedelbara närvaro är absolut nödvändig till följd av de trängande familjeskälen. Av lagens förarbeten (prop. 1997/98:81 s. 19 f.) kan utläsas följande. De situationer som avses ska ha karaktären av force majeure. För att det ska finnas rätt till ledighet ska det vara fråga om en situation där familjemedlemmens närvaro behövs omedelbart i syfte att vara närvarande i ett akut skede, men inte för att under en längre period vårda den sjuke. Den svenska lagtexten ska ha samma innebörd som direktivtexten. I fråga om rätten till ledighet talar ordalydelsen i 1 §, enligt förarbetena, för att det får göras en bedömning i det enskilda fallet.

Lagen har tidigare berörts i rättsfallet AD 2003 nr 70, där lagen dock inte ansågs tillämplig eftersom den i målet aktuella situationen – tillsyn av en

systerdotter med psykiska och sociala problem som förlorat sin plats på ett s.k. HVB-hem – inte ansågs som en sådan akut situation som avses i lagen.

Har avskedandet skett i strid med lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl?

Att en nära släkting skadas allvarligt och plötsligt i en trafikolycka kan enligt Arbetsdomstolens mening i och för sig innebära att det i lagens mening finns trängande familjeskäl som har samband med sjukdom eller olycksfall. Frågan i målet är därför enligt domstolens mening om R.E:s fars skador och vård efter trafikolyckan den 7 maj 2014 inneburit att R.E:s omedelbara närvaro hos fadern varit absolut nödvändig i lagens mening även efter den 23 juni 2014. Det är den som påstår att en arbetstagares omedelbara närvaro är absolut nödvändig som har att visa de omständigheter som gör den omedelbara närvaron absolut nödvändig.

Jusek har argumenterat för att R.E. befunnit sig i en svårbemästrad och utomordentligt speciell situation. Till följd av hur sjukvården fungerar i Iran hade R.E., enligt Jusek, i praktiken inget annat val än att stanna vid sin fars sida på sjukhuset dag och natt ända tills denne skrevs ut. R.E:s omedelbara närvaro har, enligt Juseks mening, varit absolut nödvändig tills fadern skrivits ut från sjukhuset och kommit tillbaka till sin hemstad.

Det är enligt staten inte inom iransk sjukvård nödvändigt att en anhörig är närvarande för att den sjuke ska få vård utan även inlagda patienter utan någon medföljande får vård. Staten har framhållit att det i vart fall inte var absolut nödvändigt att just R.E. skulle befinna sig vid faderns sida på sjukhuset. Det fanns enligt staten andra familjemedlemmar och släktingar på plats i Iran och det fanns också möjlighet att vid behov anlita en utomstående s.k. patientmedföljare.

Det är utrett att R.E:s far opererades omkring den 19 maj 2014 och att han ett par veckor senare opererades igen, varefter rehabilitering följde. Av R.E:s egna uppgifter framgår att faderns tillstånd var som mest kritiskt i maj och juni 2014. Därefter fick fadern fortsatt medicinsk behandling på sjukhuset. R.E. har inte kunnat uttala sig om när det akuta tillståndet var över, men enligt honom var fadern betydligt bättre i augusti 2014. Av läkarintyg framgår att R.E:s far skrevs ut från sjukhuset den 6 september 2014 med stabilt hälsotillstånd.

R.E. har såvitt framkommit inte rådfrågat någon läkare eller annan insatt person om nödvändigheten av hans personliga närvaro under faderns sjukhusvistelse. Av R.E:s egna uppgifter framgår att han inte ville anlita någon utomstående för den omvårdnad av fadern som han skötte på sjukhuset, eftersom han tyckte att han inte kunde lita på en för honom främmande person som var villig att göra sådant för pengar och som han inte kunde kontrollera varje dag och då fadern, som dessutom bara talade kurdiska, inte skulle må psykiskt bra av att skötas om av någon främmande.

Arbetsdomstolens bedömning av utredningen är att Jusek inte har förmått visa att R.E:s omedelbara närvaro hos fadern varit absolut nödvändig i lagens mening under i vart fall juli–september 2014, då det akuta skedet under alla förhållanden får anses ha klingat av. Redan av den anledningen har R.E. inte haft rätt till ledighet under den tiden enligt lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl, och avskedandet har således under alla förhållanden inte skett enbart på grund av att R.E. tagit i anspråk sin rätt till ledighet enligt den lagen.

Har det funnits laga grund för avskedandet enligt anställningsskyddslagen?

Grunden för avskedandet och ostridiga omständigheter

Staten har som grund för avskedandet gjort gällande att R.E. varit olovligen frånvarande från arbetet den 8–12 maj 2014 och från den 9 juni 2014, eller i vart fall från den 23 juni samma år, fram till dess avskedandet skedde den 18 september 2014. Han har enligt staten gjort sig skyldig till arbetsvägran när han trots uppmaning inte inställde sig till arbete.

Arbetsdomstolen har funnit att R.E. under i vart fall juli–september 2014 inte hade rätt till ledighet enligt lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl, och det är ostridigt att R.E., som inte varit på arbetet, under den tiden inte beviljats ledighet trots att han ansökt om ledighet. Det innebär att R.E. får anses ha varit olovligen frånvarande från arbetet i vart fall från och med juli och till avskedandet i september 2014.

Vidare är det ostridigt att Arbetsförmedlingen klargjort att det var fråga om olovlig frånvaro och uppmanat R.E. att inställa sig till arbete först till den 9 juni 2014 och sedan på nytt till den 23 juni 2014 samt att R.E. upplysts om att han riskerade att skiljas från sin anställning på grund av olovlig frånvaro om han inte inställde sig till arbete det senare av de nämnda datumen.

Den rättsliga bakgrunden

Enligt 18 § anställningsskyddslagen får en arbetstagare avskedas om han eller hon grovt har åsidosatt sina åligganden gentemot arbetsgivaren. Därmed avses sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte rimligen behöver tålas i ett rättsförhållande.

Olovlig frånvaro kan, om arbetstagaren uteblir från arbetsplatsen och utan godtagbar anledning avhåller sig från arbete under en inte obetydlig tid, vara grund för avskedande. Att så är fallet framgår redan av förarbetena till 1974 års anställningsskyddslag (prop. 1973:129 s. 239), som fortfarande är vägledande. Det råder inget tvivel om att en olovlig frånvaro under så lång tid som över en månad normalt utgör ett giltigt skäl för arbetsgivaren att skilja arbetstagaren från anställningen genom avskedande. Arbetsdomstolen har som regel sett särskilt allvarligt på fall där en arbetstagare som fått avslag på

en begäran om ledighet ändå uteblir (se t.ex. AD 2002 nr 35 och AD 2006 nr 13). Den olovliga frånvaron kan då närmast ses som en arbetsvägran eller ordervägran. I linje med vad som har uttalats i förarbetena rörande liknande fall kan dock omständigheterna i det enskilda fallet ha varit sådana att arbetstagaren har haft ett skäl för sitt handlande som det kan vara rimligt att ta hänsyn till (prop. 1973:129 s. 124).

I avgörandet AD 2003 nr 70 hade Arbetsdomstolen att pröva ett fall av olovlig frånvaro. En landstingsanställd sjuksköterska hade begärt ledigt under några veckor över jul och nyår ett visst år för att ta hand om en 16-årig systerdotter som på grund av allvarliga psykiska och sociala problem krävde ständig tillsyn. Sedan landstinget vägrat sjuksköterskan den begärda ledigheten uteblev hon ändå från arbetet under fyra veckor för att ta hand om systerdottern. Arbetsdomstolen uttalade att omständigheterna hade varit mycket speciella. Det fanns ingen annan anhörig än sjuksköterskan som hade kunnat ta hand om systerdottern. De alternativ som fanns för sjuksköterskan var därför att antingen själv ställa upp under en övergångstid eller att tillfälligt låta systerdottern tas om hand i ett s.k. § 12-hem. Den senare lösningen hade, enligt vad den ansvarige handläggaren hos kommunen berättat vid huvudförhandlingen, varit en klart olämplig lösning för systerdottern. Av utredningen framgick även att handläggaren på förhand gjort detta klart för sjuksköterskan. Arbetsdomstolen ansåg att sjuksköterskan hade blivit ställd inför valet mellan att ta sitt ansvar som nära anhörig till systerdottern eller att ta sitt ansvar som anställd inom landstinget. När hon i detta allvarliga personliga dilemma valde att vara frånvarande från arbetet och ta hand om systerdottern trots att landstinget inte gått med på det bedömdes hon inte ha grovt åsidosatt sina åligganden i anställningsförhållandet. Sjuksköterskan kunde genom sin frånvaro under de aktuella omständigheterna inte heller anses ha visat sig allmänt olämplig för anställningen som sjuksköterska hos landstinget, som hon tidigare skött utan anmärkning. Sjuksköterskan hade, enligt Arbetsdomstolen, inte gjort sig skyldig till något som med ett mera allmänt betraktelsesätt kunde betecknas som misskötsamhet utan det var fråga om en visserligen inte helt kortvarig, men ändå tillfällig frånvaro av skäl som helt var hänförliga till det allvarliga personliga dilemma som hon ställts inför. Arbetsdomstolen kom därför till uppfattningen att det mot bakgrund av de särpräglade omständigheterna inte hade funnits saklig grund för uppsägning av sjuksköterskan.

Arbetsdomstolens bedömning

Mot den redovisade rättsliga bakgrunden är frågan i målet närmast om R.E. haft så starka skäl för att under så lång tid trotsa Arbetsförmedlingens uppmaningar att komma till arbetet och om dessutom prognosen för att R.E. i framtiden ska lyda är så god att det inte funnits grund för att med anledning av den olovliga frånvaron skilja honom från anställningen.

Staten har visserligen inte ifrågasatt att R.E. befann sig i en besvärlig situation, men hävdade att han ändå inte hade befogade skäl att utebli från

arbetet. Jusek har å sin sida gjort gällande att R.E. var nödgad att sätta faderns intressen främst och att situationen var sådan att R.E. inte kunde värja sig.

Arbetsdomstolen finner inte anledning att ifrågasätta att R.E. själv ansett att han, för den skadade faderns bästa, inte hade något annat alternativ än att på plats medverka vid vården av fadern. R.E. har agerat som en god son när han personligen tog hand om fadern på sjukhuset. Som tidigare konstaterats har han emellertid, såvitt framkommit, inte rådfrågat någon om nödvändigheten av hans personliga närvaro under faderns hela sjukhusvistelse eller på allvar undersökt alternativ till sin personliga närvaro. Det är, till skillnad från situationen i AD 2003 nr 70, inte utrett att fadern inte kunnat få adekvat omvårdnad utan R.E:s frånvaro från arbetet. Vidare har det, enligt R.E:s egna uppgifter, länge varit ovisst under hur lång tid fadern skulle behöva omvårdnad, dvs. under hur lång tid R.E. hade tänkt sig att vägra komma till arbetet. Även i detta avseende skiljer sig situationen i detta mål från den som prövades i 2003 års fall, där det redan på förhand stod klart att frånvaron skulle vara under bara fyra veckor.

Arbetsdomstolen finner vid en samlad bedömning att det i R.E:s fall inte varit fråga om en sådan speciell situation att han borde ha fått behålla anställningen trots att han under lång tid, efter den redan ganska långa frånvarotid som Arbetsförmedlingen får anses ha accepterat, vägrat att inställa sig till arbete. Enligt Arbetsdomstolens mening utgör vägran ett så grovt åsidosättande av R.E:s åligganden mot sin arbetsgivare att det funnits laga grund för avskedandet. Arbetsförmedlingens förhållningssätt mot R.E., t.ex. när han förvägrades obetald tjänstledighet under sex månader för att ta hand om sin skadade far, kan inte förändra denna bedömning.

Arbetsdomstolens slutsatser

Avskedandet av R.E. har inte skett i strid med lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl, redan eftersom R.E:s personliga närvaro vid faderns sjukbädd inte varit absolut nödvändig under hela frånvaroperioden. Staten har haft laga skäl enligt anställningsskyddslagen för att avskeda R.E. på grund av den olovliga frånvaron i form av vägran att trots uppmaning inställa sig till arbete. Därmed ska Juseks talan avslås.

Rättegångskostnader

Jusek har förlorat och ska därför betala statens rättegångskostnader. Det yrkade kostnadsbeloppet har vitsordats.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Juseks talan.

2. Jusek ska ersätta staten genom Arbetsförmedlingen för rättegångskostnader med 288 500 kr, varav 270 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Sören Öman, Inger Andersson, Mårten Holmström, Karl Olof Stenqvist, Gösta Rehnstam, Ronny Wenngren och Carl-Gustaf Hjort.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Hannah Edström