

Familjemedlemsundantaget i anställningsskyddslagen. En arbetstagare har varit anställd i ett bolag som ägdes och drevs av hennes make. Arbetstagaren sades upp knappt tio månader efter att dom på äktenskapsskillnad hade meddelats. Arbetsdomstolen har funnit att anställningsskyddslagen inte var tillämplig på arbetstagaren när uppsägningen skedde.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM  
2020-03-18  
StockholmDom 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

M.A.

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.

**Bakgrund**

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

M.A. 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 M.A. inte omfattades av anställningsskyddslagen, eftersom hon vid uppsägningen fortfarande fick anses tillhöra arbetsgivarens familj.

M.A. 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 M.A. 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 M.A:s talan helt utan bifall och förplikta M.A. att ersätta bolagets rättegångskostnader vid tingsrätten.

M.A. 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 anfört detsamma som vid tingsrätten. M.A. 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 M.A. 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 M.A. i stället för någon av de fyra anställda som hade kortare anställningstid än hon.

*Var anställningsskyddslagen tillämplig på M.A. 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 personen 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. P.L. är ensam aktieägare och styrelseledamot i bolaget. När M.A. sades upp var sex personer verksamma i bolaget: P.L., M.A. och fyra montörer.

P.L. och M.A. 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.

M.A. 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 M.A:s 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. P.L. har uppgett att bolaget ”plockade hem” uppgifter från Garageportsexperten, som det får förstås, för att M.A. hade utrymme att utföra arbetet inom ramen för sin anställning. Enligt Arbetsdomstolens mening får det mot denna bakgrund anses utrett att M.A:s 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 M.A. sjukskriven. Hon har i förhör berättat att det var en händelse mellan henne och P.L. 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 M.A:s uppgifter kan, enligt Arbetsdomstolens mening, slutsatsen dras att sjukskrivningen i viss mån var kopplad till konflikten mellan henne och P.L.

Under M.A:s 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 M.A:s befattning. Den 16 november 2018 sades hon upp med hänvisning till arbetsbrist. Hon var då fortfarande sjukskriven på heltid.

Bodelningen mellan P.L. och M.A. slutfördes våren 2019.

#### Arbetsdomstolens bedömning

Det är ostridigt att M.A. 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 M.A. 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 M.A. 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 P.L:s 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 M.A:s och P.L:s familjerelation. Som redan nämnts var hennes befattning delvis anpassad till hennes kvalifikationer och sysselsättningsbehov. Vidare tycks Mittports beslut att inte ha befattningen kvar sammanhålla med att P.L. 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 M.A. upphört att tillhöra arbetsgivarens familj. Anställningsskyddslagen var därmed inte tillämplig på M.A. 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 kollektivavtalsstolkning, 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 klagjort. Det finns inte heller i övrigt skäl att tillämpa 5 kap. 2 § första stycket arbetstvistlagen. M.A. ska därför ersätta bolaget för dess rättegångskostnader såväl vid tingsrätten som i Arbetsdomstolen. Det yrkade beloppen är skäliga.

#### **Domslut**

1. Med ändring av punkterna 1 och 2 i tingsrättens domslut avslår Arbetsdomstolen M.A:s talan.

2. Med ändring av punkten 3 i tingsrättens domslut förpliktar Arbetsdomstolen M.A. 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 M.A. 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



## Bilaga

Tingsrättens dom (ledamot: Jesper Ehlis)

**BAKGRUND**

Garageportexperten är en franchisekedja och Mittport AB (Mittport) är franchisetagare. Bolaget har bedrivit verksamhet sedan 2003 och dess nuvarande ägare P.L. förvärvade verksamheten 2008. P.L. äger samtliga aktier i bolaget och är ensam styrelseledamot. Verksamheten består av försäljning, montering och CE-märkning av garageportar, industriportar, ytterdörrar m.m. samt service av dessa portar och dörrar.

P.L. och M.A. har varit gifta och sammanboende med varandra. Deras förhållande påbörjades i juni 1992. Paret separerade och erhöll dom på äktenskapsskillnad den 23 januari 2018. Parterna har två gemensamma barn som är 20 respektive 25 år gamla. Bodelning var inte avslutad vid tidpunkten för uppsägning.

M.A. har varit anställd i bolaget sedan den 1 september 2009. Hon sades upp den 16 november 2018 med en angiven uppsägningstid om fem månader. Som skäl för uppsägningen angavs arbetsbrist till följd av en omstrukturering. M.A. är sedan den 7 mars 2018 heltidssjukskriven.

**YRKANDEN**M.A.

*I första hand* har M.A. yrkat att tingsrätten ska förplikta Mittport att betala allmänt skadestånd om 60 000 kr till M.A. för brott mot 7 § lagen (1982:80) om anställningsskydd.

*I andra hand* har M.A. yrkat att tingsrätten förpliktar Mittport att utge allmänt skadestånd om 40 000 kr för brott mot 22 § lagen (1982:80) om anställningsskydd.

M.A. har yrkat ränta enligt 6 § räntelagen (1975:645) på beloppen under första- och andrahandsyrkandet från dag för delgivning av stämningsansökan till dess full betalning sker.

M.A. har vidare yrkat att tingsrätten fastställer att M.A. har rätt till ekonomiskt skadestånd av Mittport med upp till 648 000 kr, motsvarande 24 månadslöner.

Mittport

Mittport har bestritt M.A:s yrkanden om skadestånd och har inte vitsordat något belopp som rimligt att betala. Sättet att beräkna ränta har vitsordats.

Parterna har båda yrkat ersättning för rättegångskostnader.

M.A. har, för de fall tingsrätten ogillar M.A:s talan på den grunden att lagen (1982:80) om anställningsskydd inte anses tillämplig på anställningsförhållandet, yrkat att tingsrätten förordnar att parterna med stöd av 5 kap. 2 § första stycket lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister ska bära sina rättegångskostnader.

## **GRUNDER**

### M.A.

M.A:s anställning är inte undantagen från lagen (1982:80) om anställningsskydds (LAS) tillämpningsområde eftersom hon inte är att anses som del av arbetsgivarens familj. Mittport har inte haft saklig grund för uppsägning. Uppsägningen har skett av personliga skäl med anledning av M.A:s sjukdom. Mittport har inte underrättat M.A. två veckor i förväg. Mittport har brutit i sitt rehabiliteringsansvar genom att inte ha vidtagit de rehabiliteringsåtgärder som de är skyldiga att vidta.

Mittport har, om tingsrätten bedömer att uppsägningen varit sakligt grundad, brutit mot turordningsreglerna. M.A. har haft förtur till andra tjänster inom Mittport som tillsatts efter M.A:s anställning. M.A. har haft tillräcklig kompetens eller har kunnat skaffat sig nödvändig kompetens inom skälig tid för dessa tjänster.

M.A. har, om hon förlorar målet, haft skälig anledning att få tvisten prövad.

### Mittport

M.A:s anställning är, genom att hon är att anse som arbetsgivarens familj, undantagen från LAS tillämpningsområde.

Uppsägningen har inte skett av personliga skäl. Mittport har genomfört en omstrukturering av bolaget. Genom omstruktureringen har arbetsbrist uppstått såvitt avser M.A:s tjänst.

M.A. har vid en omplaceringsutredning inte bedömts kunnat omplaceras till en befattning som innehas av någon med sämre turordningsrätt eftersom hon saknat tillräckliga kvalifikationer för att klara arbetet som montör eller säljande montör. M.A. har i omplaceringsutredningen inte heller ansetts kunna lära sig arbetet som montör eller säljande montör inom skälig tid. Vid dessa förhållanden har Mittport varken haft skyldighet att omplacera henne till ett sådant arbete eller brutit mot turordningsreglerna.

## **UTVECKLING AV TALAN**

### **Om anställningsförhållandet är undantaget från LAS tillämpningsområde**

#### Mittport

M.A. har varit gift med Mittports företrädare och ägare P.L. Den anställning som M.A. haft i Mittport fick hon med anledning av sin relation med P.L. och arbetsuppgifterna har varit av enklare slag. P.L. har ett bestämmande inflytande i Mittport. M.A. är genom att ha varit gift med P.L., att M.A. och P.L. har två gemensamma barn och att bodelningen inte var avslutad vid tidpunkten för uppsägningen, att anse som arbetsgivarens familj.

#### M.A.

M.A. och P.L. erhöll dom på äktenskapsskillnad långt innan uppsägningen ägde rum. Rättsförhållandet dem emellan som makar var upplöst vid tidpunkten för uppsägningen och parterna var då inte längre närstående. Att bodelningen inte var avslutad vid tidpunkten för uppsägningen saknar betydelse för bedömningen.

### **Saklig grund för uppsägning och turordningsregler**

#### M.A.

I omplaceringsutredningen framgår det att tjänsten som M.A. innehaft har gjorts om på grund av att Mittport behövt hantera M.A:s långtids-sjukskrivning. Mittport har därmed medgett att grunden till att M.A:s tjänst försvinner har att göra med att hon varit sjukskriven. Mittport har, i strid med sitt rehabiliteringsansvar, försvårat M.A:s möjlighet till återhämtning. Mittport har belastat M.A. på ett sådant sätt att hon trots att hon varit sjukskriven med 25 procent tvingats arbeta mer än vad hennes sjukintyg tillåtit. Mittport har därmed inte fullgjort sitt rehabiliteringsansvar.

Enligt Mittports turordningslista har fyra personer anställts efter M.A. Mittport har i omplaceringsutredningen angett att de tjänster som de fyra personerna innehaft krävt ”omfattande tekniska kunskaper om portar och dörrar och en fälterfarenhet”. Det bestrids att det krävts teknisk utbildning eller fälterfarenhet för arbete som montör eller säljande montör. Detta har inte heller varit något krav i jobbbannonserna vid tillsättande av tjänsterna. Av de personer som anställts efter M.A. är det enbart F.S. som haft dokumenterat tekniskt kunnande. M.A. har den kompetensen som krävs, bland annat genom att hon arbetat hos Mittport i nio år, samt att hon inom skälig tid skulle kunna inhämta kompetens där hennes kunskaper eventuellt brister. M.A. har mot denna bakgrund kunnat omplaceras till någon tjänsterna som montör eller säljande montör och har också haft förtur till dessa vid återanställning.

Det vitsordas att anställningsbeviset föreskrev vad som inledningsvis kom att gälla för M.A:s anställning. M.A:s anställning har dock med tiden kommit att innefatta även andra arbetsuppgifter såsom butiksförsäljning, viss teknisk support, mediahantering av mässbokningar, bokningar för företagsevent, dagliga administrativa göromål såsom fakturering, orderhantering, arbetsplanering, hantering av reklamationer, viss lönehantering, schemaplanering vid sjukdom, planering av semestertider, posthantering, beställning av material (t.ex. portar och reservdelar hos

flertalet leverantörer), bankhantering, anställningsintervjuer, personalhantering, lokalvård av butiksutrymmen och personalutrymmen, varumottagning, support mot montörer, närvarande vid bokslut m.m. M.A. har, utöver vad som framgår av anställningsavtalet, även haft en del tyngre arbeten, såsom t.ex. städning av lokaler.

### Mittport

Skälet för uppsägningen av M.A. var arbetsbrist till följd av en omstrukturering. Det bestrids att uppsägningen grundats på personliga skäl. Omstruktureringen var föranledd av verksamheten och inte av M.A:s sjukdom. Mittport hade under en längre tid haft problem med hög arbetsbelastning men bristande lönsamhet. När M.A. blev heltidssjukskriven den 7 mars 2018 fördelades hennes arbetsuppgifter om och de administrationsuppgifter som hon utfört köptes in från Garageportexperten Sverige AB. Befintliga montörer övertog ansvar för butiksarbete och försäljning, vilket tidigare delvis skötts av M.A. Mittport konstaterade under hösten 2018 att den temporära omfördelningen hade lett till ökad bruttovinst och bättre utnyttjande av bolagets resurser. Bolaget fick bättre betalt för sina tjänster. Mot denna bakgrund beslutades att M.A:s tjänst skulle rationaliseras bort. Det fick till följd att den renodlade administratörs- och butikstjänst som M.A. innehåft inte längre skulle finnas kvar. Istället skulle all ekonomiadministration, t.ex. den löpande redovisningen, också skötas av Garageportexperten. Övriga franchisetagares ekonomi och administration sköts på samma sätt. Det butiks- och försäljningsarbete som M.A. utfört har omfördelats till montörerna och P.L. efter omstruktureringen. Det har bedömts fungera väl att erfarna montörer ansvarar för försäljning och butiksarbete, både av det skälet att de kan erbjuda bättre service i butiken genom sin montörskompetens och av det skälet att de kan hantera reklamationer, schemaläggning av montagearbeten, planera service av portar m.m. under den tid då inga kunder finns i butiken. Vidare har öppettiderna i butiken minskat efter omstruktureringen. Ytterligare en del i omstruktureringen har varit att tydliggöra att samtliga tjänster är heltidstjänster, eftersom montagearbeten inte sällan kräver heldagsinsatser.

Vad M.A. anfört angående att rehabiliteringsansvaret inte fullgjorts är inte korrekt. Mittport har vid upprepade tillfällen varit i kontakt med M.A. och dennes arbetstagarorganisation (Kommunal) för att uppdatera sig om sjukdomsproblematiken och informera sig om behovet av eventuella insatser från arbetsgivarens sida. Dessa kontaktförsök har emellertid vid upprepade tillfällen avvisats av M.A.

Den aktuella uppsägningen föregicks av kallelser till MBL-förhandlingar och en omplaceringsutredning. Mittport fick dock meddelande av Kommunal att M.A. valt att anlita ombud och att Kommunal inte skulle företräda M.A. i förhandling. Under M.A:s sjukskrivning och under omplaceringsutredningen har M.A. inte velat samarbeta med Mittport. Hon har vägrat hörsamma kallelser till möten och har inte återkommit i viktiga

frågor som rört hennes sjukskrivning och den uppkomna arbetsbristsituationen.

Omplacering kunde inte erbjudas M.A. då det hos Mittport inte fanns en ledig befattning eller annars lediga arbetsuppgifter som M.A. skäligen kunde omplaceras till. M.A. har inte de tekniska kunskaper som mittport kräver av sina anställda montörer och säljande montörer. M.A. har därför inte bedömts ha tillräckliga kvalifikationer för fortsatt arbete, trots att hon i turordningshänseende har längre anställningstid än övriga arbetstagare. M.A:s arbetsuppgifter har begränsat sig till vissa administrativa göromål och butiksförsäljning. Tekniska spörsmål har aldrig hanterats av M.A., som inte har någon teknisk utbildning eller erfarenhet.

Vid omplaceringsutredningen kom Mittport fram till att (i) M.A. inte har den kompetens som krävs för att någon av de tjänster som hon skulle kunnat omplaceras till och (ii) att det inte skulle vara möjligt att utan oskäligen ekonomiska och praktiska uppoffringar omskola M.A. Av Mittports arbetsplatsannonser framgår uttryckligen att Mittport söker en montör och att arbetet i hög grad innefattar tekniska sysslor. Det anges även att ”erfarenhet från liknande arbete eller att du arbetat som snickare, elektriker eller mekaniker är en merit men inget krav”. Att Mittport inte ställt ett uttryckligt krav på formell teknisk utbildning eller erfarenhet från nämnda branscher beror på att Mittport velat säkerställa ett brett urvalsunderlag och att det saknas en specifik formell utbildning. Det krävs dock en bakgrund med gedigen teknisk utbildning och/eller arbetslivserfarenhet inom montering och teknik för att komma i fråga för en anställning. Det bör också konstateras att det i annonsen som publicerades 2017-02-23 anges att en ”erfaren montör” söktes. Detta beror på att Garageportexperten i januari 2018 ”re-lanserat” sitt koncept med ny profil, ny kommersiell plattform och ett värdegrundsarbete. Som en del i detta arbete har det skett ett arbete med att höja kompetensen hos montörer och att ställa högre krav på dessa vid anställning.

### **Ekonomiskt skadestånd**

#### M.A.

M.A:s skadestånd kan komma att preskriberas. Eftersom M.A. är fortsatt långtidssjukskriven på heltid och får ersättning för detta lider hon ingen inkomstförlust. Mot denna bakgrund, och med hänsyn till osäkerheten vad gäller det faktiska skadeståndets storlek, har M.A. framställt ett fastställelseyrkande motsvarande 24 månadslöner om 27 000 kr vilket var M.A:s månadslön vid heltidsarbete.

#### Mittport

De rättsförhållanden som ska prövas i målet är uppe till prövning i tingsrätten med anledning av yrkandet om allmänt skadestånd. Det kommer därför inte råda någon ovisshet om dessa frågor som kan lända käranden till förfång.

Vid tidpunkten för uppsägningen arbetade M.A. 75 procent av heltid. Månadslönen för heltid var 27 000 kr. Hennes månadslön uppgick därför till 20 250 kr.

### **UTREDNINGEN I MÅLET**

M.A. har åberopat förhör med sig själv under sanningsförsäkran. Som skriftlig bevisning har hon åberopat uppsägningsbesked, omplaceringsutredning, turordningslista och annonser avseende montörstjänst.

Mittport har åberopat förhör under sanningsförsäkran med P.L. samt vittnesförhör med M.H. och F.S. Som skriftlig bevisning har Mittport åberopat uppsägningsbesked, omplaceringsutredning, turordningslista, anställningsbevis, resultatrapporter för åren 2017 till 2019, platsannonser samt SMS skickade mellan P.L. och M.A.

### **DOMSKÄL**

#### **LAS är tillämplig på M.A:s anställning hos Mittport**

I målet är följande ostridigt. P.L. har ett bestämmande inflytande i Mittport. P.L. och M.A. har två gemensamma barn och var vid tidpunkten för M.A:s anställning i Mittport gifta med varandra. Inte heller tidpunkterna för M.A:s uppsägning eller äktenskapets upphörande är tvistiga. Vidare är utrett att parterna först efter uppsägningen genomfört bodelning mellan varandra. Frågan är då om anställningsförhållandet ska undantas från LAS tillämpningsområde med anledning av att M.A. är att anse som arbetsgivarens familj.

#### *Den rättsliga regleringen*

LAS reglerar anställningsförhållanden för varje arbetstagare i allmän eller enskild tjänst. Lagen gäller lika för alla kategorier av arbetstagare och undantag från lagens tillämpningsområde ska enligt förarbetena endast göras om det finns starka skäl för detta. Detta gäller oavsett hos vilken arbetsgivare arbetstagaren är sysselsatt eller om arbetsgivaren sysselsätter endast ett mindre antal arbetstagare. Behovet av ett lagstadgat skydd för anställningen har i lagmotiven ansetts snarare mer påtagligt när det gäller mindre företag än i fråga om medelstora och större företag (prop. 1973:129 s. 195).

Från lagens tillämpningsområde undantas uttryckligen arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj. Arbetsdomstolen har vid flertalet tillfällen prövat frågan om familjesamband där arbetsgivaren är en juridisk person (se t.ex. AD 1979 nr 145, 1982 nr 135 och 1993 nr 57). Av denna praxis framgår att med arbetsgivare jämställs personer med bestämmande inflytande i bolag och som också är aktiva i bolaget. Med familjemedlemmar avses dels make och närstående i rätt upp- och nedstigande led, dels avlägsnare släktingar, fosterbarn och styvbarn om de

bor tillsammans med arbetsgivaren eller annars tillhör arbetsgivarens hushåll (jfr AD 1982 nr 135). Även långvariga samboförhållanden har ansetts omfattas av undantaget (AD 2000 nr 97).

Departementschefen har i förarbetena uttalat att förhållandet mellan arbetsgivaren och dennes familjemedlemmar är av så speciell karaktär att familjemedlemmarnas anställning bör undantas från lagen (prop. 1973:129 s. 196). Vidare framgår av undantagets specialmotivering att undantaget bör ges en ”tämmligen vidsträckt tolkning” (a.prop. s. 231). Arbetsdomstolen har mot denna bakgrund från lagens tillämpningsområde undantagit arbetstagare där arbetstagarens make ägde och drev bolaget, trots att äktenskapet stod inför upplösning och makarna inte längre bodde tillsammans (AD 1992 nr 84). Vidare har Arbetsdomstolen ansett att familjeundantaget är tillämpligt när en sambo avskedat den andre sambon drygt en månad efter att samboförhållandet upphört (AD 1996 nr 139).

Frågan huruvida en relation har närståendekaraktär eller inte uppkommer även i andra rättsliga situationer. Bland annat finns särskilda regler i rättegångsbalken om närståendes ställning vid vittnesförhör, där den som är eller har varit gift/sambo med part undantas från skyldigheten att vittna. Mellan det arbetsrättsliga begreppet ”familj” och begreppet närstående finns dock enligt tingsrätten viktiga skillnader, framförallt LAS karaktär av skyddslagstiftning.

Ett anställningsförhållande bygger på ett frivilligt åtagande från arbetstagarens sida att arbeta för arbetsgivarens räkning genom ett anställningsavtal. Ett anställningsavtal och innehållet i detta kan, på samma sätt som i andra civilrättsliga avtalssituationer, uppkomma genom passivitet eller genom det sätt parterna handlar (se AD 1995 nr 84). Enligt tingsrätten talar detta för att en parts uppfattning om anställningsavtalet kan vara av betydelse för tolkningen av dess innehåll.

#### *Tingsrättens bedömning*

Inledningsvis konstaterar tingsrätten att P.L:s ställning i Mittport och hans och M.A:s äktenskap medfört att M.A:s anställning omfattats av undantaget från LAS under den tid de var gifta med varandra. Vidare är det tingsrättens uppfattning att det genom ovan genomgångna praxis framgår att anställningen fortsatt varit undantagen från LAS fram till dess äktenskapet upplöstes genom den lagakraftvunna domen. Vad gäller tiden därefter gör tingsrätten följande bedömning.

Det finns ingen tydlig praxis för vad som gäller när ett äktenskap har upplöstes. Av förarbetsuttalandena och Arbetsdomstolens praxis framgår dock tydligt att familjeundantaget ska ges ett vidsträckt tillämpningsområde. Detta talar för att ett anställningsförhållande som en gång undantagits från LAS tillämpningsområde alltid, eller i vart fall för viss tid efter att familjesituationen upplöstes, ska anses undantaget från LAS tillämpningsområde. Även en jämförelse med rättegångsbalkens regler om närstående talar i denna riktning. P.L. har uppgett att den anställning som

M.A. hade endast fanns för att hon var gift med honom. Tingsrätten anser inte att Mittport visat denna omständighet varför den inte tillmäts någon betydelse.

LAS karaktär av skyddslagstiftning medför att undantag från densamma bör göras endast med stor försiktighet. Enligt förarbetena krävs starka skäl för att en anställning ska undantas från lagens tillämpningsområde. Det ankommer inte heller på tingsrätten, som inte har till uppgift att vara en prejudikatbildande instans, att utvidga ett undantag från en skyddslagstiftning - särskilt inte till nackdel för arbetstagaren. I ett fall där domstolspraxis inte är entydig bör tolkningen av undantagsregeln därför göras till arbetstagarens fördel. I sammanhanget bör också nämnas att Mittport agerat som om LAS varit tillämplig på M.A:s anställning, bl.a. genom att genomföra en omplaceringsutredning, upprätta en turordningslista och i övrigt säga upp M.A. med hänvisning till arbetsbrist. Även den omständigheten att Mittport först mer än nio månader efter äktenskapets upphörande sagt upp M.A:s anställning talar för att undantaget inte ska göras gällande i detta fall. Detta talar enligt tingsrätten för att anställningsförhållandet inte ska undantas. Vidare ger Arbetsdomstolens praxis enligt tingsrätten för handen att det främst är omständigheterna vid tidpunkten för uppsägningen som är avgörande för bedömningen av om undantaget är tillämpligt. Vid en samlad bedömning anser tingsrätten mot ovan angiven bakgrund att M.A. vid tidpunkten för uppsägningen inte varit en arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj. LAS ska därför tillämpas på anställningsförhållandet.

### **M.A. har sagts upp på grund av arbetsbrist**

En uppsägning från arbetsgivares sida ska vara sakligt grundad. Begreppet saklig grund har inte definierats närmare av lagstiftaren. Uppsägningsfallen är så olika och förhållandena på arbetsplatserna så varierande att det inte har ansetts möjligt eller lämpligt att generellt slå fast vad som kan betraktas som saklig grund (prop. 1973:219 s. 118 f.). Domstolen ska vid sin bedömning ta hänsyn till de särskilda omständigheterna i det enskilda fallet, bl.a. förhållandena inom den berörda delen av arbetslivet eller arbetsplatsen eller på vad för slags anställning det är fråga om (Lunning m.fl., Anställningsskydd - En lagkommentar, tionde upplagan, s. 337).

Arbetsbrist utgör normalt sett saklig grund för uppsägning. Begreppet arbetsbrist i anställningsskyddslagens mening omfattar samtliga fall där en uppsägning beror på något annat än förhållanden som är att hänföra till arbetstagaren personligen, s.k. personliga skäl. Med arbetsbrist avses därför bl.a. att arbetsgivaren av företagsekonomiska, organisatoriska eller därmed jämförliga skäl behöver säga upp en eller flera arbetstagare (jfr t.ex. AD 1994 nr 140 och AD 2003 nr 29). Arbetsgivarens bedömning av behovet av att genomföra exempelvis en inskränkning eller omorganisation av verksamheten får därför oftast bli avgörande för frågan om det föreligger en arbetsbrist vilket innebär att en domstol normalt inte närmare ska bedöma om uppsägningen är berättigad från företagsekonomisk, organisatorisk eller



därmed jämförlig synpunkt (se AD 2003 nr 29, prop. 1973:129 s. 123 och prop. 1981/82:71 s. 65).

Det framgår klart av Arbetsdomstolens praxis att det är arbetsgivaren som har bevisbördan för att en uppsägning var sakligt grundad. Detta gäller även i fall där arbetsgivaren har svårt att frambringa bevisning (se bl.a. AD 1986 nr 85). I vissa fall anger arbetsgivaren arbetsbrist som skäl för en uppsägning där uppsägningen egentligen är grundad på andra skäl, s.k. fingerad arbetsbrist. Domstolen ska då pröva uppsägningen mot bakgrund av de egentliga skälen som föranlett uppsägningen. Bevisprövningen påverkas i dessa fall av hur sannolikt det framstår att uppsägningen orsakats av annan omständighet än den av arbetsgivaren uppgivna. För att domstolen ska gå in på en sådan prövning krävs dock att arbetstagaren visar sannolika skäl för att det rör sig om fingerad arbetsbrist (se AD 2003 nr 29). Om arbetsbrist faktiskt föreligger, saknar det dessutom betydelse att arbetsgivaren även ansett att anställningen borde avslutas av personliga skäl (jfr AD 1986 nr 158, 1987 nr 34, 1988 nr 32, 1995 nr 149 och 2000 nr 31).

#### *Tingsrättens bedömning*

Mittport har gjort gällande att M.A. sagts upp på grund arbetsbrist. Arbetsbristen uppstod efter att Mittport gjort en omorganisation. Omorganisationen föranleddes av att Mittport hanterade M.A:s sjukskrivning. Först sedan det visade sig att lönsamheten ökade, valde Mittport att göra lösningen permanent. Mittport har då valt att organisera sin verksamhet på liknande sätt som andra enheter inom Garageportexpertens franchiseverksamhet har gjort. En av de stora anledningarna till omorganisationen har förklarats vara att en liten enhet har svårt att bära kostnaderna för en mer renodlad administrativ tjänst, alltså den tjänst som Mittport menar att M.A. haft. Det har alltså varit finansiellt motiverat att M.A:s tjänst bortrationaliserades. Om detta har både M.H. och P.L. berättat. Tingsrätten anser att uppgifterna de lämnat, särskilt vad M.H. uppgett, ger ett starkt stöd för att Mittport gjort en omstrukturering på det sätt som bolaget påstått. Att omstruktureringen varit lönsam får stöd av de åberopade resultatrapporterna. Uppgifterna får även ett visst stöd av det uppsägningsbesked och den omplaceringsutredning som åberopats av Mittport.

M.A. har gjort gällande att uppsägningen skett på grund av hennes sjukskrivning, alltså av personliga skäl. Till stöd för detta har hon åberopat förhör med sig själv och omplaceringsutredningen. Tingsrätten konstaterar att det är ostridigt att M.A. varit sjukskriven. Vidare är det ostridigt att M.A:s sjukskrivning gjorde att hennes arbetsuppgifter inledningsvis fick hanteras på ett annat sätt i hennes frånvaro. Tingsrätten anser att vad M.A. berättat och vad som framgår av omplaceringsutredningen inte ger stöd för att arbetsbristen skulle vara fingerad. M.A. har därför inte visat sannolika skäl för att arbetsbristen varit fingerad.

Vid en samlad bedömning anser tingsrätten att Mittport visat att M.A. sagts upp på grund av en arbetsbrist som föranletts av en ekonomiskt motiverad omstrukturering. Uppsägningen har därför varit sakligt grundad.

### **Mittport har uppfyllt sin omplaceringsskyldighet och uppsägningen av M.A. har varit sakligt grundad**

Saklig grund för uppsägning föreligger inte, om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig (arbetsgivarens omplaceringsskyldighet). Enligt praxis ska arbetsgivaren att göra en noggrann utredning i omplaceringsfrågan. Omplaceringsskyldigheten förutsätter i princip att det någonstans hos arbetsgivaren finns en ledig befattning eller annars lediga arbetsuppgifter som arbetstagaren skäligen kan omplaceras till (AD 1994 nr 1). Någon omplaceringsskyldighet finns alltså inte till tjänster som redan är tillsatta. Inte heller finns det någon skyldighet för en arbetsgivare att skapa arbetstillfällen när sådana saknas (se AD 2012 nr 11).

#### *Tingsrättens bedömning*

I målet är ostridigt att Mittport genomfört en omplaceringsutredning i vilken det konstaterats att det inte funnits någon tjänst att omplacera M.A. till. Det är här i målet inte framkommit att någon ytterligare person anställts på Mittport eller att Mittport annonserat efter fler arbetstagare efter det att M.A. sagts upp från sin anställning. Vidare har Mittport enligt tingsrätten, genom förhören med P.L. och M.H., visat att de uppgifter som M.A. haft under sin anställning under omstruktureringen av Mittport dels överförts på montörer och P.L. dels köpts in från Garageportexperten Sverige AB. Detta har varit en del av själva syftet med omstruktureringen, vilket det enligt tingsrätten inte finns skäl att ifrågasätta. Under dessa förhållanden, och med beaktande av vad som angetts ovan, har det inte funnits någon ledig befattning eller annars lediga arbetsuppgifter att omplacera M.A. till. Mittport har därför uppfyllt sin omplaceringsskyldighet. Eftersom tingsrätten tidigare konstaterat att M.A. sagts upp på grund av arbetsbrist har uppsägningen av henne varit sakligt grundad.

### **Rehabiliteringsansvar**

Vid denna utgång saknas enligt tingsrätten anledning att pröva frågan om huruvida Mittport fullgjort sitt rehabiliteringsansvar eller inte.

### **Mittport har genom att säga upp M.A. begått ett turordningsbrott**

M.A. har i andra hand yrkat ekonomiskt och allmänt skadestånd eftersom hon sagts upp trots att hon hade längre anställningstid än andra arbetstagare som fick ha kvar sin anställning och tillräckliga kvalifikationer för deras arbete.

Mittport har gjort gällande att M.A. saknat tillräcklig kompetens för de arbeten som de övriga anställda haft. I målet är ostridigt att M.A., med undantag för P.L., är den personen i bolaget med längst anställningstid.

#### *Den rättsliga regleringen*

En arbetsgivare ska vid uppsägning på grund av arbetsbrist följa vissa turordningsregler. Reglerna är tillämpliga när det i en arbetsbristsituation blir aktuellt att välja mellan olika arbetstagare som konkurrerar om de arbeten som kommer att finnas kvar hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid.

Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet. Arbetsdomstolen har i AD 2005 nr 75 uttalat följande angående kravet på tillräckliga kvalifikationer.

Kravet på tillräckliga kvalifikationer betyder enligt lagförarbeten och fast praxis i Arbetsdomstolen inte annat än att arbetstagaren skall ha de allmänna kvalifikationer som normalt ställs på den som söker det arbete det är fråga om. Det är alltså inte fråga om att bestämma vem av flera företrädesberättigade som är mest lämpad för arbetet. Det krävs inte heller att arbetstagaren fullt ut behärskar de nya arbetsuppgifterna från första dagen, utan arbetsgivaren får acceptera en viss inläringstid.

[...]

Det krävs således att en arbetstagare som måste omplaceras för att undgå att bli uppsagd ges möjlighet att inom rimlig tid lära sig de nya arbetsuppgifterna. En arbetstagare kan emellertid inte göra anspråk på arbetsuppgifter som skulle kräva omskolning eller en yrkesvana som denne inte besitter. Arbetsdomstolen har också slagit fast att en arbetsgivare i princip har en skyldighet att sörja för vidareutbildning eller kompetensutveckling av sina anställda. Någon skyldighet att tillhandahålla längre utbildningar eller utbildning av grundläggande natur för att en anställd skall kunna erhålla tillräckliga kvalifikationer i turordningssammanhang kan däremot inte anses föreligga (se AD 1979 nr 96 vad gäller krav på språkkunskaper i engelska samt t.ex. AD 1996 nr 42 och AD 1999 nr 36).

Arbetsdomstolen har vidare uttalat att en inläringstid om upp till ett år ligger klart över vad som kan betraktas som en rimlig upplärningstid (AD 1993 nr 197).

Det är arbetsgivaren som har bevisbördan för att arbetstagaren saknar tillräckliga kvalifikationer för ett arbete.

#### *Tingsrättens bedömning*

Mittport har till stöd för att M.A. saknat tillräckliga kvalifikationer åberopat förhör med P.L., M.H. och F.S. De hörda har alla berättat att arbetet som montör och säljande montör kräver tekniska kunskaper och färdigheter vilka M.A. inte kunnat tillgodogöra sig inom rimlig tid eller utan oskäligen ekonomiska och praktiska uppoffringar. P.L. och M.H. har även berättat att Mittport efter en nylansering av Garageportexpertens koncept 2017 skärpt kraven på kompetens hos montörer. Deras berättelser får stöd av de åberopade platsannonserna. Den åberopade turordningslistan och omplaceringsutredningen ger endast ett svagt stöd för deras berättelser. Vid en samlad bedömning anser tingsrätten att de hördas berättelser ger ett mycket starkt stöd för att det krävts omfattande tekniska kunskaper motsvarande en snickares, elektrikers eller mekanikers för att vara tillräckligt kvalificerad som montör eller säljande montör hos Mittport.

P.L. och M.H. har även berättat vilka arbetsuppgifter som M.A. haft i Mittport. De har i detta avseende berättat att M.A. endast i begränsad utsträckning haft arbetsuppgifter som varit tekniskt orienterade. Deras uppgifter får endast ett svagt stöd av det åberopade anställningsbeviset, med beaktande av när det upprättades. Tingsrätten anser inte att Mittport har styrkt sitt påstående om att M.A. haft begränsade kunskaper om bolagets kärnverksamhet. Det framstår snarare som naturligt att M.A. under sin anställningstid förvärvat förhållandevis omfattande kunskaper om portar, dörrar och därtill tekniska frågor samt att hon fått god kännedom och inblick i bolagets kärnverksamhet.

Tingsrätten anser ändå att det funnits beaktansvärda skillnader mellan M.A:s arbetsuppgifter och arbetsuppgifter som montör och säljande montör. Vidare anser tingsrätten att skillnaderna är just de väsentliga delarna av att vara en montör eller säljande montör, nämligen den tekniska erfarenhet och kunskap som krävs för att handgripligen installera en port eller dörr. Däribland kan nämnas upp och nedmontering av väggar som i vissa fall kan vara bärande, elinstallationer och liknande arbeten. Vid en samlad bedömning anser tingsrätten att Mittport visat att M.A. inte haft tillräckliga kvalifikationer som montör eller säljande montör.

Av P.L:s och F.S:s berättelser framgår dock med all önskvärd tydlighet att W.L:s arbete inte varit av något kvalificerat slag, även om denne i turordningslistan angetts som montör. Det är vidare ostridigt att M.A. inte erbjudits denna anställning, vilken hon enligt tingsrätten varit tillräckligt kvalificerad för. P.L. har berättat att M.A. inte erbjudits anställningen eftersom han var av uppfattningen att hon i så fall hade avböjt den. Mittport har därför brutit mot turordningsreglerna när genom att inte erbjuda M.A. W.L:s arbete och istället säga upp henne.

### **Allmänt och ekonomiskt skadestånd**

Vid ovan angiven utgång har M.A. rätt till både allmänt och ekonomiskt skadestånd. Det belopp som yrkats i allmänt skadestånd är skäligt och Mittport ska förpliktas att betala detta. Räntan är vitsordad.

Vad gäller det ekonomiska skadeståndsyrkandet gör tingsrätten följande bedömning. Av 13 kap. 2 § rättegångsbalken följer att en fastställsetalan - om ett visst rättsförhållande består eller inte - får tas upp till prövning om ovisshet råder om rättsförhållandet och denna länder käranden till förfång. Det ska med andra ord finnas ett fastställsetalans intresse. Arbetsdomstolen har uttalat att det är förhållandena vid talans väckande som normalt blir avgörande för bedömningen av om en fastställsetalan ska tillåtas, men det finns vissa möjligheter att beakta även senare omständigheter.

En arbetstagare som vill väcka talan om skadestånd mot arbetsgivaren för brott mot LAS ska göras detta inom fyra månader från den skadegörande handlingen och i vissa fall från tidpunkten då anställningen upphörde. M.A. var vid talans väckande heltidssjukskriven och hade uppsägningstid. Hon saknade därför möjlighet att föra en fullgörelsetalan eftersom hon inte lidit någon skada vid tidpunkten för talans väckande (jfr AD 2015 nr 3). Arbetsdomstolen har tidigare uttalat att preskriptionsavbrott enligt 41 § anställningsskyddslagen kan ske genom en fastställsetalan om skyldighet att ersätta ekonomisk skada (AD 1977 nr 206, jfr även NJA 1992 s. 829 och NJA 1998 s. 438). I Arbetsdomstolens praxis finns också flertalet exempel på att domstolen i domen antecknat att käranden förbehåller sig rätten att återkomma med ytterligare skadeståndskrav (se t.ex. AD 2014 nr 90 och AD 2014 nr 46).

Mot ovan angiven bakgrund har M.A. enligt tingsrättens mening ett fastställsetalans intresse vad gäller Mittports skyldighet att ersätta ekonomisk skada. Då längden på M.A:s anställning och hennes månadslön för heltidsarbete inte är tvistig ska beloppsregeln bestämmas till yrkade 24 månadslöner motsvarande 648 000 kr. Tingsrätten erinrar om att skadeståndets slutliga bestämmande, utöver den faktiska skada M.A. lidit, är beroende av den ersättning som M.A. skulle ha erhållit om Mittport efterföljt turordningsreglerna (se AD 2007 nr 7).

### **Rättegångskostnader**

Parterna har ömsom vunnit och ömsom förlorat delar av målet. Någon ledning, vad gäller rättegångskostnadernas fördelning, kan enligt tingsrätten inte dras från de yrkade beloppen. Ersättningsskyldigheten ska istället bestämmas utifrån kostnaderna för olika delar av målet. Tingsrätten gör följande bedömning. M.A. har förlorat frågan om saklig grund för uppsägning, vilket varit det yrkande som varit av störst betydelse och har tagit mest resurser i anspråk. Mittport har förlorat övriga frågor. Vid en samlad bedömning anser tingsrätten att parterna ska bära sina egna rättegångskostnader.

Även om tingsrätten i likhet med Mittport anser att den av M.A. yrkade ersättningen framstår som mycket hög, särskilt de yrkade utläggerna, saknas det vid ovan angivna utgång i målet anledning att pröva frågan om ersättningens skälighet.

### **DOMSLUT**

1. Tingsrätten förpliktar Mittport AB att till M.A. betala allmänt skadestånd med 40 000 kr plus ränta enligt 6 § räntelagen från den 17 december 2018 till dess betalning sker.
2. Tingsrätten fastställer att Mittport AB är skyldiga att betala ekonomiskt skadestånd till M.A. med upp till 648 000 kr.
3. Parterna ska stå sina rättegångskostnader.