

Sammanfattning

Fråga huvudsakligen om det har förelegat laga grund för avskedande, alternativt saklig grund för uppsägning, av en stiftsjurist som påstås bland annat ha misskött sina arbetsuppgifter och uttalat sig kränkande om kollegor.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2011-10-26
StockholmDom nr 78/11
Mål nr B 17/10KLAGANDE OCH MOTPART
S.R. i KarlstadMOTPART OCH KLAGANDE
Karlstads stift, 252010-0096, Box 186, 651 05 Karlstad
Ombud: advokaten Tommy Westerlund, Advokatfirman P A Juridik i
Karlstad AB, Kungsgatan 4 B, 652 24 KarlstadSAKEN
ogiltigförklaring av avskedande m.m.ÖVERKLAGAD DOM
Värmlands tingsrätts dom den 4 februari 2010 i mål nr T 4970-07

Tingsrättens dom, se bilaga.

S.R. har yrkat att Arbetsdomstolen med ändring av tingsrättens dom bifaller hans talan vid tingsrätten sådan denna är angiven i den överklagade domen. Han har i Arbetsdomstolen därutöver – för den händelse det inte skulle anses ha funnits laga skäl för avskedande men väl saklig grund för uppsägning – yrkat allmänt skadestånd med 70 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 19 december 2007 till dess betalning sker.

Karlstads stift har yrkat i första hand att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, ska avslå S.R:s talan i dess helhet. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att Karlstads stift inte haft grund för avskedandet av S.R. har stiftet i andra hand yrkat att Arbetsdomstolen ska fastställa tingsrättens dom.

S.R. har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader vid tingsrätten och i Arbetsdomstolen. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att det funnits skäl för uppsägning av S.R. har han yrkat att vardera parten ska bära sin rättegångskostnad i Arbetsdomstolen. Karlstads stift har på sin sida yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta S.R. att utge ersättning för stiftets rättegångskostnader såväl vid tingsrätten som i Arbetsdomstolen.

Part har bestritt motparts ändringsyrkanden.

Arbetsdomstolen har meddelat prövningstillstånd och avgjort målet efter huvudförhandling.

Vid huvudförhandlingen har spelats upp ljud- och bildupptagningar av förhören vid tingsrätten med S.R., E.H., A.E., B.W., Y.W., T.L., S.K., K.B., I.S., L.O., L.F. och M.L. Parterna har åberopat skriftlig bevisning.

Parterna har till utveckling av talan anfört i huvudsak detsamma som finns angett i tingsrättens dom, med följande förtydliganden. S.R. har anfört att stiftet inte har givit honom några konkreta tidplaner för arbetet med de olika projekt och arbetsuppgifter som är aktuella i målet. S.R. har vidare gjort gällande att han inte vid något tillfälle har varnats om att hans anställning var i fara. Stiftet har anfört att T.L. har hållit ett stort antal samtal med S.R., varvid stiftet har framfört kritik bl.a. mot hans sätt att utföra sitt arbete och mot hans bristande tillgänglighet.

Domskäl

Tvisten gäller i huvudsak frågan om det har förelegat laga grund för avskedande, alternativt saklig grund för uppsägning av S.R. från hans anställning som stiftsjurist vid Karlstads stift. Innan Arbetsdomstolen behandlar dessa frågor finns det emellertid anledning att gå in på frågan om S.R. ska tillåtas att i Arbetsdomstolen framställa det yrkande om allmänt skadestånd om 70 000 kr som inte har angetts i den överklagade domen.

Kan S.R. i andra hand framställda yrkande om allmänt skadestånd upptas till prövning av Arbetsdomstolen?

Enligt 13 kap. 3 § rättegångsbalken får en väckt talan inte ändras. Från denna regel gäller vissa undantag, som emellertid inte är tillämpliga i detta fall. Det anförda innebär bl.a. att en part som inte har framställt ett yrkande redan vid tingsrätten normalt inte kan framställa yrkandet i Arbetsdomstolen.

S.R. framställde under handläggningen vid tingsrätten, för det fall tingsrätten skulle finna att det inte förelegat laga grund för avskedande men väl saklig grund för uppsägning, ett yrkande om allmänt skadestånd om 90 000 kr jämte ränta. När tingsrätten utformade det s.k. trycket inför huvudförhandlingen föll yrkandet emellertid av förbiseende bort. Vid huvudförhandlingen framställde S.R:s ombud inte yrkandet om allmänt skadestånd utan accepterade tingsrättens hänvisning till trycket, uppenbarligen i tron att trycket korrekt återgav S.R:s yrkanden. Efter det att huvudförhandlingen avslutats, men innan tingsrätten meddelat dom, kontaktade S.R:s ombud tingsrätten och påpekade att yrkandet om allmänt skadestånd hade fallit bort i trycket. I tingsrättens dom har yrkandet inte tagits upp.

Det kan konstateras att S.R. under huvudförhandlingen vid tingsrätten visserligen inte uttryckligen framställde det aktuella yrkandet om allmänt skadestånd, men också att yrkandet aldrig uttryckligen återkallades. Objektivt förelåg det därmed en oklarhet rörande S.R:s yrkanden som det principiellt ålåg tingsrätten att reda ut. Detta hade tingsrätten också mycket väl kunnat göra i varje fall sedan S.R. efter huvudförhandlingen hade uppmärksammat tingsrätten på saken (se 43 kap. 14 § rättegångsbalken). Det inträffade innebär enligt Arbetsdomstolens mening att det vid tingsrätten

förekom ett rättegångsfel. Detta rättegångsfel kan utan olägenhet avhjälpas i Arbetsdomstolen på så sätt att S.R. tillåts att här framställa det aktuella yrkandet om allmänt skadestånd (50 kap. 28 § rättegångsbalken).

Vad som framkommit genom utredningen i målet

Stiftet har gjort gällande sammanfattningsvis att S.R. i ett flertal avseenden misskött eller inte alls utfört sina arbetsuppgifter, lämnat bristfällig juridisk rådgivning, uttalat sig kränkande om biskop E.H. och T.L., förfarit illojalt avseende lönetillägg, brustit i tillgänglighet, förfarit illojalt genom att begära oskäligt mycket facklig ledighet samt missbrukat sitt fackliga uppdrag genom att kritisera stiftet från sin fackliga position.

S.R. har bestritt att det har förelegat laga grund för avskedande, alternativt saklig grund för uppsägning, och har anfört i huvudsak att han inte har misskött sina arbetsuppgifter, lämnat bristfällig juridisk rådgivning eller varit illojal mot arbetsgivaren.

Arbetsdomstolen finner inledningsvis skäl att notera att stiftet inte har visat att det funnits några konkreta tidplaner för S.R:s projekt och arbetsuppgifter. Det får dock anses visat att åtminstone vissa arbetsuppgifter har tagit orimligt lång tid i anspråk.

I fråga om *stiftsfullmäktigeutredningen* är utrett att S.R. fick uppdraget i början av år 2005 och lämnade ett förslag först i början av juli 2007. Arbetsdomstolen finner det visat att S.R. har misskött arbetet med denna arbetsuppgift. Det finns dock inget som helst stöd för att hans förhållningssätt skulle anses som en arbetsvägran. Arbetsdomstolen anser också visat att S.R. har misskött arbetet med *samverkansavtalet*.

När det gäller arbetet med *översynen av delegationsordning m.m.* har S.R. invänt att han fick uppdraget först i början av år 2007, vilket inte har förnekats av stiftet. Det har framgått av utredningen att S.R. till I.B. angav att den nya mandatperioden inte föranledde några förändringar i delegationsordningen. Mot denna bakgrund kan Arbetsdomstolen inte finna att det finns anledning till kritik mot S.R. i denna del.

Av utredningen framgår enligt Arbetsdomstolens mening vidare att S.R. inte har skött arbetsuppgifterna avseende *arkivfrågorna* och *PULS* på ett tillfredsställande sätt. Det kan dock i dessa fall inte anses ha varit fråga om någon mera allvarlig försumlighet.

När det gäller *anställningsärendena* kan det, mot S.R:s förnekande, inte anses visat att han blivit tillfrågad inför dessa beslut. Det är därför inte visat att S.R. förfarit illojalt i detta avseende. Arbetsdomstolen finner, i likhet med tingsrätten, att påståendena om *bristande rådgivning i övrigt* är för oprecisa för att tillmätas betydelse i målet. Inte heller när det gäller frågan om *lönetillägget* kan det anses visat att S.R. har handlat illojalt. När det gäller arbetet med *personalhandboken* instämmer Arbetsdomstolen i tingsrättens slutsatser.

I fråga om *kränkande uttalanden* från S.R:s sida har det blivit utrett att han har fällt de yttranden som stiftet har angett. Det enda yttrande som till sin innebörd måste betraktas som allvarligt är det som fälldes vid ett sammanträffande med E.H. och T.L. i augusti 2007 sedan stiftet hade varslat S.R. om avskedande. Vid bedömningen av S.R:s handlande måste emellertid beaktas dels att det är förståeligt att han i denna situation inte var helt i balans, dels att yttrandet fälldes i en mycket begränsad krets personer.

Det har av utredningen framgått att det vid vissa tillfällen har förekommit att S.R. har *uteblivit från möten* samt uppvisat en bristande tillgänglighet. I andra delar står emellertid uppgift mot uppgift och det kan, i brist på övrig bevisning, inte anses visat att det i dessa delar fullt ut förhåller sig på det sätt stiftet har påstått.

I likhet med tingsrätten finner Arbetsdomstolen att det inte har visats att S.R. förfarit illojalt genom att *begära ledighet* på visst sätt. Det bör i sammanhanget också påpekas att S.R. oemotsagt uppgett att han inte tog ut den ledighet som beviljats. Arbetsdomstolen anser vidare att det inte har framkommit att S.R. har *missbrukat sitt fackliga uppdrag*.

Har det förelegat laga grund för avskedande av S.R.?

Som tingsrätten konstaterat har stiftet inte grundat avskedandet enbart på omständigheter som stiftet har känt till mer än två månader före underrättelsen om avskedande. Detta innebär, som tingsrätten också uttalat, att anställningsskyddslagens s.k. tvåmånadersregel inte hindrar stiftet från att åberopa de omständigheter som har angetts i målet.

Enligt 18 § anställningsskyddslagen får en arbetstagare avskedas om han grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Det ska enligt vad som uttalas i lagförarbetena till 1974 års anställningsskyddslag, vilka alltjämt har aktualitet, vara fråga om ett sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte rimligen ska behöva tålas i något avtalsförhållande (prop. 1973:129 s. 149). Arbetsdomstolen kan inte finna att det som framkommit om S.R:s sätt att sköta arbetet är av sådan karaktär att det skulle kunna motivera ett avskedande. Det finns visserligen i flera hänseenden skäl till kritik mot S.R:s förhållningssätt, men i likhet med tingsrätten anser Arbetsdomstolen alltså att det inte har förelegat laglig grund för avskedandet av honom.

Har det förelegat saklig grund för uppsägning?

Det är ostridigt att stiftet inte har haft anledning till kritik mot S.R:s sätt att sköta sitt arbete före år 2005. Från år 2005 försämrades emellertid relationen parterna emellan. Bakgrunden till detta synes ha varit den omorganisation av stiftskansliet som då genomfördes och som medförde att S.R. inte längre var samordningsansvarig på kansliet och inte längre tillhörde ledningsgruppen. Han placerades på en enhet där T.L. var chef. Organisatoriskt förefaller han alltså ha haft ställning som en av flera handläggare på enheten, men med ett särskilt ansvar i sin egenskap av att vara stiftskansliets främste jurist.

Som har framgått i det föregående är det utrett i målet att S.R. efter år 2005 misskötte vissa av sina arbetsuppgifter. S.R. har själv medgett att han under denna tid hade kunnat lägga mer energi på arbetet. Med tanke på hans ställning som stiftskansliets främste jurist framstår hans beteende i och för sig som allvarligt.

Vid bedömningen av uppsägningsfrågan måste emellertid beaktas att en arbetsgivare som överväger att säga upp en arbetstagare på grund av misskötsamhet först måste på ett otvetydigt sätt klargöra att anställningen är i fara och ge arbetstagaren möjlighet att rätta till bristerna. I domen 2008 nr 91 gjorde Arbetsdomstolen följande sammanfattning av rättsläget.

I förarbetena till anställningsskyddslagen framhålls det vidare som naturligt att en arbetsgivare erinrar arbetstagaren om att ett missförhållande enligt arbetsgivarens uppfattning har betydelse för anställningsförhållandets bestånd. Lagstiftarens tanke är att en uppsägning inte ska komma att framstå som överraskande eller omotiverad, och därför bör sådana tillsägelser och varningar ingå som ett led i arbetsgivarens handläggning av förseelser på arbetsplatsen som kan leda till uppsägning (se prop. 1973:129 s. 125 och 1981/82:71 s. 125). Arbetsdomstolen har i sin praxis också lagt stor vikt vid att arbetsgivaren agerar på detta sätt när frågan om saklig grund är tvistig. De närmare krav som bör ställas på ett klargörande av det slag som här avses måste ytterst bedömas med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet, men som regel måste det erfordras att arbetstagaren erhållit åtminstone en otvetydig varning om att hans anställning är i fara (se t.ex. AD 1986 nr 160, AD 1990 nr 112 och AD 2002 nr 44). Arbetsdomstolen har därutöver, i avgörandet 2002 nr 58, uttalat att vilka krav som kan ställas på att en arbetsgivare före en uppsägning ska varna arbetstagaren och erinra om att denne genom sitt handlande riskerar sin anställning naturligtvis också bör vara beroende av vad arbetstagaren låtit sig komma till last. Domstolen uttalade vidare att det inte bör ställas särskilt stränga krav på att varna arbetstagaren om arbetstagaren på ett allvarligt sätt vid upprepade tillfällen åsidosatt sina grundläggande och självklara skyldigheter enligt anställningsavtalet och arbetsgivaren inte har gett arbetstagaren anledning att anta att arbetsgivaren accepterar arbetstagarens beteende.

Den kritik som med fog kan riktas mot S.R. avser inte sådana grundläggande och självklara försummelser och åsidosättanden av hans skyldigheter som kan föranleda bedömningen att det inte bör ställas så stränga krav på en varning från stiftets sida. De försummelser som förekommit innebär i huvudsak att S.R. har varit senfärdig med att utföra vissa arbetsuppgifter. Detta

är en typ av problem på en arbetsplats som normalt ska redas ut genom en tydlig arbetsledning, och om detta inte leder till avsett resultat bör det åligga arbetsgivaren att ge en otvetydig varning om att arbetstagarens anställning är i fara.

Stiftet har gjort gällande att det i S.R:s fall har förekommit ett stort antal samtal där man från arbetsgivarens sida har framfört kritik särskilt mot hans sätt att sköta arbetsuppgifterna. Av T.L:s uppgifter, som det inte finns anledning att betvivla, framgår följande. Det förekom under tiden hösten 2005 – våren 2007 ett tjugotal samtal med S.R. eller Juseks företrädare där T.L. framförde missnöje med S.R:s arbetsprestationer. Det var fråga om samtal av olika slag: lönesamtal, utvecklingssamtal och rena förhandlingar. S.R. hade svårt att ta till sig kritiken och menade att det inte fanns något problem och att han arbetade bra. Under våren 2007 hade T.L. ganska begränsade kontakter med S.R., som arbetade halvtid och var svåränträffbar.

Mot bakgrund av T.L:s uppgifter kan man enligt Arbetsdomstolens mening dra slutsatsen att det förekom ett stort antal samtal mellan honom och S.R. om dennes arbetsinsatser. Domstolen har fått intrycket att samtalen inte bara gällde de konkreta arbetsuppgifterna och hur de skulle slutföras, utan också att det framfördes tydlig kritik mot S.R. Det har emellertid inte påståtts från stiftets sida, och det har i varje fall inte framkommit genom utredningen i målet, att S.R. under dessa samtal har blivit upplyst om att hans anställning kunde vara i fara om han inte började sköta sitt arbete på ett bättre sätt. T.L. har själv berättat att S.R. inte förstod kritiken, och det hade särskilt mot den bakgrunden funnits skäl att på ett klart och tydligt sätt förklara för S.R. att han riskerade att bli skild från anställningen om han inte ändrade sitt förhållningssätt.

Det nu anförda har gällt den situation som förelåg innan stiftet i juli 2007 varslade S.R. om avskedande. Därmed inställer sig frågan i vilken utsträckning det som förekom vid sammanträdet i augusti 2007, då S.R. fällde det olämpliga yttrandet till E.H., bör beaktas vid bedömningen av uppsägningsfrågan. Som har anförts i det föregående är det förståeligt att S.R. vid denna tidpunkt inte var i balans, och skälet till detta var uppenbarligen att stiftet – utan att det förelåg tillräckliga skäl för det – hade varslat honom om avskedande. Under dessa omständigheter anser Arbetsdomstolen att S.R:s yttrande vid mötet inte bör tillmätas någon avgörande betydelse för uppsägningsfrågan.

Arbetsdomstolen kommer till slutsatsen att det inte förelåg saklig grund för en uppsägning av S.R. Avskedandet ska därför ogiltigförklaras.

Skadestånd

Det anförda innebär att stiftet har ådragit sig en principiell skyldighet att utge skadestånd till S.R. enligt dennes i första hand framställda yrkanden.

Stiftet har inte riktat några invändningar mot de av S.R:s yrkade beloppen avseende ekonomiskt skadestånd. Yrkandet om ekonomiskt skadestånd ska alltså bifallas.

Stiftet har genom avskedandet också ådragit sig skyldighet att utge allmänt skadestånd till S.R. Vid bestämmande av beloppet bör beaktas att det inte har framkommit något stöd för S.R:s påståenden om att stiftet genom avskedandet har kränkt hans föreningsrätt. Med hänsyn till den kritik som med fog kan riktas mot S.R:s sätt att sköta arbetsuppgifterna som stiftsjurist anser Arbetsdomstolen att det allmänna skadeståndet bör sättas lägre än normalt. Domstolen bestämmer skadeståndet till 100 000 kr.

Rättegångskostnader

Den bedömning som Arbetsdomstolen har gjort innebär att stiftet fullt ut är tappande part. Det saknas enligt domstolens mening skäl att kvitta kostnaderna vid tingsrätten. Stiftet ska därmed förpliktas att betala S.R:s rättshjälpskostnader vid tingsrätten.

Vid denna utgång ska stiftet vidare ersätta S.R. för dennes rättegångskostnader i Arbetsdomstolen. S.R. har yrkat ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med 258 700 kr, varav 255 600 kr avser arbete och 3 100 kr avser tidsspillan. Stiftet har överlämnat åt Arbetsdomstolen att bedöma skäligheten av yrkat belopp avseende rättegångskostnader. Arbetsdomstolen finner att S.R. är skäligen tillgodosedd med sammanlagt 200 000 kr.

Domslut

1. Med ändring av punkten 1 i tingsrättens domslut ogiltigförklarar Arbetsdomstolen avskedandet av S.R.
2. Med ändring av punkterna 1 och 2 i tingsrättens domslut förpliktar Arbetsdomstolen Karlstads stift att till S.R. betala *dels* allmänt skadestånd med 100 000 kr jämte ränta från den 19 december 2007 till dess betalning sker, *dels* ekonomiskt skadestånd med 768 044 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 8 842 kr från den 25 september 2007, på 44 209 kr från den 25 i varje månad under tiden oktober 2007 t.o.m. augusti 2008, på 16 209 kr från den 25 i varje månad under tiden september 2008 t.o.m. juli 2009 och på 15 509 kr från den 25 i varje månad under tiden augusti 2009 t.o.m. januari 2010 samt på 2 068 kr från den 25 februari 2010, allt till dess betalning sker, *dels* ekonomiskt skadestånd motsvarande semesterersättning med 154 731 kr.

3. Med ändring av punkten 3 i tingsrättens domslut förpliktar Arbetsdomstolen Karlstads stift att återbetala S.R:s rättshjälpskostnader vid tingsrätten, enligt den närmare fördelning som bestäms av rättshjälpsnämnden.

4. Arbetsdomstolen förpliktar Karlstads stift att ersätta S.R:s rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med 200 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Michaël Koch, Hans Blyme, Kurt Eriksson, Claes Frankhammar, Håkan Torngren, Sten-Ove Niklasson och Inger Efraimsson.
Enhälligt.

Sekreterare: Martin Ulfving

Tingsrättens dom: (ledamöter: Johan Kvart, Jan Lindblad och Sara Kästel)

YRKANDEN M.M.

S.R. har, som talan slutligt bestämts vid huvudförhandlingen, yrkat i första hand att tingsrätten ska

1. förklara att Karlstads stifts avskedande av honom jämlikt 18 och 35 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd är ogiltigt,
2. förplikta stiftet att till honom betala
 - a) allmänt skadestånd med 140 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen (1975:635) från dagen för delgivning av stämning, dvs. den 19 december 2007, till dess betalning sker,
 - b) ekonomiskt skadestånd med 8 842 kr för september 2007, med 44 209 kr för varje månad fr.o.m. oktober 2007 t.o.m. augusti 2008, med 16 209 kr för varje månad fr.o.m. september 2008 t.o.m. juli 2009 och med 15 509 kr för varje månad fr.o.m. augusti 2009 till dagen för tingsrättens dom, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från respektive löns förfallodag med början den 25 september 2007, allt till dess betalning sker och
 - c) ekonomiskt skadestånd motsvarande semesterersättning med 12,5 procent av den uteblivna lönen, sammanlagt 154 731 kr.

I andra hand, för det fall tingsrätten skulle finna att det inte har funnits laglig grund för avskedande men väl saklig grund för uppsägning, har han yrkat att Karlstads stift förpliktas att till honom betala

- a) ekonomiskt skadestånd motsvarande sex månaders uppsägningslön à 44 209 kr per månad, jämte ränta på hela beloppet enligt 6 § räntelagen från den 25 september 2007 till dess betalning sker, och
- b) ekonomiskt skadestånd motsvarande semesterersättning med 12,5 procent av uppsägningslönen, sammanlagt 33 156 kr.

Karlstads stift har bestritt yrkandena. Stiftet har vitsordat att S.R:s heltidslön uppgått till 44 209 kr samt, såvitt gäller andrahandsyrkandena, vitsordat yrkad ränta som skälig och vitsordat att uppsägningslön motsvarande sex

månaders lön och semesterersättning ska utgå för det fall S.R:s andrahandsyrkande bifalls.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Jusek meddelade den 10 december 2007 att Jusek inte ville föra S.R:s talan i Arbetsdomstolen.

Tingsrätten avslog i beslut den 2 maj 2008 ett yrkande från S.R. om interimistiskt beslut enligt 35 § andra stycket anställningsskyddslagen. Den 10 juli 2008 avslog Arbetsdomstolen S.R:s överklagande av tingsrättens beslut.

BAKGRUND

S.R. anställdes den 1 juni 1992 som förste stiftsjurist i Karlstads stift, Svenska kyrkan, med placering på Karlstads stifts kansli. Anställningen var en tillsvidarejänst. Den 1 mars 2001 träffades en överenskommelse mellan arbetsgivaren och S.R. som innebar att han undantogs rätt till övertidskompensation men i stället fick den fasta månadslönen höjd med 3 000 kr. Under åren 2001 – 2002 var S.R. långtidssjukskriven på grund av sjukdom. Den 1 januari 2005 genomfördes en omorganisering på stiftskansliet. Ändringen innebar att organisationsindelningen på kansliet ändrades från åtta grupper till tre enheter. S.R. var fram till omorganisationen chef för en av de åtta grupperna samt samordningsansvarig på kansliet. Efter omorganisationen ingick S.R. i en enhet med T.L. som enhetschef. I samband med den nya organisationen blev S.R. vid årsskiftet 2004/2005 Juseks lokalombud i Karlstads stift. Under perioden juli 2005 – juni 2007 arbetade han 50 procent av heltid. Senast i november 2005 fastställdes en befattningsbeskrivning för S.R. i den nya organisationen, men enligt stiftets uppfattning hade innehållet bestämts i samband med att det stod klart att han skulle arbeta halvtid. Den 24 november 2006 fastställde stiftstyrelsen slutligen en ny befattningsbeskrivning för S.R. Hans tjänstetitel kom där att benämnas stiftsjurist. Beslutet att fastställa den nya befattningsbeskrivningen anses av käranden utgöra en omplacering. Med anledning av den nya befattningsbeskrivningen hölls tvisteförhandlingar mellan Jusek och arbetsgivaren. I början av juli 2007 underrättades S.R. och varslades Jusek om avsked. Överläggning avseende avskedandet ägde rum den 25 juli 2007. Den 17 augusti 2007 träffade S.R. sin enhetschef T.L. och biskop E.H. för att diskutera en eventuell fortsatt anställning för honom i Karlstads stift. S.R. avskedades den 24 september 2007. Han har sedan 2008 uppburit inkomst från en anställning hos en annan arbetsgivare.

Vissa tidpunkter av intresse gällande S.R. och hans anställning kan sammanställas enligt följande.

Den 27 september och 16 oktober 2006 hölls överläggningar, påkallade av Jusek, mellan Karlstads stift genom T.L. och Jusek genom A.E., beträffande S.R:s anställningsvillkor.

Den 24 november 2006 beslutade stiftsstyrelsen, genom dess arbetsutskott, att fastställa en ny befattningsbeskrivning för S.R. fr.o.m. den 1 februari 2007, att han skulle ha reglerad arbetstid och att överenskommelsen från år 2001 om ersättning med 3 000 kr i månaden för borttagen rätt till övertidsersättning skulle bytas ut mot övertidskompensation enligt gällande kollektivavtal.

Den 19 januari och 19 februari 2007 hölls lokal tvisteförhandling, påkallad av Jusek, beträffande S.R:s anställningsvillkor vid Karlstads stift.

PARTERNAS GRUNDER OCH UTVECKLING AV TALAN

S.R.

Karlstads stift har avskedat honom utan rättslig grund. Det saknas även omständigheter som utgör saklig grund för uppsägning av anställningen. Därutöver görs gällande, till stöd för yrkande om allmänt skadestånd, att stiftet kränkt hans föreningsrätt genom att ifrågasätta hans fackliga uppdrag och ge honom sämre anställningsförhållanden samt att arbetsgivaren ensidigt upphävt grundläggande villkor i hans anställningsavtal vilket inneburit att han skilts från sin anställning och därmed blivit omplacerad.

Karlstads stift underrättade honom om avsked och Jusek varslades den 9 juli 2007 via rekommenderat brev. Underrättelsen kom första dagen av hans semester. Varslet om avsked har inte föregåtts av varning eller närmare samtal om arbetsgivarens avsikt eller vad han hade att iaktta vid fortsatt anställning. Inga åtgärder hade vidtagits från arbetsgivarens sida för att tydligt visa för honom att arbetsgivaren var missnöjd med hans arbetsinsatser.

Karlstads stift har inte åberopat förhållanden av fortlöpande karaktär som grund för avskedande utan en serie händelser vilka är klart avgränsade från varandra. Inte någon av dessa händelser har inträffat efter den 9 maj 2007, dvs. två månader före tiden för underrättelse och varsel om avsked. De åberopade omständigheterna kan därför inte läggas till grund för avsked eller ens uppsägning då arbetsgivaren brutit mot tvåmånadersregeln enligt 18 § andra stycket anställningsskyddslagen. Några synnerliga skäl för att arbetsgivaren ska få åberopa omständigheter som arbetsgivaren känt till i mer än två månader före underrättelse och varsel om avsked har inte åberopats.

Han har inte misskött sitt arbete. Arbetsgivaren har åberopat händelser från år 2005 och i något fall även uppgifter som grundar sig i beslut från stiftsfullmäktiges arbetsutskott år 2001. Karlstads stift har inte vid något tillfälle kunnat visa på någon juridisk felaktig bedömning från hans sida. Hans råd och anvisningar har varit korrekta. Det har dock åtskilliga gånger inträffat att han inte tillfrågats angående olika spørsmål, vilket lett till felaktiga resultat från arbetsgivarens sida. Angående visstidsanställningarna har han informerat samtliga på stiftskansliet om att vara försiktiga med

dess anställningar. Han har inte agerat illojalt och förnekar att han har uttalat sig kränkande. Inte heller har han på något sätt åsidosatt lag eller avtal vid utförandet av sitt arbete eller fackliga uppdrag.

I de fall han dröjt med att redovisa arbetsuppgifter har det i många fall berott på bristande underlag eller att tidsangivelse inte lämnats av uppdragsgivaren eller annan som han har varit beroende av för att fullgöra uppgiften. Vissa ärenden har inte blivit slutförda men detta har berott på att han i augusti 2007 blev avstängd från sin arbetsplats. För tid dessförinnan förnekas att han inte slutfört vad han ålagts.

Han har vid frånvaro lämnat godtagbara förklaringar eller föranmält sin utevaro. Han har förklarat för sin arbetsgivare att han ville att man inför möten skulle ge honom en påminnelse eftersom hans arbetsrelaterade sjukdom från 2000/2001 ofta gav sig till känna. Att flera kollegor uppfattade honom som svårtillgänglig kan bero på att kollegor på arbetsplatsen inte var införstådda med hans arbetstider.

Beträffande fackliga förhandlingar har han företrätt arbetsgivaren vid åtskilliga tillfällen. Hans val att bli fackligt ombud har alltså inte lagt hinder i vägen för honom att företräda arbetsgivaren. Däremot har arbetsgivaren kränkt hans föreningsrätt genom att bland annat ifrågasätta hans fackliga uppdrag och genom att omplacera honom till försämrade anställningsförhållanden. Han uppfattar omplaceringen som en följd av att han och hans fackliga organisation utnyttjat rätten till facklig verksamhet.

Han anser sig ha blivit ensidigt omplacerad av sin arbetsgivare. Stiftsstyrelsens beslut i november 2006 innebar att arbetsgivaren ensidigt tog bort arbetsuppgifter och upphävde grundläggande villkor i hans anställningsavtal. Beslutet hade till konsekvens att hans anställningsförhållanden och förmåner försämrades.

Karlstads stift

Det har funnits rättslig grund för avskedande av S.R., eller i vart fall saklig grund för uppsägning av honom. S.R. har allvarligt misskött sitt arbete under lång tid genom att underlåta att ge arbetsgivaren det stöd han var anställd för och genom återkommande obstruktioner och illojalitet mot arbetsgivaren, vilket i tre fall måste betraktas som arbetsvägran.

Med återkommande obstruktioner avses

- att S.R. inte gett stiftets ledning det juridiska stöd och råd, som han skulle göra som stiftets juridiska expert,
- att han i flera fall har agerat fackligt i stället för att agera som arbetsgivarens juridiska expert,
- att han i flera fall har agerat illojalt mot arbetsgivaren,
- att han vägrat att bistå arbetsgivaren i förhandlingar med hänvisning till sitt fackliga uppdrag i Jusek,
- att en del uppdrag som han fick inte fullgjordes eller tog orimligt lång tid,
- att han inte har hållit avtalade tider och kommit på avtalade möten,

- att han inte varit anträffbar på arbetsplatsen då han skulle vara det och
- att han åtskilliga gånger glömde det som skulle göras.

S.R. har missbrukat sitt fackliga uppdrag samt allvarligt kränkt biskopen och stiftets ledning.

S.R. har gett en enhetschef felaktiga råd vid två visstidsanställningar, vilket lett till felaktiga beslut i stiftsstyrelsens arbetsutskott.

S.R. har de senaste åren visat, genom sitt agerande, att han saknat förtroende för sin arbetsgivare och har därmed omöjliggjort sitt samarbete med biskopen, enhetscheferna samt stiftsstyrelsen och dess arbetsutskott.

Enhetschefen T.L. och biskop E.H. har vid åtskilliga tillfällen under de två senaste åren påtalat för S.R. att de var missnöjda med hans sätt att utföra sina arbetsuppgifter.

Karlstads stift bestrider att stiftet kränkt S.R:s föreningsrätt. Karlstads stift bestrider att S.R. omplacerats efter den 1 januari 2005.

Karlstads stift kan rimligen inte behöva tåla att dess juridiska expert under de två sista åren agerat på ett sätt som gjort det omöjligt för stiftet att använda honom för de arbetsuppgifter han anställts för. Stiftet anser därför att det förelegat grund för avskedande. I vart fall har det förelegat saklig grund för uppsägning.

Misskötsamhet

S.R. var som förste stiftsjurist en nyckelperson för sin arbetsgivare Karlstads stift. Vid stiftets omorganisation den 1 januari 2005 förväntades han vara arbetsgivarens främsta juridiska kompetens, med ansvar för alla de juridiska frågornas handläggning, vara delaktig i lönearbetet och vara arbetsgivarens representant i personalfrågor i relation till facken.

S.R:s agerande under de sista två åren har skapat osäkerhet hos arbetsgivaren. Han har inte talat rent ut och har ofta inte gett några besked. Karlstads stift har som arbetsgivare inte fått de juridiska råd och stöd av honom som stiftet som arbetsgivare behövt och som det var hans centrala arbetsuppgift att utföra.

Karlstads stift, som varit beroende av S.R:s råd, har inte vetat om man talat med förste stiftsjuristen eller med ett fackligt ombud. Han har kritiserat arbetsgivaren för att vissa åtgärder inte blivit vidtagna, men utförandet av dessa åtgärder har han själv haft huvudansvaret för.

Återkommande under de senaste åren har varit att S.R. fått uppdrag eller haft eget ansvar för vissa arbetsgifter, som kommit att dra ut på tiden eller inte blivit gjorda. Uppdrag har getts av enhetschefen T.L. som också påmint om dessa, ibland upprepade gånger i samtal eller per e-brev. Då T.L. tagit upp sådana ärenden med S.R. har han några gånger fått besked om att det är

på gång, men oftast har han inte fått någon respons alls. Två arbetsuppgifter, den ena avseende utredning om antalet ledamöter i stiftsfullmäktige och den andra avseende översyn av reglemente för stiftsstyrelsen och instruktion för arbetsutskottet har S.R. misskött på ett sådant sätt att det är att anse som arbetsvägran. Andra arbetsuppgifter, avseende översyn av delegationsordning, arkivfrågor, pastoralt utvecklingsprogram (PULS), samverkansavtal och personalhandbok, har S.R. misskött vilket medfört allvarlig skada för arbetsgivaren.

Stiftsfullmäktige

Den 27 oktober 2004 motionerades i stiftsfullmäktige om en utredning med syfte att minska antalet ledamöter i stiftsfullmäktige. S.R. gavs uppdraget av stiftsstyrelsens arbetsutskott att göra utredningen. Utredningen drog ut på tiden och blev därför efterfrågad vid flera tillfällen i arbetsutskottet, som hade ansvaret för att motionen besvarades i stiftsfullmäktige. T.L. påminde S.R. om uppdraget vid flera tillfällen. Den 27 mars 2007 gav T.L. en tidsplan för utredningen så att den skulle hinna tas upp i stiftsfullmäktige i juni 2007. Utredningen var inte komplicerad, vilket framgår av det utredningsresultat som S.R. lämnade in till arbetsgivaren den 5 juli 2007. Att S.R. väntat så länge, trots påminnelser, att utföra det för honom enkla uppdraget är att anse som en arbetsvägran.

Översyn av reglemente, instruktioner och delegationsordning

I ett e-brev den 2 december 2005 till S.R. från stiftsstyrelsens sekreterare I.B. ställde denne frågor avseende vilka dokument som behövde ses över inför den nya mandatperioden för stiftsstyrelsen och dess utskott, bl.a. reglementen och delegationsordning. I januari 2006 skickade I.B. ett nytt e-brev i ärendet. Dittills hade inget hänt. Inget hände heller efter detta e-brev. Inget förslag kom från S.R. förrän den 12 juli 2007.1 förslaget till delegationsordning beaktades inte hur delegationsordningen skulle påverkas av IT-policy eller IT-säkerhet, trots att stiftsstyrelsen hade beslutat om det och T.L. gett instruktion om det till S.R. i e-brev den 23 mars 2007.1 fråga om arbetet med stiftsstyrelsens reglemente och instruktion för stiftsstyrelsens arbetsutskott är S.R:s agerande att betrakta som en arbetsvägran. Beträffande delegationsordningen har han misskött arbetsuppgiften.

Arkivfrågor

S.R. har haft ett ansvar för arkiven i stiftskansliet och för arkivstödet till församlingarna. Han initierade ett arkivprojekt med en projektanställd medarbetare som hjälpte församlingarna. Då den projektanställd slutade år 2006 ankom det på S.R. att söka en ersättare. Han skulle kontakta Värmlandsarkiv för tips om lämplig person eller om ett samarbete med Värmlandsarkiv. S.R. fick vid sina e-brevskontakter med Värmlandsarkiv snabba svar därifrån, men kunde själv dröja i månader med att återknyta till Värmlandsarkiv. Vid flera tillfällen har enhetschefen T.L. påmint honom

om uppdraget. Den 30 september 2007, dvs. efter avskedandet av S.R. den 24 september 2007, överlämnade S.R. uppdraget utfört till T.L.

Pastoralt utvecklingsprogram (PULS)

S.R. fick år 2006 i uppdrag att kontakta Lunds stift angående dess pastorala utvecklingsprogram, som avsåg stöd till församlingarna vid anställning av kyrkoherdar. S.R. och enhetschefen T.L. träffade Lunds stiftsjurist L.O. i augusti 2006. S.R. hade i uppdrag att fortsätta kontakterna. Först den 6 februari 2007 kontaktade S.R. L.O., per e-brev, för att ordna ett nytt sammanträffande. Då pågick i Lund förberedelser inför ett biskopsbyte, varför L.O. i ett e-brevsvar den 7 februari 2007 föreslog att mötet skulle hållas efter den 7 maj. Först den 6 juli, dvs. i samband med varslet om avskedande, svarade S.R. på detta. L.O. bad honom återkomma efter sommaren. Den 30 september 2007, efter avskedandet, överlämnade S.R. uppdraget utfört.

Samverkansavtal

S.R. väckte år 2004 frågan om skyddskommitté och samverkansavtal med de fackliga organisationerna. Han fick därefter enhetschefen T.L:s uppdrag våren 2005 att ta fram ett förslag till samverkansavtal. I ett samtal med T.L. hösten 2005 då S.R. blev påmind om uppdraget uppgav han att han hade ändrat uppfattning, eftersom han nu var facklig företrädare. Vid flera kontakter, bl.a. per e-brev, under åren 2005-2007 påminde T.L. S.R. att ett samverkansavtal var viktigt för arbetsgivaren. Först den 2 mars 2007 kunde arbetsgivaren besluta om ett samverkansavtal med de fackliga organisationerna. Det är uppenbart att S.R. i detta fall inte velat företräda arbetsgivaren vid framtagande av ett samverkansavtal och därför hänvisat till sitt fackliga uppdrag samt sannolikt av den anledningen fördröjt arbetet.

Personalhandbok

S.R. hade till uppgift att ta fram en personalhandbok med de styrdokument som arbetsgivaren hade fastställt. Enhetschefen T.L. och personalkonsulenten C.K. var också involverade i arbetet. Personalhandboken skulle presenteras för personalen vid en sammankomst på Lucia den 13 december 2006. Dessförinnan skulle den presenteras för ledningsgruppen av S.R. och personalkonsulenten. Han fick själv välja det datum då det skulle ske. Datumet bestämdes till den 8 december. Ingen av de två kom. S.R. sade sig ha glömt mötet och hade inte underrättat personalkonsulenten om mötet. Personalhandboken kom ut på intranätet först sommaren 2007 och då tack vare C.K.

Frånvaro m.m.

S.R. har vid upprepade tillfällen under de två sista åren av anställningen inte kommit till avtalade möten med arbetsgivaren. Han har åtminstone vid ett tillfälle inte deltagit fullt ut i en konferens som arbetsgivaren beordrat honom att delta i. S.R. har under samma tid bitvis, som ledande tjänsteman,

varit svår att få tag i för arbetsgivaren eller för sin juristkollega. S.R. har vid åtskilliga tillfällen glömt att utföra sina arbetsuppgifter.

Arbetsvägran

Att S.R. väntat så länge med att slutföra det för honom enkla uppdraget att utföra stiftsfullmäktigeutredningen, trots påminnelser från enhetschefen T.L., är att anse som en arbetsvägran.

Att S.R. avsiktligt väntat med att lämna ifrån sig det för honom enkla uppdraget att revidera delegationsordning, reglementen för stiftsstyrelsen och dess arbetsutskott, instruktioner m.fl. dokument under så lång tid har också inneburit att T.L. som enhetschef vid ett flertal tillfällen fått ta emot kritik från arbetsutskottet för att han inte sett till att S.R. utfört sitt arbete. S.R:s agerande i detta fall måste också betraktas som en arbetsvägran.

S.R. har vägrat att bistå arbetsgivaren i förhandlingar med hänvisning till sitt fackliga uppdrag i Jusek. Dessa arbetsuppgifter har han nu i processen i tingsrätten själv sagt sig ha kunnat utföra. Karlstads stift har fått lov att anlita stiftsförbundssekreteraren L.O. att tillsammans med enhetschefen T.L. utföra S.R:s arbetsuppgifter. Detta har kostat arbetsgivaren både tid och pengar utöver det normala. S.R:s vägran att bistå arbetsgivaren i förhandlingar måste betraktas som en arbetsvägran.

Illojalitet mot arbetsgivaren

S.R. har agerat illojalt mot sin arbetsgivare i åtminstone följande avseenden.

S.R. har vägrat att bistå arbetsgivaren i förhandlingar med hänvisning till sitt fackliga uppdrag i Jusek. Dessa arbetsuppgifter, som under normala förhållanden ålegat S.R. som förste stiftsjurist, har arbetsgivaren på grund av hans arbetsvägran fått lov att anlita L.O. att utföra tillsammans med T.L. Detta har kostat arbetsgivaren både tid och pengar.

S.R. har agerat fackligt när han i stället som juristexpert borde ha uppmärksammat arbetsgivaren i arbetsrättsliga frågor. Han har bl.a. haft ansvar för att arbetsgivaren uppfyller jämställdhetslagens regler om jämställda löner mellan män och kvinnor. Trots detta har S.R. i MBL-förhandlingar yrkat ajournering på grund av att Jusek hävdar att handlingsplanen för jämställda löner inte tagits fram i samverkan med personalen. Enligt S.R. uppfyllde inte stiftskansliets jämställdhetsgrupp kraven på samverkan med personalen. S.R. torde som företrädare för arbetsgivaren i arbetsrättsliga frågor ha haft mycket goda möjligheter att själv uppmärksamma arbetsgivaren på detta om han hade velat. Hans agerande mot arbetsgivaren måste därför betraktas som illojalt.

S.R. har gett en enhetschef felaktiga råd vid två visstidsanställningar, vilket lett till att felaktiga beslut fattats i stiftsstyrelsens arbetsutskott. S.R. har först långt senare påpekat vid en facklig överläggning att arbetsgivaren anställt K.S. på ett felaktigt sätt, varför hennes anställning var att betrakta

som en tillsvidareanställning. På liknande sätt och av samma orsaker övergick H.W:s anställning till en tillsvidareanställning. Arbetsgivaren påtalade för S.R. att arbetsgivaren borde ha fått information om eller i vart fall en förklaring till hans ändrade inställning i dessa båda anställningsärenden. Detta hade S.R. ingen förståelse för.

S.R:s illojalitet mot sin arbetsgivare framgår också av de återkommande obstruktioner som han visat allt sedan år 2005 vid utförandet av sina arbetsuppgifter.

S.R. har under nio års tid begärt och erhållit övertidsersättning. Detta trots att han under samma tid haft oreglerad arbetstid och, som stiftets juridiska expert, borde ha känt till att han inte kunde ha rätt till övertidsersättning. Han har dessutom, genom en överenskommelse med sin arbetsgivare den 1 mars 2001, fått ett lönetillägg om 3 000 kr som kompensation för övertidsarbete. Detta trots att han kände till eller borde ha känt till att han som förste stiftsjurist inte hade rätt till lönetillägg för övertid enligt kyrkans kollektivavtal.

S.R. begärde fem dagars ledighet för att ta fram en rättsutredning att användas som underlag i kommande tvisteförhandling, som handlade om hans missnöje med sin egen anställning vid Karlstads stift. Ledigheten har begärts med stöd av förtroendemannalagen. Arbetsgivaren fick då inte ta del av denna utredning. Genom att S.R. begärt och erhållit oskäligt mycket ledighet har han agerat illojalt mot sin arbetsgivare.

Missbruk av sitt fackliga uppdrag

S.R. har använt sitt fackliga uppdrag för att antingen slippa utföra viktiga arbetsuppgifter som han har ansvar för och/eller för att motarbeta arbetsgivaren inom det juridiska området han själv hade ansvar för.

Det är uppenbart att S.R. inte velat företräda arbetsgivaren vid framtagandet av ett samverkansavtal och därför hänvisat till sitt fackliga uppdrag samt sannolikt av den anledningen fördröjt arbetet.

I S.R:s arbetsuppgifter ingick det för arbetsgivaren mycket viktiga området arbetsrätt och förhandlingsfrågor. Då T.L. våren 2005 diskuterade befattningsbeskrivningen, i vilken det stod "arbetsrätt och förhandlingsfrågor", med S.R. sade denne inget om att han inte kunde utföra dessa arbetsuppgifter. Det var först efter att befattningsbeskrivningen fastställts som S.R. förklarade, för T.L., att han, som facklig förtroendeman för Jusek, inte kunde förhandla för arbetsgivaren med något fack eftersom Jusek kunde ha intresse i förhandlingarna.

S.R:s vägran att bistå arbetsgivaren i förhandlingar med hänvisning till sitt fackliga uppdrag i Jusek måste ses som ett missbruk av hans fackliga uppdrag. Det redovisade agerandet från S.R:s sida gällande ajournering av MBL-förhandlingar m.m. är även ett exempel på att han missbrukat sitt fackliga uppdrag.

Kränkande uttalanden m.m.

S.R. har under år 2007 vid två tillfällen utsatt biskop E.H. för kränkande uttalanden och vid tre tillfällen under åren 2006 och 2007 gjort kränkande uttalanden om biskopen. Han har i ett samtal med enhetschefen T.L. den 18 maj 2006 anklagat biskop E.H. för att "fara land och rike kring" och ifrågasätta hans fackliga uppdrag för "kreti och pleti". Inför T.L. och E.H. har S.R. i augusti 2007, efter att Jusek vid överläggning den 25 juli väddat till arbetsgivaren att försöka hitta en lösning för att S.R. skulle kunna ha en fortsatt anställning, yttrat om stiftsledningen att den antingen ljuger eller är helt inkompetent.

S.R. har i ett telefonsamtal med T.L. den 26 januari 2007, då han uteblivit från ett möte med T.L. utan att meddela i förväg, yttrat: "Ska det vara så jävla svårt att förstå att jag är sjuk?" S.R. hade sjukanmält sig den 22 januari 2007 men därefter skickat flera e-postmeddelanden till T.L., varför denne utgick från att S.R. inte längre var sjuk och därför skulle komma till mötet.

Bristande förtroende

S.R:s misskötsamhet och agerande de sista två åren före avskedandet har inneburit att det ömsesidiga förtroendet mellan honom och stiftets ledning är lika med noll. Han har på detta sätt själv gjort sig omöjlig att användas som stiftets juridiska expert vid möten, förhandlingar, utredningar m.m.

Föreningsrättskränkning

Arbetsgivaren har hela tiden respekterat S.R:s fackliga uppdrag och är väl medveten om lagen om facklig förtroendeman. Arbetsgivaren har inte heller uttalat att det skulle vara oförenligt med S.R:s anställning att vara facklig förtroendeman.

Biskop E.H. har inte ifrågasatt S.R:s fackliga uppdrag. Biskopen har endast frågat Svenska kyrkans generalsekreterare L.F. om det är möjligt att vara både förste stiftsjurist och facklig förtroendeman. Då F. sagt att så är fallet har biskopen nöjt sig med det beskedet. Efter att biskop E.H. fått denna kunskap menade han sig inte ha, eller ens ha rätt att ha, några synpunkter på S.R:s fackliga uppdrag utan respekterade självklart detta. Karlstads stift har också respekterat att S.R. inte kunnat fullgöra alla arbetsuppgifter som han tidigare haft och som fortsatt skulle ingå i hans tjänst. Arbetsgivaren har accepterat rådande situation och tillfört kansliet extern juridisk hjälp där så påkallats.

Arbetsgivaren respekterar föreningsrätten och har inte vidtagit några åtgärder till skada för S.R. I stället för att, som S.R. påstår, hindra honom i det fackliga uppdraget har arbetsgivaren inte påtvingat honom några arbetsuppgifter som han inte ansåg sig kunna utföra på grund av sitt fackliga uppdrag. Arbetsgivaren har också generöst beviljat honom alla de ledigheter som han begärt på grund av sitt fackliga uppdrag.

Omplacering

Arbetsgivaren har inte sedan den 1 januari 2005 omplacerat S.R., talat om det eller hotat med det. Arbetsgivaren har över huvud taget inte nämnt ordet omplacering eftersom det inte varit aktuellt.

Den 24 november 2006 fastställde arbetsutskottet ny befattningsbeskrivning och tjänstetitel för S.R. och beslutade att han skulle ha reglerad arbetstid. Detta för att han skulle kunna utföra sina arbetsuppgifter på ett tillfredsställande sätt, vilket inte varit fallet sedan omorganisationen den 1 januari 2005. Samtidigt sade arbetsgivaren upp överenskommelsen om kompensation för utebliven övertidsersättning från mars 2001 i enlighet med bestämmelserna i Kyrkans avtal 05. S.R. skulle i stället komma att erhålla kompensation för övertidsarbete enligt gällande kollektivavtal. Beslutet verkställdes inte eftersom Jusek påkallade tvisteförhandling och ska ses mot bakgrund av S.R:s allvarliga misskötsamhet under flera år. Det var ett försök från stiftet att få ordning på hans arbetssituation. Då han så klart gav uttryck för att han ensam ville bestämma över sin arbetssituation, verkställdes aldrig beslutet. Detta beslut kan således aldrig jämföras med en omplacering.

Tvåmånadersregeln

Invändning om tvåmånadersregeln har S.R. anfört först vid den muntliga förberedelsen. Karlstads stift menar att denna invändning ska ses som en ny grund för talan och att den därför såsom för sent åberopad inte får göras gällande. I andra hand hävdas att stiftet inte har försummat tvåmånadersfristen.

S.R.

S.R. har tillagt följande till bemötande av vad stiftet lagt honom till last.

Översyn av ledamöter i stiftsfullmäktige

Det är osäkert när motion avseende antal ledamöter lämnades till honom. Det är dock klart att han, trots flera påminnelser, först den 20 april 2007 erhöll datasimulering som nödvändigt underlag för utredning och motionens besvarande. Föredragningslista för stiftsfullmäktigemötet den 13 juni 2007 upprättades den 11 maj samma år utan att motionen togs upp och föranledde inga kommentarer. Utredningen lämnades av honom till stiftskansliet den 5 juli 2007. Utredningstiden för honom var alltså den 20 april - 5 juli 2007. Han bestrider att handläggningen var långsam.

Översyn av reglemente och instruktioner

Inför ny mandatperiod år 2006 för stiftets förtroendevalda gav S.R. efter muntlig förfrågan också ett muntligt råd till I.B. att det saknades skäl att göra förändringar i stiftsstyrelsens reglemente och instruktioner, då det inte

hade gjorts förändringar i kyrkoordningen som föranledde något behov av att se över reglementet. Stiftsstyrelsens arbetsutskott beslöt den 9 juni 2006 att översyn skulle göras och S.R. hänvisade till tidigare angivet råd.

Delegationsordning och IT-policy

S.R. fick inget uppdrag att se över delegationsordningen, som på hans initiativ hade fastställts i januari 2005. Han fick en muntlig förfrågan därom under år 2006. Direktiv eller instruktioner saknades. Översynen redovisades den 6 februari 2007.

Härefter gavs uppdrag att utarbeta IT-policy i mars 2007. Eftersom befattningsbeskrivning avseende delegationsordningen saknades och först måste fastställas, kunde fullständigt förslag redovisas först den 9 juli 2007, men fördröjdes till den 12 juli 2007 med hänsyn till aviserat avskedande.

Arkivfrågor

I avseende på arkivfrågor saknades uppgifter om ansvar och befattning med dessa i S.R:s befattningsbeskrivning, som fastställdes i november 2005. Emellertid har S.R. medverkat i arkivhanteringen. Budgetäskande för år 2007 inlämnades den 21 augusti 2006 och för 2008 inlämnades dessa den 6 juli 2007.¹ Verksamhetsberättelse för år 2005, som redovisades för stiftsstyrelsen under våren 2006, rapporterade S.R. bl.a. att översyn av stiftets arkiv slutförts i samverkan med Värmlandsarkiv. Han redovisade för ledningsgruppen i februari 2006 rutiner för hur arkivfrågor skulle hanteras internt inom stiftskansliet. Arkivfrågor i olika avseenden har löpande behandlats och redovisats utan presentation av tids- och arbetsplan från ledningsgruppen.

PULS

Beträffande PULS kom initiativet från S.R. Han tog kontakt med Lunds stift och upprättade godkänd agenda den 6 februari 2007. Lunds stift hade emellertid under våren 2007 ingen tid för ett sammanträffande, vilket rapporterades till T.L., som den 9 februari 2007 lämnade beskedet att "vi skulle avvakta". Härefter har varken T.L. eller någon annan hört av sig till S.R. i den frågan.

Samverkansavtal

S.R. har skrivit stiftets samverkansavtal. Detta var ett uppdrag från den 3 mars 2006. Uppdraget var omfattande och komplicerat, och hade karaktär av process med omfattande rättsutredningar. Samverkansavtalet hade under arbetets gång föregåtts av flera rapporteringar till såväl beredningsgrupp som arbetsutskott, varit föremål för MBL-förhandlingar, yttrande och godkännande från fackliga organisationer och så sent som den 7 maj 2007 erhöll S.R. ett mail från T.L. om att "SKTF:s undertecknande av samverkansavtalet tydligen fastnat någonstans och att naturvetarförbundet ännu inte lämnat förhandlingsfullmakt för undertecknande av avtal".

Personalhandbok

S.R. tog under hösten 2005 initiativ till utarbetandet av en personalhandbok. Självklart fanns ingen tidsplan, arbetsplan eller instruktion, då han själv tog initiativet. Arbetet utgjorde en process, där han var beroende av bidrag och insatser från samtliga kollegor och chefer. Arbetet motarbetades under lång tid genom brist på möjligheter att presentera arbetet på stiftskansliets interna datanät. Presentationen av personalhandboken skedde den 13 december 2006 med S.R. närvarande. Det är felaktigt att påstå att boken färdigställdes först sommaren 2007, då en personalhandbok alltid måste följas upp och uppdateras. Personalhandboken kan lika gärna sägas vara färdigställd när den presenterades i december 2006, som under sommaren 2007. Arbetet pågick fortlöpande under hela år 2006 och exempelvis lämnade T.L. sitt bidrag först den 6 december 2006 trots flera påminnelser. Presentationen skedde alltså den 13 december 2006, dvs. en vecka efter att T.L. hade

lämnat sitt bidrag. Nya bidrag till personalhandboken lämnades också under år 2007 och S.R. mottog det senaste bidraget den 3 juli 2007. För tiden därefter hade han semester och var avstängd från sitt arbete.

Löne- och MBL-förhandlingar

I S.R:s befattningsbeskrivning finns ingenting om löne- och medbestämmandeförhandlingar. Han har dock arbetat med dessa frågor i den mån han har blivit tillfrågad. Han hade inte ansvar för sådana förhandlingar, även om arbetsgivaren nu påstår att han tillsammans med enhetscheferna skulle företräda arbetsgivaren. S.R. biträdde självklart enhetscheferna i den mån han blev tillfrågad och jävssituation inte förelåg. Frågan om förhandlingsansvar hade tidigare fastställts i delegationsbestämmelser från den 28 januari 2005. Det torde vara ostridigt att förhandlingsansvar i personalfrågor låg hos enhetscheferna enligt fastställd delegationsbestämmelse.

Råd i rättsliga frågor

S.R. har haft ansvar för att ge råd i rättsliga frågor, däribland jämställdhetsfrågor. Han har aldrig nekat att ge råd. Det har dock åtskilliga gånger inträffat att han inte tillfrågats och då har resultatet blivit felaktigt. Han har informerat samtliga på stiftskansliet om att vara försiktiga med visstidsanställningar. Det är dock så att i vart fall en av enhetscheferna nära nog regelmässigt underlåtit att tillfråga S.R. Det fanns ingen rutin på stiftskansliet att personalärenden skulle lämnas till S.R. före behandling och anställning. Under år 2007 infördes rutiner om att personalärenden skulle lämnas till S.R. för sakkunnigutlåtande, vilket medförde att tidigare problem med att visstidsanställningar övergick till fasta anställningar upphörde. I sammanhanget kan nämnas att ledningsgruppen saknade personal med personalvetarkompetens eller juridisk kompetens. Detta har gjort att S.R:s arbete försvårats, då personal inte alltid identifierat problemställningen och alltså inte rådfrågat honom.

Arbetstider

S.R. arbetade under perioden den 1 juli 2005 - 30 juni 2007 varannan vecka. Det inträffade ganska ofta att han inkallades till olika arbetsuppgifter under sina lediga veckor. För den då arbetade tiden fick han kompensationsledighet. Under sådana omständigheter framstod det för många som att S.R. kom och gick, medan hans arbetstider faktiskt var reglerade. Arbetsgivaren har räknat upp åtta olika tider med påståenden om att S.R. varit frånvarande. Det är riktigt, men han har lämnat godtagbara förklaringar till frånvaron. Exempelvis var den 27 november 2005 en söndag. Han har också förklarat att han ville att man inför möten skulle ge honom påminnelser, då hans arbetsrelaterade sjukdom från åren 2000/2001 fortfarande gav sig till känna åren 2006/2007. S.R. förnekar att han avvikit från sin tjänstgöring. Påståendet om att han lämnade en tvådagarskurs en timme innan den avslutades förtjänar inget bemötande.

Det är riktigt att ärenden inte blivit slutförda, då S.R. ju i augusti 2007 blev avstängd från sin arbetsplats. För tiden dessförinnan förnekar han att han inte slutförde vad han ålagts.

Beträffande s.k. lönetillägg fr.o.m. den 1 mars 2001 har arbetsgivaren först i PM med avskedandegrunder tagit upp invändningar mot överenskommelsen.

UTREDNINGEN I MÅLET

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På begäran av S.R. har hållits förhör med honom under sanningsförsäkran samt vittnesförhör med dåvarande ombudsmannen vid Jusek, A.E., och biskop emeritus B.W. På begäran av Karlstads stift har hållits förhör under sanningsförsäkran med biskop E.H. samt vittnesförhör med enhetschefen T.L., stiftsstyrelsens förste vice ordförande S-E.K., stiftsstyrelsens sekreterare I.B., enhetschefen K.B., stiftsjuristen I.S., stiftspsykologen M.L., förbundssekreteraren (i Karlstads stifts församlingsförbund) L.O., avtalssekreteraren (i Församlingsförbundet) Y.W. och Svenska kyrkans generalsekreterare L.F.

Parterna har åberopat omfattande skriftlig bevisning.

DOMSKÄL

Allmänt om förutsättningar för avskedande eller uppsägning av personliga skäl

Enligt 18 § första stycket anställningsskyddslagen får avskedande ske, om arbetstagaren har grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Avskedandeåtgärden, dvs. det i princip omedelbara avbrytandet från arbetsgivarens sida av ett anställningsförhållande, tar sikte på verkligt allvarliga förseelser av en anställd. Det är då fråga om förfaranden som inte rimligen skall behöva tålas i något rättsförhållande.

En fråga som rätten har att ta ställning till i målet är alltså om S.R. kan anses ha grovt åsidosatt sina åligganden mot Karlstads stift.

Det förhållandet att giltig grund inte förelegat för ett avskedande leder inte utan vidare till att avskedandet ska förklaras ogiltigt. Som anges i 35 § första stycket anställningsskyddslagen kan en ogiltigförklaring ges endast om avskedandet skett under omständigheter som inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning.

Enligt 7 § anställningsskyddslagen ska en uppsägning från arbetsgivarens sida vara sakligt grundad. En uppsägning är inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig, dvs. omplacerar arbetstagaren. Bestämmelsen är tillämplig såväl när det föreligger arbetsbrist som då arbetsgivaren överväger att säga upp en arbetstagare på grund av dennes personliga förhållanden.

Bedömningen huruvida omständigheterna kan anses ha räckt till för en giltig uppsägning ska ske från väsentligen andra utgångspunkter än bedömningen av om avskedande kunnat äga rum. Den senare åtgärden tar typiskt sett sikte på enskilda händelser i form av grova överträdelser av vad som åligger arbetstagaren såsom anställd. I uppsägningsfallet däremot ska prövningen mera inriktas på de slutsatser om arbetstagarens fortsatta lämplighet som kan dras av vad som har förekommit (prop. 1973:129 s. 124 f., jfr prop. 1981/82:71 s. 65). Härvid kommer även omplaceringsfrågan in i bilden (AD 1996 nr 82). Först vid klart dokumenterad olämplighet anses kravet på saklig grund vara uppfyllt.

Vid bedömningen av om det finns saklig grund för uppsägning har anställningstiden betydelse. Den som har varit anställd under mycket kort tid kan enligt motiven till 7 § inte göra anspråk på samma mått av anställningsskydd som den som har flerårig verksamhet hos arbetsgivaren bakom sig.

Arbetsgivaren har bevisbördan för att det förelegat laglig grund för avskedande eller saklig grund för uppsägning.

En arbetstagare kan missköta sitt arbete på olika sätt. Till misskötsamhet kan räknas bl. a. olovlig utevaro eller sen ankomst, olämpligt uppträdande, försumlighet vid utförandet av förelagda arbetsuppgifter, brott mot ordningsregler m.m.

Arbetsdomstolen har flera gånger framhållit att det normalt krävs av en arbetsgivare, som överväger en uppsägning på grund av misskötsamhet, att denne först på ett otvetydigt sätt klargör för arbetstagaren att dennes anställning är i fara samt bereder arbetstagaren möjlighet att mot bakgrund av ett sådant otvetydigt besked söka åstadkomma rättelse av påtalade brister. Det finns å andra sidan exempel på fall där Arbetsdomstolen har funnit situationen vara sådan att kravet på en varning/tillsägelse fick anses ha varit överspelat. Arbetsdomstolen har (AD 2002 nr 58) uttalat följande. "Vilka krav som kan ställas på att en arbetsgivare före en uppsägning skall varna arbetstagaren och erinra om att denne genom sitt handlande riskerar sin anställning bör naturligtvis också vara beroende av vad arbetstagaren låtit komma sig till last. Särskilt stränga krav på sådant bör inte ställas om arbetstagaren på ett allvarligt sätt vid upprepade tillfällen åsidosatt sina grundläggande och självklara skyldigheter enligt anställningsavtalet och arbetsgivaren inte gett arbetstagaren anledning att anta att arbetsgivaren accepterar arbetstagarens beteende."

I ett anställningsförhållande krävs av arbetstagaren att han är lojal mot arbetsgivaren. Lojalitetskravet ingår som ett led i anställningsavtalet. Den grundläggande synpunkten är att arbetstagaren inte får skada arbetsgivaren. Anställningen grundar förpliktelser som går längre än vad som gäller i kontraktsförhållanden i allmänhet; de ligger vid sidan av själva arbetsprestationen och skulle därför kunna karakteriseras som biförpliktelser. Arbetstagaren är skyldig att i vissa lägen sätta arbetsgivarens intresse framför sitt eget samt att undvika lägen där han eller hon kan

komma i en pliktkollision (se Folke Schmidt, Löntagarrätt, 1994 s. 257 f. och AD 1993 nr 18).

Arbetsdomstolens praxis utgår från att en arbetstagare ska ha det kunnande och den förmåga som anställningen förutsätter, men också att den anställda är skyldig att utnyttja sin skicklighet, dvs. att göra sitt bästa. En uppsägning kan ske av sådana skäl först om arbetstagarens prestationer väsentligt understiger vad arbetsgivaren normalt borde ha kunnat räkna med eller att arbetstagarens brister vållar arbetsgivaren påtagliga olägenheter.

Tvåmånadersregeln

Enligt 18 § andra stycket anställningsskyddslagen får ett avskedande inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt 30 § anställningsskyddslagen eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för avskedandet. Arbetsgivaren får dock grunda avskedandet enbart på omständigheter som han har känt till mer än två månader, om tidsöverdraget berott på att han på arbetstagarens begäran eller med dennes medgivande dröjt med underrättelsen eller avskedandet eller om det finns synnerliga skäl för att omständigheterna får åberopas. Motsvarande bestämmelse finns beträffande uppsägning i 7 § fjärde stycket anställningsskyddslagen.

Föreningsrättskränkande uppsägningar

Ett avskedande eller en uppsägning som riktas mot en facklig förtroendemän uteslutande på grund av att han eller hon är fackligt aktiv är inte sakligt grundad. Det ankommer på arbetstagarparten att visa sannolika skäl för att en kränkning av föreningsrätten har ägt rum.

TINGSRÄTTENS BEDÖMNING

En första huvudfråga som tingsrätten har att ta ställning till gäller om avskedandet av S.R. har varit lagligen grundat. Skulle domstolen finna att detta inte är fallet, har domstolen att gå in på en andra huvudfråga, nämligen om avskedandet ägt rum under omständigheter som inte ens skulle ha varit tillräckliga för en giltig uppsägning.

S.R:s arbetsprestationer m.m.

Stiftet har gjort gällande att S.R. i ett antal angivna fall skött sina arbetsuppgifter på ett otillfredsställande sätt eller i ett par fall inte alls utfört uppgifterna. Detta gäller arbetsuppgifter avseende översyn av ledamöter i stiftsfullmäktige, översyn av reglemente och instruktioner, IT-policy, arkivfrågor, pastoralt utvecklingsprogram (PULS), samverkansavtal och personalhandbok. Stiftet har också påstått att S.R. inte gett stiftet det stöd och den rådgivning som stiftet borde ha fått från honom i hans egenskap av stiftets juridiska expert. Vidare har stiftet lagt honom till last att han gett felaktiga råd i fråga om två visstidsanställningar. Stiftets påståenden

gentemot S.R. går uppenbarligen ut på att det inte rört sig om bristande kompetens hos honom utan om att han medvetet gjort ett dåligt arbete, dvs. i denna mening misskött sitt arbete.

Översyn av antalet ledamöter i stiftsfullmäktige

Av utredningen har framgått att översynen av antalet ledamöter i stiftsfullmäktige initierades genom en ledamots motion hösten 2004. Det är ostridigt att S.R. haft till uppgift att göra denna översyn och presentera ett förslag. Uppgifterna som E.H. och T.L. lämnat kan sammanfattas enligt följande. S.R. fick ett uppdrag från stiftsstyrelsen i början av år 2005. Motionären hade önskat att resultatet av översynen skulle vara klart inför det nästkommande kyrkovalet, men den tiden var för kort eftersom frågan, som var politiskt känslig, också skulle förankras hos de förtroendevalda. Fullmäktige förväntade sig att inför sitt möte i slutet av år 2005 ha fått en redovisning, men ingenting hände, inte heller under år 2006. S.R:s arbete drog ut på tiden i sådan grad att biskopen fick stå till svars inför förtroendevalda som ansåg att stiftsfullmäktigeutredningen hade skötts illa. Efter att ha kontaktats av biskopen framlade T.L. i början av år 2007 en tidsplan för S.R. så att utredningen skulle bli klar inför stiftsstyrelsens arbetsutskott, helst i april, och därefter fullmäktigemötet i juni samma år. S.R. uppgav att han behövde få fram en datorsimulering av hur förändringen skulle inverka på mandatfördelningen, men sade i ett samtal med T.L. i februari 2007 att själva utredningen i stort sett var klar och snart kunde läggas fram trots att simuleringen inte var gjord. Utredningen lämnades in först den 5 juli 2007. Utredningen var ingen svår uppgift i förhållande till S.R:s kompetens och ansvarsområden.

S.R. har förklarat att väntan på datasimuleringen, som erhöles först den 20 april 2007, gjorde att utredningen inte kunde bli färdig tidigare än vad som blev fallet.

Det är ostridigt att S.R. hade i uppdrag att göra utredningen angående stiftsfullmäktige och utrett att han fick uppdraget i början av år 2005. Enligt tingsrättens mening måste S.R. i tidigt skede ha förstått att hans arbete skulle vara klart i rimlig tid. Han hade därför att planera arbetet efter den förutsättningen. Tingsrätten kan inte finna någon rimlig förklaring till att arbetet tagit så lång tid, mer än två år, att utföra. Han måste anses ha skött denna arbetsuppgift på ett högst otillfredsställande sätt. Tillräckligt belägg för att det varit fråga om arbetsvägran finns emellertid inte.

Översyn av delegationsordning m.m.

Uppgifter ur förhören med T.L. och I.B. kan sammanfattas enligt följande. Efter kyrkovalet år 2005 fanns anledning att se över styrdokumentet för beslutandeorganen (stiftsstyrelsen och arbetsutskottet), delegationsordning och instruktioner. S.R. kontaktades av I.B. i december 2005 med frågor om det fanns något att tänka på inför den nya mandatperioden. Frågorna hörde till S.R:s ansvarsområde, varför han inte skulle behöva ges något uppdrag. T.L. fann inte att han själv behövde beordra S.R. Eftersom det var en ny

mandatperiod borde arbetet vara klart senast under våren 2006. S.R. lämnade in sin översyn först efter att han varslats om avsked i juli 2007. I hans utredning saknades emellertid uppgifter om hur IT-säkerhetsfrågor skulle komma att påverka delegationsordningen. IT-policyfrågorna var inte med.

Tingsrätten finner det klarlagt att S.R. haft de angivna arbetsuppgifterna, som inte framstår som komplicerade, och att han påtagligt försummat dessa. Tillräcklig grund för att beteckna detta som arbetsvägran finns dock inte.

Arkivfrågor

S.R. har förnekat att han haft ansvar för arkivfrågor, men bekräftat att han arbetat med sådana frågor. Enligt vad som framgått av bl.a. förhöret med T.L. hade S.R. ett konkret uppdrag att genom kontakter med Värmlandsarkiv finna en ersättare när en projektanställd slutade, men utförde han inte uppdraget vilket fick till följd att det inte kom någon ersättare.

Enligt tingsrättens mening är det utrett att S.R. haft en arbetsuppgift som han inte slutfört trots att han borde ha gjort det.

PULS

S.R. har bekräftat att det ingått i hans arbetsuppgifter att handha kontakterna med Lunds stift angående Pastoralt utvecklingsprogram. Det är, genom den utredning stiftet lagt fram, bl.a. vittnesförhöret med T.L., vidare klarlagt att ett möte mellan bl.a. S.R. och en företrädare för Lunds stift ägde rum i augusti 2006, att S.R. tog nästa kontakt med Lunds stift i februari 2007, varvid S.R. fick svaret att återkomma i maj, samt att han tog nästa kontakt i början av juli 2007. S.R. kom inte att redovisa något resultat av sitt arbete.

S.R. kan inte anses ha slutfört den arbetsuppgift han haft. Detta måste anses bero på att han dröjt med kontakterna med Lunds stift.

Samverkansavtal

Det är ostridigt att S.R. hade en arbetsuppgift som bestod i att för stiftet arbeta fram ett samverkansavtal med de fackliga organisationerna. Det är vidare utrett att han fått uppdraget någon gång under våren 2005 samt att T.L. påminde honom hösten 2005 och tog upp det med honom i bl.a. e-brev i februari 2006, varvid S.R. uppgav att han behövde 2-3 månader på sig, samt att arbetet var klart först år 2007. Han har inte gett någon rimlig förklaring till denna tidsutdräkt. Enligt tingsrättens bedömning har han grovt misskött denna arbetsuppgift.

Personalhandbok

Det är ostridigt att S.R. haft ett ansvar för uppgiften att göra en personalhandbok och att han uteblev från ett ledningsgruppsmöte den

8 december 2006 då handboken skulle presenteras. Enligt vad T.L. uppgett hade S.R. uteblivit även från tidigare möten under arbetet med handboken. Vidare hade det, enligt T.L., varit meningen att handboken skulle finnas tillgänglig på stiftskansliets intranät dagen efter att den presenterats för personalen den 13 december och var det en annan medarbetare, C.K., förtjänst att handboken slutligen kom ut på intranätet, vilket skedde i juli 2007. S.R:s uppfattning är däremot att han inte uteblivit från möten som han känt till och att andras bidrag till personalhandboken lämnades in sent.

Tingsrätten finner det klarlagt att S.R. uteblev från vissa möten, bl.a. då personalhandboken skulle presenteras för stiftskansliets ledningsgrupp den 8 december 2006, samt att handboken inte, som det var avsett, var i sådant skick att den kunde hållas tillgänglig på intranätet fr.o.m. december 2006. S.R. måste anses bära ett ansvar för detta. Vidare har det framgått att handboken lades ut på intranätet först under sommaren 2007. Vad som orsakade att färdigställandet för presentation på intranätet dröjde till dess får dock anses något oklart. Det är inte visat att S.R. bar skulden till denna fördröjning.

Bristfällig juridisk rådgivning och juridiskt stöd

Karlstads stift har med avseende på bristfällig juridisk rådgivning åberopat, som konkret exempel, att S.R:s bristfälliga juridiska rådgivning gett upphov till att två visstidsanställningar kom att omvandlas till tillsvidareanställningar, i strid mot vad stiftet hade avsett.

Tingsrätten finner, genom vad bl.a. K.B. och S-E.K. uppgett, att S.R. varit inblandad i stiftets handläggning av ärendet, att S.R. inte, trots att det ankommit på honom, gett erforderliga råd samt att detta fått den för stiftet oönskade följden i fråga om de två anställningarna. Stiftet har enligt tingsrättens mening haft fog för att uppfatta detta agerande från S.R. som illojalt.

Karlstads stift har vidare åberopat att S.R. inte talat rent ut och ofta inte gett några besked. I den mån detta avser andra händelser än vad stiftet påtalat i övrigt, är påståendena alltför oprecisa för att kunna beaktas.

Kränkande uttalanden från S.R.

Stiftet har angett att ett flertal uttalanden från S.R. varit kränkande, och särskilt lyft fram att han, i augusti 2007, en tid efter att han hade underrättats om avskedande, inför biskop E.H. och enhetschefen T.L. sagt att biskopen antingen ljuger eller är helt inkompetent samt att han i maj 2006 inför T.L. påstått att biskopen far land och rike kring och ifrågasätter hans fackliga uppdrag inför kreti och pleti. Vidare har åberopats att S.R. i januari 2007 frågat T.L.: "Ska det vara så jävla svårt att förstå att jag är sjuk?" S.R. har förklarat att han inför biskopen i augusti 2007, efter att biskopen uppträtt mycket provokativt mot honom, sagt att stiftsstyrelsen, om den beslutat att avskeda honom, antingen ljuger om avskedandeskäl eller är inkompetent eftersom ingen hade talat med honom om påstådda avskedandeskäl.

Tingsrätten finner det utrett att S.R. uttalat sig på det sätt som stiftet påstått. Vad han yttrat i augusti 2007 framstår som stötande, även med hänsyn till att S.R. ansåg att det avskedande han underrättats om var ogrundat, mot bakgrund av att det pågick försök från Juseks sida att han skulle få fortsatt anställning. Alla yttranden ger, sammantaget, en bild av att S.R. under de senaste åren av sin anställning haft en dålig relation till och ett bristande förtroende för arbetsledningen.

Lönertillägg, övertidskompensation

Det är utrett att S.R., enligt avtal med arbetsgivaren, fram till den 1 mars 2001 haft rätt till övertidskompensation och därefter, som ersättning för förlorad rätt till övertidskompensation, fått den fasta kontanta månadslönen höjd med 3 000 kr. Vad som härvid framkommit innebär inte att det kan anses visat att S.R. agerat illojalt eller klandervärt.

Glömska samt underlåtenhet att hålla tider och vara anträffbar

Stiftet har gjort gällande att S.R. åtskilliga gånger glömt det som skulle göras, att han inte hållit avtalade tider och att han inte varit anträffbar på arbetsplatsen då han skulle vara det. Stiftet har nämnt bl.a. möten med enhetschefen T.L., möte med medarbetare och stiftets ledningsgrupp angående personalhandboken, möte angående arkivfrågor och med en projektgrupp avseende kyrkovalet. Vidare har stiftet påstått att han för arbetsledningen varit svår att få tag på. S.R. har, som tingsrätten uppfattat det, bestritt ansvar för några försummelse i dessa avseenden och bl.a. hänvisat till, vad gäller glömska, att han haft kvarvarande problem med minnet efter den sjukdom som föranlett sjukskrivning åren 2001-2002. Han har åberopat ett läkarintyg för att visa att han alltsedan dess medicinerat mot kvarvarande sjukdomssymtom på bl.a. glömska och koncentrationsstörning.

Uppgifter från bl.a. S-E.K. och T.L. har bekräftat vad stiftet nu påstått. Tingsrätten kan inte komma fram till annat än att S.R. i en för omgivningen påtaglig utsträckning uteblivit från möten eller glömt avtalade tider. Den förklaring som S.R. lämnat är inte godtagbar. Eventuella kvarvarande verkningar av ett sjukdomstillstånd måste han ha varit väl medveten om, och hans ståndpunkter i övrigt i målet går ut på att han varit mycket väl kvalificerad och lämpad, i förhållande till de arbetsuppgifter och det ansvar han anförtrots i den nya organisationen inom stiftskansliet sedan år 2005. När det gäller frågan om S.R. varit anträffbar i tillräcklig utsträckning är anklagelserna mot honom och de uppgifter som lämnats relativt allmänt hållna. Stiftet borde ha kunnat dokumentera i vilken utsträckning S.R. varit otillgänglig när han i stället borde ha varit tillgänglig. Den brist på utredning som föreligger i denna del bör gå ut över arbetsgivaren, som har bevisbördan för sitt påstående.

Begärd och erhållen ledighet

Det är ostridigt att S.R. beviljats ledighet efter att han, med hänvisning till förtroendemannalagen (lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen) begärt ledigt, enligt e-brev till T.L. den 6 december 2006.1 begäran hänvisade han till sitt eget arbetsrättsliga ärende. Stiftet har gjort gällande att detta utgjort oskäligt mycket ledighet och därför är att anse som illojalt. Stiftet har påpekat att S.R. efteråt inte lät stiftet ta del av den utredning som han begärt ledigt för att utföra. S.R. har å sin sida gjort gällande att han aldrig utnyttjade den beviljade ledigheten.

E.H. har uppgett att han och T.L. fann S.R:s ledighetsansökan oerhört märklig, men att man beslutade sig att vara generös mot bakgrund av de konflikter som förelåg med honom.

Enligt 6 § förtroendemannalagen har en facklig förtroendeman rätt till den ledighet som fordras för det fackliga uppdraget. Ledigheten får inte ha större omfattning än som är skäligt med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen.

Stiftet har inte närmare angett på vilken grund den begärda och beviljade ledigheten skulle anses oskälig. Det framgår, för övrigt, inte av S.R:s begäran, rubricerad som "begäran om kompledighet", att han begärde betald ledighet. Tingsrätten finner mot denna bakgrund inte tillräcklig grund för att anse ledigheten oskälig och därmed inte heller för att beteckna handlandet som illojalt. Hans förfarande kan dock ses som ett uttryck för det bristande förtroende S.R. haft för arbetsledningen.

Missbruk av fackligt uppdrag, m.m.

Av utredningen har framgått att S.R. fr.o.m. inledningen av år 2005 blev fackligt ombud för Jusek på sin arbetsplats.

Stiftet har anfört att stiftet inte ifrågasatt att S.R. tagit på sig det fackliga uppdraget men påstått att han missbrukat detta uppdrag och att han därigenom visat illojalitet mot arbetsgivaren genom att kritisera arbetsgivaren från sin fackliga position. Som ett exempel har stiftet angett att han vid MBL-förhandling avseende handlingsplan för jämställda löner riktat, för Jusek, invändningar mot hur planen tagits fram och yrkat ajournering, när han i stället, i sin anställning som stiftsjurist, kunde ha uppmärksammat arbetsgivaren i ett tidigare skede på de invändningar som kunde finnas. Tingsrätten finner att det ålegat S.R., trots det fackliga uppdraget, att bistå arbetsgivaren och att det i det nyssnämnda avseendet inte förelegat någon motsatsställning till det fackliga uppdraget. Agerandet framstår som påtagligt illojalt.

Även S.R:s försenade handläggning avseende samverkansavtalet har enligt stiftet varit ett exempel på att han missbrukat sitt fackliga uppdrag. Tingsrätten bedömer emellertid den kopplingen som osäker, även om angivna situation väl åskådliggör komplikationerna med hans fackliga uppdrag.

Stiftet har anført att man haft uppfattningen att S.R:s fackliga uppdrag skulle respekteras. Utifrån en sådan utgångspunkt kan stiftet inte rimligen rikta någon generell kritik mot S.R. för att han med hänvisning till sitt fackliga uppdrag avböjt att utföra vissa arbetsuppgifter för stiftet. Kritiken kan däremot ha fog för sig såvida S.R. handlat oförutsebart i detta avseende. Vid den bedömningen bör vägas in att stiftet måste anses ha haft ett ansvar för att självständigt bilda sig en egen uppfattning i fråga om vilka arbetsuppgifter S.R. kunde eller inte kunde förväntas utföra på grund av det fackliga uppdraget. Tingsrättens slutsats är att det inte är klarlagt att S.R. misskött det fackliga uppdraget i vidare mån än som nyss redovisats.

Frågor om tillämpning av tvåmånadersregeln

Innan det finns anledning att komma in på frågor om tillräckliga grunder för avskedande eller uppsägning måste tingsrätten ta ställning i fråga om tvåmånadersregeln. S.R. har hävdatt att de omständigheter som stiftet åberopat avser händelser som inträffat och varit kända för arbetsgivaren mer än två månader före underrättelse om avsked, och därför inte ska få åberopas, och att det inte framförts synnerliga skäl för att omständigheterna ska få åberopas.

Karlstads stift har hävdatt en motsatt uppfattning och vidare anført att S.R:s invändning inte ska få åberopas därför att han inte framfört invändningen i målet förrän vid den muntliga förberedelsen, dvs. inte första gången han fört talan i målet.

Tingsrätten konstaterar att S.R. inte åberopat tvåmånadersregeln förrän vid den muntliga förberedelsen och finner att detta varit för sent (jfr AD 1982 nr 161). Invändningen om preskription kan därför inte beaktas. Oaktat detta konstaterar tingsrätten att Karlstads stift inte grundat avskedandet enbart på omständigheter som arbetsgivaren känt till mer än två månader före underrättelsen om avskedande. Till de omständigheter som åberopats mot S.R. hör ju även händelseutvecklingen under de sista två månaderna före underrättelsen om avskedande.

Tvåmånadersregeln utgör således inget hinder för stiftet att åberopa de omständigheter som lagts S.R. till last.

Tingsrätten går nu över till att pröva om omständigheterna utgjort laglig grund för avskedande eller saklig grund för uppsägning.

Har giltig grund förelagat för att avskeda S.R. från sin anställning?

Bedömningen huruvida det förelagat giltig grund för avskedande ska hänföras till den situation som förelåg när Karlstads stift den 9 juli 2007 underrättade S.R. om att ett avskedande övervägdes (AD 1996 nr 82). Det finns dock möjligheter att åberopa omständigheter som blivit kända senare (jfr AD 1985 nr 97 och 1979 nr 25).

Det är alltså av särskilt intresse att se vad som var den utlösande faktorn när stiftet bestämde sig för att avskeda S.R. Vad E.H. och T.L. uppgett i detta avseende kan sammanfattas enligt följande. Ett e-brev från S.R. den 23 januari 2007 till T.L. uppfattades som att S.R. inte längre ville underställa sig arbetsledningen på stiftskansliet och lyssna på dess synpunkter och råd. S.R. hade arbetsuppgifter som inte blivit gjorda. På grund av hur situationen var mellan S.R. och stiftsledningen tilldelades han inte några nya arbetsuppgifter av större vikt. De uppfattade det som att S.R. ägnade större delen av sin arbetstid åt att processa och komma åt arbetsgivaren. Deras förtroende för honom var därför, inför sommaren 2007, mycket lågt och de såg det inte som att han kunde fortsätta att vara stiftets juridiska expert. Beslutet om avskedande kom därför att hans situation på stiftskansliet befanns ha blivit ohållbar. Vid möte med S.R. i augusti 2007, som hölls efter vädjan från Jusek genom ombudsmannen H.B. om att S.R. skulle få vara kvar inom stiftsorganisationen, var S.R. aggressiv och uttalade att biskopen antingen ljuger eller är inkompetent samt att "det här kommer att kosta er mycket". S.R:s version har delvis redovisats i ett tidigare avsnitt. Han har vidare tillstått att han uttalade sig om storleken på ett eventuellt avgångsvederlag genom att säga att prislappen skulle sättas utifrån förutsättningen att han blivit avskedad och att han sade åt biskopen att "kolla upp styrelseförsäkringen, den gäller inte vid lagbrott".

Vid prövningen av om det förelegat laglig grund för avskedande kan, i enlighet med det nyss anförda, beaktas även den efterkommande omständighet som utgjorts av S.R:s uttalanden gentemot stiftsledningen i augusti 2007.

Omständigheterna som inträffat fram till underrättelsen om avskedande kan – även om de är mycket graverande för S.R. – inte anses ha varit av sådant slag som kunnat föranleda ett omedelbart avslutande av anställningsförhållandet. Yttrandena gentemot biskopen vid mötet i augusti 2007 är allvarliga, mot bakgrund av att detta sammanträffande ostridigt hade det för S.R. vällovliga syftet att en fortsatt anställning för honom inom stiftet skulle diskuteras. Tingsrätten bedömer emellertid inte yttrandena som fullt så allvarliga att tillräckliga grunder för avskedande uppkommit.

Detta ställningstagande betyder att tingsrätten har att gå vidare i sin prövning och ta ställning till om avskedandet av S.R. ägt rum under sådana omständigheter som inte ens skulle ha varit tillräckliga för en giltig uppsägning.

Tillräckliga omständigheter för en giltig uppsägning?

Som tingsrätten tidigare varit inne på ska, i fråga om uppsägning, prövningen inriktas på de slutsatser om arbetstagarens fortsatta lämplighet som kan dras av vad som har förekommit. Härvid kommer även omplaceringsfrågan in i bilden (AD 1996 nr 82). Prövningen av arbetstagarens fortsatta lämplighet riskerar att inte bli rättvisande om inte nytillkomna omständigheter tas med i bedömningen.

Slutsatserna av vad tingsrätten kommit fram till i fråga om de omständigheter och händelser som stiftet åberopat gentemot S.R. är att hans fortsatta lämplighet för anställningen som stiftsjurist blivit högst diskutabel. I sammanhanget har även de senare tillkomna omständigheterna, S.R:s yttranden gentemot bl.a. biskopen den 17 augusti 2007, av betydelse. Helhetsbilden är att S.R:s arbetsprestationer i flera viktiga avseenden varit långt under vad som kunnat förväntas av honom, att han delvis handlat på ett illojalt sätt och att han verbalt uttryckt stark misstro mot arbetsledningen. Det är uppenbart att hans handlande orsakat arbetsgivaren stora olägenheter.

Det finns ingen anledning att tro att det dåligt utförda arbetet berott på bristande förmåga från S.R:s sida. Hans arbetsprestationer har ostridigt varit till full belåtenhet ända fram till år 2005. Därmed framträder i stället bilden av att S.R. inte gjort sitt bästa i arbetet. Man kan, som Karlstads stift gjort i målet, delvis beteckna hans handlande som misskötsamhet eller illojalitet. Denna hans försämrade inställning till sina åligganden som stiftets högste jurist måste, enligt rättens mening, ha sin förklaring i att han såg negativt på den nya organisation som gällde inom stiftskansliet fr.o.m. 2005 och innebar att han inte längre hade den uppburna chefsställning han tidigare haft.

Enligt tingsrättens mening bör S.R:s åsidosättanden m.m. av sina skyldigheter gentemot arbetsgivaren typiskt sett kunna utgöra saklig grund för en uppsägning. En samlad bild av omständigheterna visar tydligt på det orimliga i att låta en anställning bestå i en situation av förevarande slag. S.R. har emellertid också gjort gällande att stiftet inte klargjort för honom att han genom sitt beteende riskerade sin anställning, vilket enligt Arbetsdomstolens praxis kan krävas för att saklig grund för uppsägning ska anses föreligga. Det kan riktas kritik mot att S.R. inte fick någon sådan entydig varning innan han underrättades om avsked och bereddes möjlighet att mot bakgrund av ett sådant besked åstadkomma rättelse av påtalade brister.

Situationen för S.R. i förhållande till arbetsgivaren har emellertid, efter sammankomsten mellan parterna den 17 augusti 2007, otvetydigt blivit sådan att S.R. inte varit lämplig för fortsatt anställning, då hans handlande varit ägnat att i hög grad rubba det förtroende som stiftet måste kunna ha för honom som anställd. Kravet på varning/tillsägelse får anses ha blivit överspelat. Det har enligt tingsrättens mening inte heller varit skäligt att kräva att stiftet försökt att omplacera S.R. till något annat arbete.

Saklig grund för uppsägning har på grund av det anförda förelegat.

Det anförda innebär att S.R:s yrkande om ogiltigförklaring av avskedandet inte kan bifallas.

Skadestånd

S.R. har för det fall tingsrätten skulle finna att grund för avskedande inte förelegat men väl för uppsägning, yrkat ekonomiskt skadestånd men däremot inte, som talan slutligt bestämts, något allmänt skadestånd.

Stiftet får uppfattas ha vitsordat de yrkade beloppen som i och för sig skäliga. Tingsrätten finner att stiftet är skadeståndsskyldigt enligt 38 § anställningsskyddslagen. Såväl yrkade belopp motsvarande uppsägningslön som belopp avseende semesterersättning framstår som skäliga. S.R:s talan i denna del ska därför bifallas.

Vid den bedömning tingsrätten gjort i målet finns ingen anledning att ta ställning till frågorna om föreningsrättskränkning eller huruvida stiftets beslut den 24 november 2006 innebar en omplacering av S.R. Dessa omständigheter har endast åberopats angående talan om allmänt skadestånd enligt förstahandsyrkandena.

Rättegångskostnader

Enligt rättens mening har parterna vunnit ömsom. S.R. har också haft skälig anledning att få tvisten prövad. På grund härav bör förordnas att vardera parten ska bära sin rättegångskostnad.

S.R:s rättshjälp

John Bagger-Jørgensen har yrkat ersättning för uppdraget som rättshjälpsbiträde enligt ingiven kostnadsräkning och angett tidsåtgången för det arbete han utfört till 125 timmar. Enligt en huvudregel i 34 § rättshjälpslagen (1996:1619) ska rättshjälp upphöra när det arbete som biträdet har rätt till ersättning för enligt 27 § uppgår till 100 timmar. Rättshjälpsbiträdet ska anmäla till rätten när det arbete som biträdet lagt ned på uppdraget uppgår till eller närmar sig 100 timmar. Ett rättshjälpsbiträde som utan kontakter med rätten överstiger 100-timmarstaket har inte rätt till ersättning för det överstigande arbetet (NJA 2007 s. 752).

Tingsrätten finner att rättshjälpen ska upphöra och att skälig ersättning till John Bagger-Jørgensen motsvarar ersättning för 100 timmars arbete.

DOMSLUT

1. Tingsrätten avslår S.R:s i första hand framställda yrkanden om ogiltigförklaring av Karlstads stifts avskedande av honom och skadestånd med anledning därav.
2. Karlstads stift förpliktas att till S.R. utge ekonomiskt skadestånd dels motsvarande sex månaders uppsägningslön med 265 254 kr, jämte ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen (1975:635) från den 25 september 2007 till dess betalning sker, dels motsvarande semesterersättning med 33 156 kr.
3. Vardera parten ska bära sin rättegångskostnad.
4. Tingsrätten fastställer John Bagger-Jørgensens ersättning enligt rättshjälpslagen till 138 000 kr. Av beloppet avser 110 400 kr arbete och 27 600 kr mervärdesskatt. Av ersättningen har 39 000 kr utbetalats i förskott, varav 7 800 kr avseende mervärdesskatt.
5. S.R:s rättshjälp ska upphöra.