

Sammanfattning

En arbetsgivare har hävt ett anställningsavtal och åberopat avtalslagens ogiltighetsregler. Fråga om interimistiskt förordnande enligt 35 § andra stycket anställningsskyddslagen.

**ARBETSDOMSTOLEN**

Rotel 4:2

**PROTOKOLL**

2012-04-25

Beslut nr 37/12

Mål nr B 40/12

Aktbil. 7

Föredragning

i Stockholm

**DOMSTOLEN**

Karin Renman, referent, Marianne Hörding och Bo Almgren

**FÖREDRAGANDE/PROTOKOLLFÖRARE**

sekreteraren Malin Broman Lindfors

**PARTER (ej närvarande)****KLAGANDE**

N.B. i Åby

Ombud och rättshjälpsbiträde: jur. kand. Johan Levin, Advokatbolaget Wallin &amp; Söderberg AB, Dragarbrunnsgatan 44, 753 20 Uppsala

**MOTPART**

Norrköpings kommun, 212000-0456, 601 81 Norrköping

Ombud: arbetsrättsjuristen Johanna Read Hilmarsdottir,  
Sveriges Kommuner och Landsting, 118 82 Stockholm**SAKEN**

interimistiskt beslut enligt 35 § andra stycket anställningsskyddslagen

**ÖVERKLAGAT AVGÖRANDE**

Norrköpings tingsrätts beslut den 20 februari 2012 i mål nr T 3960-11

---

Tingsrättens beslut, se bilaga

N.B. har yrkat att Arbetsdomstolen med ändring av tingsrättens beslut interimistiskt förordnar att hans anställning, trots hävning, ska bestå till dess tvisten har slutligt avgjorts.

Norrköpings kommun (kommunen) har bestritt ändring.

Målet föredras varefter Arbetsdomstolen fattar följande

**BESLUT** (att meddelas 2012-05-16)

*Skäl*

Kommunen har som grund för sitt bestridande av yrkandet om interimistiskt förordnande anfört följande. Kommunen har inte avskedat N.B. med stöd av anställningsskyddslagen. Kommunen har i stället hävt anställningsavtalet med stöd av avtalslagens ogiltighetsregler. Detta innebär att det inte är möjligt att meddela ett interimistiskt beslut enligt 35 § andra stycket anställningsskyddslagen.

Arbetsdomstolen har tidigare slagit fast att 35 § andra stycket anställningsskyddslagen inte är tillämplig, om det råder tvist om lagens tillämplighet på anställningen, såvida inte domstolen finner att invändningen om att lagen inte är tillämplig uppenbart är ogrundad (se AD 2011 nr 9). Domstolen har också uttalat att 35 § andra stycket anställningsskyddslagen inte är tillämplig, om det föreligger tvist om det över huvud taget förelegat ett anställningsförhållande (se t.ex. AD 1991 nr 75). Bestämmelsen förutsätter med andra ord för sin tillämpning att det är ostridigt, dels att anställningen i fråga omfattas av anställningsskyddslagen – dvs. att undantagen i 1 § andra stycket anställningsskyddslagen inte är tillämpliga – dels att det förelegat ett anställningsförhållande mellan parterna den dag avskedandet påstås ha skett.

I det nu aktuella fallet är det ostridigt att anställningsskyddslagen i och för sig är tillämplig på anställningen. Parterna är också ense om att N.B. var anställd hos kommunen när han skiljdes från anställningen. Det parterna är oense om

är, om N.B. kan anses ha blivit avskedad på sätt som avses i anställningsskyddslagen.

Arbetsdomstolen har flera gånger uttalat att frågan, om en arbetsgivare haft rätt att häva ett anställningsavtal enligt avtalslagen, ska bedömas på samma sätt som frågan om arbetsgivaren haft rätt att avskeda arbetstagaren enligt anställningsskyddslagen (se t.ex. AD 1979 nr 143 och AD 1997 nr 36). Prövningen om det förelegat rätt till hävning alternativt avskedande innefattar då frågan, om skiljandet från anställningen skett under sådana omständigheter att inte ens saklig grund för uppsägning förelegat. Om utgången av domstolens prövning blir att arbetstagaren skiljts från anställningen utan att ens saklig grund för uppsägning förelegat, anses arbetstagaren avskedad utan laga skäl på sätt som avses i anställningsskyddslagen.

Med hänsyn härtill bör det, enligt Arbetsdomstolens mening, vara möjligt att pröva N.B:s yrkande om interimistiskt förordnande enligt 35 § andra stycket anställningsskyddslagen, trots att arbetsgivaren hävt anställningsavtalet och i första hand åberopat avtalslagens ogiltighetsregler.

För bifall till ett interimistiskt förordnande enligt 35 § andra stycket anställningsskyddslagen krävs enligt fast praxis i Arbetsdomstolen att övervägande skäl talar för att det inte har förelegat ens saklig grund för uppsägning.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

I målet är ostridigt att bakgrunden till att N.B. skildes från anställningen var att det kommit till kommunens kännedom att han tidigare blivit skiljd från sina studier vid polisprogrammet. Personalansvarnämnden vid Rikspolisstyrelsen fann i sitt beslut att han kränkt sina studiekamrater med kränkande tilltal och uttalanden, uppvisat invandringsfientliga åsikter samt varit misstänkt för sexuellt ofredande av en studiekamrat. Kommunen har gjort gällande att N.B., genom att inte berätta om avskiljandet från

polisprogrammet i samband med anställningsförfarandet, svikligen har förlett kommunen att ingå anställningsavtal med honom. Parterna är oense om N.B. informerade kommunen om avskiljandet från polisprogrammet innan han anställdes. Oavsett hur det förhåller sig med detta finner Arbetsdomstolen, utifrån den utredning som hitintills föreligger i målet, att övervägande skäl talar för att avskedandet har vidtagits utan att det har förelegat ens saklig grund för en uppsägning av N.B.. N.B:s yrkande om interimistiskt förordnande ska därmed bifallas och tingsrättens beslut ändras.

*Arbetsdomstolens ställningstagande*

1. Med ändring av tingsrättens beslut förordnar Arbetsdomstolen att N.B:s anställning, trots avskedandet, ska bestå till dess tvisten har slutligt avgjorts.
2. Arbetsdomstolen fastställer ersättning enligt rättshjälpslagen åt Johan Levin med 7 531 kr, varav 6 025 kr avser arbete och 1 506 kr avser mervärdesskatt.

Som ovan

Protokollet uppvisat

Malin Broman Lindfors  
(Malin Broman Lindfors)

Karin Renman  
(Karin Renman)

## Bilaga

Tingsrättens beslut (ledamot: Fredrik Lenter)

N.B. har väckt talan mot Norrköpings kommun och har såvitt nu är i fråga yrkat att tingsrätten gör en preliminär bedömning av anställningsförhållandet med stöd av 15 kap. 3 § rättegångsbalken på den grunden att hävningen tills vidare inte skall få verkställas och därefter prövar yrkandet med stöd av 35 § anställningsskyddslagen. Som grund för yrkandena har N.B. anfört att det förelegat ett anställningsförhållande som hävts med omedelbar verkan utan att det förelegat saklig grund för uppsägning och i andra hand att kommunens uppfattning av att hävningen av anställningsförhållandet inte omfattas av anställningsskyddslagen är uppenbart orgrundad.

Norrköpings kommun har bestritt yrkandet om ett interimistiskt beslut med stöd av 35 § anställningsskyddslagen. Som grund för bestridandet har Norrköpings kommun anfört att bestämmelsen inte är tillämplig i målet och i andra hand att det inte är uppenbart – för det fall tingsrätten finner att N.B. avskedats av kommunen – att han avskedats under sådana omständigheter som inte ens räckt till för en giltig uppsägning.

Till utveckling av sina yrkanden har N.B. i huvudsak anfört följande. Han har till sin arbetsgivare uppgett att han avskiljts från polisprogrammet. Norrköpings kommun får därför inte grunda avskedandet enbart på de uppgifterna. Någon upplysningsskyldighet har inte förelegat och N.B. har inte gjort sig skyldig till svek enligt avtalslagens regler. Inte heller har han varit i ond tro varför han inte genom svek förmått Norrköpings kommun att ingå anställningsavtalet. Eftersom hävning tar sikte på omständigheter som inträffat efter avtalets ingående så har anställningsavtal kommit till stånd och därmed gäller anställningsskyddslagens regler.

Tingsrätten meddelar följande

**BESLUT**

*Slut*

Tingsrätten lämnar N.B:s interimistiska yrkande utan bifall.

*Skäl*

En prövning med stöd av 35 § andra stycket lag (1982:80) om anställningsskydd (nedan anställningsskyddslagen) åsyftar frågan huruvida ett avskedande skett under sådana omständigheter att inte ens saklig grund för uppsägning förelegat (jfr prop. 1973:129 s. 281). Bestämmelsen förutsätter med andra ord för sin tillämpning att det förelegat ett avskedande enligt anställningsskyddslagens regler. En prövning enligt 35 § anställningsskyddslagen kan dock göras om domstolen finner att invändningen om att lagen inte är tillämplig är uppenbart orgrundad. Tingsrättens bedömning är att Norrköpings kommuns invändning om att hävningen av anställningsförhållandet inte omfattas av

anställningsskyddslagen, inte kan anses uppenbart ogrundad. Någon möjlighet till prövning enligt 35 § andra stycket anställningsskyddslagen mot den bakgrunden föreligger därmed inte.

För att den skyddande funktionen av 35 § anställningsskyddslagen ska kunna upprätthållas måste det finnas möjlighet till en preliminär bedömning av om anställningsskyddslagen ska anses tillämplig i en viss tvist. En sådan bedömning kan enligt Arbetsdomstolens mening ske med stöd av 15 kap. 3 § rättegångsbalken (jfr AD 1990 nr 50). I detta mål är det ostridigt att ett anställningsförhållande förelegat mellan Norrköpings kommun och N.B. En preliminär bedömning av anställningsförhållandet måste därmed rimligen ta sikte på frågan om den åtgärd som vidtagits mot N.B. är att hänföra till ett sådant avskedande som ska prövas med stöd av reglerna i anställningsskyddslagen eller om frågan är sådan att prövningen ska göras med stöd av avtalslagens regler. Av förarbetena till 15 kap. 3 § rättegångsbalken framgår att ett provisoriskt ordnande av rättsförhållandet mellan parterna, innan saken har prövats av domstol, inte bör ske utan starka skäl och att parternas motstridiga intressen i sådant fall bör vägas mot varandra (NJA 1943 II s. 186 och prop. 1980/81:84 s. 230). Vidare har Arbetsdomstolen i beslutet AD 1990 nr 50 slutit sig till att det i arbetsrättsliga tvister krävs alldeles övervägande skäl som talar för att anställningsskyddslagen är tillämplig för att på så vis kunna föregripa den slutliga prövningen.

Vad N.B. anfört och vad som i övrigt framkommit i målet kan inte anses utvisa övervägande skäl som ger stöd för att fatta något interimistiskt beslut i fråga om den lag som ska anses tillämplig på tvisten. N.B:s begäran om interimistiskt beslut med stöd av 15 kap. 3 § rättegångsbalken ska därför lämnas utan bifall. Eftersom något interimistiskt beslut inte avfattas i frågan föreligger inte heller möjlighet att pröva frågan om ett avskedande skett under sådana omständigheter att inte ens saklig grund för uppsägning förelegat.

Beslutet får överklagas särskilt.