

En arbetsbristdrabbad arbetstagare hos ett pastorat erbjöds att välja mellan tre tidsbegränsade anställningar som han tackade nej till. Han sades därefter upp på grund av arbetsbrist. Fråga om arbetstagaren sagts upp i strid med 7 § anställningsskyddslagen och om arbetsgivaren brutit mot turordningsreglerna i 22 § samma lag. Arbetsdomstolen har funnit att arbetsgivaren gjort sig skyldig till turordningsbrott då domstolen gjort bedömningen att inget av omplaceringserbjudandena var skäligt då arbetstagaren genom omplacering enligt turordningsreglerna hade kunnat beredas fortsatt arbete, eftersom domstolen kommit fram till att han hade tillräckliga kvalifikationer för ett arbete som en annan anställd med kortare anställningstid hade. Även fråga om arbetstagaren haft rätt till ekonomiskt skadestånd för tid han studerat med studiestartsstöd.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2022-01-26
StockholmDom nr 7/22
Mål nr A 50/21**KÄRANDE**

Vision, Box 7825, 103 97 Stockholm

Ombud: förbundsjuristerna Caroline Bleichner och Linda Olausson, samma adress

SVARANDE

1. Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, Box 157, 101 23 Stockholm

2. Avesta-Grytnäs pastorat, Bruksgatan 1, 774 31 Avesta

Ombud för båda: arbetsrättsjuristen Pia Wiséen Wernblom, Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, adress som ovan

SAKEN

skadestånd på grund av uppsägning m.m.

Bakgrund

Mellan parterna gäller kollektivavtal.

P.O. är medlem i Vision (förbundet). Han anställdes år 2014 som informatör på halvtid hos Avesta-Grytnäs pastorat (pastoratet). Den 16 februari 2015 blev han tillsvidareanställd på halvtid. I oktober 2019 beslutade pastoratet om en omorganisation och att bl.a. ta bort den befattning som informatör på halvtid som P.O. hade. P.O. blev erbjuden omplacering till tre alternativa tidsbegränsade anställningar som han tackade nej till. Han blev därefter, i februari 2020, uppsagd på grund av arbetsbrist.

Mellan parterna har uppstått tvist om de omplaceringserbjudanden som P.O. fick och tackade nej till var skäliga erbjudanden samt om han hade tillräckliga kvalifikationer för en tillsvidareanställning som en annan arbetstagare hade. Parterna är oense i frågorna om det funnits saklig grund för uppsägningen och om arbetsgivaren brutit mot turordningsreglerna.

Yrkanden

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta pastoratet att till P.O. betala

1. ekonomiskt skadestånd med 8 407 kr för tiden den 16–31 augusti 2020, med 16 050 kr per månad för tiden den 1 september–30 november 2020, med 5 982 kr per månad för tiden den 1 decem-

- ber 2020–31 oktober 2021, med 2 991 kr för tiden den 1–15 november 2021 och med 4 280 kr från den 16 november 2021 till dag för huvudförhandling (24 november 2021), jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 25:e i varje månad till dess betalning sker,
2. allmänt skadestånd med 120 000 kr för brott mot 7 § anställningskyddslagen, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dag för delgivning av stämning, den 21 april 2021, till dess betalning sker, och
 3. allmänt skadestånd med 50 000 kr för brott mot 22 § anställningskyddslagen, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dag för delgivning av stämning, den 21 april 2021, till dess betalning sker.

Förbundet har förbehållit sig rätten att återkomma med yrkande om ytterligare ekonomiskt skadestånd till P.O. för tiden efter huvudförhandlingen i målet. Förbundet har även förbehållit sig rätten att återkomma med ytterligare skadeståndsanspråk för det fall P.O. genom dom tillerkänns ekonomiskt skadestånd som innebär att han överskrider gränserna för fribeloppet enligt 20 § lagen om studiestartsstöd, med minskat bidrag eller återkrav som följd.

Arbetsgivarparterna har bestritt talan. De har vitsordat beloppen i sig avseende ekonomiskt skadestånd och sättet att beräkna räntan, men inte några belopp i allmänt skadestånd. Enligt arbetsgivarparterna bör ett allmänt skadestånd jämkas till noll eller det lägre belopp Arbetsdomstolen finner skäligt. Arbetsgivarparterna har inte haft något att erinra mot förbehållen.

Förbundet har bestritt jämkning.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Förbundet

Sammanfattning av grunderna för talan

P.O. var tillsvidareanställd som informatör hos pastoratet. När arbetsbrist uppstod hos pastoratet erbjöds han omplacering till tre tidsbegränsade anställningar, som han tackade nej till. Omplaceringserbjudandena var inte skäliga. Pastoratet har därför inte haft saklig grund att säga upp P.O. på grund av arbetsbrist.

Därutöver har pastoratet åsidosatt turordningsreglerna i 22 § anställningskyddslagen. P.O. har haft längre anställningstid än en annan anställd informatör/administratör som skulle ha turordnats tillsammans med honom. P.O. har haft tillräckliga kvalifikationer för den kvarvarande heltidsanställningen som informatör/administratör. Han har haft förmåga och vilja att arbeta heltid.

P.O. har därmed rätt till allmänt och ekonomiskt skadestånd för brott mot dels 7 § anställningskyddslagen, dels 22 § samma lag. P.O. har lidit

ekonomisk skada och har rätt till ekonomiskt skadestånd då han begränsat sin ekonomiska skada genom att studera med studiestartsstöd.

Anställningen

Anställning som informatör

P.O. har under hela sitt yrkesliv arbetat med reklam och marknadsföring. Han har stor erfarenhet av programmering, design och copywrite. Han är opererad i rygg och nacke för diskbråck.

P.O. flyttade till Avesta år 2012. Han fick år 2014 en anställning som informatör hos pastoratet. Arbetet var på halvtid och lönebidrag utgick för anställningen, eftersom han var under rehabilitering. Parallellt med detta har aktivitetsstöd utgått en period runt årsskiftet 2014/2015. Anställningen var inledningsvis en allmän visstidsanställning. P.O. blev tillsvidareanställd från och med den 16 februari 2015.

När P.O. började arbeta hos pastoratet var han ensam informatör och fick i stor utsträckning själv utveckla innehållet i anställningen. I början arbetade han främst med grafisk formgivning och webbdesign, men efter en tid började han att arbeta med att utveckla pastoratets användande av sociala medier. Han tog bl.a. bort gamla ogenomtänkta inlägg och konton på Facebook och Instagram för att starta om på nytt. Han har därefter, enligt överenskommelse, gett övriga anställda verktyg för att fylla på med innehåll från kärnverksamheterna. Att P.O. inte gjort många inlägg på sociala medier berodde på att han inte hade tid att delta i aktiviteterna i fråga, som till största delen var förlagda utanför hans arbetstid.

Innehållet i anställningen breddades allteftersom pastoratet utvecklade sitt kommunikationsarbete till att omfatta marknadsföring, redaktionellt arbete och annonsering.

När det gäller annonser, utöver affischer, gjorde P.O. alltid layout och original. Församlingstidningen gjordes till största delen av honom, alltså inte bara redigeringen. Kyrkoherden stod för visst redaktionellt innehåll.

Anpassningar och sjukskrivning m.m.

P.O. upplevde att det saknades tillräckliga anpassningar av arbetet med anledning av den rehabilitering som han genomgick. Pastoratets intresse av att få honom åter i arbete efter sjukskrivningar var lågt.

Han var sjukskriven på heltid under ca ett år, oktober 2015–oktober 2016.

Pastoratet driver en friskola i egen regi. Efter sjukskrivningen arbetade P.O. under större delen av läsåret 2016/2017 på friskolan. Han arbetade som hjälplärare och rastvakt. Förutom rastvakt hade han schemalagd tid som resurs- och hjälplärare där han hade läsning, matematik och bild med

eleverna. Därutöver arbetade han på ”fritids” med samma sysslor som övrig personal.

När placeringen på skolan upphörde återgick han till sina arbetsuppgifter som informatör. Han blev lovad möjlighet att dela upp sin tid mellan sittande arbete och rörligt arbete, bl.a. med gravinventering på kyrkogården. Detta blev dock inte möjligt då hans halvtidsanställning inte ens räckte till de arbetsuppgifter som han förväntades utföra som kyrkogårdsadministratör. P.O. var åter sjukskriven på heltid den 23 mars–20 december 2018.

Anmälan om ökad sysselsättningsgrad

I maj 2019 anmälde P.O. skriftligen, till kyrkoherden M.I., att han önskade ökad sysselsättningsgrad. Han gjorde klart för arbetsgivaren att han önskade sysselsättning upp till hundra procent.

P.O. var återställd och hade inte längre behov av medicinska anpassningar för sin skadade rygg. Han uppbar inte längre sjukpenning, utan fick arbetslöshetsersättning på halvtid. Eftersom sådan deltidstämpling är begränsad till 60 veckor var han angelägen om att få utökad sysselsättningsgrad. Han fick dock beskedet från arbetsgivaren att detta inte var möjligt.

P.O. har även tidigare under anställningen muntligen framfört önskemål om högre sysselsättningsgrad och Arbetsförmedlingen har tidigare erbjudit utökad lönebidrag för anställningen, vilket arbetsgivaren känt till.

R.E:s anställning

Under P.O:s sjukskrivning, oktober 2015 till oktober 2016, anställdes R.E. som vikarie för honom. Denne anställdes inledningsvis som informatör på 75 procent av heltid från och med den 1 januari 2016, dock längst till och med den 1 juli 2017. I R.E:s anställningsavtal anges att han ska arbeta med bl.a. intern och extern kommunikation, sociala medier och marknadsföring, dvs. uppgifter som låg inom ramen för P.O:s anställning.

När P.O. kom tillbaka till arbetet i oktober 2016 fick R.E. behålla sin anställning som informatör och anställningen fylldes ut med vissa andra uppgifter, för att med tiden utgöra en heltidsanställning. Efter sommaren 2019 blev R.E. sjukskriven på heltid.

Uppsägning i strid med 7 § anställningsskyddslagen

Omorganisation

I oktober 2019 beslutade pastoratets arbetsutskott att bl.a. dra ner verksamheten med en informatörsanställning om 50 procent. Efter fullgjord förhandling med förbundet om organisationsförändringen genomförde pastoratet en omplaceringsutredning för P.O.

Omplaceringserbjudanden och uppsägning

Omplaceringsutredningen ledde till att pastoratet den 20 januari 2020 erbjöd P.O. tre olika anställningar, samtliga tidsbegränsade. Han erbjöds ett sjukvikariat som kommunikatör/kanslist på 50 procent för R.E. som hade heltidsanställning som informatör och administratör och som vid tillfället var sjukskriven till och med den 31 januari 2020. Han erbjöds därutöver en anställning som barnledare vid kyrkans barnverksamhet, vilket var ett föräldraledighetsvikariat på 80 procent som skulle vara i ett år. Han erbjöds även ett säsongsarbete som kyrkogårdsarbetare på heltid tiden den 1 april–31 oktober 2020.

P.O. tackade nej till erbjudandena, eftersom han ansåg att de var oskäliga.

Arbetsgivaren sade därefter upp P.O. Han delgavs uppsägningsbeskedet – daterat den 4 februari – den 13 februari 2020. Anställningen upphörde den 14 augusti 2020 efter en uppsägningstid om sex månader.

Omplaceringserbjudandena var oskäliga

P.O. var tillsvidareanställd och anställningarna som han erbjöds var tidsbegränsade. Erbjudandena om omplacering var därför inte skäliga.

Det var, när omplaceringserbjudandet lämnades i januari 2020, inte möjligt att förutse hur länge sjukvikariatet skulle gälla. Enligt uppgifter i ett läkarintyg skulle R.E:s sjukskrivning löpa till och med den 31 januari 2020. Sjukintyg från läkare utfärdas vanligen för maximalt två månader i taget, varför det när erbjudandet lämnades endast kunde förutsättas att vikariatet som längst skulle pågå till den angivna tidpunkten. Vikariatet avsåg alltså en betydligt kortare tid än P.O:s uppsägningstid om sex månader.

Vad gäller föräldraledighetsvikariatet hade pastoratet uppskattat dess längd till ungefär ett år och i det skriftliga omplaceringserbjudandet angett att det sträckte sig från den 1 juni 2020 till den 1 juni 2021. Det är dock inte säkert att en föräldraledighet blir av och den kan avbrytas med en månads varsel enligt föräldraledighetslagen. Arbetsgivaren lämnade i samband med erbjudandet om omplacering inte någon garanti avseende anställningens längd för det fall att den lediga arbetstagaren skulle begära att få återgå till arbetet enligt 15 § föräldraledighetslagen. Någon förlängning av ledigheten eller ny graviditet var inte aktuell då omplaceringserbjudandet presenterades för P.O. De av arbetsgivarparterna anförda förändrade omständigheterna fanns inte när P.O. hade att ta ställning till erbjudandet. De kan därför inte läggas till grund för bedömningen av om erbjudandet var skäligt.

P.O. erbjöds också ett säsongsarbete som kyrkogårdsarbetare. Säsongsarbetet skulle pågå den 1 april–31 oktober 2020, således enbart drygt två månader ytterligare anställningstid efter att uppsägningstiden löpt ut. Inte heller denna kortare säsongsanställning, oaktat den eventuella möjligheten till företräde till säsongsanställning under nästkommande säsong, var ett skäligt erbjudande.

Uppsägningen var således inte sakligt grundad.

Pastoratet har valt ut P.O. och erbjudit honom anställningar som varit tidsbegränsade i syfte att skilja just honom från hans tillsvidareanställning. Detta innebär ett kringgående av anställningsskyddslagen och måste anses strida mot dess syfte. Det görs dock inte gällande att han sagts upp av personliga skäl.

Turordningsbrott

Arbetsgivaren har också brutit mot turordningsreglerna i 22 § anställningsskyddslagen.

Arbetsgivaren har inte fastslagit några turordningskretsar, utan sagt upp P.O. direkt efter att ha lämnat honom oskäligen omplaceringserbjudanden som han tackat nej till. Om arbetsgivaren hade turordnat arbetstagarna efter anställningstid hade P.O. inte sagts upp. P.O. hade längre anställningstid än R.E. och P.O. har haft tillräckliga kvalifikationer för dennes arbete, som var en heltidsanställning. P.O. har haft arbetsförmåga och önskat arbeta heltid.

P.O:s kvalifikationer

P.O. har lång och gedigen erfarenhet av att arbeta med digital teknik, media, kommunikation och formgivning. Som 23-åring började han arbeta inom film och tv som regissör, kreativ producent, art director, video-redigerare och grafisk formgivare på bl.a. Sveriges Television, Tv4, Tv3 och Strix Television. När han var i 30-årsåldern ändrade han delvis yrkesinriktning och arbetade mer med digitala medier och webbrelaterade yrken.

Under åren 2005–2006 utbildade han sig i interaktionsdesign vid Nackademin i Stockholm och därefter påbörjade han studier i digital medieteori samt pedagogik med inriktning på digitala medier vid Stockholms universitet. Då P.O. var efterfrågad erbjöds han anställningar och frilansuppdrag och kom därför inte att slutföra dessa utbildningar i sin helhet. Tidigare uppdragsgivare var bl.a. dåvarande it-konsultbolaget Cross Consulting, digitalbyrå Mobiento/Deloitte Digital och webbyrå Cloudbine, genom vilka P.O., som digital kreatör och webbdesigner, arbetade med kunder som H&M, Coca-Cola Company och Lindex m.fl. Efter detta har han verkat som både art director och designer för stora digitala byråer som Valtech samt haft frilansuppdrag för företag som Ericsson, Telia och Seagate.

P.O. är därutöver utbildad inom området digitala medier och multimedia genom t.ex. ETC-akademin, Strömbäcks folkhögskola och Informator där han studerat digitala miljöer med huvudfokus på bildbehandling, videoredigering och webbprogrammering. Dessutom har han flera interna företagskurser bakom sig i olika ärendehanteringssystem (CMS) och bokningssystem.

P.O. har haft tillräckliga kvalifikationer för heltidsanställningen som informatör/administratör.

P.O. har, genom sin gedigna erfarenhet och utbildning som beskrivits ovan, haft tillräckliga kvalifikationer för strategiskt kommunikationsarbete, internt och externt. Genom sin erfarenhet av mediebranschen har han även haft tillräckliga kvalifikationer för att kunna vara kyrkoherden behjälplig i kontakter med media. Kyrkoherden hade dock sällan kontakt med media och pastoratets kommunikation styrdes till stor del av nationella riktlinjer från Svenska kyrkan eller stiftet.

P.O. har hela sitt yrkesliv arbetat i tekniskt tunga områden med avancerad teknik och olika it-lösningar. Han har därmed även haft tillräckliga kvalifikationer för arbete med supportliknande sysslor, genomgång och installation av datorer och telefoner och har även kvalifikationer att utveckla den interna kommunikationen och intranätet. Under åren 2009–2010 utvecklade han kursinnehåll och producerade material till en utbildning på Berghs School of Communication. Han har alltså även kompetens att utbilda personal. Arbetsuppgifterna är inte svårare än att en person med visst allmänt it-intresse hade klarat av dem. P.O. besitter de kvalifikationer som kan krävas för dessa arbetsuppgifter.

P.O. har haft tillräckliga kvalifikationer för att utföra arbete i Kbok och Kyrksam. För att hantera dessa system anordnar Svenska kyrkan interna kurser. Programmen är inte komplicerade att använda. För certifiering i Kbok krävs en tvådagarskurs. Grundkursen i Kyrksam, som är ett kommunikationsverktyg för dataskyddssäkrad kommunikation med medlemmar och grupper, är en endagskurs. P.O. har genom genomgångar och kortare kurser kunnat få tillräckliga kunskaper i systemen och i GDPR för arbetsuppgifterna, såsom de beskrivits. Han är sedan tidigare utbildad användare i ett annat internt system, Gravboken.

P.O., som är erfaren webbdesigner/programmerare, har haft tillräckliga kvalifikationer för att implementera Svenska kyrkans hemsida hos pastoratet. Svenska kyrkans webbgränssnitt och webbverktyg är framtagna för att vem som helst ska kunna administrera webbinnehåll, varför detta arbete är ett okvalificerat arbete. P.O. arbetade med detta vid sidan av andra arbetsuppgifter under sin placering på skolan och i övrigt under anställningen var detta något som P.O. och R.E. hjälptes åt med att utföra. Genom sin utbildning i pedagogik med inriktning på digitala medier, erfarenhet av att skapa kurs- och utbildningsmaterial samt genom att under sitt yrkesliv ha haft ansvar för ett stort antal seminarier och kundmöten har P.O. haft kvalifikationer för att också arbeta pedagogiskt med utvecklandet av hemsidan.

Genom sin gedigna kunskap i marknadsföring och formgivning har P.O. haft tillräckliga kvalifikationer för att utföra all sorts annonsering som pastoratet haft behov av. En del av annonsernas utformning bestämdes utifrån riktlinjer och mallar inom Svenska kyrkan nationellt eller stiftet. Det

förekom även att de utformades direkt av Annonssbladet/Avesta Tidning, där pastoratet haft en återkommande helsida, utifrån manus och underlag från pastoratet. P.O. utformade dock oftast annonser på egen hand, i samråd med beställande verksamhet. Detta är även uppgifter han hela tiden haft inom ramen för sin halvtidsanställning och han har kvalifikationer för dessa.

P.O. har haft tillräckliga kvalifikationer för att arbeta nära expeditionen med sysslor som innefattar att möta församlingsbor och vara behjälplig i deras ärenden. Att P.O. tidigare under sin anställning invänt mot att sitta i eller i anslutning till expeditionen innebär inte att han inte klarar av den uppgiften. Under de då rådande förutsättningarna räckte tiden inte till för att även avbrytas med göromål på expeditionen. Därför sade P.O. ifrån och bad om att få sitta enskilt. Hade P.O. haft en heltidsanställning hade dessa uppgifter inte varit ett problem att utföra. Han har stor erfarenhet av möten med människor och ”kundkontakter” efter många år som konsult och frilansarbetare.

Det tillbakavisas att P.O. inte skulle ha tillräckliga kvalifikationer för R.E:s arbete för att han inte gått kursen Tjänst i kyrkan. Att han genom arbetsgivaren inte blivit erbjuden att gå kursen trots många års anställning hos pastoratet kan inte läggas honom till last. Kursen är en värdegrundkurs som arbetsgivaren inte betraktat som viktig eller varit angelägen om att den administrativa personalen skulle genomföra. Att genomgå denna kurs skulle kunna ingå i en skälig upplärningstid för anställningen i fråga. Enligt kurskatalogen för Västerås stift, till vilket pastoratet tillhör, är kursen endast tre dagar.

P.O. är utbildad i och har närmare 25 års erfarenhet av arbete med media, marknadsföring och kommunikation. Han har mycket stor erfarenhet inom digital teknik och strategiskt arbete. P.O. har alltså haft tillräckliga kvalifikationer för R.E:s arbetsuppgifter. De arbetsuppgifter som han saknar erfarenhet av har han, mot bakgrund av sina erfarenheter och sitt stora tekniska kunnande, kunnat lära sig genom en kortare introduktion och Svenska kyrkans kurser inom ramen för en skälig upplärningstid.

Arbetsförmåga

P.O. har, såvitt är av intresse i denna tvist, varit inskriven som arbetssökande på Arbetsförmedlingen sedan den 7 oktober 2016. Utöver deltidsanställningen hos pastoratet har han som aktivt arbetssökande på deltid uppburit arbetslöshetsersättning eller aktivitetsstöd, utom när han varit helt sjukskriven. Aktivitetsstöd är en ersättning som en arbetssökande kan få när han eller hon deltar i något av Arbetsförmedlingens program. Det utbetalas av Försäkringskassan.

P.O. fick aktivitetsstöd, parallellt med sin anställning hos pastoratet, perioden den 10 oktober 2016–17 januari 2017. Han har därefter fått arbetslöshetsersättning, utöver lön för sin halvtidsanställning hos pastoratet. Detta fick han fram till dess att anställningen avslutades, med undantag för de perioder han varit helt sjukskriven och därmed fått sjukpenning på

100 procent. Rätt till ersättning vid arbetslöshet har en sökande som är arbetsför och oförhindrad att åta sig arbete, se 9 § lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring. Eftersom P.O. har haft rätt till och uppburit arbetslöshetsersättning får han anses ha haft arbetsförmåga.

P.O:s olika ersättningar utöver den lön han fått genom sin halvtidsanställning på pastoratet från och med vecka 3 år 2017 sammanfattas enligt följande.

Vecka 3 år 2017 fick P.O. arbetslöshetsersättning för 16 timmar. Vecka 4–vecka 47 2017 fick han arbetslöshetsersättning med undantag för vissa sjukdagar och semester. Han har genomsnittligt uppburit ersättning för 2,5 dagar i veckan, dvs. varit arbetslös på halvtid. Vecka 47 var han sjuk 24 timmar. Vecka 49 var han arbetslös på halvtid och fick arbetslöshetsersättning 2,5 dagar. Vecka 49 2017–vecka 1 2018 var han heltidssjukskriven. Vecka 2–vecka 16 2018 var han arbetslös på halvtid och arbetslöshetsersättning utgick med 2,5 dagar i veckan. Vecka 17–vecka 51 2018 var han heltidssjukskriven. Vecka 52 2018–vecka 5 2019 var han arbetslös på halvtid och ersättning utgick med 2,5 dagar i veckan.

När P.O. den 13 maj 2019 anmälde att han önskade högre sysselsättningsgrad stod han till förfogande för arbete med ett högre arbetstidsmått. Han var då inte sjukskriven och hade inte heller sjukintyg, utan var arbetslös på halvtid.

I samband med beskedet om kommande uppsägning sjukskrevs P.O. ytterligare en period, den 13 december 2019–19 juni 2020. När han sades upp i februari 2020 var han således sjukskriven på heltid. Enligt sjukintygen under denna period bedömdes P.O. helt kunna återgå till ”nuvarande sysselsättning” och han var helt frisk den 14 augusti 2020. Oaktat sjukskrivningen hade han alltså full arbetsförmåga.

Vecka 34 till vecka 48 2020 var han arbets sökande på heltid och arbetslöshetsersättning utgick för fem dagar i veckan.

Att lönebidrag utgått för P.O:s halvtidsanställning innebär inte att han saknat ytterligare arbetsförmåga, dvs. utöver halvtid. Ett lönebidrag för anställning, vilket är den form av lönebidrag som utgått, utgör ett bidrag för att anpassa arbetet och arbetsplatsen för en anställd. Lönebidrag hindrar inte att en anställd kan erbjudas utökad sysselsättningsgrad, som kan finansieras antingen av arbetsgivaren själv eller genom utökat lönebidrag, efter beslut av Arbetsförmedlingen.

Ekonomiskt skadestånd

När P.O. senast ansökte om och tillerkändes arbetslöshetsersättning för den 23–27 november 2020, hade han endast 14,5 ersättningsdagar kvar i perioden. Med anledning av att P.O. hade mycket få dagar kvar av sin ersättningsperiod var det brådskande för honom att komma i annan

sysselsättning, för att han inte skulle bli utförsäkrad från A-kassan. Av den anledningen tvingades P.O. påbörja studier till undersköterska.

P.O. har sedan den 1 december 2020 studerat till undersköterska och för sina studier uppburit studiestartsstöd om 10 068 kr per månad fram till och med den 15 november 2021. Han var inskriven på Arbetsförmedlingen fram till och med den 15 december 2020.

Av lagen (2017:527) om studiestartsstöd framgår bl.a. att syftet med lagen är att öka rekryteringen till studier bland personer med utbildningsbehov, för att stärka deras möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden. P.O. fick detta bidrag beviljat trots att han är högskoleutbildad, eftersom det inte fanns lediga arbeten inom hans bransch. P.O., som var angelägen om att efter den felaktiga uppsägningen komma vidare i yrkeslivet och minska sin ekonomiska skada, påbörjade därför en utbildning till undersköterska.

P.O. uppfattade att han fick erbjudandet om utbildningen och det särskilda bidraget som en arbetsmarknadspolitisk åtgärd. I samråd med Arbetsförmedlingen påbörjades en planering för att söka arbete i en annan bransch och genom Arbetsförmedlingen blev han rekommenderad att ansöka om studiestartsstöd. P.O. har hela tiden uppfattat att studierna varit en del av planeringen med Arbetsförmedlingen och att han var fortsatt inskriven. Han har under de pågående studierna hela tiden varit tillgänglig för att ta lediga arbeten och han skulle inte ha påbörjat studierna om han inte felaktigt hade blivit skild från sin anställning.

P.O. har varit och är fortfarande beredd att avbryta studierna för att ta anställning och om han tidigare hade kunnat få en ny anställning hade han inte valt att studera. Studierna har inneburit ett stort inkomstbortfall och så kommer det att bli även framgent utifrån det yrke han utbildar sig till, som ligger i ett lägre löneläge än hans tidigare arbeten.

P.O. har först efter kontakter med Arbetsförmedlingen, efter sammanträdet för muntlig förberedelse, fått uppgift om att han från och med den 15 december 2020 inte längre är inskriven hos Arbetsförmedlingen. Eftersom studiestartsstöd bara kan beviljas den som är inskriven på offentlig arbetsförmedling har P.O. inte uppfattat att studierna skulle innebära att han formellt avskrevs som arbetssökande.

Arbetsdomstolen har i AD 1993 nr 72 uttalat att det inte kan uppställas något generellt krav på att arbetstagaren varit anmäld som arbetssökande för att skadestånd ska kunna utgå.

P.O. har, för att klara sin försörjning både i närtid och framgent, varit tvungen att inleda studierna till undersköterska. Han hade annars blivit utförsäkrad från A-kassan och han har inte kunnat få ett nytt arbete inom den bransch han tidigare under sitt yrkesliv varit verksam i. Vidare har studiestartsstödet en utpräglad karaktär av en arbetsmarknadsåtgärd och som ett omskolningsbidrag för arbetssökande. Av detta följer att P.O. måste

anses berättigad till ekonomiskt skadestånd för den skada som den felaktiga uppsägningen och tillämpningen av turordningsreglerna åsamkat honom.

Den ekonomiska skadan utgörs av mellanskillnaden mellan den lön P.O. haft i sin halvtidsanställning hos pastoratet och det studiestartsstöd som han mottagit (se AD 1997 nr 130).

Arbetsgivarparterna

Sammanfattning av bestridandegrunderna

Pastoratet beslutade om en omorganisation, varigenom bl.a. P.O:s halvtidsanställning som informatör skulle avvecklas och arbetsbrist uppstod därmed. Arbetsgivaren erbjöd P.O. tre lediga tidsbegränsade anställningar som han tackade nej till. Samtliga erbjudandena var skäliga. Pastoratet har därmed uppfyllt sin omplaceringskyldighet och haft saklig grund för att säga upp P.O. på grund av arbetsbrist.

Pastoratet har inte åsidosatt turordningsreglerna. Eftersom arbetsgivaren hade lediga anställningar att erbjuda P.O., som var skäliga erbjudanden, har arbetsgivaren inte haft anledning att tillämpa turordningsbestämmelserna och har därmed inte heller brutit mot dem.

Vid en tillämpning av turordningsreglerna hade P.O. inte haft tillräckliga kvalifikationer för den anställning som R.E. hade. P.O. hade inte heller arbetsförmåga eller vilja att arbeta heltid.

Om pastoratet har brutit mot anställningsskyddslagen är pastoratet inte skyldigt att betala något ekonomiskt skadestånd till P.O. då han inte begränsat sin ekonomiska skada och då han i vart fall från och med den 1 december 2020 inte stått till arbetsmarknadens förfogande.

Anställningen

P.O:s arbetsuppgifter

När P.O. anställdes fanns pastoratet redan på Facebook och Instagram. P.O. har inte utvecklat arbetet på sociala medier. Som exempel kan nämnas att under perioden den 1 oktober–25 november 2016 var enbart 23 procent av inläggen, dvs. 16 inlägg, på Facebook publicerade av P.O. Under samma period återfinns 103 publicerade bilder på Instagram från verksamheter hos pastoratet som P.O. inte deltog i. P.O. har inte arbetat med webbdesign eller marknadsföring under sin tid hos pastoratet.

P.O. tillverkade affischer. Resten av den annonsering som gjordes sköttes av andra. Tidigare fanns även en församlingstidning som utkom fyra gånger per år. P.O. var med vid två av dessa tillfällen. I det arbetet var det andra som stod för materialet och P.O. som redigerade. Sista numret av tidningen kom ut till påsken 2015.

Anpassningar, lönebidrag och sjukskrivningar m.m.

Under hela P.O:s anställningstid har pastoratet vidtagit en rad anpassningar, avseende såväl hans arbetsuppgifter som den fysiska arbetsmiljön.

P.O. har haft en ”lönebidragsanställning”, dvs. lönebidrag för anställningen har utgått. Beslut om lönebidrag finns för perioden den 1 oktober–31 december 2014, år 2015 och för den 12 december 2016–11 december 2017. Därutöver var han anvisad arbetslivsinriktad rehabilitering – arbetsträning – perioden den 18 november 2014–15 februari 2015, under vilken deltagaren har rätt till aktivitetsstöd/utvecklingsersättning.

Det sista lönebidragsbeslutet gällde perioden den 12 december 2017–11 december 2020, men avslutades i samband med att P.O:s uppsägningstid löpte ut.

För att få lönebidrag måste man vara inskriven på Arbetsförmedlingen som arbetssökande. Enligt pastoratet har P.O. varit inskriven på Arbetsförmedlingen från åtminstone den 10 september 2014.

Under perioden fram till och med utgången av år 2015 hade P.O. till uppgift att ansvara för Församlingsbladet och pastoratets hemsida samt kontakter med sociala medier. Han skulle då undvika tunga lyft och monotona arbetsuppgifter, ha tydligt avgränsade arbetsuppgifter och möjlighet till anpassade arbetstider.

P.O. var sjukskriven på heltid den 26 oktober 2015–9 oktober 2016.

När P.O. ringde och sa att han var utförsäkrad ordnade pastoratet ett anpassat arbete åt honom på pastoratet friskola. P.O. arbetade på friskolan från och med vecka 41 år 2016 till och med vecka 32 år 2017. Han skulle inledningsvis arbetsträna två timmar per dag. Från och med vecka 43 år 2016 arbetade han halvtid. Han arbetade inte som hjälplärare, utan primärt som rastvakt. Arbetet var, som anförts, anpassat och det fanns möjlighet att tillgodose P.O:s behov av att omväxlande sitta, stå och gå.

Pastoratet har sedan sysselsatt P.O. som informatör samt erbjudit honom anpassade administrativa arbetsuppgifter på församlingssdelen och kyrkogården, bl.a. med gravinventering, då han sade sig ha behov av rörelse under de timmar han arbetade. I uppgiften ingick bl.a. att dokumentera gravarna genom att fotografera och skriva om dem. Han blev också tillsagd att han kunde göra detta när det passade honom med anledning av sina ryggbesvär. P.O. påbörjade dock inte detta arbete.

Kyrkoherden ville att P.O. skulle sitta på expeditionen tillsammans med övrig personal för att kunna möta människor, både internt och externt. P.O. ville dock inte det och uppgav att han inte kunde koncentrera sig. Han fick då i stället en arbetsplats en trappa upp.

P.O. var sjukskriven på heltid den 23 mars–20 december 2018 och den 13 december 2019–19 juni 2020.

P.O:s sjukfrånvaro har inte legat till grund för pastoratets omorganisation. Omorganisationen har varit en nödvändig följd av pastoratets budgetförutsättningar.

Anmälan om ökad sysselsättningsgrad

När tidigare kyrkoherden M.I. tog upp P.O:s begäran om utökad sysselsättningsgrad från i maj 2019 i pastoratets arbetsutskott, kunde det konstateras att P.O. fortsatt inte hade arbetsförmåga överstigande 50 procent av heltid, enligt såväl läkarintyg som beslut om lönebidrag från Arbetsförmedlingen. Pastoratet kunde även konstatera att P.O. tidigare inte velat arbeta mer än 50 procent. Pastoratet kunde inte erbjuda någon utökad sysselsättningsgrad eftersom det saknades behov av ytterligare arbete. I vart fall hade pastoratet inga lediga arbetsuppgifter som P.O. hade tillräckliga kvalifikationer eller fysiska förutsättningar för att kunna utföra.

Arbetsförmedlingen har inte erbjudit utökad lönebidrag för P.O.

R.E:s anställning

R.E. anställdes inledningsvis som sjukvikarie för P.O. Eftersom det rådde stor osäkerhet om och när P.O. skulle återgå i arbete anställdes R.E. därefter på viss tid perioden den 1 augusti 2016–1 augusti 2018, även om det skulle innebära en viss överkapacitet. R.E:s anställning förändrades till en kombinerad tillsvidareanställning på heltid, varav 50 procent som informatör och 50 procent som församlingsassistent och it-ansvarig.

Saklig grund för uppsägning

Omorganisation

Pastoratet kallade till lokal MBL-förhandling i oktober 2019, då det budgetförslag som lagts för år 2020 och flerårsplanen för åren 2021–2024, innebar krav på besparingar. Förhandlingen resulterade i en omorganisation som innebar att flera anställningar skulle dras in, nämligen en prästtjänst på heltid, en diakonttjänst på heltid och en informatörstjänst på 50 procent av heltid, dvs. den anställning som P.O. hade. Förbundet hade ingen erinran mot omorganisationen.

Skäliga omplaceringserbudanden

Vid tidpunkten för förhandlingarna fanns tre lediga tidsbegränsade anställningar som P.O. hade tillräckliga kvalifikationer för. Den 20 januari 2020 fick P.O. omplaceringserbudandena skriftligt och den 31 januari 2020 tackade han nej till erbjudandena, utan godtagbar anledning. P.O. skulle i samtliga fall ha behållit sitt arbetstidsmåt och sin lön.

P.O. erbjöds ett sjukvikariat för R.E. om 50 procent som informatör med tillträde den 1 februari 2020. R.E. var vid denna tid sjukskriven sedan augusti 2019, varför det var troligt att vikariatet skulle komma att förlängas. Vikariatet har sedan också förlängts, till den 30 november 2021.

P.O. erbjöds också ett föräldraledighetsvikariat som skulle löpa åtminstone ett år. Den aktuella föräldraledigheten kom sedan att förlängas till mars 2022 och har numera förlängts till den 12 augusti 2023. Hade P.O. accepterat det erbjudandet skulle han alltså inte behövt sägas upp och han hade haft fortsatt anställning under en tid som sträcker sig långt fram.

Därutöver erbjöds P.O. en säsongsanställning som kyrkogårdsarbetare till och med den 31 oktober 2020, drygt två månader längre än hans uppsägningstid. Säsongsanställningen är dessutom en återkommande anställning hos pastoratet och P.O. skulle ha fått företrädesrätt till ny säsongsanställning med början våren 2021. Den anställningen hade varit en anställning på heltid om han så önskat.

Inget turordningsbrott

P.O. blev, i februari 2020, uppsagd på grund av arbetsbrist.

7 § andra stycket anställningsskyddslagen ska tillämpas före 22 § samma lag eller kollektivavtalsreglering avseende turordning. Omplacering enligt 7 § går före turordning om det finns lediga arbeten vilka arbetstagaren skäligen kan omplaceras till.

Omorganisationen hos pastoratet innebar att den anställning som informatör på halvtid som P.O. hade togs bort. Pastoratet skulle alltså framgent ha arbetsuppgifter som informatör omfattande enbart 50 procent av en heltid. Dessa arbetsuppgifter innehades redan av R.E. inom ramen för hans heltidsanställning. Arbetsgivaren har inte haft någon skyldighet att tillskapa två halvtidsanställningar, en som informatör och en som assistent och it-ansvarig.

Inte tillräckliga kvalifikationer

För det fall turordning borde ha skett har pastoratet inte brutit mot turordningsreglerna. P.O. har inte haft tillräckliga kvalifikationer för delar av R.E:s arbetsuppgifter. Arbetsgivarparterna kan inte vitsorda uppgifterna om vad P.O. tidigare arbetat med och vilken utbildning han har. Oavsett det har P.O. dels inte haft en arbetsförmåga överstigande 50 procent av heltid, dels inte haft tillräckliga kvalifikationer för följande arbetsuppgifter.

- Strategiskt kommunikationsarbete (internt och externt).
- Att vara kyrkoherden behjälplig vid kontakter med media.
- Anskaffa och utveckla olika it-lösningar för att utveckla och underlätta den interna kommunikationen, t.ex. arbetsplatsens intranät.
- Hålla utbildning för personalen samt sköta kontinuerlig support och administration kring detta.

- Installera datorer och telefoner till personal samt dra ledningar och kablar.
- Tillverka nätverkskabel och dra nätverk.
- Fungera som pastoratets it-support.
- Arbete i Kbok och Kyrksam.
- Fungera som pastoratets GDPR-stöd.
- Implementera och utveckla Svenska kyrkans hemsida inom pastoratets hemsida.
- Utveckla pastoratets hemsida ur ett användarperspektiv.
- Annonsering.
- Direkt it- och telefonsupport till personalen.
- Arbete på pastoratets expeditionen, t.ex. att hjälpa församlingsborna med deras ärenden och i övrigt möta människor i expeditionen.

Det förbundet anfört om nationella riktlinjer om kommunikation visar att P.O. inte har kunskap om hur Svenska kyrkan fungerar. Varje församling, pastorat och stift är självständiga juridiska personer som styr sig själva. Några nationella riktlinjer för kommunikation finns inte. Han har alltså inte haft kvalifikationer för det strategiska kommunikationsarbetet och mediekontakter.

P.O. saknar utbildning i Kbok och Kyrksam vilket krävs för att kunna arbeta med vanligt förekommande arbetsuppgifter på expeditionen. Pastoratet erbjuder löpande alla anställda kursen Tjänst i kyrkan (åtta dagar) för att de ska få bättre kunskap om det sammanhang de arbetar i. P.O. erbjöd att gå kursen, men avböjde. Han har därmed avstått från att öka sin kunskap om Svenska kyrkan och helheten samt se det egna arbetets sammanhang. P.O. är såvitt känt inte utbildad inom GDPR. Gravboken är ett system som många i pastoratet kan hantera. Han har alltså inte haft kvalifikationer för arbetet med Kbok och Kyrksam.

Det bestrids att P.O. är en erfaren webbdesigner och programmerare. Han har åtminstone inte förmått visa det under sina år som anställd hos pastoratet. Däremot har han varit en duktig fotograf. Det innebär dock inte att han har haft tillräckliga kvalifikationer för arbetet i fråga. Han har alltså inte haft kvalifikationer för arbetet med implementering av Svenska kyrkans hemsida.

Under de perioder som P.O. faktiskt har arbetat som informator/kommunikatör och alltså inte haft några andra arbetsuppgifter har pastoratet, förutom den återkommande helsidan varje vecka som sköts av kanslisten, annonserat i Annonssbladet 42 gånger. Åtta av dessa annonser har gjorts av P.O., dvs. bara en bråkdel av annonserna. En gång av dessa 42 gånger har pastoratet satt in en annons som kom från Svenska kyrkans internationella arbete i samband med en fastekampanj. Det finns inte heller här några riktlinjer från Svenska kyrkan på nationell nivå eller på stiftsnivå, vilket visar på en kunskapsbrist hos P.O. om organisationen. Han har alltså inte haft kvalifikationer för arbetet med annonsering.

P.O. har inte någon gång under sin sex år långa anställningstid sagt sig kunna sitta i expeditionen. Under assistentens semester har pastoratet varit tvunget att ta in en semestervikarie eftersom P.O. vägrat att sitta i expeditionen. Eftersom arbete i expeditionen tillhör assistentens sysslor har P.O. inte den kompetensen.

Inte arbetsförmåga för en heltidsanställning

R.E:s anställning var en heltidsanställning. Som anförts hade P.O. dock inte arbetsförmåga utöver 50 procent av heltid.

Som också redan anförts har det utgått lönebidrag om 50 procent under hela P.O:s anställningstid. Om han varit fullt arbetsför från och med den 13 maj 2019, då han anmälde önskemål om högre sysselsättningsgrad, borde lönebidraget och sjukskrivningarna ha upphört. Det har P.O. inte meddelat pastoratet.

P.O. ville inte heller arbeta heltid.

Ekonomiskt skadestånd

Om P.O. accepterat någon av de anställningar han erbjöds hade han inte lidit någon ekonomisk skada eller i vart fall begränsat den. Både sjukvikariatet och föräldraledighetsvikariatet har förlängts. Säsongsanställningen kunde löpa på heltid om P.O. velat och var en återkommande anställning. Detta ska beaktas vid beräkningen av ett eventuellt ekonomiskt skadestånd.

P.O. har i vart fall inte lidit någon skada från och med den 1 december 2020 eftersom han då påbörjade en utbildning på heltid till undersköterska med studiestartsstöd och därmed inte längre stod till arbetsmarknadens förfogande.

Enligt 9 § lagen om arbetslöshetsförsäkring ska sökanden, för att ha rätt till arbetslöshetsersättning, vara arbetsför och oförhindrad att åta sig arbete för en arbetsgivares räkning, vara anmäld som arbetssökande hos den offentliga arbetsförmedlingen och även i övrigt stå till arbetsmarknadens förfogande (se även prop. 2012/13:12 s. 87). P.O. har av Arbetsförmedlingen inte befunnits stå till arbetsmarknadens förfogande sedan han påbörjade heltidsstudier. Han har således, sedan dess, inte uppfyllt kriterierna för arbetslöshetsersättning och har därför inte lidit någon ekonomisk skada efter den 1 december 2020.

Jämkning

Det föreligger skäl för jämkning av ett eventuellt allmänt skadestånd för brott mot 7 § anställningsskyddslagen eftersom situationen måste ha varit svårbedömd för pastoratet.

Det föreligger skäl för jämkning även av ett eventuellt allmänt skadestånd för brott mot 22 § anställningsskyddslagen eftersom pastoratet erbjudit P.O. anställning.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid huvudförhandlingen har på förbundets begäran förhör under sanningsförsäkran hållits med P.O. På arbetsgivarparternas begäran har vittnesförhör hållits med kyrkoherden A.S. och tidigare kyrkoherden M.I. Båda parter har åberopat skriftlig bevisning.

Domskäl

Twisten

P.O. hade en tillsvidareanställning på halvtid hos pastoratet som informatör. I oktober 2019 beslutade pastoratet om en omorganisation som bl.a. innebar att P.O:s anställning drogs in. P.O. erbjöds tre olika tidsbegränsade anställningar som han tackade nej till. Förbundet har inte gjort gällande att det funnits andra lediga anställningar som P.O. borde ha erbjudits. Han blev därefter, i februari 2020, uppsagd på grund av arbetsbrist. Mellan parterna är tvistigt om omplaceringserbjudandena varit skäliga och om P.O. sagt upp utan att det funnits saklig grund för uppsägningen.

Twisten rör också om pastoratet brutit mot turordningsreglerna i 22 § anställningsskyddslagen. Parterna är oense i frågan om P.O. hade tillräckliga kvalifikationer för den heltidsanställning som informatör/administratör som en annan anställd hade.

Om domstolen finner att pastoratet brutit mot anställningsskyddslagen är det tvistigt om P.O. har rätt till ekonomiskt skadestånd samt om allmänt skadestånd ska betalas.

Rättsliga utgångspunkter

En uppsägning är, enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen, inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Omplaceringsskyldigheten enligt denna bestämmelse förutsätter att det finns en ledig anställning som arbetstagaren kan omplaceras till, dvs. omplaceringsskyldigheten förutsätter att omplaceringen kan ske utan att någon annan arbetstagare friställs (se prop. 1973:129 s. 120 f.). Först när sådana omplaceringsmöjligheter uttömts får uppsägning ske.

Enligt 22 § anställningsskyddslagen ska en arbetsgivare vid uppsägning på grund av arbetsbrist iaktta vissa i bestämmelsen närmare angivna turordningsregler. Turordningen bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre

anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

Kravet på tillräckliga kvalifikationer innebär att arbetstagaren ska ha de allmänna kvalifikationer som normalt ställs på den som söker det arbete det är fråga om. Det krävs inte att arbetstagaren fullt ut behärskar de nya arbetsuppgifterna från första dagen, utan arbetsgivaren får acceptera en viss inlärningstid. Det är arbetsgivaren som har bevisbördan för att arbetstagaren saknar tillräckliga kvalifikationer för ett arbete, se t.ex. AD 2016 nr 15.

Turordningsreglerna blir emellertid inte tillämpliga om en arbetsbristdrabbad arbetstagare avböjt ett omplaceringserbjudande som domstolen funnit att han eller hon borde ha tackat ja till. Arbetstagaren kan alltså inte avböja ett i och för sig skäligt omplaceringserbjudande för att i stället vänta på att få någon annan arbetstagares arbetsuppgifter med stöd av sin plats i turordningen, se AD 2005 nr 57.

Arbetsgivaren bör så långt det är möjligt erbjuda arbetstagaren ett arbete som är likvärdigt med det som arbetstagaren ditills har haft (prop. 1973:129 s. 243). Omplaceringsskyldigheten innebär dock inte någon rätt för arbetstagaren att behålla samma slags befattning eller samma anställningsvillkor som tidigare. Detta kan uttryckas så att varken anställningsskyddslagen som helhet eller omplaceringsskyldigheten enligt 7 § andra stycket i lagen utgör något skydd för arbetstagarens befattning. Lagens bestämmelser syftar i stället primärt till att skydda en fortsatt anställning som sådan (se t.ex. AD 1997 nr 121).

Omplaceringserbjudandena

P.O. erbjöds tre tidsbegränsade anställningar

Den 20 januari 2020 lämnade pastoratet tre omplaceringserbjudanden till P.O. Han informerades om att dessa innebar att han skulle behålla sin lön och att övriga anställningsvillkor inte skulle beröras. De tre anställningar han erbjöds att välja mellan var alla tidsbegränsade, nämligen ett sjukvikariat, ett föräldraledighetsvikariat och en säsongsanställning.

Sjukvikariatet

Det erbjudna sjukvikariatet som kommunikatör på halvtid skulle, enligt det skriftliga omplaceringserbjudandet, gälla tills ordinarie innehavare, R.E., återkom efter sjukdom. Det var osäkert hur länge sjukvikariatet skulle pågå. Förbundet har uppgett att enligt uppgifter i ett läkarintyg skulle R.E:s sjukskrivning löpa till och med den 31 januari 2020.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

P.O. har varit hänvisad att ta ställning till erbjudandet om sjukvikariatet utifrån de uppgifter som fanns tillgängliga vid tidpunkten för när han fick erbjudandet och förväntades svara på detsamma. Han har vid den tidpunkten inte kunnat räkna med att sjukvikariatet skulle komma att löpa ens längre än den egna uppsägningstiden om sex månader. Ett sådant erbjudande, som inte innebär någon anställning efter att uppsägningstiden löpt ut, kan enligt Arbetsdomstolens mening inte anses vara ett skäligt omplaceringserbjudande. Att sjukskrivningen senare faktiskt kom att förlängas har inte någon betydelse för bedömningen.

Föräldraledighetsvikariatet och säsonganställningen

Föräldraledighetsvikariatet skulle enligt omplaceringserbjudandet pågå under ett år från och med den 1 juni 2020. Säsonganställningen som kyrkogårdsarbetare avsåg tiden den 1 april–31 oktober 2020.

Enligt arbetsgivarparterna var föräldraledighetsvikariatet ett skäligt erbjudande, särskilt med hänsyn till anställningens längd. Förbundet har invänt att det inte kan garanteras att en föräldraledighet faktiskt blir av eller att den inte avbryts i förtid och har anfört att pastoratet inte lämnade någon garanti avseende anställningens längd. Enligt förbundet har detta därför inte varit ett skäligt omplaceringserbjudande.

Beträffande säsonganställningen som kyrkogårdsarbetare har arbetsgivarparterna påtalat att den skulle vara drygt två månader längre än P.O:s uppsägningstid, att det var en anställning på heltid och att P.O. skulle ha fått företrädesrätt till ny säsonganställning med början våren 2021. Enligt förbundet är inte heller en sådan kortare säsonganställning ett skäligt omplaceringserbjudande, oaktat den eventuella möjligheten till företräde till säsonganställning under nästkommande säsong.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Som redan anförts kan en arbetsbristdrabbad arbetstagare inte avböja ett i och för sig skäligt omplaceringserbjudande till en ledig anställning för att i stället vänta på att få någon annan arbetstagares arbetsuppgifter med stöd av sin plats i turordningen. Någon uppsägning behöver inte ske och turordningsreglerna blir inte aktuella att tillämpa om arbetsgivaren kan bereda den arbetsbristdrabbade arbetstagaren annat arbete.

Anställningsskyddslagens omplaceringsskyldighet enligt 7 § syftar, som anförts, primärt till att skydda en fortsatt anställning som sådan. Arbetstagaren kan därför vid en omplacering till ett ledigt arbete t.ex. behöva acceptera längre avstånd till arbetsplatsen, lägre sysselsättningsgrad och även lägre lön (se AD 1997 nr 121, AD 2006 nr 11, AD 2009 nr 50, och AD 2012 nr 11). Om arbetsgivaren inte ska ha några tillsvidareanställda kvar utan bara anställda med tidsbegränsad anställning, är arbetsgivaren skyldig att erbjuda tillsvidareanställda de tidsbegränsade anställningarna och dessa erbjudanden är då skäliga, eftersom det inte finns något annat alternativ (AD 2017 nr 56). När en arbetsbristdrabbad erbjuds den enda lediga befattning

som finns är detta erbjudande som regel skäligt. I AD 2006 nr 15 fann dock Arbetsdomstolen att arbetstagaren, som var bosatt i Uppsala, hade haft godtagbar anledning att avböja ett erbjudet arbete i Åre och att turordningsbestämmelserna i 22 § anställningsskyddslagen därmed blev tillämpliga.

Frågan är om en tillsvidareanställd arbetstagare som drabbats av arbetsbrist ska behöva acceptera omplacering till en ledig kort tidsbegränsad anställning när det inom en tänkt turordningskrets finns arbetstagare med kortare anställningstid som har tillsvidareanställningar som den arbetsbristdrabbade har tillräckliga kvalifikationer för. Huvudregeln enligt anställningsskyddslagen är att ett anställningsavtal ska gälla tills vidare och en tidsbegränsad anställning anses typiskt sett som en osäkrare anställning. Syftet med anställningsskyddet måste vara i första hand, om möjligt, att skydda en anställning i form av en tillsvidareanställning. Om en arbetsbristdrabbad arbetstagare med en tillsvidareanställning skulle behöva acceptera en omplacering till en kort tidsbegränsad anställning, när det finns andra alternativ, förlorar arbetstagaren sin tillsvidareanställning och det skydd den ger. I en sådan situation är det enbart turordningsreglerna som kan leda till fortsatt tillsvidareanställning för arbetstagaren.

P.O. hade en tillsvidareanställning. Säsongsanställningen skulle pågå enbart två månader utöver uppsägningstiden och föräldraledighetsvikariatet får anses ha varit förenat med flera osäkerhetsmoment såvitt avser anställningens längd. Enligt Arbetsdomstolens mening var därmed inte heller något av dessa två omplaceringserbjudanden skäligt, under förutsättning att P.O. efter omplacering enligt turordningsreglerna hade kunnat beredas fortsatt arbete.

Parterna är överens om att P.O. hade längre anställningstid än R.E. Nästa fråga att ta ställning till är därmed om P.O. hade tillräckliga kvalifikationer för den heltidsanställning som R.E. hade.

Hade P.O. tillräckliga kvalifikationer för arbetsuppgifterna i fråga?

Parternas ståndpunkter

R.E. hade en anställning på heltid med arbetsuppgifter om 50 procent som informatör och 50 procent som församlingsassistent och it-ansvarig.

Förbundet har sammanfattningsvis gjort gällande följande. P.O. har haft tillräckliga kvalifikationer för båda delarna i anställningen eftersom han har lång och gedigen erfarenhet av att arbeta med digital teknik, media, kommunikation och formgivning samt då han under hela sitt yrkesliv arbetat i tekniskt tunga områden med avancerad teknik och olika it-lösningar. P.O. har även erfarenhet av att utbilda personal. Han skulle även genom kortare interna kurser få tillräckliga kunskaper i systemen Kbok och Kyrksam och i GDPR för att utföra arbetsuppgifter kopplade till detta.

Enligt arbetsgivarparterna hade P.O. inte tillräckliga kvalifikationer för vissa särskilt angivna delar av R.E:s arbetsuppgifter. De har inte vitsordat uppgifterna om vad P.O. tidigare arbetat med och vilken utbildning han har.

Arbetsgivarparterna har också invänt att P.O. inte hade förmåga eller vilja att arbeta heltid, vilket förbundet bestritt.

Arbetsdomstolens bedömning

När det gäller strategiskt kommunikationsarbete (internt och externt), implementering och utveckling av Svenska kyrkans hemsida inom pastoratets hemsida, utveckling av pastoratets hemsida ur ett användarperspektiv samt annonsering framgår av de uppgifter P.O. och kyrkoherden M.I. har lämnat att P.O. utfört arbetsuppgifter kopplade till dessa områden inom ramen för sin anställning vid pastoratet. Arbetsgivarparterna har inte påstått att han inte utfört detta på ett bra sätt.

P.O. har i sitt förhör berättat bl.a. följande. Han har varit verksam inom kultur- och mediabranschen sedan början av 1990-talet. Han har arbetat med bl.a. marknadsföring, grafisk formgivning och tv-produktion. Mestadels har han arbetat som art director med särskild kompetens inom digitala medier. Han har även arbetat mycket med kommunikation, främst inom digital kommunikation och marknadskommunikation, men han har i stor utsträckning även arbetat med strategisk kommunikation. Under år 2007 gick han över till att syssla med webbprogrammering. Han har vana av att både programmera och designa hemsidor, vilket han ägnat stor del av sitt yrkesliv åt. När han anställdes hos pastoratet fick han inledningsvis i uppgift att göra om pastoratets hemsida, men när pastoratet senare köpte in en färdig mall inom Svenska kyrkan har det handlat om att fylla den med text och bild. Eftersom han har erfarenhet av att även göra själva mallarna för hemsidor är detta en arbetsuppgift han utan tvekan klarar av. Han har under sin tid hos pastoratet även arbetat med att utveckla både Instagram och Facebook samt arbetat med annonsering. Annonsering har han arbetat med i många år innan han kom till pastoratet.

Arbetsdomstolen, som inte har någon anledning att ifrågasätta P.O:s uppgifter om sina kvalifikationer, gör bedömningen att han har tillräckliga kvalifikationer för de ovan angivna arbetsuppgifterna. Arbetsgivarparterna har inte visat att han saknar tillräckliga kvalifikationer för arbetsuppgifterna.

Arbetsgivarparterna har inte närmare beskrivit vad arbetsuppgiften att vara kyrkoherden behjälplig vid kontakter med media innebär. P.O. har beskrivit att han under sin anställning haft viss kontakt med media i samband med annonsering. Utifrån P.O:s beskrivning av sin tidigare arbetslivserfarenhet gör Arbetsdomstolen bedömningen att han har tillräckliga kvalifikationer även för denna arbetsuppgift. Arbetsgivarparterna har inte visat att han saknar tillräckliga kvalifikationer för arbetsuppgiften.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att P.O. vägrat utföra arbete på pastoratets expedition, vilket är en nödvändig del av R.E:s arbetsuppgifter.

P.O. har berättat att han vid flera tillfällen bemannat expeditionen, att han bara sagt nej när det inte gavs tid till det inom ramen för hans halvtidsanställning, att han inte har någonting emot den arbetsuppgiften samt att han har stor erfarenhet av att arbeta med människor, bl.a. då han varit konsult och frilansarbetare. Enligt Arbetsdomstolens mening har det inte framkommit någonting som ger anledning att tro att P.O. inte skulle klara av denna arbetsuppgift. Arbetsgivarparterna har inte visat att han saknar tillräckliga kvalifikationer för arbetsuppgiften.

Arbetsgivarparterna har inte heller preciserat vad arbetsuppgiften att hålla utbildning för personalen samt sköta kontinuerlig support och administration kring detta innebär. P.O. har berättat att han har erfarenhet av både pedagogik och utbildning och att han bl.a. hållit i olika seminarier, under ett år haft en kurs på Berghs School of Communication som hette digital kommunikation och även föreläst på mediegymnasier. Arbetsdomstolen finner inte anledning att ifrågasätta heller dessa uppgifter och gör mot den bakgrunden bedömningen att han har haft tillräckliga kvalifikationer för denna arbetsuppgift. Arbetsgivarparterna har inte visat att han saknar tillräckliga kvalifikationer för arbetsuppgiften.

Arbetsgivarparterna har inte närmare preciserat svårighetsgraden på de it-relaterade arbetsuppgifter P.O. påstås inte ha tillräckliga kvalifikationer för, dvs. att anskaffa och utveckla olika it-lösningar för att utveckla och underlätta den interna kommunikationen, installera datorer och telefoner till personal samt dra ledningar och kablar, tillverka nätverkskabel och dra nätverk, fungera som pastoratets it-support, fungera som pastoratets GDPR-stöd samt direkt it- och telefonsupport till personalen. Det har emellertid framstått som att det i vissa delar rör sig om enklare uppgifter. P.O. har berättat att vid mer komplexa it-problem var personalen hänvisad till att kontakta supporten och att såvitt han känner till anlitas elektriker när det t.ex. behövde utföras arbete med kablar och liknade. P.O. har utförligt beskrivit sin arbetslivserfarenhet, som även innefattat arbete inom webb och it. Arbetsdomstolen, som inte ifrågasätter uppgifterna, gör mot den bakgrunden bedömningen att P.O. har tillräckliga kvalifikationer även för dessa arbetsuppgifter. Arbetsgivarparterna har inte visat att han saknar tillräckliga kvalifikationer för arbetsuppgifterna.

När det slutligen gäller arbete i systemen Kbok och Kyrksam är inte annat utrett än att P.O. skulle kunna klara av detta, i vart fall genom att gå Svenska kyrkans egna kortare interna kurser, på samma sätt som övriga anställda. Det har inte heller framkommit någonting som visar att P.O. inte skulle kunna gå kursen Tjänst i kyrkan som erbjuds all kyrkans personal. Arbetsgivarparterna har alltså inte visat att han saknar tillräckliga kvalifikationer för arbetsuppgifterna.

Mellan parterna är också tvistigt om P.O. hade förmåga och vilja att arbeta heltid.

Av återopat intyg om inskrivning på Arbetsförmedlingen framgår att P.O. har varit inskriven som arbetssökande på Arbetsförmedlingen den 7 oktober 2016–15 december 2020. Från och med den 7 oktober 2016 och fram till dess P.O. sades upp har han utöver deltidsanställningen hos pastoratet uppburit arbetslöshetsersättning eller aktivitetsstöd, utom när han varit helt sjukskriven. P.O. har alltså under denna period bedömts ha haft arbetsförmåga och varit beredd att åta sig arbete, vilket är en förutsättning för att få arbetslöshetsersättning. Arbetsdomstolen finner inte skäl att göra någon annan bedömning. P.O. har alltså haft förmåga att arbeta heltid. Arbetsdomstolen finner inte heller skäl att ifrågasätta att P.O. ville arbeta heltid.

Sammanfattning

Arbetsdomstolen har funnit att arbetsgivarparterna inte lyckats visa att P.O. saknat tillräckliga kvalifikationer för att kunna utföra de arbetsuppgifter som ingick i R.E:s heltidsanställning och funnit att han hade förmåga och vilja att arbeta heltid. P.O. hade alltså tillräckliga kvalifikationer för arbetet i fråga.

Turordningsbrott

Arbetsdomstolen har gjort bedömningen att erbjudandet om omplacering till sjukvikariatet inte var ett skäligt omplaceringserbjudande då det inte ens avsåg tid efter att P.O:s uppsägningstid skulle ha gått ut.

Arbetsdomstolen har vidare gjort bedömningen att de två andra erbjudna anställningarna, föräldraledighetsvikariatet och säsongsanställningen, varit korta och osäkra och inte heller skäliga omplaceringserbjudanden om det varit möjligt att omplacera P.O. till en tillsvidareanställning inom ramen för turordningsreglerna. Arbetsdomstolen har vid den prövningen kommit fram till att P.O. haft tillräckliga kvalifikationer för heltidsarbetet som informatör/administratör. Omplaceringserbjudandena var alltså inte skäliga.

Slutsatsen av det anförda är att pastoratet brutit mot turordningsreglerna när pastoratet inte turordnat och erbjudit P.O. den tillsvidareanställning och de arbetsuppgifter som R.E. hade. Pastoratet har därmed ådragit sig skyldighet att betala ekonomiskt och allmänt skadestånd för att ha brutit mot 22 § anställningsskyddslagen.

Ekonomiskt skadestånd

Arbetsgivarparterna har invänt att P.O. inte har rätt till något ekonomiskt skadestånd.

Mot bakgrund av de bedömningar Arbetsdomstolen gjort har P.O. inte varit skyldig att acceptera någon av de tidsbegränsade anställningarna han erbjudits, som ett sätt att begränsa sin ekonomiska skada, som arbetsgivarparterna gjort gällande.

Arbetsgivarparterna har då invänt att P.O. inte har stått till arbetsmarknadens förfogande efter den 1 december 2020 då han påbörjade en utbildning till undersköterska med studiestartsstöd och att han därför sedan dess inte uppfyllt kriterierna för arbetslöshetsersättning. Han har därmed, enligt arbetsgivarparterna, inte rätt till något ekonomiskt skadestånd från i vart fall den tidpunkten.

Mot detta har förbundet anfört i huvudsak följande. P.O. var inskriven på Arbetsförmedlingen fram till och med den 15 december 2020. Eftersom han var angelägen om att komma vidare i yrkeslivet och minska sin framtida ekonomiska skada påbörjade han en utbildning till undersköterska. P.O:s uppfattning var att han fick erbjudandet om utbildningen och det särskilda bidraget som en arbetsmarknadspolitisk åtgärd i samråd med Arbetsförmedlingen och att han var fortsatt inskriven på Arbetsförmedlingen under denna tid. P.O. har först efter kontakter med Arbetsförmedlingen, efter sammanträdet för muntlig förberedelse, fått uppgift om att han från och med den 15 december 2020 inte längre är inskriven hos Arbetsförmedlingen. Eftersom studiestartsstöd bara kan beviljas den som är inskriven på offentlig arbetsförmedling har P.O. inte uppfattat att studierna skulle innebära att han formellt avskrevs som arbetssökande. Han har under de pågående studierna hela tiden varit tillgänglig för att ta lediga arbeten. Om P.O. inte inlett studierna hade han inte klarat sin försörjning. Han har inte kunnat få ett arbete i den bransch han är verksam och han hade blivit utförsäkrad från A-kassan.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Det ekonomiska skadeståndet ska motsvara den förlust som P.O. gjort på grund av att han sades upp i strid med turordningsreglerna.

Som en allmän princip inom skadeståndsrättens område gäller att den skadelidande är skyldig att försöka begränsa verkningarna av den handling som har gett upphov till skadeståndsskyldigheten. En arbetstagare som kräver ekonomiskt skadestånd för utebliven lön måste alltså själv vara aktiv i syfte att begränsa skadans omfattning genom att exempelvis söka sig ett annat arbete (se t.ex. AD 2002 nr 75).

Som utgångspunkt ska en arbetstagare under den tid för vilken skadestånd krävs stå till arbetsmarknadens förfogande och vara beredd att ta lämpligt arbete som erbjuds. Gör arbetstagaren inte det kan skadeståndet jämkas eller helt bortfalla. En anmälan som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen brukar tjäna som ett bevis för att arbetstagaren står till arbetsmarknadens förfogande. Det uppställs dock inte något generellt krav på att arbetstagaren ska ha varit anmäld som arbetssökande för att skadestånd ska utgå, se t.ex. AD 1982 nr 30, AD 1984 nr 54 och AD 2000 nr 105.

Det finns inte anledning att ifrågasätta att P.O. trodde att han var fortsatt inskriven på Arbetsförmedlingen även efter att han påbörjade sina studier, eftersom studierna påbörjades efter planering i samråd med Arbetsförmedlingen. Oavsett detta utesluter inte den omständigheten att han inte

varit inskriven på Arbetsförmedlingen från och med i december 2020, att han kan ha rätt till ekonomiskt skadestånd.

P.O. har uppgett att han påbörjade studierna som ett sätt att klara sin försörjning och att han varit beredd att avsluta sina studier för att ta annat lämpligt arbete om sådant erbjudits.

Enligt Arbetsdomstolens mening får P.O. anses ha varit aktiv i att begränsa sin framtida ekonomiska skada genom att påbörja den aktuella utbildningen, både genom att den var förenad med studiestartsstöd och att den var avsedd att förbättra hans möjligheter att åter komma i arbete. P.O. bör därför tillerkännas ekonomiskt skadestånd – förutom för tiden till den 1 december 2020 – även för tiden därefter, med avräkning för det studiestartsstöd han fått. Om beloppen råder inte tvist.

Arbetsgivarparterna har inte haft någon erinran mot förbundets begäran om att förbehållas rätt att återkomma med ytterligare krav på ekonomiskt skadestånd. Förbundets begäran i denna del ska därför bifallas.

Allmänt skadestånd

Förbundet har yrkat allmänt skadestånd för brott mot både 7 och 22 §§ anställningsskyddslagen. Arbetsdomstolen har kommit fram till att P.O., med tillämpning av 22 § anställningsskyddslagen, haft tillräckliga kvalifikationer för den heltidsanställning som informatör och administratör som R.E. haft och att de omplaceringserbjudanden som han fått i den situationen inte varit skäliga utan att turordningsreglerna borde ha tillämpats. Arbetsdomstolen har gjort bedömningen att P.O. sagts upp i strid med dessa regler. Allmänt skadestånd ska därmed endast utgå för brott mot 22 § anställningsskyddslagen. Yrkandet om allmänt skadestånd för brott mot 7 § anställningsskyddslagen ska därmed avslås. Yrkat belopp om 50 000 kr för brott mot turordningsreglerna får anses skäligt.

Det kan inte anses föreligga skäl för jämkning på den grunden att pastoratet före uppsägningen erbjudit honom anställning, de tre tidsbegränsade anställningarna.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolen har kommit fram till att pastoratet brutit mot turordningsregleringen i 22 § anställningsskyddslagen och även funnit att omplaceringserbjudandena inte varit skäliga och att pastoratet ska betala såväl ekonomiskt som allmänt skadestånd till P.O. för att ha brutit mot turordningsreglerna.

Förbundet har i och med detta, trots att yrkandet om allmänt skadestånd för brott mot 7 § anställningsskyddslagen inte vunnit bifall, i princip vunnit full framgång med sin talan. Förbundet ska därmed tillerkännas ersättning för sina rättegångskostnader från arbetsgivarparterna med hälften vardera.

Arbetsgivarparterna har vitsordat skäligheten av den ersättning som förbundet yrkat.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förpliktar Avesta-Grytnäs pastorat att till P.O. betala ekonomiskt skadestånd med 129 630 kr, varav 8 407 kr för tiden den 16–31 augusti 2020, 16 050 kr per månad den 1 september–30 november 2020, 5 982 kr per månad den 1 december 2020–31 oktober 2021 och 7 271 kr för den 1–24 november 2021, med ränta enligt 6 § räntelagen på respektive månadsbelopp från den 25:e i varje månad till dess betalning sker.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Avesta-Grytnäs pastorat att till P.O. betala allmänt skadestånd med 50 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 21 april 2021 till dess betalning sker.
3. Vision förbehålls rätt att framställa yrkande om ytterligare ekonomiskt skadestånd till P.O. för tiden efter huvudförhandlingen i målet, samt för det fall P.O. genom det ekonomiska skadeståndet överskrider gränserna för fribeloppet enligt 20 § lagen om studiestartsstöd, med minskat bidrag eller återkrav som följd.
4. Arbetsdomstolen förpliktar Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation och Avesta-Grytnäs pastorat att med hälften vardera ersätta Visions rättegångskostnader med 256 283 kr, varav 254 000 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Inger Andersson, Kerstin G Andersson, Karl Olof Stenqvist, Stefan Lagervall, Susanne Östh och Annette Carnhede.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Klara Hedlund