

**PARTER****Kärande**

DOROTA Halina Skup, 19681009-5700
Lars Kaggsatan 171 Lgh 1201
504 43 Borås

Ombud och biträde enligt rättshjälpslagen: Advokat Stefan Flemström
Advance Advokatbyrå Stefan Flemström AB
Stora Marknadsvägen 15, 12 tr
183 34 Täby

Svarande

Göteborgs Stad, 212000-1355
Box 1116
405 23 Göteborg

Ombud: Cornelia Joängen
Front Advokater AB
Kungstorget 2
411 17 Göteborg

DOMSLUT

1. Tingsrätten ogiltigförklarar Göteborgs stads avskedande av Dorota Skup den 29 mars 2020.
2. Göteborgs stad ska utge allmänt skadestånd till Dorota Skup med 100 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 4 juni 2020 till dess betalning sker.
3. Tingsrätten fastställer ersättning enligt rättshjälpslagen åt Stefan Flemström till 29 332 kr, varav 14 742 kr avser arbete, 7 830 kr avser tidsspillan, 894 kr avser utlägg och 5 866 kr mervärdesskatt.
4. Vardera parten ska svara för sin rättegångskostnad.
5. Dorota Skup ska svara för sin rättshjälpskostnad.

BAKGRUND

Twisten har sin bakgrund i ett anställningsavtal mellan Dorota Skup och Göteborgs stad. Dorota Skup, som är utbildad förskollärare och lågstadielärare, anställdes vid förskolan Solbacken, Göteborgs stad, Förskoleförvaltningen (nedan även kallad Skolan), den 6 augusti 2018. Dorota Skup sjukskrev sig den 5 augusti 2019 och var därefter sjukskriven fram till den 29 februari 2020. Anledningen till Dorota Skups sjukskrivning var de förhållanden som framgår av ingivna läkarintyg. Hennes hälsotillstånd har delvis berott på att hon har upplevt sin arbetssituation som problematisk.

Under Dorota Skups sjukskrivning diskuterade parterna hennes anställning och situation på arbetsplatsen. Bland annat diskuterades att Dorota Skup skulle omplaceras. Dorota Skup fick, efter egen ansökan, ett erbjudande om att tillträda en tjänst som lärare i Borås stad, en visstidsanställning om sex månader med tillträde den 2 mars 2020. Hon diskuterade den aktuella tjänsten i Borås med representanter för Skolan. I januari 2020 meddelade Dorota Skup Skolan per e-post att hon blivit lovad en tjänst i Borås stad. Initialt tolkade Skolan hennes e-post som en uppsägning. Dorota Skup klargjorde för Skolan att så inte var fallet utan att hennes önskan var att få vara tjänstledig och prova annan anställning. Den 14 januari 2020 skickade Dorota Skup en ledighetsansökan till Skolan i vilken hon begärde tjänstledighet utan lön från den 2 mars 2020 till den 31 augusti samma år. Skolan beviljade inte Dorota Skup tjänstledighet. Den 27 februari 2020 godtog Skolan att Dorota Skup inte hade haft för avsikt att säga upp sig, alternativt att hon hade ångrat sig. Någon uppsägning verkställdes därför inte. Samma dag, den 27 februari 2020, informerade Skolan Dorota Skup om att Skolan avsåg att omplacera henne till en ny tjänst inom samma utbildningsområde med tillträde den 2 mars 2020. Den 28 februari 2020 meddelade Dorota Skup Skolan att hon tackade nej till omplaceringen och att hon istället ville utnyttja sin rätt att vara tjänstledig. I e-post samma dag, den 28 februari 2020, lämnade Skolan besked till Dorota Skup om att hon inte skulle beviljas tjänstledighet, att hon hade kvar sin

anställning i Göteborgs stad och att det skulle betraktas som olovlig frånvaro om hon inte infann den 2 mars 2020 för att påbörja den tjänst som hon omplacerats till. Dorota Skup informerades också om att sådan olovlig frånvaro skulle resultera i att hennes tjänst skulle avslutas.

Dorota Skup påbörjade inte den tjänst som hon omplacerats till av Skolan. Istället tillträdde hon tjänsten i Borås stad den 2 mars 2020. En tjänst som hon innehade fram till den 28 september 2020. Skriftliga anställningsavtal gällande den tjänsten har företetts i målet och är daterade den 18 februari 2020 och den 16 mars 2020. Dorota Skup har dock gjort gällande att ett muntligt avtal om anställningen ingicks dessförinnan.

Den 29 mars 2020 avskedades Dorota Skup från sin anställning i Göteborgs stad. Sedan den 28 september 2020 har Dorota Skup inte arbetat. Hon har inte heller erhållit A-kassa eller ersättning från Försäkringskassan.

BEGÄRAN OCH INSTÄLLNING

Dorota Skup har begärt att tingsrätten ska ogiltighetsförklara hennes avskedande. Hon har vidare begärt att tingsrätten ska förplikta Göteborgs stad att till henne utge ett allmänt skadestånd om 190 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämmningsansökan, den 4 juni 2020, till dess betalning sker.

Göteborgs stad har motsatt sig att Dorota Skups avskedande ska förklaras ogiltigt. Göteborgs stad har också motsatt sig att betala ett allmänt skadestånd och gjort gällande att ett eventuellt skadestånd ska jämkas, i första hand till noll kronor. Göteborgs stad har gjort gällande att Dorota Skup inte har gjort vad hon kunnat för att begränsa sin skada. Inget belopp har godtagits såsom skäligt skadestånd. Grunden för beräkningen av begärd ränta har godtagits.

Parterna har begärt ersättning för rättegångskostnader. Dorota Skup har vidare begärt ersättning för rättshjälpskostnader.

Göteborgs stad har begärt att Dorota Skup, oavsett utgången i målet, ska ersätta del av Göteborgs stads rättegångskostnader med anledning av att Dorota Skup processföring i målet har orsakat onödiga merkostnader.

Dorota Skup har motsatt sig att betala Göteborgs stads rättegångskostnader oavsett utgången i målet.

GRUNDER OCH UTVECKLANDE AV TALAN

Dorota Skup har som **grund för sin talan** angett följande.

Det föreligger inte laga grund för avskedande och inte heller saklig grund för uppsägning av henne. Därför ska avskedandet förklaras ogiltigt.

Hon har haft en lagstadgad rätt till tjänstledighet under tiden från den 2 mars 2020 till och med den 28 september 2020 för visstidsanställningen i Borås stad enligt lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete (i det följande ledighetslagen). Dorota Skup har ingått ett anställningsavtal med Borås stad under den tidsperiod som fastslås i ledighetslagen eftersom ett muntligt anställningsavtal träffades före undertecknandet av det skriftliga anställningsavtalet. Enligt Dorota Skup var det redan den 20 december 2019. Eftersom tingsrätten har avvisat den uppgiften som för sent framställd, kvarstår hon vid sin tidigare uppfattning att det muntliga anställningsavtalet träffades i vart fall före den 2 januari 2020.

Eftersom Dorota Skup har haft rätt till ledighet har hon inte varit olovligen frånvarande från sitt arbete i Skolan mellan den 2 mars och den 29 mars 2020. Någon laga grund för avsked eller saklig grund för uppsägning har därmed inte förelegat.

Avskedandet av Dorota Skup har skett i strid med bestämmelserna i lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS), varför Skolan är skyldig att utge allmänt skadestånd för den kränkning som lagbrottet har inneburit för henne.

Göteborgs stad har som **grund för talan** anfört följande.

Det har förelegat saklig grund för avsked eftersom Dorota Skup har varit olovligt frånvarande från sin tjänst. Det finns därför inte skäl att ogiltigförklara avskedandet. I vart fall har det förelegat saklig grund för uppsägning av Dorota Skup. Det finns därför inte någon grund för Göteborgs stad att utge skadestånd till Dorota Skup.

När Dorota Skup avskedades den 29 mars 2020 hade hon i strid med sin arbetskyldighet uteblivit från sin nya tjänst sedan den 2 mars 2020. Eftersom Dorota Skup förklarat att hon inte tänkte inställa sig till den nya tjänsten stod det klart att hennes frånvaro skulle fortgå under en längre tid. Dorota Skups agerande innebar att hon grovt åsidosatte sina förpliktelser och åligganden mot Skolan. Dorota Skup har såsom förskollärare innehaft ett ansvarsfullt arbete inom barnomsorgen och utöver de organisatoriska problem som hennes frånvaro som förskollärare har orsakat Skolan har Dorota Skup genom sitt agerande visat att hon är olämplig för fortsatt anställning i Skolan. Skolan höll överläggning med Lärarförbundet varefter Dorota Skup avskedades. Sedan lokal tvisteförhandling hade hållits meddelade Lärarförbundet att det inte påkallades någon central förhandling.

Dorota Skup har inte haft rätt att vara tjänstledig enligt ledighetslagen. I första hand görs gällande att hon inte har haft det eftersom hon inte har haft någon nedsatt arbetsförmåga i förhållande till sitt vanliga arbete eller annat arbete som Skolan har erbjudit henne. I andra hand görs gällande att Dorota Skup inte har träffat något anställningsavtal med annan arbetsgivare under den tidsperiod som lagen fastslår. Dorota Skups sjukperiod varade från den 5 augusti 2019 till den 29 februari 2020. Enligt ledighetslagen skulle ett anställningsavtal med annan arbetsgivare ha ingåtts under tiden från den 4 november 2019 och den 1 februari 2020. Enligt Skolan har

Dorota Skup som tidigast träffat ett anställningsavtal med Borås stad den 10 februari 2020. Det skriftliga anställningsavtalet har Dorota Skup dock undertecknat först den 18 februari 2020. Oavsett har anställningsavtalet inte ingått under tidsfristen, dvs. före den 1 februari 2020.

För det fall att tingsrätten skulle finna att Göteborgs stad är skyldigt att utge skadestånd föreligger skäl att jämka skadeståndet. Skälet för det är att Dorota Skup har medverkat till den situation som ledde till att hon avskedades eftersom hon uteblev från den tjänst som hon blev omplacerad till trots att Skolan hade informerat henne om vilka konsekvenserna skulle bli om hon uteblev från arbetet. Dorota Skup har alltså aktivt valt att lämna en tillsvidareanställning hos Göteborgs stad och istället tagit en visstidsanställning i Borås stad.

Dorota Skup har till **utveckling av sin talan** anfört följande.

Dorota Skup sjukskrev sig själv på grund av vissa besvär och blev sjukskriven av läkare från den 12 augusti 2019 till den 29 februari 2020. Sjukskrivningsorsaken var relaterad till konflikter på arbetsplatsen och avsåg reaktioner på svår stress. Under sjukskrivningstiden pågick diskussioner med arbetsgivaren om hennes arbetsuppgifter. Det ledde inte till något utan Dorota Skup tog själv tag i frågan och fick en anställning i Borås stad.

Den 2 januari 2020 meddelade hon skolan per e-post att hon blivit lovad en tjänst i Borås. Själva anställningsavtalet hade dock ingåtts muntligen dessförinnan, redan i december 2019. Meddelandet från Dorota Skup tolkade skolan som en uppsägning, men att avsikten inte var det reddes ut senare. Hon förtydligade den 14 januari 2020 att hon ville vara tjänstledig från skolan och skickade då in en formell ansökan om tjänstledighet. Grunden för tjänstledigheten var sjukdom, ångest på grund av förhållandena på arbetsplatsen och rätten att prova annat arbete. Arbetet i Borås bestod i att vara lågstadielärare för årskurs 1 till 3. Det var alltså inte fråga om samma arbete i Borås som i Göteborg. Ansökan om tjänstledighet beviljades inte. Den 27 februari

2020 meddelade Skolan att den e-post som Dorota Skup hade skrivit till Skolan inte var en uppsägning. Samtidigt fick hon information om att skolan avsåg att omplacera henne med omplacering och tjänstgöring från den 2 mars 2020. Den 28 februari 2020, tackade Dorota Skup nej till omplacering eftersom hon hade tackat ja till anställningen i Borås och att hon ville använda den rätt som hon ansåg sig ha att få tjänstledigt. Samma dag, den 28 februari 2020 fick hon besked om att hon inte hade rätt att få tjänstledigt. Hon fick också besked om att hennes frånvaro skulle innebära att hennes tjänst skulle avslutas. Dorota Skup uppfattade detta som hon skulle avskedas. Detta besked fick Dorota Skup per e-post. Hon hade ingått ett muntligt avtal med Borås stad och också tecknat ett skriftligt avtal med Borås stad ingånget den 10 respektive den 18 februari 2020. Enligt Dorota Skup ingicks dock anställningsavtalet redan den 20 december 2019. Den 29 mars 2020 blev hon avskedad från Göteborgs stad på grund av att hon varit ogiltigt frånvarande från arbetet. Dorota Skup arbetade för Borås stad från den 2 mars till den 28 september 2020. Därefter har hon stått till arbetsgivarens förfogande. Dorota Skups rätt till tjänstledighet på grund av sjukdom följer av ledighetsansökan. Hon fick avslag på den ansökan först den 28 februari 2020.

Göteborgs stad har till **utvecklig av sin talan** anfört följande.

Göteborgs förskoleförvaltning har cirka 7 000 personer anställda, varav cirka 2 000 är förskollärare. Ungefär 25 000 barn går i någon av förvaltningens kommunala förskolor.

Dorota Skup arbetade heltid och hade en tillsvidareanställning som förskollärare sedan den 6 augusti 2018 fram till dess att hon blev sjukskriven den 5 augusti 2019. Dorota Skup har inkommit med läkarintyg avseende tiden från den 5 augusti 2019 till den 29 februari 2020. Som skäl för sjukskrivningen har angetts bland annat ångest och depressionstillstånd. I läkarintyget från den 30 december 2020 har läkaren gjort bedömningen att Dorota Skup helt ska kunna återgå till arbetet. Dorota Skup kallades till ett rehabmöte den 10 oktober 2019. Dorota Skup var på mötet tillsammans med en facklig representant och sin make. Närvarande från Skolan vara Dorota Skups chef och

vittnet Azra Hrustic. Dorota Skup sa att hon ville bli flyttad till en annan enhet och det bestämdes att rektorn skulle undersöka möjligheterna till en omplacering enligt Dorota Skups önskemål. Dorota Skup sa att hon inte kunde utföra aktuella arbetsuppgifter med nuvarande kollegor. Dorota Skup uttryckte också att hon ville att hennes chef skulle bli bortkopplad från hennes ärende. Katarina Olvik övertog då ärendet och hanterade det tillsammans med Azra Hrustic. Den 17 oktober 2019 inkom en anmälan från Dorota Skup om kränkande särbehandling. Den 18 december kallades Dorota Skup till ett uppföljande möte vid vilket det upprättades en plan för återgång i arbetet. Dorota Skup sa då att hon ville återgå i arbete och ville ha en omplacering. Vid tidpunkten för detta möte var hon allttjämt sjukskriven. Parterna var då ense om att hitta en ny placering för Dorota Skup. Staden uppfattade att Dorota Skup ville börja jobba efter sjukskrivningen och att hon vill bli omplacerad. Därefter återkom Dorota Skup och bad om referenser och sa att hon hade sökt en ny tjänst i Borås, vilket hörsammades. Det upprättades en plan för Dorota Skups återgång i arbete på en ny skola. Av den framgår också att Dorota Skup önskade återgå i arbete.

Dorota Skup meddelade att hon hade fått förlängd sjukskrivning till den 29 februari 2020 och att hon var aktuell för en ny tjänst i Borås. Den 8 januari 2020 meddelade Dorota Skup att hon hade fått ett nytt jobb och hon önskades lycka till. Detta meddelande uppfattades som en uppsägning. Den 14 januari 2020 inkom Dorota Skup med en ansökan om tjänstledighet. Den 30 januari 2020 hade parterna viss kontakt. Katarina Olvik trodde att Dorota Skup hade sagt upp sig själv. Katarina Olvik frågade också om det hade hänt något särskilt som gjorde att Dorota Skup ville vara tjänstledig och berättade under vilka förutsättningar som man kan vara tjänstledig. Dorota Skup sa att hon ville vara tjänstledig för att prova annan anställning på grund av sjukdom. Det måste ha stått klart för Dorota Skup att hon inte skulle få tjänstledigt. Skolan begärde dock in Dorota Skups anställningsavtal med Borås stad och en skriftlig ansökan med skäl angivna av Dorota Skup. Det kallades till ett möte med Lärarförbundet den 27 februari 2020 som företrädde Dorota Skup genom två ombudsmän som godtog att Dorota Skup inte hade sagt upp sig. Skolan informerade Dorota Skup om att hon skulle tillträde en tjänst med en ny placering på Saffransgatan. Detta var ett sätt att fullfölja

den överenskommelse som Skolan tidigare hade träffat med Dorota Skup. Hon förväntades tillträda den nya tjänsten.

BEVISNING

Dorota Skups bevisning

Dorota Skup har åberopat förhör under sanningsförsäkran med sig själv.

Göteborgs stad har åberopat vittnesförhör Azra Hrustic samt skriftlig bevisning i form av e-postmeddelanden, Dorota Skups anställningsavtal med Borås stad, rehabiliteringsplan, mötesanteckningar, plan för återgång i arbete, läkarintyg, underrättelse om avsked samt protokoll från överläggning och lokal tvisteförhandling.

DOMSKÄL

Utgångspunkter för tingsrättens bedömning

Parterna är oense om tillämpningen av ledighetslagen. Parterna är vidare oense om vid vilken tidpunkt som Dorota Skup ingick anställningsavtalet med Borås stad. Det är Göteborgs stad som arbetsgivare som måste bevisa de faktiska förhållanden som Göteborgs stad anser utgör laga grund för avsked eller i andra hand saklig grund för uppsägning.

Tingsrätten kommer därför först att ta ställning till på vilket sätt ledighetslagen ska tillämpas. Därefter kommer tingsrätten att pröva om Göteborgs stad har bevisat det som staden har påstått dvs. att Dorota Skup inte har haft någon nedsatt arbetsförmåga i förhållande till sitt vanliga arbete eller annat arbete som Skolan har erbjudit henne. Efter det kommer tingsrätten att pröva om Dorota Skup inte har träffat ett anställningsavtal med Borås stad före den 1 februari 2020. För det fall att tingsrätten finner att Göteborgs stad har bevisat angivna förhållanden som innebär att Dorota Skup inte har haft rätt till tjänstledighet enligt ledighetslagen kommer tingsrätten att bedöma om det

som har bevisats innebär att det fanns laga grund för avskedande eller i andra hand saklig grund för uppsägning av Dorota Skup.

Om tingsrätten kommer fram till att Göteborgs stad har bevisat att det förelåg sådana omständigheter som utgjorde grund för avskedande, dvs. ogiltig frånvaro från den nya tjänsten som Dorota Skup hade omplacerats till, har Dorota Skup inte rätt till något skadestånd.

Om tingsrätten däremot kommer fram till att Göteborgs stad inte har bevisat det som har påståtts om de faktiska förhållandena, eller om det som bevisats inte utgjorde grund för avsked, ska tingsrätten pröva om Dorota Skup har rätt till skadestånd och om det finns skäl för jämkning såsom Göteborgs stad har gjort gällande.

Lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete – Ledighetslagen

Enligt ledighetslagen har en arbetstagare rätt att vara tjänstledig från sin anställning för att prova annat arbete under vissa villkor. Av 2 § ledighetslagen följer att villkoren för rätt till ledighet är att arbetstagaren på grund av sjukdom

1. har haft nedsatt arbetsförmåga, i förhållande till sitt vanliga arbete, eller till annat lämpligt arbete som arbetsgivaren tillfälligt har erbjudit arbetstagaren, under en period av minst 90 dagar, och
2. har ingått ett anställningsavtal med en annan arbetsgivare under tiden från och med dag 91 till och med dag 180 av sjukperioden.

Dorota Skup blev sjuk den 5 augusti 2019. Tidsfristen i punkten 1 i 2 § gick ut den 5 november 2019 och tidsfristen i punkten 2 löpte ut den 5 februari 2020.

I detta fall är det aktuellt att ta ställning till om Dorota Skup har haft nedsatt arbetsförmåga i förhållande till sitt vanliga arbete. Det är inte aktuellt att ta ställning till om Dorota Skup har haft nedsatt arbetsförmåga till annat lämpligt arbete som arbets-

givaren har erbjudit. Det arbete som Dorota Skup erbjöds tillfälligt av arbetsgivaren var först den 28 februari 2020, dvs. lång efter den aktuella tidsfristen om 90 dagar i den punkten 1 ovan.

Parterna är ense om att Dorota Skup har ingått ett anställningsavtal med Borås stad för att prova annat arbete. Parterna är inte ense om att Dorota Skup har haft nedsatt arbetsförmåga i förhållande till sitt vanliga arbete. Parterna är inte heller ense om att Dorota Skup har ingått det nya anställningsavtalet inom tidsfristen i punkten 2 ovan.

Dorota Skup har haft nedsatt arbetsförmåga i förhållande till sitt vanliga arbete

Parterna är ense om att Dorota Skups arbetsförmåga har varit helt nedsatt under relevant tid. Enligt Dorota Skup har arbetsförmågan varit nedsatt i förhållande till hennes vanliga arbete som förskollärare. Göteborgs stads uppfattning är att arbetsförmågan inte varit nedsatt på det sätt som krävs enligt ledighetslagen eftersom Dorota Skup kunde utföra sina arbetsuppgifter i och för sig, den förmågan var inte nedsatt. Av Dorota Skups läkarintyg framgår, vilket är ostridigt, att Dorota Skup arbetsoförmåga är hänförligt till stress och konflikter på jobbet, oro, nedstämdhet, sömnproblem, allt relaterat till arbetssituationen och att arbetsförmågan varit helt nedsatt varför hon varit sjukskriven till 100 procent. Att Dorota Skup i och för sig hade kunnat utföra sedvanliga arbetsuppgifter som förskollärare saknar, enligt tingsrättens uppfattning, betydelse vid denna bedömning. Göteborgs stad har alltså inte motbevisat Dorota Skup påstående om att hennes arbetsoförmåga har varit helt nedsatt i förhållande till hennes vanliga arbete som förskollärare på arbetsplatsen i Göteborgs stad.

Dorota Skup har ingått anställningsavtal med annan arbetsgivare inom tidsfristen

Parterna är ense om att det skriftliga anställningsavtalet mellan Dorota Skup och Borås stad träffades först efter utgången av tidsfristen den 5 februari 2020. Dorota Skup har gjort gällande att det muntliga anställningsavtalet mellan henne och Borås stad

träffades dessförinnan. Göteborgs stad har hävdad att det är tidpunkten i det skriftliga avtalet som är relevant.

Parterna ense om att Dorota Skup i ett e-postmeddelande till sin dåvarande chef Katarina Olvik informerade om att hon hade fått löfte att börja en anställning i Borås stad och att hon ville ansöka om tjänstledighet från och med den 2 mars 2020 samt att Dorota Skup den 14 januari 2020 skickade en ledighetsansökan till Skolan i vilken hon begärde tjänstledighet utan lön från den 2 mars 2020. Enligt Dorota Skup skickades e-postmeddelandet till Katarina Olvik den 2 januari 2020. Enligt Göteborgs stad skickades det den 8 januari 2020. Av det e-postmeddelande som åberopats i målet framgår att aktuell dag var den 2 januari 2020. I förhör under sanningsförsäkran har Dorota Skup uppgett att arbetsgivaren i Borås stad erbjöd henne arbete där redan den 20 december 2019 per telefon. Med hänsyn till att den uppgiften har avvisats av tingsrätten såsom för sent åberopad, bortser tingsrätten från den uppgiften. Det förhållandet att Dorota Skup ansökt om tjänstledighet och skälen för det talar för att hon har träffat ett muntligt anställningsavtal med Borås stad innan hon informerade Skolan om det och ansökte om tjänstledighet. Göteborgs stad har inte förmått motbevisa de uppgifterna. Vid sådant förhållande finner tingsrätten att Dorota Skup har ingått ett anställningsavtal med annan arbetsgivare inom den frist som anges i 2 § första stycket andra punkten ledighetslagen.

Dorota Skup har haft rätt till tjänstledighet enligt ledighetslagen

Slutsatsen av ställningstagandena ovan är att Dorota Skup har haft rätt att vara tjänstledig från sin tjänst i Göteborgs stad för att prova annat arbete.

Avskedandet av Dorota Skup ska förklaras ogiltigt

Eftersom Dorota Skup, enligt tingsrättens uppfattning, har haft rätt att vara tjänstledig från sin tjänst hos Göteborgs stad för att prova annan anställning har hennes utevaro

från den tjänst som hon blev omplacerad till inte utgjort laga grund för avsked eller saklig grund för uppsägning.

Dorota Skup har rätt till skadestånd

Enligt 38 § lagen (1982:280) om anställningsskydd (LAS) är en arbetsgivare som bryter mot lagen skyldig att betala ersättning för den skada som uppkommer. Enligt tredje stycket i samma bestämmelse kan skadeståndet, om det är skäligt, sättas ned eller helt falla bort. Motsvarande bestämmelse finns i 13 § ledighetslagen.

Dorota Skup har begärt ett allmänt skadestånd om 190 000 kr. Göteborgs stad har inte godtagit något belopp som skäligt. Om tingsrätten skulle finna att Dorota Skup har rätt till skadestånd har Dorota Skup gjort gällande att skadeståndet ska jämkas till noll kronor eftersom Dorota Skup inte har gjort vad hon har kunnat för att begränsa sin skada. Dorota Skup har å sin sida hävdad att hon har gjort det genom att söka en annan anställning och begära tjänstledighet utan lön.

Enligt tingsrättens uppfattning har Göteborgs stad ådragit sig skyldighet att utge allmänt skadestånd för den kränkning som avskedandet har inneburit. Avskedandet har inneburit att Dorota Skup har utsatts för en allvarlig kränkning. Det begärda beloppet är dock alltför högt. Skälig ersättning är 100 000 kr.

Vad Göteborgs stad har gjort gällande som skäl för jämkning av ett skadestånd har betydelse vid bedömningen av storleken av ett ekonomiskt skadestånd. Enligt tingsrättens uppfattning utgör det inte skäl till jämkning av ett allmänt skadestånd.

Göteborgs stad ska alltså förpliktas att utge allmänt skadestånd till Dorota Skup med 100 000 kr.

Rättegångskostnader

Vid denna utgång i målet är utgångspunkten att Göteborgs stad ska ersätta Dorota Skup hennes rättegångskostnader och att Göteborgs stad ska svara för stadens rättegångskostnader.

Göteborgs stad har begärt att Dorota Skup, oavsett utgången i målet, ska förpliktas att ersätta del av Göteborgs stads rättegångskostnader med anledning av att Dorota Skups processföring i målet har orsakat Göteborgs stad onödiga merkostnader.

Dorota Skup har motsatt sig att hon ska förpliktas betala Göteborgs stads rättegångskostnader till följd av vårdslös processföring.

När talan väcktes i tingsrätten den 19 april 2020 och fram till någon vecka före huvudförhandlingen i målet fördes Dorota Skups talan av hennes make som inte är jurist. Processföringen har varit yvig och inledningsvis gällde Dorota Skups talan även kränkande särbehandling/trakasserier, talan om tjänstefel och grovt förtal. Dorota Skup har också åberopat omfattande bevisning vilken har avvisats av tingsrätten. En konsekvens av processföringen har varit att en tidigare planerad huvudförhandling fick ställas in. Det är uppenbart att Dorota Skups processföring har inneburit merkostnader för Göteborgs stad. På grund av dessa förhållanden anser tingsrätten att det finns skäl, vid denna utgång i målet, att förordna att var och en av parterna ska betala sina rättegångskostnader respektive rättshjälpkostnader.

HUR MAN ÖVERKLAGAR, se bilaga (TR-04)

Domen får överklagas till Arbetsdomstolen, men överklagandet ska ges in till tingsrätten. Ett eventuellt överklagande ska ha kommit in till tingsrätten senast den 14 juni 2021. Prövningstillstånd krävs.

Agneta Lilja



Hur man överklagar

Dom i arbetsvist, tingsrätt

TR-04 (AD)

Vill du att domen ska ändras i någon del kan du överklaga. Här får du veta hur det går till.

Överklaga skriftligt inom 3 veckor

Ditt överklagande ska ha kommit in till domstolen inom 3 veckor från domens datum. Sista datum för överklagande finns på sista sidan i domen.

Överklaga efter att motparten överklagat

Om ena parten har överklagat i rätt tid, har den andra parten också rätt att överklaga även om tiden har gått ut. Det kallas att anslutningsöverklaga.

En part kan anslutningsöverklaga inom en extra vecka från det att överklagandetiden har gått ut. Ett anslutningsöverklagande måste alltså komma in inom 4 veckor från domens datum.

Ett anslutningsöverklagande upphör att gälla om det första överklagandet dras tillbaka eller av något annat skäl inte går vidare.

Så här gör du

1. Skriv tingsrättens namn och målnummer.
2. Förklara varför du tycker att domen ska ändras. Tala om vilken ändring du vill ha och varför du tycker att Arbetsdomstolen ska ta upp ditt överklagande (läs mer om prövningstillstånd längre ner).

3. Tala om vilka bevis du vill hänvisa till. Förklara vad du vill visa med varje bevis. Skicka med skriftliga bevis som inte redan finns i målet.

Vill du ha nya förhör med någon som redan förhörts eller en ny syn (till exempel besök på en plats), ska du berätta det och förklara varför.

4. Lämna namn och personnummer eller organisationsnummer.

Lämna aktuella och fullständiga uppgifter om var domstolen kan nå dig: postadresser, e-postadresser och telefonnummer.

Om du har ett ombud, lämna också ombudets kontaktuppgifter.

5. Skriv under överklagandet själv eller låt ditt ombud göra det.
6. Skicka eller lämna in överklagandet till tingsrätten. Du hittar adressen i domen.

Vad händer sedan?

Tingsrätten kontrollerar att överklagandet kommit in i rätt tid. Har det kommit in för sent avvisar domstolen överklagandet. Det innebär att domen gäller.

Om överklagandet kommit in i tid, skickar tingsrätten överklagandet och alla handlingar i målet vidare till Arbetsdomstolen.

Har du tidigare fått brev genom förenklad delgivning, kan även Arbetsdomstolen skicka brev på detta sätt.

Prövningstillstånd i Arbetsdomstolen

När överklagandet kommer in till Arbetsdomstolen tar domstolen först ställning till om målet ska tas upp till prövning.

Arbetsdomstolen ger prövningstillstånd i fyra olika fall.

- Domstolen bedömer att det finns anledning att tvivla på att tingsrätten dömt rätt.
- Domstolen anser att det inte går att bedöma om tingsrätten har dömt rätt utan att ta upp målet.
- Domstolen behöver ta upp målet för att ge andra domstolar vägledning i rättstillämpningen.
- Domstolen bedömer att det finns synnerliga skäl att ta upp målet av någon annan anledning.

Om du *inte* får prövningstillstånd gäller den överklagade domen. Därför är det viktigt att i överklagandet ta med allt du vill föra fram.

Vill du veta mer?

Ta kontakt med tingsrätten om du har frågor. Adress och telefonnummer finns på första sidan i domen.

Mer information finns på www.domstol.se.