

En arbetstagare har kommit överens med arbetsgivaren om att anställningen ska upphöra. Fråga om arbetstagaren blivit provocerad av arbetsgivaren att träffa överenskommelsen på sådant sätt att den ska betraktas som en uppsägning från arbetsgivarens sida eller om den på annan grund inte kan göras gällande mot arbetstagaren. Vidare fråga om arbetstagaren har rätt till lön under tiden tvisten har pågått enligt reglerna i 34 § andra stycket anställningsskyddslagen.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2013-10-09
StockholmDom nr 73/13
Mål nr B 39/12**KLAGANDE OCH MOTPART**

Bräcke Revsunds pastorat, 252004-3817, (tidigare Bräcke-Nyhems församling), Kyrkvägen 21, 840 60 Bräcke
Ombud: arbetsrättsjuristen Lars Bäckström, Almega AB, Box 55545, 102 04 Stockholm

MOTPART OCH KLAGANDE

E.E. i Frösön
Ombud och rättshjälpsbiträde: jur. kand. Mats El Kott, Prästgatan 31 B, 831 31 Östersund

SAKEN

ogiltigförklaring av uppsägning m.m.

ÖVERKLAGAD DOM

Östersunds tingsrätts dom den 1 februari 2012 i mål nr T 2687-10 och T 3088-10

Tingsrättens dom, se bilaga.

Bräcke Revsunds pastorat har överklagat tingsrättens dom och yrkat att Arbetsdomstolen ska, med ändring av domen, helt ogilla E.E:s talan och förplikta henne att betala pastoratets rättegångskostnader vid tingsrätten.

E.E. har yrkat att Arbetsdomstolen ska, med ändring av tingsrättens dom, bevilja henne rättshjälpsersättning för utlägg med 10 000 kr avseende ett psykologutlåtande samt förplikta pastoratet att betala ytterligare 70 000 kr i ersättning för hennes rättegångskostnader vid tingsrätten.

Parterna har bestritt varandras ändringsyrkanden och yrkat ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid den har ljud- och bildupptagningarna från den muntliga bevisning som åberopades och förebringades vid tingsrätten spelats upp. Parterna har åberopat samma skriftliga bevisning som vid tingsrätten. De ljudfiler från mötet den 23–24 augusti 2010 som E.E. har åberopat har spelats upp.

Parterna har till utveckling av sin talan anfört i allt väsentligt detsamma som finns antecknat i tingsrättens dom.

Domskäl

Bakgrund

E.E. anställdes år 2008 som kyrkoherde i Bräcke-Nyhems församling. I anställningen ingick att E.E. även arbetade i Revsunds, Sundsjö, Bodsjö församling.

Bräcke-Nyhems församling har från och med den 1 januari 2012 övergått till Bräcke Revsunds pastorat genom en verksamhetsövergång enligt 6 b § anställningsskyddslagen. I fortsättningen kommer arbetsgivarparten i målet att benämnas församlingen.

Församlingen kallade E.E. till ett möte kl. 19.00 den 23 augusti 2010. Kallelsen finns som bilaga 2 till tingsrättens dom. Församlingen representerades av dåvarande ledamoten i kyrkorådet S.B., kyrkorådsordföranden i Revsunds församling I.K. och personalkonsulenten R.R. Vid mötet diskuterade församlingens representanter och E.E. bl.a. att träffa en överenskommelse om att avsluta E.E:s anställning. Mötet avslutades vid midnatt utan att någon överenskommelse hade träffats. I samband med att församlingens representanter då lämnade möteslokalen fick E.E. del av en underrättelse om tilltänkt avskedande. Mötet återupptogs sedan efter omkring en och en halv till två timmar. Då ingick och undertecknade parterna en överenskommelse. Överenskommelsen, som alltså skrevs under den 24 augusti 2010, finns som bilaga 3 till tingsrättens dom och innebar bl.a. att E.E:s anställning skulle upphöra den 22 september 2010.

Twisten rör flera frågor. Den huvudsakliga tvistefrågan gäller E.E:s bundenhet av den träffade överenskommelsen. Vid prövningen av den frågan har Arbetsdomstolen att ta ställning till om E.E. har blivit provocerad av församlingen att träffa överenskommelsen på sådant sätt att den ska betraktas som en uppsägning från arbetsgivarens sida. Om så inte anses vara fallet är det tvistigt om överenskommelsen på annan grund inte kan göras gällande mot henne. Om Arbetsdomstolen vid prövningen av dessa frågor kommer fram till att församlingen ska anses ansvarig för att E.E:s anställning avslutades har domstolen även att ta ställning till om det funnits saklig grund för att skilja henne från anställningen. En tvistefråga är också om E.E., oberoende av vilken bedömning som domstolen gör i de övriga frågorna, på grund av reglerna i 34 § andra stycket anställningsskyddslagen har rätt till lön under tiden som tvisten har pågått. Om domstolens bedömning leder fram till att överenskommelsen är gällande samt att E.E. inte har rätt till lön enligt anställningsskyddslagens regler är en tvistefråga också om hon enligt överenskommelsen är berättigad till ytterligare en månads lön. Slutligen har domstolen att pröva rättshjälps- och rättegångskostnadsfrågor.

Ska överenskommelsen betraktas som en uppsägning från församlingens sida?

Det finns enligt anställningsskyddslagen inte något hinder mot att en anställning avslutas genom ett sådant avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare som parterna i målet har ingått. En sådan överenskommelse är alltså rättsligt bindande. Liksom andra rättshandlingar kan en sådan överenskommelse emellertid vara ogiltig, t.ex. enligt ogiltighetsreglerna i avtalslagen. Flera av dessa regler tar sikte på omständigheterna vid rättshandlingens tillkomst och kännetecknas av att rättshandlingen tillkommit genom ett otillbörligt förfarande.

Arbetsdomstolen har i sin praxis med stöd av uttalanden i förarbetena till anställningsskyddslagen formulerat en liknande regel som innebär att en arbetstagare under särskilda omständigheter inte blir bunden av en överenskommelse om att anställningen ska upphöra eller av en egen uppsägning. I stället får arbetsgivaren i dessa fall anses ha skilt arbetstagaren från anställningen. För att arbetstagarens handlande ska jämföras med en åtgärd från arbetsgivarens sida krävs att handlandet har föranletts av arbetsgivaren och att arbetsgivaren har uppträtt på ett sätt som strider mot god sed på arbetsmarknaden eller annars måste anses vara otillbörligt. (Se om det anförda prop. 1973:129 s. 128 f. samt exempelvis AD 1984 nr 102 och AD 2010 nr 41.)

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

I likhet med tingsrätten finner Arbetsdomstolen att det var församlingen som, genom att kalla till mötet den 23 augusti 2010 och genom det innehåll som mötet kom att få, ytterst föranledde att E.E. ingick överenskommelsen.

Frågan är då om församlingen under händelseförloppet som ledde fram till överenskommelsen kan anses ha uppträtt i strid med god sed på arbetsmarknaden eller annars otillbörligt.

Arbetsdomstolen finner, liksom tingsrätten, att utredningen ger stöd för att församlingen får anses ha haft grundad anledning att kalla E.E. till ett möte för att utreda hennes inställning till de oegentligheter som församlingen ansåg att hon kunde ha gjort sig skyldig till. Mot den bakgrunden kan inte enbart det förhållandet att församlingen i den här situationen också tog upp en diskussion om att avsluta hennes anställning anses ha varit i strid med god sed på arbetsmarknaden eller annars otillbörligt.

E.E. har framhållit att hon inte visste vad mötet skulle handla om och att hon inte var förberedd. Kallelsen till mötet innehåller visserligen inte någon fullständig och entydig information om vad som skulle behandlas på mötet. Av utredningen framgår att E.E. emellertid haft möten med arbetsgivarföreträdare vid två tidigare tillfällen under sommaren, den 5 och den 23 juli 2010, och att vid dessa möten frågor om E.E:s ekonomiska hantering togs upp och diskuterades i kritiska ordalag. Vidare framgår att fakturor avseende inköp som prästen S.N. hade gjort diskuterades liksom E.E:s roll i det

sammanhanget. Det framgår också av utredningen att E.E. någon eller några dagar före mötet den 23 augusti 2010 hade fått vetskap om att S.N:s anställning hade avslutats genom en överenskommelse mellan församlingen och honom. E.E. har uttryckt det som att hon under helgen före mötet hade fått veta att S.N. hade tvingats att skriva på. I kallelsen till augustimötet har arbetsgivaren angett att E.E. om hon så önskade kunde ta med sig en facklig representant. Enligt Arbetsdomstolens mening kan E.E. mot den här bakgrunden inte antas ha varit helt oförberedd på att man från församlingens sida avsåg att vid mötet behandla frågor som rörde hennes egen ställning och arbete i församlingen. För den slutsatsen talar också att E.E., efter att ha sammanträffat med S.N. och han hade berättat att han under sina möten med församlingen blivit "hårt åtgången" av arbetsgivaren, köpte en inspelningsutrustning till mötet som hon sedan använde under hela mötet för att utan övriga deltagares vetskap spela in vad som sades. Det kan också konstateras att E.E. valde att till mötet ta med sig H.S. som visserligen inte var facklig förtroendeman i den fackliga organisation som hon tillhörde men väl i en annan facklig organisation och dessutom var skyddsombud på arbetsplatsen.

Av utredningen framgår att tonläget under mötet tidvis var mycket skarpt och att E.E. ansattes hårt vid diskussionerna om hennes sätt att sköta vissa ekonomiska åligganden som t.ex. hanteringen av olika fakturor. Det är även utrett att det från församlingens sida gjordes klart att man ville att E.E. skulle lämna sin anställning. Det har också framkommit att församlingen var inställd på att ensidigt avsluta anställningen om parterna inte kom överens vid de diskussioner om ett avslutande av anställningen som sedermera inleddes. Det har även framgått att frågan om att göra en polisanmälan för att få till stånd en utredning kring vissa fakturor fördes på tal från församlingens sida.

Enligt Arbetsdomstolens mening finns det mot bakgrund av det senast anförda inte anledning att ifrågasätta att E.E. under mötet upplevde att hon befann sig i en svår situation och att hon kände sig pressad. Det får vidare anses klarlagt att hon var orolig över att det skulle komma att spridas i media om en polisanmälan gjordes eller om hon blev skild från anställningen samt att vissa av församlingens företrädare uttalade sig på ett sådant sätt vid mötet att den oron förstärktes. Mötet pågick länge och anmärkningsvärt sent. Dessa omständigheter är sådana som talar för att församlingen skulle kunna anses ha provocerat E.E. till överenskommelsen. Av utredningen framgår emellertid också att E.E., sedan mötet varat i omkring tre timmar, kontaktade sin egen fackliga förtroendeman S.B. på telefon och kunde rådgöra med honom i samband med att regelrätta förhandlingar om att avsluta anställningen tagits upp och att han var delaktig i de diskussioner som då fördes. Annat har inte framkommit än att E.E. haft möjligheter att rådgöra även enskilt med honom. Det finns heller ingenting i utredningen som tyder på att E.E. i det här skedet inte hade kunnat be om betänketid till t.ex. dagen därpå med att bestämma sig för om hon ville ingå en överenskommelse eller inte. Emellertid kom diskussionerna ändå att avbrytas någon gång vid midnatt i samband med att E.E:s make hade infunnit sig och uppträtt obehärskat. Av utredningen framgår att församlingens representanter då

avbröt mötet och gjorde klart att de för sin del ansåg diskussionerna avslutade samt lämnade lokalen där mötet hölls och åkte därifrån. S.B:s åtgärd att i det sammanhanget på församlingens vägnar överlämna en underrättelse om tilltänkt avskedande kan visserligen anses vara olämplig mot bakgrund av bl.a. den sena tidpunkten och skulle kunna ses som en extra påtryckning för att få E.E. att gå med på en överenskommelse. Som nyss konstaterats hade diskussionerna då emellertid avslutats. Det finns inte något som tyder på annat än att församlingen i det läget också var helt inställd på att någon uppgörelse inte skulle komma till stånd och därför gick vidare med det handlingsalternativ som församlingen ansåg sig ha fog för, nämligen att inleda ett formellt förfarande för att eventuellt avsluta E.E:s anställning.

Vid bedömningen av om församlingen kan anses ha agerat otillbörligt måste enligt Arbetsdomstolens mening dock stor vikt fästas vid vad som hände efter det att mötet hade avslutats omkring midnatt och församlingens representanter begett sig från församlingslokalen. Av utredningen framgår att S.B., som färdades i en bil tillsammans med I.K., och R.R. som färdades i en annan bil, blev uppringda av S.BN. som på E.E:s vägnar kallade dem tillbaka till församlingslokalen med beskedet att E.E. då var angelägen om att träffa en uppgörelse. Utredningen visar att S.BN:s åtgärd hade påkallats av E.E., att församlingens representanter fick övertalas till att åka tillbaka och alltså inte själva hade på något sätt initierat att mötet skulle återupptas samt att S.BN. betonade att E.E. väntade på dem. Vidare framgår av utredningen att det sedan kom att dröja en och en halv till två timmar innan församlingens representanter åter var på plats, bl.a. därför att den tidigare under kvällen framförhandlade men då ännu inte nedtecknade överenskommelsen hade fått skrivas ut på annan plats, samt att E.E., som hade väntat i församlingslokalen med maken, fortfarande var kvar och alltså inställd på att träffa en överenskommelse. Det har vidare framkommit att E.E., när parterna gick igenom överenskommelsen, även ville ha en sekretessklausul införd i avtalet, något som inte hade diskuterats tidigare. En sådan fördes efter viss diskussion in för hand i texten och överenskommelsen kunde därefter skrivas under. En överenskommelse kom alltså att slutligen träffas sedan E.E. hade tagit initiativ till att återuppta den avbrutna diskussionen. Undertecknandet skedde visserligen vid en mycket sen timma och det kan antas att alla var mer eller mindre trötta vid den tidpunkten. Utredningen ger emellertid inte stöd för att församlingens representanter hade eller borde ha haft anledning att uppfatta att E.E. skulle ha befunnit sig i sådant tillstånd av utmattning att församlingen av den anledningen borde ha avstått från att ingå överenskommelsen med henne. Vid bedömningen av händelseförloppet måste också beaktas att E.E. arbetade som kyrkoherde, och alltså hade en arbetsledande roll i församlingen, samt att hon hade tidigare erfarenheter av förhandlingar om avslutande av anställning avseende såväl sig själv som underställd personal och i samband med sina uppdrag som facklig representant.

Arbetsdomstolen kommer mot bakgrund av det anförda, med särskilt beaktande av det förhållandet att överenskommelsen träffats sedan E.E. själv påkallat ett återupptagande av diskussionerna, att församlingen inte kan anses ha agerat i strid med god sed på arbetsmarknaden eller annars

otillbörligt. Utredningen ger inte belägg för att E.E. i sina telefonkontakter dagarna efter överenskommelsen med företrädare för församlingen skulle ha uttryckt att hon ångrade avtalet eller att hon inte skulle vara bunden av det. Det är inte visat att församlingen fått del av den inställningen förrän genom brevet den 17 september 2010 i vilket E.E. genom sitt ombud förklarade att hon ansåg att överenskommelsen skulle ses som en uppsägning från församlingens sida och att hon ogiltigförklarade den. Enligt Arbetsdomstolens mening har det i det skedet redan med hänsyn till den långa tid som förflutit från överenskommelsen varit för sent för E.E. att ångra den. Församlingen kan alltså inte heller anses ha handlat i strid med god sed på arbetsmarknaden eller annars otillbörligt genom inte låta E.E. frånträda överenskommelsen.

Är överenskommelsen ogiltig på annan grund?

E.E. har till stöd för att överenskommelsen inte ska anses vara gällande mot henne även åberopat flera andra grunder.

En sådan grund är att församlingens agerande ska betraktas som ett kollektivavtalsbrott då kollektivavtalet vilar på god sed. Den bedömning som Arbetsdomstolen har gjort i föregående avsnitt medför att församlingen inte kan anses ha agerat i strid med god sed. Överenskommelsen kan redan därför inte vara ogiltig på den grunden.

E.E. har även gjort gällande att överenskommelsen är ogiltig enligt 33 § avtalslagen eller att den ska lämnas utan avseende enligt 36 § samma lag. Den bedömning som Arbetsdomstolen har gjort ovan om omständigheterna vid överenskommelsens tillkomst medför enligt domstolens mening att det inte kan anses strida mot tro och heder att åberopa överenskommelsen. Av samma skäl finner Arbetsdomstolen att överenskommelsen inte heller kan anses oskälig med hänsyn till omständigheterna vid tillkomsten. E.E. har beträffande frågan om överenskommelsen ska lämnas utan avseende enligt 36 § avtalslagen vidare gjort gällande att överenskommelsen till sitt innehåll är oskälig. Enligt E.E. är den ekonomiska compensationen alltför liten mot bakgrund av hennes anställningstid. Det är visserligen inte ovanligt att överenskommelser av det här slaget innehåller en ekonomisk compensation till arbetstagaren som är högre eller betydligt högre än i det här fallet. Vid bedömningen av om överenskommelsen är oskälig måste emellertid hänsyn tas inte bara till att den innebär att E.E. lämnar sin anställning efter två års anställningstid. Det måste även beaktas att församlingen ansåg sig ha fog för och även var beredd att ensidigt avsluta anställningen genom ett avskedande. En uppgörelse som innefattar att arbetstagaren och arbetsgivaren i en sådan situation i stället ömsesidigt avslutar anställningen kan inte bedömas som oskälig enbart därför den inte innehåller någon ekonomisk compensation till arbetstagaren eller bara en liten sådan. Arbetsdomstolens slutsats blir att det inte heller mot bakgrund av överenskommelsens innehåll finns förutsättningar för att lämna den utan avseende.

E.E. har slutligen gjort gällande att församlingen har brutit mot sekretessbestämmelsen i överenskommelsen, att församlingen därför har

gjort sig skyldig till grovt avtalsbrott och att hon därför haft rätt att häva den. Enligt Arbetsdomstolens mening är det genom utredningen inte visat att församlingen skulle ha åsidosatt bestämmelsen om sekretess i överenskommelsen. Överenskommelsen kan redan av det skälet inte förklaras ogiltig på grund av avtalsbrott från församlingens sida.

Sammanfattande slutsats avseende yrkandena om ogiltigförklaring och om allmänt skadestånd

Arbetsdomstolen har funnit att församlingen inte kan anses ha uppträtt i strid med god sed på arbetsmarknaden eller annars ha agerat otillbörligt i samband med den omtvistade överenskommelsen. Vidare har domstolen kommit fram till att överenskommelsen inte heller på annan grund kan förklaras ogiltig. Överenskommelsen är alltså bindande för E.E. Det innebär att hennes yrkanden om ogiltigförklaring och om allmänt skadestånd ska lämnas utan bifall och att tingsrättens dom i dessa delar ska ändras.

Har E.E. rätt till lön under tiden som tvisten har pågått?

E.E. har även med den bedömning av överenskommelsen som Arbetsdomstolen har gjort, dvs. att den är bindande för henne, gjort gällande att hon har rätt till lön under den tid tvisten har pågått. Enligt E.E. har nämligen hennes anställning bestått under den tiden enligt bestämmelsen i 34 § andra stycket anställningsskyddslagen. Församlingen har bestritt att E.E:s anställning har kunnat bestå enligt den bestämmelsen när avtalet är giltigt.

Enligt 34 § första stycket anställningsskyddslagen ska, på yrkande av arbetstagaren, en uppsägning förklaras ogiltig om arbetstagaren sagts upp utan saklig grund. Av andra stycket i samma paragraf följer att om det uppkommer tvist om uppsägningens giltighet så upphör inte anställningen till följd av uppsägningen förrän tvisten har slutligt avgjorts. Vidare framgår att arbetstagaren i sådana fall har rätt till lön och andra förmåner så länge anställningen består. Ett undantag från rätten att kvarstå i anställningen finns i tredje stycket som anger att domstolen kan för tiden intill det slutliga avgörandet besluta att anställningen ska upphöra.

Arbetsdomstolen fann i AD 1977 nr 200, mot bakgrund av vissa uttalanden i förarbetena till anställningsskyddslagen (prop. 1973:129 s. 128 f.), att det fick antas att reglerna i 34 § andra stycket anställningsskyddslagen var tillämpliga också vid fall av s.k. provocerad uppsägning. Domstolen tillade dock att ett sådant antagande inte kunde komma ifråga i vissa situationer, exempelvis när arbetstagaren varit i ond tro. Tvisten i avgörandet gällde en arbetstagare som hade sagt upp sig själv och som sedan gjorde gällande att han provocerats till uppsägningen av arbetsgivaren. Arbetsdomstolen ogillade det påståendet men fann att arbetsgivaren hade brutit mot bestämmelserna i 34 § andra stycket anställningsskyddslagen när arbetsgivaren trots tvisten i uppsägningsfrågan låtit anställningen upphöra vid uppsägningstidens utgång.

Arbetsdomstolen har härfter i flera avgöranden utvecklat sin syn på bestämmelserna i 34 § andra stycket anställningsskyddslagen. I AD 1981 nr 131 fann domstolen att övervägande skäl talade för att dessa regler är tillämpliga även i situationer när det mellan parterna är omtvistat om en anställning över huvud taget har förelegat. Domstolen framhöll dock att det, för att de angivna rättsreglerna ska kunna tillämpas, fordras att det faktiskt är på det sättet att ett anställningsförhållande har förelegat. Saken kunde enligt domstolens mening också uttryckas så att den regel om tolkningsföreträde, som kan sägas vara innesluten i 34 § andra stycket första meningen anställningsskyddslagen, inte omfattar frågan om ett anställningsförhållande förelegat eller inte utan i princip endast frågan om uppsägningen var giltig eller inte. I avgörandet AD 1990 nr 74 har Arbetsdomstolen sammanfattat ställningstagandet så att om man vid den slutliga prövningen av en tvist skulle finna att ett anställningsförhållande inte förelegat mellan parterna har arbetstagaren inte något på 34 § andra stycket anställningsskyddslagen grundat anspråk på arbetsgivaren. Arbetsdomstolen konstaterade vidare i det senare avgörandet att en sådan interimistisk prövning som åsyftas i 34 § tredje stycket anställningsskyddslagen är avsedd att gälla frågan om uppsägningens giltighet eller med andra ord frågan om det har funnits saklig grund för uppsägningen.

I avgörandet AD 2008 nr 57 har Arbetsdomstolen gjort en genomgång av domstolens praxis i fråga om tillämpningen av bestämmelserna i 34 § andra och tredje stycket anställningsskyddslagen. Arbetsdomstolen kommer fram till bl.a. följande sammanfattande slutsatser. Enligt sin ordalydelse förutsätter en tillämpning av 34 § andra stycket att det föreligger ett anställningsförhållande mellan parterna och att arbetsgivaren har sagt upp arbetstagaren. Regeln i 34 § tredje stycket är normalt sett tillämplig i de fall då det är ostridigt att en uppsägning har skett och vad parterna tvistar om är om uppsägningen var sakligt grundad eller inte. Det har inte ansetts att det bör komma ifråga att med en analogisk tillämpning av bestämmelserna i 34 § interimistiskt ta ställning till om ett anställningsförhållande har förelegat eller inte. Detta innebär att det finns en rad tvistiga frågor i mål om uppsägning som det saknas stöd för att domstolen med tillämpning av dessa bestämmelser ska pröva interimistiskt. Det kan t.ex. gälla frågan om ett anställningsförhållande gällt tills vidare eller för viss tid, om en arbetstagare blivit uppsagd eller avskedad och om en arbetstagare blivit uppsagd vid en viss påstådd tidpunkt. Om i ett mål en sådan fråga är tvistig föreligger alltså oklarhet om anställningen över huvud taget består enligt 34 § andra stycket anställningsskyddslagen. Därmed föreligger inte heller förutsättningar för att tillämpa regeln i paragrafens tredje stycket om interimistiskt förordnande. Det medför att frågan om anställningens bestånd under tiden för tvisten inte kommer att avgöras förrän målet slutligt avgörs och domstolen tar ställning till den tvistiga frågan. Om det då skulle visa sig att arbetstagaren inte blivit uppsagd utan anställningen upphört av andra skäl är inte 34 § andra stycket anställningsskyddslagen tillämpligt. Men om den slutliga prövningen innebär att uppsägning skett, ska regeln i 34 § andra stycket tillämpas och anställningen ska anses ha bestått under tiden tvisten pågått med den skyldighet för arbetsgivaren att betala lön som följer av bestämmelsen.

I linje med det anförda framgår av Arbetsdomstolens avgörande AD 2000 nr 90 att domstolen inte ansett sig kunna ta ställning interimistiskt till om 34 § andra stycket anställningsskyddslagen var tillämpligt i en tvist som rörde frågan om en arbetstagare hade blivit provocerad att säga upp sig själv.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

I detta mål har parterna tvistat i frågan om E.E. blivit bunden av den överenskommelse som hon träffade med församlingen den 24 augusti 2010, och som innehåller bl.a. att hennes anställning hos församlingen upphör den 22 september 2010, eller om församlingen ska anses ha sagt upp E.E. genom överenskommelsen. Mot bakgrund av redogörelsen ovan är tvistefrågan därmed av det slaget att den inte hade kunnat prövas inom ramen för ett interimistiskt beslut enligt paragrafens tredje stycke. Det har alltså fått betraktas som oklart om reglerna i 34 § andra stycket anställningsskyddslagen är tillämpliga eller inte fram till det slutliga avgörandet. Arbetsdomstolen har som framgått ovan nu gjort bedömningen att E.E. är bunden av överenskommelsen. Hennes anställning kan därför inte anses ha upphört genom en uppsägning från arbetsgivarens sida. Därmed föreligger det inte heller någon rätt för henne att med stöd i reglerna i 34 § anställningsskyddslagen uppbära lön för den tid tvisten har pågått.

E.E:s löneyrkande ska alltså ogillas till den del det grundas på 34 § anställningsskyddslagen och tingsrättens dom ändras i enlighet med detta.

Har E.E. rätt till en månadslön i avgångsvederlag?

Med den bedömning som Arbetsdomstolen har gjort ovan har E.E. gjort gällande att hon i enlighet med punkten 3 i överenskommelsen har rätt till en månadslön i avgångsvederlag. Det beloppet ska enligt henne betalas utöver den lön som följer av att anställningen enligt punkten 1 skulle, utan krav på arbete, pågå en månad efter överenskommelsens träffande. Församlingens inställning är att den månadslön som anges i punkten 3 innefattas i den lön som betalats ut till följd av anställningen enligt punkten 1 formellt sett inte avslutades när överenskommelsen ingicks utan en månad senare.

Den utredning som har förebringats i den här delen ger inte stöd för att parterna haft någon gemensam partsavsikt i den här frågan. Den får därmed avgöras genom en tolkning av texten i överenskommelsen. Enligt Arbetsdomstolens mening ger ordalagen stöd för E.E:s ståndpunkt medan församlingens ståndpunkt är mera svårförenlig med texten. Arbetsdomstolen kommer därför fram till att församlingen ska enligt överenskommelsen betala en månadslön till E.E. Beloppet är inte tvistigt.

Frågan om ersättning enligt rättshjälpslagen för psykologutlåandet

E.E. har yrkat att 10 000 kr av kostnaderna för psykologutlåandet ska ersättas inom ramen för den rättshjälp som hon har beviljats.

Arbetsdomstolen gör i den delen samma bedömning som tingsrätten. Kostnaden ska alltså inte ersättas som en kostnad för rättshjälp.

Sammanfattning och rättegångskostnader

De ställningstaganden som Arbetsdomstolen har gjort innebär att den omtvistade överenskommelsen ska anses vara bindande för E.E. Det innebär att hennes yrkanden om ogiltigförklaring och om allmänt skadestånd ska avslås. Vidare har domstolen kommit fram till att E.E:s yrkande om lön för tvistetiden ska avslås, att hon däremot har rätt enligt överenskommelsen till en månadslön samt att hennes yrkande om ersättning enligt rättshjälpslagen för viss utredningskostnad ska avslås.

Det anförda innebär att E.E. i allt väsentligt är förlorande part. Den del som hon har vunnit är inte av sådan omfattning att det bör påverka fördelningen av rättegångskostnaderna utom såvitt avser kostnaderna för målet om betalningsföreläggande som får anses särskilt hänförliga till den del där E.E. vunnit och som därmed, som tingsrätten har beslutat, ska ersättas av församlingen.

Enligt Arbetsdomstolens mening finns det inte skäl att med tillämpning av 5 kap. 2 § arbetstvistlagen besluta att vardera parten ska stå sina rättegångskostnader. E.E. ska därför som förlorande part ersätta församlingen för dess rättegångskostnader vid tingsrätten och i Arbetsdomstolen.

E.E. har överlämnat till Arbetsdomstolen att bedöma skäligheten av den timkostnad, 3 000 kr, som församlingen har baserat sitt yrkande om ersättning för ombudsarvode på. Vidare har hon gjort gällande att ersättningen för ombudsarvode i Arbetsdomstolen borde begränsas till att avse 37 timmar, motsvarande den tid som hennes ombud har lagt ned på arbete i Arbetsdomstolen, i stället för yrkade 43,5 timmar. Arbetsdomstolen finner att den yrkade ersättningen får anses skälig. E.E. ska alltså förpliktas att ersätta församlingen för rättegångskostnader med yrkat belopp.

Domslut

1. Med upphävande av tingsrättens dom beträffande punkterna 1 och 2 i domslutet avslår Arbetsdomstolen E.E:s talan om ogiltigförklaring och om allmänt skadestånd.
2. Med ändring av tingsrättens dom beträffande punkten 3 i domslutet förpliktas Arbetsdomstolen Bräcke Revsunds pastorat att till E.E. betala 45 500 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 8 november 2010 till dess betalning sker.

3. E.E:s yrkande om ersättning enligt rättshjälpslagen med 10 000 kr avseende psykologkostnader avslås.

4. Med upphävande av tingsrättens dom beträffande punkterna 6 och 7 i domslutet förpliktar Arbetsdomstolen E.E. att ersätta Bräcke Revsunds pastorat för rättegångskostnader vid tingsrätten med 323 578 kr, varav 300 000 kr i ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från den 1 februari 2012 till dess betalning sker.

5. Arbetsdomstolen fastställer Matts El Kotts ersättning enligt rättshjälpslagen för det biträde han lämnat E.E. i Arbetsdomstolen till 77 598 kr, varav 45 540 kr för arbete, 6 833 kr för tidsspillan, 9 705 kr för kostnader och 15 520 kr för mervärdesskatt.

6. E.E. ska ersätta Bräcke Revsunds pastorat för dess rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med 130 500 kr för ombudsarvode jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Lars Johan Eklund, Christer Måhl, Lars-Erik Tour, Håkan Torngren, Ann-Marie Stenberg Carlsson (skiljaktig) och Bo Almgren (skiljaktig).

Sekreterare: Ing-Marie Nilsson

Domsbilaga 1
i mål nr B 39/12

**Ledamöterna Ann-Marie Stenberg Carlssons och Bo Almgrens
skiljaktiga mening**

I likhet med tingsrätten finner vi av det som redovisats att E.E. blivit provocerad att skriva under överenskommelsen. Församlingens agerande har varit otillbörligt och inte följt god sed på arbetsmarknaden. Tingsrättens domslut bör därför fastställas.

Överröstade i sak är vi ense med majoriteten om rättegångskostnaderna.

Bilaga

Tingsrättens dom (ledamöter: Jeanette Lindberg, Ingemar Olofsson och Marlene Forsman)

BAKGRUND

E.E. anställdes som kyrkoherde i Bräcke-Nyhems församling år 2008. Hon erhöll då en tillsvidareanställning med en lön om 45 500 kr. Mellan Bräcke-Nyhems församling och Revsunds, Sundsjö, Bodsjö församling (nedan Revsunds församling) förelåg ett samverkansavtal innebärande att E.E. arbetade i båda församlingarna även om hon var anställd av Bräcke-Nyhems församling.

E.E. kallades av församlingen att närvara vid möte den 23 augusti 2010, se domsbilaga 2. Mötet inleddes kl. 19.00 och närvarande var den dåvarande ledamoten i Bräcke-Nyhems församling S.B., kyrkorådsordföranden i Revsunds församling I.K., den av församlingarna inhyrda konsulten R.R., E.E. och kyrkovakten tillika skyddsombudet för Svenska Kommunarbetarförbundet H.S. Vid midnatt lämnade församlingens representanter och R.R. mötet. De kom dock tillbaka efter ca en och en halv timma, varvid en överenskommelse innebärande att E.E:s anställning skulle upphöra den 22 september 2010 undertecknades av parterna, se domsbilaga 3. En handskriven sekretessbestämmelse fördes in på E.E:s begäran.

Det är ostridigt att E.E. underrättade Bräcke-Nyhems församling om att hon avsåg att yrka en ogiltigförklaring av överenskommelsen inom den tid som stadgas i 40 § lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS).

YRKANDEN OCH INSTÄLLNING

E.E.

E.E. har yrkat att tingsrätten ogiltigförklarar uppsägningen av henne från anställningen hos Bräcke-Nyhems församling (nedan församlingen) alternativt ogiltigförklarar överenskommelsen mellan parterna av den 23-24 augusti 2010.

E.E. har vidare yrkat att tingsrätten förpliktar församlingen att till henne utge allmänt skadestånd för uppsägning utan saklig grund med 100 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 23 november 2010 till dess betalning sker.

E.E. har även yrkat att församlingen ska förpliktas utge lön till henne med sammanlagt 491 351 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 45 500 kr från den 25 november 2010, på 20 206 kr från den 23 december 2010, på 45 500 kr från den 25 januari 2011, på 45 500 kr från den 25 februari 2011, på 45 500 kr från den 25 mars 2011, på 35 226 kr från den 25 april 2011, på 45 500 kr från den 25 maj 2011, på 45 500 kr från den 25 juni 2011, på 45 500 kr från den 25 juli 2011, på 45 500 kr från den 25 augusti 2011, på

45 500 kr från den 25 september 2011 och på 26 419 kr från den 25 oktober 2011, allt till dess betalning sker.

För det fall tingsrätten skulle komma fram till att uppsägningen alternativt överenskommelsen är giltig har E.E. yrkat att församlingen ska förpliktas utge 45 500 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 8 november 2010 till dess betalning sker.

E.E. har vidare yrkat ersättning för kostnader i målet om betalningsföreläggande med 640 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 8 november 2010 till dess betalning sker.

E.E. har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Församlingen

Församlingen har bestridit samtliga av E.E. framställda yrkanden.

Församlingen har vitsordat att E.E. haft 45 500 kr i lön. Beloppen avseende lön från den 25 november 2010 till den 25 oktober 2011 har vitsordats med det förbehållet att avräkning ska ske från den inkomst E.E. haft från annan arbetsgivare. Härvid har församlingen vitsordat de belopp E.E. uppgett sig ha haft som inkomst från annan arbetsgivare.

Något belopp beträffande det allmänna skadeståndet har inte kunnat vitsordas.

Därutöver har samtliga ränteyrkanden och kostnaden vid kronofogdemyndigheten om 640 kr vitsordats som skäligen i och för sig.

Församlingen har beträffande E.E:s rättegångskostnader inte kunnat vitsorda de kostnader hon haft för psykologutlåtandet och att ersättning härför inte kan utgå till henne eller enligt rättshjälpslagen. Församlingen har dock vitsordat Mats El Kotts yrkande om ersättning för arbete enligt rättshjälpslagen samt E.E:s ombudskostnader som uppstått innan rättshjälp beviljades.

Församlingen har för egen del yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

GEMENSAM HANDLÄGGNING

Tingsrätten beslutade den 18 januari 2011 om gemensam handläggning av tingsrättens mål T 3088-10 och T 2867-10. Bakgrunden härtill var att E.E. i mål T 2867-10 yrkade att överenskommelsen skulle ogiltigförklaras samt att församlingen skulle förpliktas utge allmänt skadestånd till henne och att hon i mål T 3088-10, vilket inleddes vid kronofogdemyndigheten genom ansökan om betalningsföreläggande, yrkade lön för oktober 2010.

GRUNDER

E.E.

Ogiltigförklaring

I första hand är överenskommelsen mellan parterna att betrakta som en uppsägning och det saknas saklig grund för uppsägning. Församlingen har provocerat fram en uppsägning och församlingen har härvid inte följt god sed på arbetsmarknaden och dess agerande har varit otillbörligt.

I andra hand är församlingens agerande att betrakta som ett kollektivavtalsbrott eftersom kollektivavtalet vilar på god sed.

Om tingsrätten finner att överenskommelsen inte är att jämföras med en uppsägning, strider överenskommelsen i tredje hand mot tro och heder med hänsyn till omständigheterna vid avtalets ingående enligt 33 § avtalslagen.

I fjärde hand anføres att överenskommelsen är att betrakta som oskälig och ska lämnas utan avseende enligt 36 § avtalslagen. Villkoret att hon sågs upp med en månadslön är oskäligt med hänsyn till anställningstidens längd och de faktiska omständigheterna kring överenskommelsens uppkomst.

I femte hand har församlingen brutit mot den sekretessbestämmelse som finns i överenskommelsen, vilket är ett grovt avtalsbrott som inneburit rätt till hävning från hennes sida. Församlingen har varit medveten om att bestämmelsen varit av central betydelse för henne och hon har hävt avtalet i rätt tid.

Allmänt skadestånd

Det saknas saklig grund för uppsägning.

Lön

Anställningen ska bestå enligt 34 § andra stycket LAS så länge tvisten pågår. Hon har således rätt till lön, men har inte fått någon lön utbetald. Hon har även ansökt om stämning i rätt tid samt anmält till arbetsgivaren att hon står till deras förfogande. Detta gäller även om tingsrätten skulle komma fram till att överenskommelsen inte är att betrakta som en uppsägning.

Om tingsrätten finner att anställningen inte består enligt 34 § andra stycket LAS åberopas att punkten 3 i överenskommelsen avser att omfatta en lön utöver den sedvanliga lönen, dvs. ett avgångsvederlag.

Församlingen

Ogiltigförklaring och skadestånd

Det har inte inträffat någon händelse som är att jämföras med en uppsägning och det har heller inte inträffat något som skulle göra avtalet ogiltigt. Överenskommelsen har uppkommit på ett lagligen korrekt sätt. Överens-

kommelsen är inte upprättad i strid mot god sed på arbetsmarknaden. I vart fall har ångerrätten försuttits.

Därutöver har överenskommelsen inte upprättats i strid mot tro och heder och kan heller inte anses som oskäligen. Församlingen har således inte gjort sig skyldig till något avtalsbrott.

Om tingsrätten skulle komma fram till att överenskommelsen är att betrakta som en uppsägning har det förelegat saklig grund för uppsägning.

Lön

E.E. har insett eller borde ha insett att det träffade avtalet är giltigt och därmed inte att jämföra med en uppsägning från församlingens sida samt att församlingen med anledning härav inte behöver ta fasta på hennes ogiltigförklaring. E.E. är i ond tro när hon gör gällande att avtalet är att betrakta som en uppsägning, varvid anställningen enligt 34 § andra stycket LAS inte kan bestå.

Lön har betalats ut enligt punkten 3 i avtalet, varvid någon ytterligare lön inte kan utgå.

SAKOMSTÄNDIGHETER

E.E.

Mötet

När hon kom tillbaka från semestern framgick det av en kallelse att hon skulle närvara vid "klargörande samtal" kl. 19.00. Mötet var på kvällen hennes första arbetsdag efter semestern. Kallelsen hade skickats tre dagar dessförinnan, alltså på fredagen, till hennes email. Till skillnad från församlingen var hon inte förberedd på en förhandling om uppsägning eller avsked. Mötet pågick i nästan sex timmar, varefter överenskommelsen skrevs under ca kl. 01.40 morgonen den 24 augusti 2010. Hon fick inget stöd av sin fackliga representant, fick ingen mat under mötestiden samt beskyldes för oegentligheter och för att hennes dotter hade arbetat svart för församlingen. Hennes motstånd bröts ner systematiskt under mötet. Enligt hennes mening var syftet med mötet att "plocka bort" henne och att de skulle förmå henne att säga upp sig själv. Hon förstod inte i förväg att mötet skulle ha detta innehåll och hade därför inte handlingar med sig så hon kunde bemöta den kritik som framfördes.

Under mötet hotade R.R. henne att arbetsgivaren skulle gå till massmedia och att hon skulle bli sjuk av förfarandet. Hon hade redan tidigare blivit uthängd i massmedia på ett mycket negativt sätt, varför detta hot togs emot med avsedd tyngd. Efter detta hot bad hon att sekretessbestämmelsen skulle införas i överenskommelsen. Församlingen hotade även med polisanmälan om hon inte sa upp sig själv och uppgav att arbetslaget inte längre hade något förtroende för henne.

Efter ett par timmar, vid kl. 22.30, när hon inte visste vad hon skulle göra, ringde hon till S.BN. Hon hade dock inga enskilda överläggningar med honom. Han fick inte till några ändringar i avtalet som var till hennes fördel. Hon fick själv läsa igenom avtalet och hade ingen hjälp av S.BN. Avtalet var även i huvuddrag skrivet i förväg.

Något avtal kom dock inte till stånd utan församlingens företrädare och R.R. lämnade lokalen vid midnatt sedan O.E. kommit in och varit upprörd över hur hon blivit behandlad och de anklagelser som hade riktats mot deras dotter. I samband härmed lämnade S.B. över en underrättelse om förestående avsked och sa att det var för sent för henne att säga upp sig. Strax därefter lämnade även H.S. mötet.

Sedan församlingens representanter och R.R. lämnat lokalen pratade O.E. med S.BN. i telefon. Hon bad honom då hälsa S.BN. att det inte blev någon uppsägning, utan att hon i stället fått en underrättelse om förestående avsked. S.BN. kallade sedan tillbaka församlingens representanter och R.R. via telefon, vilket skedde på S.BN:s egna initiativ och inte på uppdrag av henne.

När församlingens företrädare och R.R. kom tillbaka var hon totalt mentalt utmattad vilket församlingen måste haft klart för sig. Innan hon skrev under avtalet uppgav hon att hon ville ha en sekretessklausul, vilket fördes in. Anledningen till att hon skrev under överenskommelsen var på grund av att församlingen och R.R. tidigare under kvällen hade hotat om massmedia.

A.L. som var ordförande för kyrkorådet hade bestämt träff med E.E. för utvecklingssamtal den 24 augusti 2010. Hon visste inte att S.B. avsåg att lämna över en underrättelse om avsked till E.E. S.B. hade således inte mandat från kyrkorådet.

Påstådda oegentligheter

Hon har inte agerat trolöst mot huvudman eller förskingrat pengar. Hennes dotter har heller inte arbetat svart för församlingen.

Trolösheten mot huvudman skulle bl.a. ha bestått i att hon tagit in på hotell på hemorten då hon saknade nycklar till hemmet och låtit församlingen stå kostnaden. Nycklarna hade lånats av R.R. i samband med att han höll föreläsningar den 17 februari 2010 och nycklarna lämnades aldrig tillbaka till henne. På fakturan skrev hon varför hon gjorde övernattningen.

Hon anklagades även för att ha slutattesterat fakturor där församlingens komminister S.N. hade köpt mat till flyktingar som församlingen egentligen trodde gick till komministern själv. Hon bad att församlingen skulle kontrollera de påstådda oegentligheterna med församlingens revisor, vilket inte gjordes.

Därutöver ifrågasattes reseersättningar som tagits ut av henne, att hon köpt in möbler till ett sammanträdesrum i Bräcke, otillåtet tagit in vikarier under

semestertider fast budgeten tillät detta, skickat ett illojalt e-postmeddelande till prästen L.R. och att hon hade betalat ut svarta pengar till musiker och sångare. De påstådda oegentligheterna är oriktiga och församlingen visade inte något underlag för beskyllningarna.

Vad gäller övriga påstådda oegentligheter och de anklagelser som riktats mot henne vid mötet den 23-24 augusti 2010 är hon av uppfattningen att dessa saknar grund och inte heller är grund för uppsägning eller avsked. Det bestrids således att hon inte kan något om ekonomi, att hon felaktigt skulle ha godkänt inköp av terminalglasögon till sig själv och andra anställda fast det ingick i hennes budget, att hon medverkat till skyddande av brottsling av S.N. som då även genom att pekats ut som brottsling förtalades av församlingen inför henne, att hon särbehandlat S.N., att hon slagit dövörat till vid kritik från S.B. och I.K. mot den i Revsunds församling anställda informatören M.R. eller att hon överskridit sina befogenheter vad gäller lönesättningen för M.R.

Hon har inte anlitat sin dotter S.E. för arbete i församlingen, utan det har kantorn gjort. Hon anklagades även för att ha attesterat egna fakturor, dock visade församlingen aldrig upp några sådana fakturor.

Avseende resan till London så hade inte slutfakturan kommit innebärande att hon ännu inte kunnat göra någon slutredovisning. Detta ville dock I.K. inte acceptera.

Hon har i e-postmeddelande till L.R. inte gett uttryck för att ha ett intresse av att undanhålla I.K. några kvitton avseende S.N. E-postmeddelandet visar endast att hon ansåg att I.K. inte borde sköta handläggandet av ärenden som ligger inom kyrkoherdens område.

Ångerrätt

Hon har i vart fall ångrat det ingångna avtalet i rätt tid. Hon ringde redan på morgonen den 25 augusti 2010 till kyrkofullmäktiges ordförande i Bräcke-Nyhems församling E-B.B. för att begära sin anställning åter. Hon ringde även till kyrkorådets ordförande A.L. samma morgon och talade med henne om samma sak och den felaktiga tidningsartikeln. Även S.B.N., R.S. och S.B. kontaktades samma dag i syfte att hon skulle få sin anställning åter. Hon kände sig rättslös samtidigt som hon blev uthängd i massmedia på det sätt hon fruktat.

Hon sammanträffade med Mats El Kott först den 9 september 2010. Först den 17 september 2010 hade Mats El Kott möjlighet att ta sig an ärendet och skickade då omedelbart brev med ogiltigförklaring. Brevet nonchalerades av församlingen varför en påminnelse skickades den 27 september 2010.

Lagen om medbestämmande i arbetslivet

Församlingen bröt mot lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet och gällande kollektivavtal vilket åberopas som ytterligare omständighet för

tillämpning av 33 och 36 §§ avtalslagen. Med det syfte församlingen hade för mötet, hade den haft skyldighet att begära facklig förhandling med hennes fackliga organisation. Hon hade heller inte fått någon underrättelse om förestående uppsägning eller avsked. Inte heller hade något varsel skickats till hennes fackförbund.

Avtalsbrott

Dagen efter mötet, dvs. den 25 augusti 2010, publicerades en artikel i Länstidningen med uppgifter om att "Två präster anklagas för en förskingring – avgår". I och med detta bröt församlingen mot sekretessbestämmelsen i avtalet. Arbetsgivaren var mycket medveten om att den punkten i avtalet var central för henne. Detta bekräftades under mötet av R.R. vid två tillfällen.

I brev daterat den 17 september 2010 med påminnelse den 27 september 2010 ogiltigförklarade hon uppsägningen genom Mats El Kott. Om det inte är en ogiltigförklaring enligt LAS är det i vart fall att betrakta som en hävning av överenskommelsen.

Inkomster från annan arbetsgivare

Hon har arbetat halvtid som textillärare i Östersunds kommun sedan den 18 augusti 2011. Hon fick 3 984 kr i lön för augusti 2011, 12 350 kr för september 2011 och 7 709 kr för oktober 2011. Sedan den 19 oktober 2011 är hon dock sjukskriven och har i stället uppburit sjuklön.

I överenskommelsen framgår att ersättningen enligt avtalet är samordningsfri mot framtida inkomster och någon avräkning bör därför inte ske. Avräkning bör heller inte ske eftersom det handlar om en ogiltigförklaring av överenskommelsen och då den därför gäller tills vidare.

Hon erhåller inte a-kasseersättning då hon enligt beslut den 25 oktober 2010 fått avslag av Akademikernas a-kassa med motiveringen att hennes anställning med anledning av tvisten i målet alltså består.

Församlingen

Mötet

Församlingen kallade till möte i syfte att träffa en uppgörelse med E.E. om anställningens upphörande. Av kallelsen framgick att hon kunde ta med en facklig representant. E.E. valde dock att ta med skyddsombudet, H.S., som är representant för ett annat fackförbund än det hon tillhör.

E.E. borde ha förstått vad mötet skulle komma att handla om mot bakgrund av vad som förevarit under sommaren. De hade haft två möten tidigare i juli, ett den 5 juli 2010 och ett den 23 juli 2010 vid vilka församlingens representanter tog upp kritik mot henne och S.N. Kritiken som togs upp på dessa möten mot E.E. var bl.a. att hon inte lämnat in en slutredovisning från

en resa till London. E.E. är vidare en person med lång arbetslivserfarenhet. Hon har haft en arbetsledande roll, själv arbetat fackligt inom Härnösands stift i många år och har vid två tillfällen tidigare varit med om utköp av henne. Vid båda tillfällena företrädde S.BN. henne. Kallelsen skickades även tre dagar innan mötet skulle hållas.

Vid mötet redovisade församlingen med stöd av redovisningsunderlag och andra handlingar sin syn på de oegentligheter den ansåg att E.E. gjort sig skyldig till. Det underlag hon enligt församlingen felaktigt attesterat rörde betydande belopp. E.E. kunde inte förklara varför hon attesterat underlagen utan hänvisade till att hon hade denna befogenhet enligt kyrkoordningen.

Vid ca kl. 23.00 ringde E.E. till företrädaren för hennes fackförbund, S.BN., som från den tidpunkten närvarade per telefon. Han förde enskilda samtal med E.E. och med R.R. samt även samtal med dem samtidigt. Sedan S.BN. tagit del av arbetsgivarens anklagelser och talat enskilt med E.E. var hans råd till henne att hon skulle gå med på att frivilligt avsluta sin anställning. Efter en stunds funderande och samtalande med S.BN. bestämde sig E.E. för att frivilligt avsluta sin anställning. S.BN. lyckades efter ganska hårda förhandlingar förhandla fram ett avgångsvederlag för E.E. motsvarande en månadslön.

När parterna kommit överens muntligen kom O.E., varvid stämningen blev otrevlig och församlingens representanter samt H.S. lämnade lokalen. S.B. överlämnade härvid en underrättelse om förestående avsked till E.E. Om inte avtal träffats skulle motsvarande handling överlämnats även till E.E:s fackliga organisation. En kort stund senare ringde E.E. till S.BN. och bad honom att be församlingens representanter komma tillbaka eftersom hon ville underteckna ett skriftligt avtal på vad de kommit överens om. Församlingen företrädare åkte då av datortekniska skäl hem till en bekant för att skriva och skriva ut avtalet. Avtalet var inte skrivit i förväg utan det formulerades utifrån vad parterna kommit överens om. Dock hade R.R. tillgång till en mall på sin USB-sticka. När avtalet var färdigskrivet åkte representanterna från församlingen åter till församlingsgården och avtalet undertecknades. Från det att E.E. via S.BN. bad att församlingens företrädare skulle återvända till det att avtalet undertecknades tog det ca två timmar. Under dessa två timmar vistades E.E. ensam med sin man i församlingsgården och hade kontakt med S.BN. Hon hade då ytterligare möjlighet att tänka över sitt beslut. E.E. fick den tid hon behövde för pauser och enskilda överläggningar med S.BN. innan avtalet träffades och undertecknades.

Vid förhandlingen förekom inga otillbörliga påtryckningar från församlingens representanter. Det nämndes från församlingen att en polisanmälan kunde komma att ske eftersom församlingen ansåg att E.E. gjort sig skyldig till trolöshet mot huvudman. Församlingen gjorde också klart för henne att det då fanns en risk att saken skulle komma till medias kännedom, vilket endast var en sakupplysning.

E.E. kan inte ha varit okunnig om att mötet den 23 augusti 2010 skulle handla om bl.a. hennes del i de oegentligheter församlingen ansåg att S.N.

hade gjort sig skyldig till. E.E. kände även till att hotellövernattningen ifrågasatts av församlingen innan mötet. E.E. visste om att S.N. köpts ut från sin tjänst innan mötet hölls med henne.

Oegentligheter

Församlingen hade redan innan mötet den 23-24 augusti 2010 gjort klart för E.E. att de såg allvarligt på det hon gjort. Församlingen saknade vid mötet förtroende för E.E. och representanternas uppfattning var att även arbetslaget saknade förtroende för henne.

E.E. har felaktigt attesterat fakturor avseende privata inköp gjorda av komministern S.N. avseende mat och bensin, vilka hon borde ha förstått att hon inte borde ha attesterat. Därutöver har hon låtit församlingen betala en privat hotellövernattning på ca 1 500 kr som hon gjorde på hemorten sedan hon glömde nyckeln till sin bostad på arbetsorten ca 10 mil därifrån. R.R. har inget minne av att han skulle ha lånat nycklar av E.E. Om så skulle ha varit fallet hade E.E. ändå ansvar för att hon lämnade ifrån sig en nyckelknippa med hemnycklarna på. E.E. var med på båda föreläsningarna den 17 februari 2010 och med anledning därav fanns inget skäl till varför hon skulle ha lånat ut nycklarna till R.R. Vid mötet den 23-24 augusti 2010 sa E.E. inget om att hon skulle ha lånat ut nycklarna till R.R.

De tog även upp att E.E. inhandlat möbler för 173 000 kr trots att budget endast tillät inköp för 80 000 kr och att hon anställt en vikarie som både S.B. och I.K. sagt nej till. Reseersättningar, ett e-postmeddelande till prästen L.R. och M.R:s lönesättning togs även upp på mötet.

I.K. ifrågasatte vidare på mötet lämpligheten i att E.E. anställt sin egen dotter S.E. för uppdrag i församlingen och frågade om S.E. hade F-skattesedel eller om skatt var dragen på det utbetalda beloppet samt om sociala avgifter var betalda. I.K. uppgav även att det var olämpligt att E.E. attesterade sin dotters fakturor. I.K. uppgav också att hon ansåg att E.E. var okunnig i ekonomiska frågor, eftersom församlingen ansåg att hon inte hanterade församlingens pengar på ett korrekt och ansvarsfullt sätt.

Därutöver tog församlingen upp att E.E. hade attesterat fakturor avseende två par terminalglasögon till sig själv om ca 9 000 kr och även en faktura om ca 8 000 kr avseende ett par terminalglasögon till S.N. Församlingen ansåg att de var för dyra och att det var onödigt att köpa in två par glasögon.

E.E. borde rimligen ha gjort egna utlägg och inköp, men I.K. har trots påtryckningar inte fått se dessa fakturor. I.K. har även vid ett flertal tillfällen påtalat för E.E. att hon inte fick attestera fakturor som avsåg egna inköp och utlägg.

Församlingen har aldrig sagt att S.N. var brottslig, utan att han var oärlig och att E.E. borde ha slagit larm om dennes inköp i stället för att attestera dessa inköp.

L.R. blev under sommaren 2010 ombedd av I.K. att granska fakturor i syfte att reda ut de oklarheter och tveksamheter som förelåg rörande bl. a inköp av glasögon och bensin.

S.B. har av kyrkorådet utsetts att för rådets räkning ansvara för kontakter med E.E. som föranleddes av de felaktigheter hon gjort sig skyldig till i sin anställning.

Församlingen redovisade på mötet vad de ansåg att E.E. gjort sig skyldig till, men de fick inga godtagbara förklaringar till beskyllningarna.

Ångerrätt

Vid de samtal E.E. hade den 25 augusti 2010 med E-B.B., A.L., S.BN. och S.B. uttryckte E.E. upprördhet över tidningsartikeln men hon angrep inte avtalet, varken genom att ogiltigförklara det hon nu betecknar som en uppsägning eller på annat sätt. Även I.K. kontaktades i ett samtal med samma innebörd. Samtal med R.S. saknar betydelse då han inte företräder församlingen. E-B.B. är i sin roll som ordförande i kyrkofullmäktige inte behörig mottagare av information rörande anställningsavtal.

I brevet som kom från Mats El Kott i mitten på september 2010 har E.E. inte sagt något om att hon ångrar avtalet utan endast uppgett att hon avser att ogiltigförklara överenskommelsen.

Lagen om medbestämmande i arbetslivet

Det förelåg ingen skyldighet för församlingen att begära förhandling med E.E:s fackliga organisation. Eftersom församlingens syfte med mötet var att träffa en överenskommelse, inte att ensidigt avskeda eller säga upp, fanns det inte anledning att varsla facket om någon sådan ensidig åtgärd.

Ett varsel skulle ha skickats till facket morgonen därpå om de inte hade kommit överens, eftersom detta inte kan göras mitt i natten.

Avtalsbrott

Någon hävningsförklaring har inte riktats mot församlingen. En ogiltigförklaring av en uppsägning kan inte ses som en hävning av ett avtal.

Om E.E. menar att avtalet är ogiltigt på grund av sekretessbrott kan sekretessmeningen inte ha haft sådan betydelse för E.E. att det varit det centrala i avtalet. Det centrala för parterna var naturligtvis att anställningen skulle upphöra genom överenskommelsen. R.R. informerade E.E. om att avtalet var en offentlig handling och att sekretessbestämmelsen därför inte hade det värde E.E. ville tro.

Församlingen har heller inte brutit mot sekretessbestämmelsen. I den tidningsartikel som getts in i målet går det inte att läsa vilken församling som avses, än mindre vilka personer som avses. A.L. och Å.F. har inte fått

information om avtalet med E.E. från någon av församlingens företrädare och varken A.L. eller I.K. har gått till media och berättat om avtalet.

E.E. har erfarenhet av liknande avtal, då hon med stöd av S.BN. vid två tillfällen tidigare träffat avtal av liknande slag.

Lön enligt avtalet

E.E:s anställning upphörde per den 22 september 2010. Parterna var överens om att E.E. i och med undertecknandet av avtalet den 24 augusti 2010 därefter inte skulle utföra något arbete i församlingen. Därmed upphörde de ömsesidiga förpliktelser ett anställningsavtal innebär, nämligen arbets-skyldighet respektive utbetalning av lön. Trots det skulle ytterligare en månadslön betalas till E.E. och det är det som fastslås i punkten 3 och beloppet är utbetalt. Det belopp hon erhöll avsåg alltså perioden mellan den 24 augusti 2010 till den 22 september 2010. Ersättningen är därmed att betrakta som ett avgångsvederlag, inte som lön, och i konsekvens härmed har parterna kommit överens om att ingen semesterersättning ska utgå på beloppet. Avsikten var inte att E.E. först skulle få en lön och sedan en till lön som avgångsvederlag.

Inkomster från annan arbetsgivare

Avräkning ska ske av de inkomster E.E. haft som textillärare. Att E.E. menar att någon avräkning inte ska ske med hänsyn till att det i avtalet står att framtida inkomster är samordningsfria med avtalet, finner församlingen är märkligt mot bakgrund av att E.E. yrkar att avtalet ska ogiltigförklaras.

BEVISNING

E.E.

Partsförhör under sanningsförsäkran har hållits med E.E. På E.E:s begäran har vittnesförhör hållits med B.U., f.d. prästen tillika komministern i församlingen S.N., E.E:s man O.E., f.d. kyrkorådsordföranden i församlingen A.L., f.d. kyrkorådsordföranden i församlingen Å.F., kyrkvakten i Revsunds pastorat tillika skyddsombud för Svenska Kommunalarbetsförbundet H.S., prästen L.R., ordföranden i kyrkofullmäktige E-B.B. och kyrkorådsordföranden i Revsunds församling I.K. På E.E:s begäran har även sakkunnigförhör hållits med leg psykologen K.L.

Som skriftlig bevisning har E.E. åberopat artikel i Länstidningen från den 25 augusti 2010, kallelse till "klargörande samtal" daterad den 20 augusti 2010, överenskommelse om upphörande av anställning daterad den 24 augusti 2010, e-postmeddelande från I.K. den 4 juni 2010, e-postmeddelande från Å.F. daterat den 24 augusti 2010, brev från Mats El Kott daterade den 17 september 2010 och den 27 september 2010, utdrag ur kyrkoordningen, beslut från Akademikernas a-kassa daterat den 25 oktober 2010, sakkunnigutlåtande från leg psykologen K.L., samtalslista avseende

hennes hemtelefon, utdrag ur kontaktlista från Kyrkans Akademikerförbunds hemsida och brev från A.L.

E.E. har även som bevisning åberopat tre CD-skivor med ljudfiler från mötet den 23-24 augusti 2010.

Församlingen

Partsförhör under sanningsförsäkran har hållits med dåvarande ledamoten i kyrkorådet S.B. På församlingens begäran har vittnesförhör hållits med kyrkoherden tillika fackliga förtroendemannen S.BN., kyrkorådsordföranden i Revsunds församling I.K., personalkonsulenten R.R., ordföranden i kyrkofullmäktige E-B.B. och f.d. kyrkorådsordföranden i Bräcke-Nyhems församling A.L.

Som skriftlig bevisning har församlingen åberopat e-postmeddelande från E.E. den 27 juli 2010.

TINGSRÄTTENS SKÄL

Har E.E. blivit provocerad att skriva under överenskommelsen?

Rättsliga utgångspunkter

Enligt huvudregeln är en uppsägning av ett anställningsavtal eller en överenskommelse om att en anställning ska upphöra en rättshandling som i princip blir omedelbart gällande för den som har gjort den. En arbetstagare som har sagt upp sig själv är således i princip bunden av uppsägningen. Arbetsdomstolen har dock i sin praxis med stöd av uttalanden i förarbetena ansett att en uppsägning av arbetstagaren själv under särskilda omständigheter kan vara att jämföras med en uppsägning från arbetsgivarens sida.

För att en åtgärd av en arbetstagare ska kunna likställas med en uppsägning och en åtgärd från arbetsgivarens sida krävs dock att åtgärden föranletts av arbetsgivaren och att agerandet strider mot god sed på arbetsmarknaden eller annars måste anses vara otillbörligt. Av praxis framgår att särskild vikt härvid fästs vid om arbetstagaren har fått möjlighet att rådgöra med fackliga representanter och genom dem fått lämna sin inställning till anklagelserna och att arbetstagaren fått skäligt rådrum. Vidare krävs att arbetsgivaren insett att han genom sitt handlande framkallat en svår situation för arbetstagaren och därmed en risk för att arbetstagaren lämnar sin anställning för gott.

Har E.E:s underskrift föranletts av församlingen?

Det har i målet framkommit att E.E. trivdes med sitt arbete och sina kollegor och att hon mot bakgrund härav saknade anledning att på eget initiativ ta upp frågan om ett avslut av sin anställning. Det har heller inte påståtts hon skulle ha övervägt att själv avsluta sin anställning. Under förhör med S.BN. har dock framkommit att hon till honom kvällen och natten efter mötet den 23 juli 2010 skrev ett e-postmeddelande till honom i vilket hon berättade om vad

som förevarit på mötet samt skrivit att hon med anledning härav funderade på att försöka komma ifrån församlingen.

Tingsrätten lägger inte mycket vikt vid vad E.E. skrivit i detta e-postmeddelande till S.BN. mot bakgrund av det möte som hållits tidigare under dagen och vid vilken tidpunkt hon skrev e-postmeddelandet. Tingsrätten finner därför att det ytterst var församlingens beslut om att kalla och hålla ett "klargörande samtal" som föranledde att E.E. kom att skriva under överenskommelsen.

Har församlingen haft anledning att sammankalla till möte?

Enbart den omständigheten att en arbetstagare ställs inför ett möte där anställningens fortsättning diskuteras, varvid tanken är att parterna ska komma överens, utgör enligt tingsrättens mening inte i sig att arbetsgivarens agerande varit i strid mot god sed på arbetsmarknaden eller annars varit otillbörligt (jfr AD 2010 nr 41). En första fråga är således om församlingen haft anledning att sammankalla till ett möte med E.E.

Följande är utrett. E.E., S.B. och I.K. hade tidigare under sommaren träffats vid två tillfällen, dels den 5 juli 2010 och dels den 23 juli 2010. Vid mötet den 5 juli 2010 diskuterades underskottet i Revsunds församling och att församlingens representanter härvid och i övrigt ifrågasatte E.E:s ekonomiska hantering. Vid mötet diskuterades även fakturor avseende mat och bensin som S.N. köpt för församlingens räkning och som E.E:s attesterat. Församlingen ansåg att S.N. köpt maten och bensinen till sig själv och påstod att E.E. särbehandlade S.N. positivt. Församlingens representanter ska även ha ifrågasatt varför de ännu inte fått någon slutredovisning avseende en resa till London. På mötet den 23 juli 2010 tog församlingen upp ungefär samma saker som vid mötet den 5 juli 2010 och framförde bl.a. att de ville avsluta S.N:s anställning.

Mot bakgrund härav och då församlingen inför mötet den 23 augusti 2010 bl.a. tagit fram en faktura som visade att E.E. låtit församlingen betala en hotellövernattning som hon gjorde i Östersund finner tingsrätten att församlingen i vart fall haft anledning att inleda en diskussion med E.E.

Frågan är då om förhållandena under mötet varit sådana att församlingen provocerat E.E. att skriva under överenskommelsen. Tingsrätten gör härvid följande överväganden.

Förstod E.E. vad mötet skulle innehålla?

Av kallelsen som E.E. fick till mötet framgick att hon kallades till klargörande samtal med representanter för arbetsgivarna och R.R. angående den uppkomna situationen inom hennes arbetsområde samt att hon kunde ta med en facklig representant om hon så önskade. Tiden för mötet angavs till kl. 19.00. Av kallelsen som sådan framgick således inte att mötet skulle handla om en eventuell överenskommelse om E.E:s fortsatta anställning eller att församlingen funderade på att säga upp alternativt avskeda E.E.

Det är inte utrett att innehållet i de möten som varit under juli månad 2010 varit sådant att E.E. borde ha förstått vad som menades med kallelsen. I målet är utrett att S.N. några dagar dessförinnan hade fått avsluta sin anställning genom en överenskommelse. Tingsrätten finner därför, mot bakgrund av kallelsens formulering, att E.E. haft befogad anledning att tro att mötet faktiskt skulle kunna handla om hur de skulle lösa det med hans ersättare.

Att hon tog med sig en inspelningsutrustning kan i och för sig tyda på att hon förstod vad mötet skulle handla om. E.E. har dock uppgett att hon tog med sig den mot bakgrund av de möten som varit tidigare under sommaren med S.B. och I.K., vilka möten hon har uppfattat som osakliga, och då hon fått berättat för sig av S.N. att han blivit hårt ansatt på ett möte med samma personer veckan dessförinnan. Tingsrätten finner ingen anledning att betvivla E.E:s uppgifter härom och finner inte enbart på grund av att hon tog med sig en inspelningsutrustning utrett att hon förstod att församlingens syfte med mötet var att få ett avslut på hennes anställning.

Tingsrätten finner således inte att E.E. måste ha förstått att mötet skulle handla om att församlingen ville få ett avslut på hennes anställning.

Hur har församlingen agerat under mötet?

Av ljudinspelningarna framgår att E.E. blev relativt hårt ansatt på mötet av I.K. och S.B. H.S:s lämnade uppgifter tyder även på att mötet varit rörigt och han har själv uttryckt att han anser att mötet var som en "dålig pingismatch" för E.E. H.S. har även uppgett att E.E. blev pressad och att han själv frågade församlingens ledamöter om de inte skulle sluta. E.E. har uppgett att hon var helt oförberedd på de anklagelser som kom att riktas mot henne, vilket även stöds av vad H.S. uppgett. Det är även utrett att E.E. grät under mötet.

Det är vidare utrett att E.E. i och för sig fick tillfälle att bemöta kritiken under mötet. Enligt tingsrättens mening har dock församlingen härvid framkallat en svår situation för E.E. när den inte informerade henne i förväg om vad mötet skulle innehålla. E.E. har således inte haft möjlighet att själv före mötet gå igenom och ta fram underlag mot den kritik som framfördes.

Av inspelningarna framgår vidare att R.R., som var inhyrd av församlingen som konsult, under en av pauserna sa till E.E. att han rådde henne till att säga upp sig själv och att han uppgav att han sa det i egenskap av vän. Några timmar senare sa han åter igen till E.E. att hon borde säga upp sig själv och att det annars finns en risk för att hon skulle bli sjuk. Det framgår även att R.R. vid 23-tiden berättade för E.E. hur det fungerar om församlingen avskedar henne, varvid han uppgav att hon då inte har någon möjlighet till avgångsvederlag och att hon har en vecka på sig att kalla till överläggning samt att hon sedan i princip är avskedad om församlingen inte backar. Återigen råder han henne att säga upp sig själv och att han ska hjälpa henne att skriva ett bra avtal.

Därutöver är det utrett att församlingen på mötet uppgett att en polisanmälan skulle kunna komma att ske eftersom de ansåg att hon gjort sig skyldig till trolöshet mot huvudman samt att det då fanns en risk för att media skulle få kännedom om detta. Det är även utrett att R.R. uppgett att han skulle försöka få till stånd ett avtal innebärande att det skulle vara ett avtalsbrott om någon av församlingens representanter skulle läcka till media trots att de var överens.

Det är vidare utrett att de vid midnatt skulle skriva ut en överenskommelse och att den skulle undertecknas av parterna. Mötet avbröts dock genom att O.E. kom in i möteslokalen och var arg och irriterad, varvid I.K. blev rädd. Med anledning härav uppgav R.R. att det inte skulle bli någon överenskommelse varvid S.B. lämnade över en underrättelse om förestående avsked till E.E. Det är utrett att S.B. inte hade sådant mandat från dåvarande ordförande i kyrkorådet A.L., utan han har själv uppgett att det var ett sätt att sätta tyngd på att församlingen skulle fortsätta processen. Därefter lämnade församlingens representanter och R.R. pastorsexpeditionen. Det är även härvid utrett att varken R.R. eller S.BN., som båda har stor erfarenhet av liknande möten, varit med om att arbetsgivaren vid midnatt lämnat över en underrättelse om förestående avsked.

Har E.E. haft möjlighet att diskutera med en facklig representant?

E.E. tog inte med någon facklig representant till mötet, utan hon tog i stället med sig H.S. som är skyddsombud för Svenska Kommunalarbetarförbundet. Hon har själv uppgett att hon tog med sig honom på grund av hur tonen varit på de tidigare mötena i juli 2010. Det är ostridigt att det av kallelsen framgick att E.E., om hon önskade, kunde ta med en representant från sin fackliga organisation. Så som tingsrätten kommit fram till ovan har det dock inte stått klart för E.E. vad mötet skulle handla om och hon kan därför inte lastas för att hon inte tog med en facklig representant till mötet.

Senare på kvällen ringde E.E. till S.BN., som är facklig förtroendeman i hennes fackliga organisation, och fick prata med honom per telefon. Det är dock ostridigt att S.BN. inte närvarade per telefon förrän kl. 22.30 och att han således var ovetande om hur mötet hade fortlöpt under tre och en halvtimme. Det är emellertid enligt tingsrättens mening oklart om hon vid något tillfälle fick möjlighet att prata med honom i enrum innan församlingen lämnade möteslokalen. Eftersom S.BN. inte var närvarande förrän efter kl. 22.30 har E.E. heller inte haft möjlighet att rådgöra med honom fortlöpande angående de anklagelser som riktades mot henne de första timmarna av mötet. Hon har endast kunnat lämna en kort redogörelse per telefon till S.BN. i fråga om anklagelserna.

Därutöver är vidare utrett att E.E. pratade med S.BN. i telefon efter midnatt sedan S.B. lämnat över en underrättelse om förestående avsked och församlingens representanter och R.R. lämnat pastorsexpeditionen.

E.E. har således haft viss kontakt med S.BN., sin fackliga förtroendeman. Kontakten har dock endast varit över telefon och S.BN. var inte närvarande

förrän efter tre och en halv timma, dvs. från ca kl. 22.30. Det är heller inte utrett om E.E. haft möjlighet att ensam samråda med S.BN. innan församlingens representanter och R.R. lämnade pastorsexpeditionen. Enligt tingsrättens mening kan inte sådan telefonkontakt ersätta en genomgång i lugn och ro med en facklig representant. Att E.E. efter midnatt pratade med S.BN., sedan församlingens representanter och R.R. lämnat pastors-expeditionen, föranleder ingen annan bedömning mot bakgrund av omständigheterna dessförinnan och tidpunkten för samtalet.

Har E.E. haft skäligt rådrum?

Tingsrätten finner inte utrett att E.E. innan församlingens representanter och R.R. lämnade pastorsexpeditionen vid midnatt haft skäligt rådrum. Frågan är då om det rådrum hon fått därefter är tillräckligt.

Kvar på pastorsexpeditionen vid midnatt var E.E., O.E. och H.S. Följande är utrett. H.S. lämnade pastorsexpeditionen kort efter församlingens representanter. E.E. hade även därefter kontakt med S.BN. och tingsrätten finner det styrkt att det var hon som bad S.BN. att kalla tillbaka R.R., S.B. och I.K. Vid ca 01.30 kom de tillbaka varvid överenskommelsen undertecknades.

E.E. har således haft rådrum/betänketid innan hon skrev på överenskommelsen. Betänketiden har dock varit mitt på natten efter att hon fått en underrättelse om förestående avsked och blivit hårt ansatt under mötet. E.E. har även uppgett att hon vid den tidpunkten var utmattad och trött, vilket tingsrätten inte finner anledning att betvivla. Det var i och för sig E.E. som kallade tillbaka representanterna, men detta skedde efter att S.B. lämnat över en underrättelse om förestående avsked vid midnatt. Som ovan angetts har S.B. uppgett att syftet med att lämna över underrättelsen var att sätta tyngd på att församlingen skulle fortsätta processen. I stället för att lämna över ett förestående avsked vid midnatt hade församlingens representanter kunnat avbryta mötet och återuppta mötet nästa dag. E.E. har således inte ens beretts möjlighet att fundera till påföljande dag och enligt tingsrättens bedömning inte fått någon egentlig betänketid. E.E. kan därför enligt tingsrättens mening under dessa förhållanden inte anses ha beretts skäligt rådrum.

Har församlingen brutit mot god sed på arbetsmarknaden och agerat otillbörligt?

Sammanfattningsvis finner tingsrätten, mot bakgrund av vad som redovisats ovan angående omständigheterna kring mötet den 23-24 augusti 2010, att E.E. blivit provocerad att skriva under överenskommelsen. Församlingens agerande har varit otillbörligt och den har inte följt god sed på arbetsmarknaden.

Har församlingen förstått innebörden av sitt handlande?

Frågan är då om församlingen måste ha förstått att den genom sitt handlande framkallat en svår situation för E.E. och därmed en risk för att hon skulle lämna sin anställning för gott.

Mot bakgrund av den kritik som riktats mot E.E. under hela kvällen, R.R:s uppdrag och personliga relation till E.E., att mötet höll på till midnatt och avslutades med att S.B. lämnade över en underrättelse om förestående avsked i stället för att avbryta diskussionen och sedan återuppta mötet dagen därpå, måste församlingen enligt tingsrättens mening ha insett att de härigenom framkallat en svår situation för E.E. och därmed en risk för att hon skulle lämna sin anställning för gott.

Ska överenskommelsen likställas med en provocerad uppsägning?

Formellt sett är det inte fråga om en egen uppsägning från E.E:s sida utan hon har skrivit under ett avtal med rubriken "överenskommelse om upphörande av anställning". Mot bakgrund av att tingsrätten kommit fram till att E.E. blivit provocerad att skriva under överenskommelsen och då de alternativ som diskuterats varit om E.E. ska säga upp sig själv eller vänta på åtgärd från arbetsgivarens sida, finner tingsrätten att överenskommelsen ska likställas med en provocerad uppsägning.

Har det förelegat saklig grund för uppsägning?

Bevisvärdering avseende församlingens påståenden

Församlingen har gjort gällande att det i vart fall förelegat saklig grund för uppsägning.

Församlingen har härvid påstått att E.E. skulle ha gjort sig skyldig till en hel del oegentligheter i församlingen. Frågan är dock vilka av församlingens påståenden som är styrkta. Tingsrätten gör härvid följande överväganden.

Församlingen har inte förmått visa att E.E. skulle ha anlitat sångare och musiker, däribland hennes dotter, svart, att några av E.E:s reseersättningar/reseräkningar varit felaktiga, att resan till London inte redovisats på ett korrekt sätt, att hon köpt in för dyra möbler, att hon attesterat sina egna fakturor, att det funnits något att anmärka på vad gäller den löpande ekonomiska hanteringen, att hon anställt en vikarie som inte rymdes i budgeten, att hon varit ledig fast hon inte haft rätt till det eller att hon överskridit sina befogenheter angående M.R:s lönesättning.

S.B. har i förhör även påstått att viss revisorskritik riktats mot E.E. Vid förhör med I.K. är det dock utrett att revisorskritiken inte var riktad mot E.E. utan I.K. själv.

Det har även framkommit att I.K. inte kontrollerat med bokföringsbyrån i Sundsvall angående de uppgifter i bokföringen som hon tyckte att E.E. misskött.

Tingsrätten finner dock utrett att E.E. har slutattesterat S.N:s mat- och bensininköp, att hon låtit församlingen betala en hotellövernattningen på ca 1 500 kr för henne i Östersund, att hon under sommaren 2010 skickat ett e-postmeddelande till L.R., att hon köpt in två par terminalglasögon till sig själv samt attesterat en faktura avseende ett par terminalglasögon åt S.N.

Hotellövernattningen

E.E. har påstått att R.R. hade lånat hennes nycklar den aktuella dagen och församlingen har inte lyckats motbevisa att det förhöll sig på det sättet. Därutöver är följande utrett. E.E:s arbetsplats låg ca 10 mil från hennes hemort. E.E. skrev även en förklaring på fakturan att kostnaden avsåg en hotellövernattning i Östersund eftersom när hon kom hem från arbetet vid kl. 23.30 inte kunde komma in i sitt hus då R.R. hade lånat hennes nyckelknippa. Efter E.E:s förattest på fakturan har det inte framkommit att den person i kyrkorådet som skulle ha slutattesterat fakturan reagerade på att E.E. tagit in på hotell, utan kritiken har uppkommit i efterhand.

Enligt tingsrättens mening kan viss kritik i och för sig riktas mot E.E. då hon dragit församlingens betalkort för en hotellnatt i Östersund. Kritiken kan dock inte anses vara av allvarligare art under rådande förhållanden och räcker enligt tingsrättens mening heller inte i sig som saklig grund för uppsägning.

S.N:s fakturor

Det är utrett att E.E. attesterade S.N:s fakturor. Det är även utrett att fakturorna bl.a. avsett matinköp och inköp av bensin. E.E. hade blivit informerad av S.B. och I.K. att de trodde att delar av matinköpen och bensininköpen gick till S.N. själv, eftersom S.N. köpt in bl.a. dyrare kött som enligt dem normalt inte borde gå till flyktingar och då bensintankningar skett i Sundsvall.

Viss kritik kan enligt tingsrättens mening riktas mot E.E. då hon som attestant av fakturorna själv borde ha tagit upp vad de inköp S.N. gjort gått till om hon inte kunnat sortera in dessa under någon av kyrkans verksamheter.

Det är dock utrett att E.E. gjorde efterforskningar efter påpekande av S.B. och I.K. och att S.N. uppgett att den mat som E.E. inte har kunnat sortera in under olika verksamheter i kyrkan gått till flyktingar. Tingsrätten finner inte att E.E. haft anledning att betvivla S.N:s uppgifter härom även om matinköpen till viss del avsett bl.a. dyrare kött, särskilt då det inte är utrett att det funnits någon instruktion över vilken mat som får köpas till flyktingar.

Avseende bensintankningarna har E.E. uppgett att hon kontrollerat när dessa skett och att han eller delar av församlingen varit i Sundsvall för församlingens räkning vid dessa tillfällen. Till exempel åkte de till Sundsvall för att köpa nya möbler till församlingen. Detta har inte motsagts av församlingen.

Tingsrätten finner därför inte att kritiken avseende attesteringen av S.N:s fakturor varit av sådan art att den ensamt gör att det förelagat saklig grund för uppsägning.

Terminalglasögonen

Det är utrett att E.E. köpte två par terminalglasögon till sig själv till en kostnad om ca 9 000 kr och att hon attesterat en faktura om ett par terminalglasögon till komministern S.N. Det är dock inte utrett hur mycket S.N:s glasögon kostade.

E.E. var kyrkoherde och hade två arbetsplatser eftersom hon dels arbetade i Bräcke-Nyhems församling och dels i Revsunds församling. Hon höll gudstjänster och hade en dator på båda ställena. Vid sådana förhållanden, och då det inte är utrett att det funnits några riktlinjer för hur många terminalglasögon som får köpas in per person och hur mycket de får kosta, finner tingsrätten inte att kritik kan riktas mot E.E. för att hon köpte in två par terminalglasögon till sig själv.

Vidare, då det inte är utrett hur mycket S.N:s glasögon kostade, kan heller inte kritik riktas mot E.E. för att hon attesterat en faktura avseende ett par terminalglasögon åt S.N.

E-postmeddelandet till L.R. när han var tf. kyrkoherde

Enligt tingsrättens mening kan inte någon kritik riktas mot E.E. beträffande e-postmeddelandet, eftersom det inte är visat annat än att innehållet i e-postmeddelandet, även om tonen varit något hård, endast avsett att för L.R. tydliggöra ansvarsfördelningen mellan kyrkorådets ledamöter och kyrkoherden.

Slutsats

Den kritik som kan riktas mot E.E. har enligt tingsrättens mening inte tillsammans varit sådan att det förelagat saklig grund för uppsägning.

Tingsrätten har ovan kommit fram till att överenskommelsen ska likställas med en provocerad uppsägning från församlingens sida och eftersom det inte funnits saklig grund för uppsägning ska den förklaras ogiltig. Mot bakgrund härav finner tingsrätten inte skäl att pröva E.E:s andra-, tredje- och fjärde- och femtehandsgrund.

Tillämpningen av 34 § andra stycket LAS

Av 34 § andra stycket LAS framgår att om en tvist uppkommer om en uppsägnings giltighet, upphör inte anställningen till följd av uppsägningen förrän tvisten slutligt avgjorts. Arbetstagaren får heller inte avstängas från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen annat än om det finns särskilda skäl. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner så länge anställningen består.

Av förarbetena framgår att om det visar sig att en arbetsgivare genom otillbörligt handlande förmått den anställde att själv säga upp sig så är det i själva verket fråga om en situation som är helt jämförlig med den som föreligger när en arbetsgivare säger upp en arbetstagare utan saklig grund. I rättstillämpningen kan det därför beaktas på så sätt att en sådan arbetstagare ges samma rättsskydd som om det hade varit fråga om en uppsägning från arbetsgivarens sida utan saklig grund, se prop. 1973:129 sid. 128 f.

AD anförde i AD 1977 nr 200 att departementschefens uttalande otvivelaktigt förde tanken till att även bestämmelsen i 34 § andra stycket LAS ska äga tillämpning i fall när arbetstagaren påstår att arbetsgivaren har provocerat arbetstagaren till uppsägning. AD anförde även att det stod i god samklang mot bakgrund av rättstillämpningen att bestämmelsen ska tillämpas i tvister om provocerad uppsägning, men att man får räkna med att det finns situationer där ett sådant antagande inte kan komma i fråga, exempelvis när arbetstagaren varit i ond tro (jfr även AD 1975 nr 35).

Tingsrätten har kommit fram till att den överenskommelse som slutits mellan E.E. och församlingen ska likställas med en provocerad uppsägning och att den ska förklaras ogiltig. Mot bakgrund härav och vad AD anført i AD 1977 nr 200 finner tingsrätten att 34 § andra stycket LAS ska tillämpas analogt i förevarande situation, eftersom det enligt tingsrättens mening inte förelegat en sådan situation som skulle innebära att en tillämpning av paragrafen på något sätt skulle framstå som stötande. E.E. har därför rätt till lön under tvistens gång och avseende lönebeloppen råder ej tvist. Frågan är dock om avräkning ska ske av de inkomster E.E. haft som textillärare.

Mot bakgrund av att tingsrätten funnit att överenskommelsen ska ogiltigförklaras och att 34 § andra stycket LAS ska tillämpas, finner tingsrätten inte skäl att pröva om E.E. har rätt till en lön till enligt överenskommelsen än den som redan har betalats ut, punkten 3 i överenskommelsen.

Avräkning

E.E. har uppgett att hon erhållit lön från Östersunds kommun med 3 984 kr för augusti 2011, 12 350 kr för september 2011 och 7 709 kr för oktober 2011. Hon blev sjukskriven den 19 oktober 2011 och har därefter erhållit sjuklön.

Församlingen har vitsordat att E.E. haft dessa inkomster, men angett att dessa ska avräknas på den lön som församlingen ska utge för samma tid.

Av 34 § andra stycket LAS framgår att arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12-14 §§ så länge anställningen består. Enligt 13 § LAS får arbetsgivaren avräkna inkomster som arbetstagaren under uppsägningstiden eller delar därav har förvärvat i annan anställning om han förklarat att arbetstagaren inte behöver stå till förfogande under samma tid

samt att arbetsgivaren har rätt att avräkna inkomster som arbetstagaren under denna tid uppenbarligen kunde ha förvärvat i annan godtagbar anställning.

Om en arbetsgivare i strid mot förbudet i 34 § andra stycket LAS stänger av en arbetstagare från arbete, kan det enligt förarbetena inte krävas att arbetstagaren skaffar sig ett annat arbete under den tid som tvisten pågår (se även AD 1977 nr 200). I en sådan situation finns därför inte något utrymme för tillämpning av regeln om avräkning. Däremot ska avräkning ske för den inkomst som arbetstagaren under uppsägningstiden och den därpå följande rättegångstiden faktiskt har uppburit från annan arbetsgivare, se prop. 1973:129 sid. 278, Anställningsskydd en lagkommentar, Lunning och Toijer, tionde upplagen, sid. 736 och AD 1976 nr 128.

E.E. har anfört att det av överenskommelsen framgår att ersättningen enligt avtalet är samordningsfri mot framtida inkomster och att avräkning inte bör ske eftersom överenskommelsen gäller tills vidare. Att det i överenskommelsen framgår att ersättningen enligt avtalet är samordningsfri mot framtida inkomster saknar enligt tingsrättens mening betydelse, eftersom tingsrätten förklarat överenskommelsen ogiltig innebärande att någon överenskommelse aldrig varit gällande.

Tingsrätten har kommit fram till att 34 § andra stycket LAS är analogt tillämpligt i förevarande situation och mot bakgrund av ovanstående ska även avräkning ske av de inkomster som E.E. uppburit.

Tingsrätten avräknar 3 984 kr på yrkat belopp om 45 500 kr för augusti 2011, 12 350 kr på yrkat belopp om 45 500 kr för september 2011 och 7 709 kr på yrkat belopp om 26 419 kr för oktober 2011.

Allmänt skadestånd

Tingsrätten har kommit fram till att församlingen har provocerat E.E. att skriva under överenskommelsen och att detta varit att likställa med en provocerad uppsägning samt att 34 § andra stycket LAS är analogt tillämpligt. Mot bakgrund härav och då det inte förelegat saklig grund för uppsägning ska även 38 § LAS tillämpas analogt innebärande att församlingen är skyldig att utge ett allmänt skadestånd till E.E. (jfr AD 1975 nr 35 och AD 1977 nr 200). E.E. har yrkat 100 000 kr i allmänt skadestånd och församlingen har inte vitsordat något belopp som skäligt i och för sig. Angående skadeståndsbeloppets storlek gör tingsrätten följande överväganden.

Som konstaterats har viss kritik med fog kunnat riktas mot E.E. i hennes anställning. Kritiken har dock enligt tingsrättens mening, mot bakgrund av omständigheterna, inte varit av allvarligare slag. Mot bakgrund av omständigheterna kring hur överenskommelsen kom till stånd och då konflikten fick lokal uppmärksamhet i media, vilket i vart fall inte var på grund av E.E. förtjänst, anser tingsrätten att det yrkade beloppet är skäligt. Tingsrätten finner således att den kritik som kunnat riktas mot E.E. i hennes

anställning inte varit så allvarlig att det föreligger skäl att jämka skadeståndet.

Rättegångskostnader

Mats El Kotts ersättning enligt rättshjälpslagen

Mats El Kott har yrkat ersättning för arbete med 121 203 kr inklusive mervärdesskatt. Därutöver har han yrkat ersättning för 10 000 kr avseende ett utlåtande från leg psykologen K.L.

Enligt 17 § rättshjälpslagen ska staten stå kostnaderna för utredning, som är skäligen påkallad för att ta tillvara den rättssökandes rätt, till en kostnad om högst 10 000 kr. Tingsrätten finner inte att utlåtandet från leg psykologen K.L. varit skäligen påkallad för tillvaratagande av E.E:s rätt, varför ersättning härför inte kan utgå enligt rättshjälpslagen.

Den av Mats El Kott begärda ersättningen för arbete som rättshjälpsbiträde är skäligen. Som tappande part ska församlingen utge ersättning för denna kostnad i enlighet med den fördelning som Rättshjälpsmyndigheten bestämmer.

E.E:s yrkande om ersättning för rättegångskostnader utöver rättshjälpslagen

E.E. har yrkat ersättning för ombudets arbete för tiden mellan september 2010 till februari 2011 med 12 000 kr inklusive mervärdesskatt och för ansökningsavgift med 450 kr. Hon har vidare yrkat ersättning för psykologutlåtande med 70 000 kr.

Enligt 18 kap 8 § rättegångsbalken ska ersättning för rättegångskostnad fullt motsvara kostnaden för rättegångens förberedande och talans utförande jämte arvode till ombud eller biträde såvitt kostnaden skäligen varit påkallad för tillvaratagande av partens rätt.

E.E. beviljades rättshjälp den 7 april 2011. Yrkandet om ersättning för arbete avser således tiden dessförinnan. Församlingen ska därför som tappande part utge ersättning för E.E:s rättegångskostnader avseende arbete. Tingsrätten finner dock inte att utlåtandet från leg psykologen K.L. varit skäligen påkallad för att ta tillvara E.E:s rätt och församlingen ska därför inte förpliktas utge ersättning härför.

Av handlingarna i målet framgår att ansökningsavgiften har betalats i samband med att stämningsansökan (T 3088-10) gavs in. E.E. har dock beviljats rättshjälp den 7 april 2011 och vid sådana förhållanden ska ansökningsavgiften betalas tillbaka till henne enligt 5 § förordningen (1987:452) om avgifter vid de allmänna domstolarna.

Övrigt

Kostnaden och ränteyrkandet i målet om betalningsföreläggande är vitsordade och ska således ersättas av församlingen.

DOMSLUT

1. Tingsrätten ogiltigförklarar uppsägningen av E.E.
2. Bräcke-Nyhems församling förpliktas att utge allmänt skadestånd till E.E. med 100 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 23 november 2010 till dess betalning sker.
3. Bräcke-Nyhems församling förpliktas att utge lön till E.E. med 467 308 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 45 500 kr från den 25 november 2010, på 20 206 kr från den 23 december 2010, på 45 500 kr från den 25 januari 2011, på 45 500 kr från den 25 februari 2011, på 45 500 kr från den 25 mars 2011, på 35 226 kr från den 25 april 2011, på 45 500 kr från den 25 maj 2011, på 45 500 kr från den 25 juni 2011, på 45 500 kr från den 25 juli 2011, på 41 516 kr från den 25 augusti 2011, på 33 150 kr från den 25 september 2011 och på 18 710 kr från den 25 oktober 2011, allt till dess betalning sker.
4. Bräcke-Nyhems församling ska ersätta E.E. hennes kostnader i målet om betalningsföreläggande med 640 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 8 november 2010 till dess betalning sker.
5. Tingsrätten fastställer Mats El Kotts ersättning enligt rättshjälpslagen för arbete till 121 203 kr, varav 24 241 kr utgör mervärdesskatt.
6. Bräcke-Nyhems församling ska ersätta E.E:s rättshjälpskostnader i punkten 5 enligt den närmare fördelning som Rättshjälpsmyndigheten bestämmer.
7. Bräcke-Nyhems församling ska ersätta E.E. för hennes rättegångskostnader i tingsrätten avseende ombudsarvode med 12 000 kr, varav 2 400 kr utgör mervärdesskatt jämte ränta från den 1 februari 2012 till dess betalning sker.

Rådmannen Ingemar Olofsson är skiljaktig och anför.

Lika med majoriteten anser jag att församlingen haft anledning att inleda en diskussion med E.E. Med hänsyn till de frågor som diskuterades vid mötena den 5 och 23 juli 2010, innehållet i kallelsen 20 augusti 2010 och den omständigheten att församlingen genomfört förhandlingar med S.N. om upphörande av dennes anställning utan hennes medverkan (vilket rimligtvis inte kan tolkas som annat än ett markerat förbigående av henne som chef) att hon inte kan anses ha varit oförberedd på vad som skulle komma att diskuteras vid mötet den 23 augusti 2010 i pastorsexpeditionens lokaler, dvs. församlingens syn på hennes sätt att sköta kyrkoherdetjänsten. Detta intryck förstärks av sådana omständigheter som att hon bad H.S. att närvara vid mötet och att hon dessutom medförde och använde sig av en för de övriga närvarande hemlig inspelningsutrustning.

Vid prövning av frågan om E.E. är bunden av den överenskommelsen om uppsägning som sedermera kom att träffas i ovanstående lokaler bör enligt min mening uppdelning ske i två faser av det händelseförlopp som omedelbart föregick överenskommelsen: dels mötet som inleddes kl 19.00 den 23 augusti och dels vad som hände efter det att arbetsgivarens representanter lämnat lokalen omkring midnatt den 23-24 augusti.

Under den första fasen har arbetsgivaren tämligen bryskt framfört sin uppfattning om hennes sätt att sköta vissa delar av sina arbetsåligganden. Hon har även fått rådet att frivilligt säga upp sig från tjänsten trots att hon motsatte sig detta. Jag anser att arbetsgivaren härvid agerat på ett sätt som skulle kunna bedömas som en framprovocerad uppsägning. Förfarandet kom emellertid inte att fullföljas eftersom arbetsgivarens representanter strax före midnatt uttryckligen förklarade att man avbröt mötet, varefter man lämnade lokalen. Någon överenskommelse om uppsägning träffades således inte vid denna tidpunkt. Den omständigheten att S.B. i anslutning till att mötet avbröts överlämnade underrättelse om förestående avsked kan inte tillmätas någon avgörande betydelse. Även om valet av tidpunkt och sättet för överlämnandet knappast kan sägas vara särskilt lämpliga, har en arbetsgivare alltid rätt att inleda ett sådant förfarande; om denne sedan – för det fall arbetstagaren motsätter sig avsked – visar sig sakna tillräckliga skäl är en annan sak, men inledandet som sådant kan inte läggas arbetsgivaren till last.

Under den andra fasen har E.E. genom samtal med vittnet S.BN. ensidigt – och utan någon som helst medverkan från arbetsgivaren – vidtagit åtgärder för att meddela arbetsgivaren att hon ångrat sig och att hon omedelbart önskade träffa uppgörelse om uppsägning enligt de villkor som tidigare diskuterats under kvällen. Det kom sedan att dröja knappt två timmar innan arbetsgivaren representanter återkom till pastorsexpeditionen och överenskommelsen undertecknades – efter en kort diskussion om ett sekretessvillkor. Även om E.E. efter mötets avslutande skulle ha förhastat sig när hon först vidtog åtgärder för att komma i kontakt med arbetsgivarens representanter,

anser jag att E.E. haft gott om tid att på nytt ångra sig och således meddela att hon inte längre ville avgå frivilligt eller att hon i vart fall önskade ytterligare betänketid. Hon har även haft tillgång till sin facklige representant för att diskutera situationen. Vad hon anför om att denne brustit i sitt sätt att tillvarata hennes intressen är inte en omständighet som kan läggas arbetsgivaren till last. Församlingen kan i detta skede – oaktat vad som hänt tidigare under kvällen – inte anses ha agerat på ett sätt som stridit mot god sed på arbetsmarknaden eller annars anses otillbörligt. Jag anser därför sammanfattningsvis att den överenskommelse om uppsägning som i detta skede kom att träffas inte är att jämföras med en åtgärd från arbetsgivarens sida.

Ovanstående bedömning medför jämväl att församlingens agerande inte kan betraktas som kollektivavtalsbrott.

Uppgårelsen har, såsom anförts ovan, tillkommit på E.E:s initiativ. Hon har erfarenhet av förhandlingar om avslutande av anställningsförhållanden dels berörande sig själv, dels berörande henne underställd personal och dels såsom facklig representant. Med hänsyn härtill kan vad som tidigare förevarit under kvällen inte anses innebära att ogiltighet föreligger på grund av 33 § avtalslagen. Överenskommelsen är inte heller oskälig på sätt som förutsätts i 36 § samma lag.

E.E. har inte förmått styrka att församlingen brutit mot sekretessbestämmelsen i överenskommelsen.

Vid bedömningen av E.E. ångra överenskommelsen i rätt tid, anser jag att det inte kan anses visat att hon till arbetsgivaren framfört en sådan uppfattning förrän hennes ombud redogjorde för hennes inställning i denna fråga i brev den 17 september 2010. Undantag från huvudregeln om att arbetstagare inte kan återta sin egen uppsägning förutsätter jämväl vissa speciella omständigheter som jag inte anser föreligga i detta fall. Församlingen beslut att inte tillåta henne att återta sin uppsägning kan i denna situation icke innebära att den agerat på ett sätt som stridit mot god sed på arbetsmarknaden eller annars anses otillbörligt.

Hennes talan ska således ogillas. Överröstad härutinnan är jag i övrigt ense med majoriteten.

Domsbilaga 2

I.K. [i.k.@svenskakyrkan.se]
fr 2010-08-20 10:42

E.!

Härmed kallas du till klargörande samtal med representanter för arbetsgivarna, Bräcke-Nyhems och Revsund, Sundsjö, Bodsjö församlingar, samt R.R., angående den uppkomna situationen inom ditt arbetsområde. Om du önskar närvaro av representant från din fackliga organisation, kallar du själv lämplig person.

Vi träffas på pastorsexpeditionen i Bräcke måndagen den 23 augusti 2010 kl 19.00.

Hölsningar

I.

Domsbilaga 3

Överenskommelse om upphörande av anställning**Arbetsgivare**

Firmanamn	Bräcke-Nyhems församling	Telefonnr	0693-10043
Organisationsnr		E-postadress	Kyrkvägen
Adress	840 60 Bräcke		

Arbetsstagare

Namn	E.E.	Telefonnr	
Personnr	xxxxxx-xxxx	E-postadress	
Adress			

1. Arbetstagarens anställning hos arbetsgivaren upphör per den 22/9 2010
2. Arbetstagaren gör inte anspråk på någon företrädesrätt till återanställning hos arbetsgivaren.
3. Arbetsgivaren skall till arbetstagaren utge 1 månadslön vid 2010 års löneläge.
4. Ingen semesterersättning utgår för ovanstående belopp dock skall eventuell inestående semester utbetalas med utbetalningen ovan.
- 5 Ersättningen enligt detta avtal är samordningsfri mot framtida inkomster.
- 6 Arbetstagaren skall till arbetsgivaren återlämna nycklar etc
E. får köpa bärbar dator, iphone och datorväska för 8000:-
- 7 Arbetsgivaren skall snarast utfärda ett tjänstgöringsintyg avseende arbetstagarens anställning hos arbetsgivaren
- 8 I och med denna överenskommelse är samtliga mellanhavanden slutligt reglerade mellan parterna. Således har ingen part något ytterligare krav mot den andra för lön, semester, semesterersättning, skadestånd eller annan ersättning av vad slag det vara må. Total sekretess råder i detta ärende från bägge parter

Denna överenskommelse har upprättats i två exemplar varav parterna har tagit var sitt.

Bräcke 2010-08-24
(S.B.)

.....
Arbetsgivarens underskrift
S.B. eu

Bräcke 2010-08-24
(E.E.)

.....
Arbetsstagarens underskrift
E.E.