

NORMATIVA PERSPEKTIV

FESTSKRIFT

TILL

ANNA CHRISTENSEN

SÄRTRYCK

JURISTFÖRLAGET I LUND

LUND 2000

NORMATIVA MÖNSTER OCH ENSPÅRIGA DOMAR

1 Inledning

Anna Christensen har i flera sammanhang fäst vår uppmärksamhet vid de långa linjerna i rättsutvecklingen. Hon har understrukt hur anställningstryggheten småningom har blivit ett skydd för en etablerad position för den som har ett arbete. Hon har beskrivit hur utvecklingen gått från status till kontrakt och tillbaka mot status: Hon beskriver rentav i något sammanhang situationen så att arbetstagaren blir ett slags ägare av sin arbetsplats, en arbetsägare.¹ Arbetsägaren kan fräntas sin äganderätt endast genom "expropriation" av äganderätten, då laga skäl härför uppstår.

I ett finskt perspektiv ligger det onekligen en del i *Anna Christensen*s beskrivning. I den nya finska grundlagen, som trädde i kraft den 1 mars år 2000, sägs att "Ingen får avskedas från sitt arbete utan laga grund" (§ 18.3). Stadgandet kan jämföras med innehållet i § 15 om egendomsskyddet, som stadgar att angående expropriation skall bestämmas genom lag.

Utvecklingsdynamiken i de normativa mönstren kan klargöra förståelsen av rättsutvecklingens stora linjer. Då vi rör oss inom gränsområdena mellan olika rättsområden eller i utmarkerna av enskilda rättsområden blir det svårare att finna och analysera sådana mönster. Här tror jag att vi måste använda mer specifika verktyg för vår analys. Jag tänker belysa detta genom att i det följande behandla två färska domar från den finska högsta domstolen.² I bägge fallen gällde den grundläggande frågan huruvida käranden skulle anses ha varit anställd som arbetstagare i ett privat anställningsförhållande. I den finska kontexten gäller den rättsliga tillämpningsfrågan alltså huruvida den anställda skall anses vara part i ett i arbetsavtalslagen § 1 definierat avtal enligt vilket "den ena parten, arbetstagaren förbinder sig att åt den andra, arbetsgivaren, under dennas ledning och uppsikt utföra arbete mot lön eller annat vederlag".³

¹ Se *Christensen, Anna* (1996), 547 f.

² HD (Finland) 1999:97 och HD (Finland) 1999:113.

³ Lag om arbetsavtal 30.4.1970/320 (Finland).

Det finns en omfattande finsk rättspraxis rörande vem som är arbetstagarare. Den har genom åren gjort att tillämpningsområdet för arbetsavtalslagen expanderat. Under 90-talet har man bland annat i en rad mål slagit fast kriterierna för när professionella och halvprofessionella idrottsmän skall anses ha arbetstagarställning. En viktig kategori som stått utanför lagens tillämpningsområde har varit verkställande direktör i aktiebolagslagens mening.⁴

Tillämpningen av finska arbetsavtalslagen § 1 företer stora likheter med bestämmningen av arbetstagarbegreppet i Sverige. Skillnaden i hur man principiellt resonerar är däremot klar: I Finland tillämpar man § 1 i arbetsavtalslagen och formulerar problemet så att man diskuterar om en konkret person är föremål för "sådan ledning och uppsikt" som avses i detta stadgande, medan man i Sverige diskuterar olika relevanta kriterier för att bestämma om någon skall anses vara arbetstagarare och avgör detta inom ramen för en helhetsbedömning.

Det är alltså mot denna bakgrund vi skall läsa domarna som jag i det följande kort refererar och analyserar, för att sedan i ett slutavsnitt – också helt kort – föra en mer generell diskussion utgående från dem.

2 Fallet med fru Y, som var officer i frälsningsarmén

2.1 Domsluten i lägre instans och högsta domstolen

I finska högsta domstolens dom (1999:113) tog domstolen ställning till ett käromål som väckts av fru Y, som arbetat för Stiftelsen Finlands frälsningsarmé sedan år 1966. Enligt käromålet hade fru Y den 23.5.1996 utan förvarning eller förhandlingar beordrats flytta från staden Kuopio till en annan stad, Jyväskylä, som är belägen på ett avstånd om 144 km, för att där uppta olika till officersgraden hörande åligganden. Fru Y hade meddelat att hon inte på grund av sin makes försämrade hälsa klarade av att sköta hus och hem jämte barn i Kuopio i fall hon måste arbeta i Jyväskylä. Som en följd av detta hävde stiftelsen med omedelbar verkan sitt anställningsförhållande till Y, som yrkade på ersättning för ogrundad uppsägning med beaktande av att arbetsuppgifterna ingalunda tagit slut i Kuopio och hävdade att den faktiska orsaken till att anställningsförhållandet upphört varit det att Y hållit veckovila, varit sjukledig samt vissa andra meningsskiljaktigheter.

⁴ Se t. ex. finska HD 1986 II 40, HD 1989:136 och HD 1990:114.

Stiftelsen Finlands frälsningsarmé å sin sida hävdade att det inte funnits något anställningsavtal mellan Y och stiftelsen och att arbetsavtalslagen sålunda inte blev tillämplig. Man hänvisade till att frälsningsarmén var en över 100 år gammal världsomfattande kristlig organisation. Dess verksamhet baserade sig på frivillighet. Arbetet var ett på etisk och kristlig övertygelse grundat kall. Syftet var att hjälpa och tjäna människor i svårigheter. Y hade visserligen förbundit sig att utföra detta arbete under ledning av frälsningsarmén, men inte för densamma utan till förmån för utomstående enskilda personer. Frälsningsarmén hade heller inte förbundit sig att utbetala lön till sina officerare. I praktiken utbetalade man visserligen ersättning, men den var inte att betrakta som lön.

Vidare underströk stiftelsen att frälsningsarméns officerare i olika sammanhang förband sig till att följa arméns principer, bestämmelser och direktiv samt att utföra sina uppgifter på den ort dit man utkommenderades. Samtliga officerare cirkulerade mellan olika uppgifter och orter inom ramen för sina befattningar.

Tingsrätten och hovrätten (Östra Finland) kom till att avtalet mellan stiftelsen och Y som sådant uppfyllde de lagstadgade kriterierna för ett arbetsavtal, men att man med beaktande av det etiskt acceptabla hos stiftelsens verksamhet, det att officerarna för livstid förband sig att troget verka för dess målsättningar samt att verksamheten grundade sig på en globalt sett stadgad praxis samt de särskilda faktorer som hänförde sig till den ersättning som utbetalades åt officerarna inte kunde tillämpa arbetsavtalslagen på det förhållande som rådde mellan stiftelsen och Y. Dessutom ansåg dessa rättsinstanser att stiftelsen under alla omständigheter haft rätt att häva avtalet med Y (oberoende av om detta varit ett arbetsavtal eller en annan form av avtal).

Högsta domstolen beviljade prövningstillstånd och hävdade samma uppfattning som ett skiljaktigt hovrättsråd i hovrätten: Arbetsavtalslagen är tvingande lagstiftning och parterna kan inte avtala bort den. Det saknar därför i fallet relevans att stiftelsen konsekvent hävdat att ett arbetsavtal inte varit i fråga. Stiftelsen har de facto åtagit sig att svara för Y:s utkomst och fråga har varit om ett arbete mot vederlag. Avtalet uppfyllde enligt högsta domstolen sålunda samtliga lagstadgade kriterier på ett arbetsavtal och det faktum att avtalsrelationen uppvisade vissa särdrag påverkade inte detta faktum.

Efter det att högsta domstolen hade dragit slutsatsen att Y hade stått i ett anställningsförhållande på vilket arbetsavtalslagen var tillämplig prövade man om arbetsgivaren hade haft laga skäl att avsluta anställningen. Man konstaterade först att det i stiftelsens verksamhetsprinciper, vilka också var kodifierade

i ett reglemente, ingick att officerarna i frälsningsarmén hela tiden skulle vara beredda på förändringar.

Häri ingick en skyldighet att åta sig nya uppgifter på andra orter, t. o. m. i andra länder. Vidare ingick i verksamhetsidén att ingen kunde räkna med att varaktigt stationeras på en viss ort. I detta fall konstaterade högsta domstolen mot bakgrund av fakta i fallet att befogenhet att bestämma om officerarnas arbetsuppgifter och tjänstgöringsorter i detta fall ingick som en del av arbetsgivarens direktionsrätt (rätt att leda och fördela arbetet) i anställningsförhållandena.

Vidare konstaterade man att stiftelsen inte då man beordrat Y att flytta till annan ort behandlat henne på ett avvikande sätt jämfört med hur man behandlat andra officerare i motsvarande ställning. Ordern att flytta var inte heller oskälig. Då Y vägrat att lyda order och flytta tjänstgöringsort och sålunda vägrat att utföra sina arbetsuppgifter hade stiftelsen rätt att häva anställningsförhållandet. Slutresultatet i de domar som avkunnats i lägre rättsinstanser kunde sålunda fastställas även i Högsta domstolen trots att man här alltså ansåg att fråga var om ett arbetsavtalsförhållande.

2.2 Några kommentarer

Det är naturligtvis en känslig fråga för en domstol att gå in och pröva verksamhetsprinciperna i ett religiöst samfund, som på många sätt verkar utgående från särskilda förutsättningar. Denna ovilja kommer klart till uttryck i underrätternas domar, som helt riktigt till denna del kullkastades av högsta domstolen. Det är främmande för en finsk rättstradition att arbetsavtalslagens tvingande kännetecken skulle kunna åsidosättas till nackdel för arbetstagarparten genom parternas avtal och argumentationen i underrätterna till denna del var inte särskilt övertygande. I synnerhet efter det att arbetsavtalslagen i rättspraxis konstaterats gälla idrottsmän och andra särskilda grupper av anställda är det svårt att argumentera för en principiell inskränkning av tillämpningsområdet för lagen avseende organisationer av denna typ.

Högsta domstolens syn enligt vilken arbetsavtalslagen var tillämplig var alltså ganska väntad. Däremot var den bedömning man sedan gjorde avseende tolkningen av lagen mindre väntad.

Högsta domstolen resonerade i stort sett enligt följande logik: Arbetsgivaren utfärdade en arbetsorder inom ramen för sina avtalade befogenheter, den anställda lydde inte order, arbetsgivaren hävde avtalet. Det enda som domstolen att döma av motiveringarna verkar bekymra sig om är att arbetsgivaren inte

behandlade de anställda olika, det andra var att arbetsordern i sig inte var orimlig. I någon mening kan man väl påstå att högsta domstolen applicerade ett formalistiskt avtalsrättsligt resonemang på bedömningen i detta fall.⁵

Finns det några hållbara argument för en annan bedömning. Den första grundfrågan är naturligtvis hur man skall se på förutsättningarna att häva arbetsavtalet. Hävningsgrunderna är såsom de formulerats i den finska arbetsavtalslagen inte absoluta, utan relativa. Man skall alltid göra en helhetsbedömning och pröva om omständigheterna gör att det är motiverat att erkänna hävningsrätt. En sådan bedömning saknas helt i Högsta domstolens dom om inte hänvisningen till arbetsorderns rimlighet skall tolkas som något slags avvägning.

Utgångspunkten för anställningsavtalet är ju att parterna har en viss lojalitetsplikt i förhållande till varandra. I doktrinen betonas ofta arbetstagarens lojalitetsplikt, men det står klart att också arbetsgivaren skall beakta den enskilda arbetstagarens intressen och förhållanden, då han leder och fördelar arbetet.⁶ Hur långt denna lojalitetsplikt sträcker sig och vad den innebär kan man diskutera, men jag tror knappast att någon önskar bestrida den helt.

Vad kunde då denna lojalitetsplikt eventuellt ha kunnat innebära i föreliggande fall? Kanske för det första en skyldighet för arbetsgivaren att reda ut om arbetstagaren åtminstone en tid till kunde beredas arbete på den ort där hem och familj fanns. Detta med beaktande av makens sjukdom och anställningsförhållandets långvarighet. Också det faktum att vi hade att göra med en kvinnlig officer i frälsningsarmén gör att jämställdhetslagens regler blir relevanta: Enligt jämställdhetslagens § 6.2 p. 3 skall arbetsgivarna med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter ”3) utveckla arbetsförhållandena så, att de lämpar sig för både kvinnor och män, och underlätta sammanjämkningsarbetet av arbetslivet och familjelivet för kvinnor och män”.⁷ Det förefaller inte uteslutet att denna lagstadgade skyldighet kunde tillmätas en viss relevans i föreliggande fall. Man kan naturligtvis också hänvisa till att det är en grundlagsfäst rättighet att välja sin bostadsort i landet (grundlagen § 9). Man kan alltså på goda grunder hävda att domstolen åtminstone seriöst borde ha prövat omständigheterna i det enskilda fallet och att rätten till uppsägning (och därigenom uppsägningstid) mer än väl kunde ha representerat en balanserad lösning om man överhuvudtaget ansåg att skäl att avsluta anställningsförhållandet förelåg.

⁵ Jfr Glavå, Mats (1999), 477, som riktar en likartad kritik mot svenska AD.

⁶ Se Malmberg, Jonas (1997), 356.

⁷ Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 8.8.1986/609.

Domslutet kan krasst sägas bygga på den schematiska uppfattningen att man inte bör ifrågasätta arbetsgivarens verksamhetsidé och koncept. Bara arbetsgivaren följer sina linjedragningar konsekvent så har han en suverän rätt att sköta sitt företag/sin verksamhet som han vill. Den nyare arbetsrättsliga lagstiftningen förefaller antyda att denna syn är på tillbakagång. Man förnekar inte att arbetsgivaren får driva sin egen linje, men arbetsgivaren måste beakta de enskilda anställdas särskilda omständigheter också då en dylik verksamhetsidé realiserar.

En modern syn på anställningsförhållandet som en samarbetsrelation utgår alltså från att parterna bör sträva att tillvarata också motpartens rimliga intressen i anställningsförhållandet. Arbetsgivaren har som i andra affärsförhållanden en lojalitetsplikt. Detta innebär att man bör sträva att beakta motpartens intressen också då man utövar sina formellt helt lagliga och avtalsenliga befogenheter.

Högsta domstolen ger alltså i de granskade fallet uttryck för en traditionell och enligt min mening föråldrad syn på arbetsgivarens skyldighet att beakta enskilda individintressen på arbetstagsidan.⁸ Litet paradoxalt är det att dessa värderingar särskilt hävdas i ett fall där vi har att göra med en organisation som påstås styras av humana och kristna värderingar.

3 Fallet med bankdirektören som entledigades

3.1 Domsluten i lägre instans och högsta domstolen (HD 1999:97)

R väckte talan mot den dåvarande stora finska affärsbanken KOP (sedermera Merita) och krävde skadestånd för att hans anställning hos banken avslutats genom olaga förfarande. R hade sedan år 1965 varit anställd vid banken med olika arbetsuppgifter. Han hade år 1988 kallats till direktionsmedlem i banken. Därefter hade han verkat som ansvarig administrativ chef för koncernförvaltningen. Till hans ansvarsområde hörde också bankens juridiska ärenden.

Bakgrunden till käromålet var följande: Bankens förvaltningsråd hade den 25 januari 1995 entledigat R från medlemskap i direktionen med motiveringen att det rådde en förtroendekris mellan direktionen och R. Den 30 januari hade banken till offentligheten gett ut ett tillkännagivande, där man

⁸ Se även Bruun, Niklas, och Kairinen, Martti, i det finska kommittébetänkandet 2000:1, Betänkande av arbetsavtalskommittén, avvikande yttrande.

hade meddelat att vakansen som förvaltningsdirektör hade indragits samt att R tillsvidare skulle fortsätta sin anställning vid banken som direkt underställd VD. Efter detta hade banken genom en handling som daterats den 6 februari 1995 och rubricerats meddelande om avslutande av arbetsavtalsförhållande, meddelat att man uppsagt arbetsavtalet med R på grund av på honom beroende personliga skäl att upphöra den 6 augusti 1995. R hade samtidigt helt befriats från alla sina arbetsuppgifter. Uppsägningsorsaken hade närmare angivits utgöra en förtroendekris, som hade uppstått som en följd av att arbetslägganden skötts på ett otillfredsställande sätt. Banken hade slutligen ännu den 9 mars 1995 hävt arbetsavtalet med R med omedelbar verkan med hänvisning till att R hade brutit mot sin skyldighet att inte yppa affärshemligheter samt mot banksekretessen.

Målet avgjordes i första instans av tingsrätten. Efter en grundlig genomgång av rättspraxis visavi den arbetsrättsliga ställningen för personer i VD-position och i ledande ställning kom man fram till att R trots sin ställning som ledamot av direktionen varit underställd bankens VD på ett sätt som kunde subsumeras under begreppet "ledning och uppsikt" i arbetsavtalslagen § 1. Tingsrätten kom även till den slutsatsen att banken inte kunnat visa sådana skäl för en förtroendekris att man hade haft rätt att uppsäga arbetsavtalet. Däremot hade man i ett senare skede då R offentliggjort sekretessbelagd information haft en orsak som rent allmänt kunde ge rätt att häva anställningsavtalet. Med beaktande av R:s långa och oklanderliga karriär i banken samt med beaktande av att hans förseelse skett i en situation där han olagligen blivit uppsagd från banken ansåg tingsrätten att banken trots allt inte heller i detta läge hade haft rätt att häva arbetsavtalet, däremot hade det förelegat en rätt till uppsägning på grund av i lagen förutsatt särskilt vägande skäl.⁹ R tilldömdes därför ekonomisk kompensation för utebliven lön för uppsägningstid jämte semesterförmåner.

Bägge parter besvärade sig över tingsrättens dom till Helsingfors hovrätt som avkunnade dom den 17 april 1997. Också hovrätten ansåg att R hade stått i ett arbetsavtalsförhållande till banken, man konstaterade särskilt att banken även efter det att man meddelat att vakansen som förvaltningsdirektör hade indragits, hade konstaterat att R fortsätter sitt arbete under VD, vilket måste uppfattas som så att R oberoende av hur man såg på hans ställning som medlem i direktionen även hade haft sådana uppgifter som utfördes under ledning och uppsikt från bankens ledning och vilka innebar att det förelåg ett arbetsförhål-

⁹ Observera att här gjorde underrätten det slag av avvägning av hävningsgrunden som efterlystes ovan i officersfallet.

lande mellan parterna. Banken hade enligt hovrättens mening inte haft någon grund ens att uppsäga R:s arbetsavtal och måste därför betala ersättning för ogrundad uppsägning jämte lön för uppsägningstid, lön för väntedagar och ersättning för uteblivna semesterförmåner åt R. Hovrätten tilldömde sålunda R ett belopp som översteg en halv miljon mark, däri ingick rättegångsersättning sammanlagt ca. 130.000 mk.

Högsta domstolen beviljade ändringssökningstillstånd i målet. I domen som avkunnades 16 september 1999 går domstolen relativt ingående igenom den lagstiftning som reglerade affärsbanker samt bankens interna arbetsordning. Högsta domstolen konkluderar att bankdirektionens på lag baserade uppgift har varit att leda banken i enlighet med bestämmelserna i lag och bolagsordning. Direktionen har i sin arbetsordning fastställt arbetsfördelningen mellan sina medlemmar vid handhavandet av löpande ärenden. R har i enlighet med detta haft uppgifter som hänfört sig till hans ställning som medlem i direktionen och för vilka han i sista hand svarat gentemot bankens förvaltningsråd. I arbetsordningen fanns också inskrivet att VD är förman för de direktionsmedlemmar som handhar olika verksamhetsgrenar. Av detta faktum kan man dock inte sluta sig till att R som förvaltningsdirektör de facto hade varit föremål för sådan "ledning och uppsikt" som avses i arbetsavtalslagen § 1.

Domstolen fortsätter (övers. NB):

"R har alltså efter det att han fått anställning vid banken 1.11.1965 först varit i ett arbetsavtalsförhållande till banken fram till 1.9.1988, då han utnämns till direktionsmedlem. Någon utredning om att hans förändrade ställning i banken i detta skede skulle ha reglerats genom avtal har inte getts. Av detta kan man sluta sig till att hans nya ställning har bestämts utgående från den ovan refererade lagregleringen samt bankens bolagsordning och bankdirektionens arbetsordning. Med beaktande av nämnda reglering samt de uppgifter som ankom på R i egenskap av medlem i direktionen, stod R inte mera som medlem i direktionen i ett arbetsförhållande till banken, utan han var i samma ställning som de övriga medlemmarna i direktionen och medlemmarna i affärsbankernas direktioner i allmänhet. Då bankens förvaltningsråd 25.1.1995 avskedat R på grund av ett bristande förtroende och därigenom av ett godtagbart skäl har hans dittillsvarande uppgifter som förvaltningsdirektör upphört. Härvid måste direktionsmedlemmarnas interna arbetsfördelning ändras. Bankens tillkännagivande 30.1.1995 kan därför inte tillmätas relevans då det gäller att bedöma R:s rättsliga ställning i banken efter nämnda datum.

Efter den 25.1.1995 har parterna inte avtalat om att R skulle återuppta ett arbetsavtalsförhållande med banken. Banken har 6.2.1995 efter det att man utan att nå en uppgörelse hade förhandlat om frågor som gällde R:s rättsliga ställning, uppsagt denna så, att "arbetsförhållandet" upphörde efter att en uppsägningstid om sex månader hade löpt ut, medan arbetskyldigheten omedelbart upphörde. Detta visar dock inte att det skulle ha uppstått ett arbetsförhållande mellan parterna, utan att alla åtgärder som från bankens sida har vidtagits efter det att R entledigats från medlemskap i direktionen hade syftat till att slutgiltigt avskeda R från banken. R:s arbetsförhållande till banken kan inte ha befunnit sig i ett vilande tillstånd under hans period som medlem i direktionen och därigenom automatiskt ha trätt i kraft, då medlemskapet i direktionen har upphört.

Banken är därför inte skyldig att utbetala de på arbetsavtalslagen grundade ersättningsanspråken som R framfört."

R som förlorar målet måste ersätta banken dess rättegångskostnader. Ersättningen har beräknats så att den motsvarar de skäligen kostnader som rimligen har varit motiverade för att bevaka bankens intressen i målet.

3.2 Några kommentarer

Domslutet är i många hänseenden remarkabelt och också i detta fall kullkastade man helt de slutsatser som dragits i lägre rättsinstanser rörande anställningsförhållandets art. Det intressanta i detta fall var att bägge parter ända fram till rättegångsskedet klart accepterade och utgick från att R befann sig i ett arbetsavtalsförhållande. Man sade från bankens sida upp arbetsavtalet med uttrycklig hänvisning till arbetsavtalslagen och man hävde något senare avtalet likaså med stöd av arbetsavtalslagen.

Den principiellt intressanta frågan är vilket utrymme det finns för parternas disposition av avtalet. Högsta domstolen utgår här från en traditionell rigid linje, där det enbart är de faktiska omständigheterna som påstås avgöra om ett anställningsförhållande föreligger.¹⁰ Det finns enligt detta synsätt inget som helst utrymme för parternas egna dispositioner. Det är en något formalistisk och tveksam syn, även om den har sin förstäligen bakgrund i en strävan att förhindra kringgående av det skydd som arbetsavtalen kan erbjuda.

¹⁰ Resonemanget är dock konsekvent om man jämför med uttalandet i den andra domen (HD 1999:113).

Ett alternativt synsätt förefaller klart ha ett visst stöd i rättspraxis bland annat i Arbetsrådet, som är ett trepartsexpertorgan på området.¹¹ I korthet kan det beskrivas som så att man inom gränsområdet mellan självständiga företagare och arbetstagare även skall beakta parternas gemensamma uppfattning (som kan komma till uttryck i själva avtalet eller i handling).¹² Detta innebär i och för sig inte att man ger avkall på principen om att arbetsavtalslagens tillämpningsområde är absolut, utan endast att man tillmäter partsavsikten en viss betydelse inom ett mer eller mindre klart gränsområde. Detta kan man dessutom göra under den uttryckliga förutsättningen att man inte *in casu* strävat att missbruka olika förmåner eller kringgå lagen.

Mot relaterade bakgrund vore det kanske inte helt långsökt att hävda att den gemensamma partsuppfattningen rörande karaktären på R:s anställningsförhållande som kom till uttryck i föreliggande fall kunde ha tillmätts en något större betydelse varvid avtalet kunde ha karaktäriserats som ett anställningsavtal. Ett sådant synsätt öppnar också för möjligheterna att t.ex. banktjänstemän i ledande ställning underställda VD:n de facto kunde stå i rättsliga relationer till banken som inte är av samma karaktär för var och en av dem. Problemet i föreliggande fall var ju det att banken med flera bankdirektörer, som rekryterats externt hade ingått så kallade "direktörsavtal", vilka ingendera avtalsparten uppfattade som arbetsavtal. Bankdirektörer som liksom R gjort karriär inom banken och blivit direktionsmedlemmar fick däremot inga direktörsavtal, utan vissa av deras förmåner förbättrades i samband med befordringen, men i övrigt förblev gamla villkor i kraft. Högsta domstolen ansåg dock att befordran en gång för alla avslutade arbetsavtalet.

Det är i och för sig knappast särskilt uppseendeväckande att en bankdirektör inte anses åtnjuta arbetsrättsligt skydd. Det som däremot enligt min mening är uppseendeväckande i föreliggande fall är att domstolen överhuvudtaget inte prövar situationen mot bakgrund av dess allmänt avtalsrättsliga bakgrund.

Utgående från ett klart uttalande i referatet i underrättsdomen framgår det att R i käromålet krävde alternativt ekonomisk ersättning med stöd av arbetsavtalslagen eller allmänt avtalsrättsligt skadestånd. Det oförklarliga är

¹¹ Se t. ex. arbetsrådets beslut 1216 (1987) och 1293 (1993).

¹² Se Koskinen (1997), 25, som sammanfattar sin granskning av hovrättspraxis rörande gränsdragningen mellan självständiga företagare och anställda i arbetsavtal på följande sätt: Man kan särskilja mellan tre typfall. I vissa fall kan man endast avtala om ett anställningsförhållande, i vissa fall står båda alternativen öppna och i vissa fall är det endast möjligt att avtala om en företagarrelation. Även om indelningen är grov beskriver den hur de faktiska situationerna fördelar sig på olika typer. Koskinen betonar också att vissa samhälleliga förändringar under senare tid har lett till att området för företagandet har utvidgats på bekostnad av anställningsförhållandet.

varför högsta domstolen i fallet inte ansåg sig behöva pröva det allmänt avtalsrättsliga skadeståndskravet. Den naturliga lösningen efter det att man kommit fram till att arbetsavtalslagen inte är tillämplig är att fråga sig huruvida banken eventuellt brutit sitt avtal med R. Någon form av avtal måste ju också bankdirektörens aktiviteter ha som grund. Och om man inte ansåg sig ha utredning för att bedöma den frågan borde väl målet ha återremitterats till lägre instans.

I finsk rättspraxis har man som framgått konsekvent hållit sig till en linje enligt vilken verkställande direktörer i aktiebolagslagens mening inte omfattas av arbetsavtalslagen. Denna lösning har lett till att man i stället ingår VD-avtal med personer i en dylik situation. Det är mycket vanligt att man där hänvisar till och tillämpar vissa delar av den arbetsrättsliga regleringen. Semesterförmåner kan utgå enligt semesterlagen, pensionsförmåner kan definieras med arbetspensionssystemet som grund etc. Det intressanta i det ovan refererade målet är naturligtvis om man inte kunde tänkas hävda att parterna på goda grunder kan ha ansetts varit överens om att reglerna om anställningstrygghet i arbetsavtalslagen skulle tillämpas på deras (allmänt avtalsrättsliga) förhållande. Det står också klart att någon form av skäl måste föreligga utgående från allmänna avtalsrättsliga principer för att man utan påföljd för banken skall bli avskedad från sitt arbete, även efter det man befriats från medlemskap i direktionen. Högsta domstolens dom förefaller implicera att bankpersonalens ställning till denna del inte uppfyller grundlagens krav på att ingen får avskedas från sitt arbete utan laga grund. En bankdirektör är ingen "arbetsägare".

4 Normativa mönster hos domstolen

Syftet med relaterade framställning har ingalunda varit att presentera en detaljerad, ingående rättsfallsanalys. En sådan skulle helt spränga ramarna för denna framställning. Däremot önskar jag kort reflektera över hur högsta domstolen förhåller sig till de normativa mönster Anna Christensen tecknat för oss i situationer som inte är typiska av lagstiftarens lösta fall.

I ett sådant perspektiv förefaller skyddet för etablerad position i viss mån att ha beaktats i det ovan refererade officersfallet där ju arbetsavtalslagen blev tillämplig. Å andra sidan tillämpade man innanför arbetsrättens ram en långtgående marknadsekonomisk äganderättslogik, där arbetsgivarens suveräna rätt att bestämma om sina verksamhetsprinciper fick diktera utslaget i konflikten. Likaså var det bankens uteslutande rätt att bestämma vem som

skall sitta i direktionen och vara anställd i ledande ställning som fick gehör i konflikten mellan banken och R.

Skyddet för etablerad position kan inte i någotdera fallet sägas ha lett till några ingrepp i arbetsgivarens suveräna position i förhållande till den anställda.

Det intressanta med de två rättsfallen är deras brist på avvägningar och nyanser. Mellan de normativa polerna finns som Anna Christensen understryker en stark spänning. Men det förhåller sig knappast så att man måste låta det normativa grundmönstret för den ena polen slå igenom helt och hållet, då man befinner sig i den atypiska rättsliga terrängen. En rimligare uppgift för domstolarna kunde väl tänkas vara att finna acceptabla balanserade lösningar inom spänningsfältet och inte att tillämpa logiken för det ena eller andra rättsliga grundmönstret rakt av.

Litteratur:

Christensen, Anna, Skydd för etablerad position – ett normativt grundmönster. TFR 1996 s. 519–574.

Bruun, Niklas – Kairinen Martti, Eriävä mielipide (Avvikande yttrande). Betänkande av arbetsavtalskommittén, kommittébetänkande 2000:1 (på finska). Helsinki 2000. Glavå, Mats, Arbetsbrist och kravet på saklig grund. Norstedts juridik, Stockholm 1999.

Malmberg, Jonas, Anställningsavtalet. Om anställningsförhållandets individuella reglering. Iustus förlag, Uppsala 1997.

Koskinen, Seppo, Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 1996, Helsinki 1997, 5–47.