

Sammanfattning

Fråga om det förelegat skäl för avskedande eller saklig grund för uppsägning av en vaktmästare på ett kommunalt sjukhem. Påståenden bl.a. om grov misskötsamhet i arbetet, ordervägran, oacceptabelt bemötande mot arbetskamrater och arbetsledning samt hot. Arbetsdomstolen har inte funnit att skäl för avskedande förelegat samt funnit att kommunen inte uppfyllt sin omplaceringskyldighet och att det därmed inte ens förelegat saklig grund för uppsägning. Även fråga om vilka omständigheter som får läggas till grund för bedömningen av om kommunen haft rätt att skilja arbetstagaren från anställningen.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2006-05-17
StockholmDom nr 63/06
Mål nr A 118/05**KÄRANDE**

Svenska Kommunalarbetareförbundet, Box 19039, 104 32 STOCKHOLM
Ombud: jur. kand. Eva-Helena Kling, Advokatbyrå Translaw AB,
Box 7729, 103 95 STOCKHOLM

SVARANDE

Lunds kommun, Box 41, 221 00 LUND
Ombud: jur. kand. Sven Lindvall, Arbetsgivarkonsult Sven Lindvall AB,
Logatan 4, 426 71 VÄSTRA FRÖLUNDA

SAKEN

Ogiltigförklaring av avskedande m.m.

Mellan Lunds kommun (kommunen) och Svenska Kommunalarbetareförbundet (förbundet) gäller kollektivavtal. Förbundets medlem U.S. har arbetat som vaktmästare vid sjukhemmet Annegården inom kommunen. Han avskedades den 27 september 2004 från anställningen. Han hade då arbetat på Annegården sedan år 1986 och från och med år 1996 som anställd hos kommunen. Avskedandet har lett till tvist mellan parterna. Efter tvisteförhandlingar har förbundet väckt talan mot kommunen.

Förbundet har i första hand yrkat att Arbetsdomstolen skall

- ogiltigförklara avskedandet av U.S.,
- förplikta kommunen att till U.S. utge allmänt skadestånd med 120 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning i målet (17 juni 2005) till dess betalning sker, samt
- förplikta kommunen att till U.S. utge lön och semestertillägg för tiden från den 27 september 2004 till dagen för huvudförhandling enligt följande; 2 544 kr för september 2004, 17 727 kr per månad för perioden oktober 2004 till och med februari 2005, 2 319 kr för mars 2005, 2 495 kr per månad för perioden april till och med december 2005 samt 18 078 kr per månad för perioden från och med januari 2006 till dagen för huvudförhandling i målet, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 20 271 kr från den 25 oktober 2004 och därefter från den 25:e i respektive månad på månadsvis förfallna belopp, allt till dess full betalning sker.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att det inte förelegat grund för avskedande men väl saklig grund för uppsägning har förbundet, i andra hand, yrkat att Arbetsdomstolen skall förplikta kommunen att till U.S. utge

- allmänt skadestånd med 60 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning i målet till dess betalning sker, samt
- ekonomiskt skadestånd motsvarande sex månaders uppsägningslön och semesterförmåner med sammanlagt 88 603 kr, jämte ränta enligt 6 §

räntelagen enligt följande; på 17 727 kr var månad från den 28:e i månaderna oktober–december 2004 och januari 2005 och på 4 485 kr var månad från den 28:e i månaderna februari och mars 2005 och på 8 725 kr från den 28 april 2005, allt till dess betalning sker.

Kommunen har bestritt käromålet. Inget belopp har vitsordats såvitt avser allmänt skadestånd. Kommunen har vitsordat beloppen avseende lön och semesterförmåner och ränteyrkandena som skäligen i och för sig. För det fall att Arbetsdomstolen skulle komma fram till att kommunen har ådragit sig skadeståndskyldighet har kommunen yrkat att det allmänna skadeståndet skall falla bort helt eller jämkas.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Till utveckling av sin talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Förbundet

Skälen för avskedandet

Kommunen har som skäl för avskedandet gjort gällande att U.S. misskött sig i anställningen. Enligt kommunen har han inte utfört eller misskött vissa av sina arbetsuppgifter och varit grovt oaktsam med kommunens materiel och lokaler samt, trots order därom, inte städat upp i källaren och verkstaden i augusti 2004. Han påstås därutöver ha bemött arbetsledning och övriga anställda på ett oacceptabelt sätt och även ha hotat sin närmaste chef, E.E.

Det är riktigt att verkstaden var i ett bedrövt skick i augusti 2004 och att vissa åtgärder inte blivit vidtagna. Skälet till detta var dock den arbetssituation som U.S. hamnat i med en allt för hög arbetsbelastning och en ohållbar psykosocial situation. Som arbetssituationen utvecklats för U.S. var han i augusti 2004 inte förmögen att på egen hand få ordning i källaren. Det var inte fråga om någon ordervägran. Det är riktigt att U.S. kommit i konflikt med sin närmaste chef E.E. Han har dock inte hotat henne och inte heller uppträtt hotfullt, aggressivt eller oacceptabelt mot henne eller andra anställda på Annegården. Även om man skulle finna att U.S. uppvisat brister i sitt uppträdande mot andra får bristerna anses ha sin grund i den pressade situation som han befunnit sig i. Bakgrunden till denna är följande.

Arbetsuppgifter och arbetssituation

U.S., som är född år 1953, anställdes år 1974 vid Lunds sjukvårdsdistrikt inom dåvarande Malmöhus läns landsting. År 1986 började han arbeta som reparatör och vaktmästare på Norra sjukhuset, med ca 130–140 patienter, som numera är ett sjukhem och heter Annegården. De var då totalt tre vaktmästare och han var gruppleddare för de två andra. År 1992 delades Annegården, i samband med ”ädelreformen”, i två delar varvid kommunen övertog ansvaret för den ena delen. U.S. arbetade vidare som anställd i landstinget men utförde även arbetsuppgifter för kommunens räkning. År 1995 lade landstinget ned sin verksamhet vid Annegården. Kommunen fort-

satte dock att driva vidare sin halva av sjukhemmet. I samband därmed, den 1 januari 1996, anställdes U.S. av kommunen. Från och med den 1 januari 1997 fick U.S. en heltidsanställning. Han var nu ensam vaktmästare vid Annegården. Kommunen startade allteftersom nya avdelningar i de delar av Annegården som stått tomma en tid och sjukhemmet fick åter ca 100 patienter/boende.

U.S:s arbetsuppgifter och arbetsbörda har förändrats markant under åren. I början bestod uppgifterna till stor del av fastighetsskötsel avseende själva anläggningen men i arbetsuppgifterna ingick också t.ex. yttre renhållning och trädgårdsskötsel. Dessa arbetsuppgifter försvann så småningom bl.a. i och med att anläggningen fick en ny fastighetsägare. De kvarvarande arbetsuppgifterna bestod huvudsakligen av sop- och tvätthantering, förrådsleveranser och mindre reparationer på avdelningarna. Det skedde således en minskning av antalet olika arbetsuppgifter, men mängden av de kvarvarande arbetsuppgifterna ökade. Antalet patienter och anställda blev successivt fler. Vaktmästarresurserna ökade dock inte. U.S. hade till uppgift att dagligen ta hand om receptinsamling och leverera medicin från apoteket samt två gånger per dag hämta sopor och tvätt på 25 olika ställen på sjukhemmet samt att därutöver ansvara för förrådsleveranser till de olika avdelningarna, vilka på intet sätt samordnades av någon ur arbetsledningen. Han var därutöver personalen behjälplig med allehanda ting. Det hände ofta att de bad honom om hjälp med olika reparationer så snart han visade sig på avdelningarna. Han var tjänstvillig och tyckte om att hjälpa till men med tiden upplevde han arbetet som allt mer stressigt. Han hade därutöver ansvar för 700 skåp samt 400 omklädnings-skåp och värdefack. Vid ett flertal tillfällen framförde han önskemål om att få mindre krävande arbetsuppgifter, vilket dock inte hör-sammades av arbetsledningen. Det hände att extrapersonal togs in vid arbetstoppar och för att utföra mer extraordinära arbetsuppgifter. Dessa åtgärder ledde emellertid inte till att den ordinarie arbetsbördan för U.S. minskade. Han ombads utföra arbetsuppgifter på avdelningarna endast efter skriftliga arbetsorder. Det fungerade dock inte i praktiken och visar på arbetsledningens dåliga insikt i vad hans arbetsuppgifter bestod av. Redan år 1999 påtalade dåvarande huvudskyddsombudet, i en skrivelse till kommunen, att U.S. hade för stor arbetsbörda och att det behövde anställas ytterligare en vaktmästare på Annegården.

Den ökade arbetsbelastningen innebar att U.S. fick allt svårare att hinna med sina arbetsuppgifter och det medförde i sin tur att en del av arbetsuppgifterna blev eftersatta. Det gällde framför allt i fråga om skötseln av den verkstad som kom i sista prioritet och därför blev allt mer försummad.

Behov av insatser

U.S:s arbetssituation förvärrades från och med början av år 2004. Han konsumerade i ökande omfattning alkohol på fritiden och i början av mars 2004 fick han en fallande dörr över sig på arbetet. Olyckan ledde till att han blev sjukskriven i långa perioder under våren och sommaren 2004. Under större delen av mars månad var han sjukskriven på heltid. Under perioden den 9–27 april var han sjukskriven på halvtid. Därefter arbetade han heltid

fram till den 26 maj och därefter var han åter sjukskriven på heltid fram till den 13 juni. Från och med den 14 juni och fram till dagen för avskedandet i september var han sjukskriven på halvtid. U.S. mår inte bra psykiskt under den här tiden och hade besvärliga konflikter med flera av arbetsledarna, däribland E.E. som var hans närmaste chef samt A.H. som var verksamhetschef. Arbetsledningen var medveten om att U.S. inte mår bra och att hans problem var av psykosocial karaktär samt att de i sin tur hängde samman med hans alkoholproblem. Trots det följde man inte upp problemen på ett adekvat sätt.

Att U.S. hade problem av psykosocial karaktär och en alkoholproblematik framgår också av journalanteckningar från företagshälsovården. U.S. besökte företagsläkaren E.P. den 22 januari 2004. Initiativet till besöket hade tagits av E.E. som uppgivit att arbetsledningen ansåg att U.S. hade alkoholproblem sedan en lång tid. Besöket återrapporterades till E.E. Den enda åtgärden som följde därefter var en arbetsplatsundersökning på Annegården den 17 augusti 2004. Den kom till stånd med anledning av de besvär U.S. orsakats vid olyckan i mars. Arbetsplatsundersökningen resulterade i ett åtgärdsförslag som lämnades till E.E. och U.S. Det bestod dock enbart i att han skulle lasta sopor och tvätt på ett annat sätt än tidigare och att en uppföljning skulle ske efter viss tid.

U.S. hade även kontakt med distriktsläkaren T.A. Han hade kontakt med honom bl.a. två gånger i slutet av juli och två gånger i augusti 2004. T.A:s bedömning i augusti var att U.S. visade tecken på en utbrändhetsreaktion och överansträngning. T.A. ansåg att U.S. borde erbjudas hjälp från företagshälsovården. T.A. var i juli i kontakt med E.E.

U.S. kallades till ett rehabiliteringsmöte till den 1 september 2004. När han kom dit fick han till sin förvåning besked om att kommunen avsåg att avskeda honom. Något rehabiliteringssamtal kom alltså inte till stånd. Den 28 september 2004 gjorde U.S. ett nytt besök hos företagshälsovården, dvs. dagen efter det att han hade blivit avskedad. Av journalanteckningen framgår att E.P. då ansåg, för det fall han trots allt skulle få behålla anställningen, att företagshälsovården skulle kunna spela en klar roll i att reda ut de svåra problemen som fanns kring U.S. på hans arbetsplats.

Kommunen har haft ett särskilt ansvar för att vidta aktiva åtgärder i den situation som U.S. befunnit sig i. Den rehabiliteringsutredning som upprättades sommaren 2004 med anledning av U.S:s sjukskrivning, på grund av arbetsolycksfallet i mars 2004, är inte att betrakta som en aktiv åtgärd från kommunens sida för att förbättra situationen för U.S.

Nya omständigheter

Kommunen har i flera avseenden åberopat nya omständigheter till stöd för avskedandet. Kommunen är förhindrad att nu åberopa sådana omständigheter som inte framgår av det skriftliga beskedet om avskedande, daterat den 27 september 2004.

Kommunens omplaceringsskyldighet

Kommunen inte har uppfyllt sin omplaceringsskyldighet. Det bestrids att det som lagts U.S. till last är av sådant slag att det inte skulle ha varit skäligt att pröva möjligheterna till en omplacering. I sammanhanget skall beaktas dels att U.S. har en lång anställningstid i kommunen, dels att kommunen är en stor arbetsgivare. I kommunen finns sexton förvaltningar, varav vård- och omsorgsförvaltningen är en. Det finns ett antal vaktmästartjänster inom kommunens förvaltningar varför det funnits gott om tänkbara arbeten som hade kunnat vara aktuella. I avsaknad av en omplaceringsutredning kan kommunens påstående om att det saknades omplaceringsmöjligheter inte godtas.

Det är korrekt att U.S. blev utesluten ur föreningen Lundakorpen år 1990. Beslutet om uteslutning överklagades emellertid och kort därefter inträdde han i föreningen igen. Denna händelse, liksom vad som förevarit i början av 2000-talet med anledning av U.S:s medlemskap i en koloniförening, kan inte i något avseende anses visa på sådana brister i hans karaktär att det inte skulle vara möjligt att omplacera honom till en annan arbetsplats inom kommunen.

Sammanfattning av grunderna för förbundets talan

U.S. har inte på ett så allvarligt sätt brutit mot sina åligganden enligt anställningsavtalet att det funnits grund för kommunen att avskeda honom. Inte heller har det förelegat saklig grund för uppsägning. Vid tidpunkten för avskedandet befann sig U.S. i en mycket besvärlig situation orsakad såväl av arbetssituationen som den privata situationen med en ökande alkoholkonsumtion och en psykosocial problematik. De brister som kan ha förelegat i hans uppträdande och sätt att sköta sitt arbete har sin förklaring i dessa förhållanden. Det har ålegat arbetsgivaren att sätta in stödresurser och rehabiliterande åtgärder eller andra aktiva åtgärder för att komma tillrätta med problemen. Arbetsledningen har dessutom inte vid något tillfälle tydliggjort för U.S. att han riskerade sin anställning med anledning av det som nu lagts honom till last. I vart fall har han inte uppfattat något sådant besked från sina överordnade. Kommunen har under alla omständigheter brutit i fullgörandet av sin omplaceringsskyldighet. Avskedandet skall därför ogiltigförklaras och kommunen skall utge lön och andra förmåner samt allmänt skadestånd alternativt utge ekonomiskt och allmänt skadestånd.

Kommunen

Arbetsinnehåll m.m.

Vad förbundet anfört om anställningstid och arbetsuppgifter vitsordas, med följande kommentarer. Annegården fick en ny enhetschef, E.E., den 1 december 1999. Hon blev då U.S:s närmaste chef. Hon såg till att åtgärda de brister som hade påtalats av dåvarande huvudskyddsombudet genom att minska antalet arbetsuppgifter. Genom dessa åtgärder togs särskild hänsyn till U.S:s behov. Vidare upprättade E.E. en beskrivning av arbetsinnehållet i vaktmästartjänsten med angivande av en prioritetsordning enligt följande; 1) sopsortering och sophantering, tvätthantering och tvättvagnsfördelning, 2) budservice till apotek och Universitetssjukhuset i Lund eller annat av vikt, 3) godsmottagning och fördelning, 4) bilansvar, skötsel av truck och service, 5) uppsättning/skötsel av flagga och jultillbehör, samt 6) smärre reparationsarbeten inom Annegårdens samtliga enheter, exempelvis byte av glödlampor/lysrör, persiennlagning, sätta upp hyllor, krokar. Därutöver var det en gång per vecka fråga om tvätt- och sophantering på Margaretahemmet samt var tredje helg ansvar för tvätt- och sophantering på Ribbingska sjukhemmet, Margaretahemmet och Annegården. U.S. hade även ansvar för skåp samt utbyte av lås och låscylindrar. Det var emellertid fråga om en mycket begränsad arbetsuppgift. Efter det att U.S. hade avskedades, upprättades ett förtydligande av arbetsinnehållet för vaktmästartjänsten vid Annegården med angivande av tidsåtgången för varje arbetsuppgift. Av redovisningen kan slutsatsen dras att vaktmästartjänsten hade en skälig och rimlig omfattning.

Nya omständigheter

Kommunen har rätt att åberopa samtliga de omständigheter som läggs U.S. till last trots att alla händelser inte uttryckligen finns angivna i det skriftliga beskedet om avskedande. Den eventuella brist som förekommit i detta avseende har i vart fall läkts genom vad som avhandlades under överläggningarna samt den lokala respektive central tvisteförhandlingen. Förbundet har från början haft full insyn i vad kommunen har lagt U.S. till last.

Skälen till avskedandet

U.S. har grovt åsidosatt sina åligganden i anställningen genom grov misskötsamhet i arbetet, grov oaktsamhet med arbetsgivarens materiel och lokaler, ordervägran samt oacceptabelt bemötande av arbetsledning och övriga anställda samt genom att hota sin närmaste chef.

U.S:s misskötsamhet pågick under lång tid men förvärrades under de två sista åren av anställningen. Han bröt mot direkta arbetsorder och mot överenskommelser med arbetsledningen om vilka arbetsuppgifter han skulle utföra. Han höll sig undan och arbetade i ett långsammare tempo än vad som rimligen kunde krävas av honom. Under augusti 2004 blev situationen ohållbar. Han utförde inte de arbetsuppgifter han då beordrats att utföra, bröt upprepade gånger mot rökförbudet i källaren, beskrev sin chef inför arbetskam-

rater i kränkande ordalag och hotade sin chef samt uppträdde aggressivt och hotfullt vid försök till samtal med honom om hans agerande gentemot arbetskamrater.

Inte utfört eller misskött arbetsuppgifter, grov oaktsamhet med arbetsgivarens materiel och lokaler samt ordervägran

Vid ett möte den 7 januari 2004 kom U.S. överens med arbetsledningen om att han skulle ägna halva arbetstiden åt att städa och ställa i ordning källaren och verkstaden. När arbetsledningen den 2 augusti 2004 genomförde en inspektion av källaren, upptäcktes att U.S. inte hade åtgärdat oordningen i verkstaden och källaren. I utrymmena återfanns 150 stycken lastpallar, smittfarligt avfall, elektronikavfall, cirka 600 stycken uttjänta lysrör samt en ansamling av diverse prylar, skrot, alkohol på dunk och tomma vinflaskor. Det framkom också att U.S. hade använt verkstaden till förvaring av sådana privata saker som var förbjudna att förvara på arbetsplatsen såsom cyklar, cykelhjälm, flaskor och porrtidningar. Man upptäckte även att han hade monterat en låscylinder i strid med gällande låsschema.

Det har ingått i U.S:s arbetsuppgifter att löpande se till att lastpallar återlämnades och att trasiga lysrör forslades bort. Han hade också instruktioner om att smittfarligt avfall skulle slängas en gång per vecka.

När U.S. återkom från sin semester den 10 augusti 2004 fick han direkta arbetsorder om att inte syssla med något annat än att åtgärda oordningen i verkstaden samt att byta låscylindern. Extra personal anlätades för att avlasta U.S. från hans ordinarie arbetsuppgifter. U.S. underlät emellertid att följa dessa arbetsorder. Verkstaden åtgärdades inte och U.S. vistades uppe på avdelningarna och blandade sig i sådana arbetsuppgifter som de andra, tillfälligt anställda vaktmästarna, skulle göra samt störde vårdpersonalen i deras arbete.

Den 19 augusti 2004 genomfördes ytterligare en inspektion då man upptäckte att en mängd saker förvarades i två teleförråd som inte kommunen disponerade över. I förråden hittades bland annat gamla cyklar, lampor, lysrör och en gammal stol. Sakerna föreföll tillhöra Annegården eller U.S. själv. Eftersom det enbart var U.S. som vistades i och hade ansvar för källarutrymmena rådde det ingen tvekan om att det var han som hade placerat ett stort antal föremål i de utrymmen som kommunen inte förfogade över.

U.S. har varit grovt oaktsam med arbetsgivarens materiel och lokaler under flera års tid. Som redan nämnts var verkstaden i augusti 2004 i kaos. Man fann då även att en stor mängd uttjänta läckande batterier, som legat utspridda i verkstaden, orsakat skador på t.ex. inventarier som kunnat användas i verksamheten, däribland ringledningslarm och oanvända arbetsjackor och byxor samt två skrivbord. Flera verktygssatser var inte kompletta och således svåra att ha nytta av. Därutöver saknades en borrhämmare till ett inköpspris i dag om ca 10 000 kr. Kommunen har drabbats av ekonomisk skada med anledning av de kostnader som uppstått på grund av det skick som verkstaden var i. Vaktmästaren M.M. har uppskattat kommunens kostnader

till ca 58 500 kr, varav ca 29 000 kr för hyra av container, 16 000 kr för saknad verktygsutrustning och 12 500 kr för kasserade föremål. Kaoset i verkstaden medförde också stor risk för olyckor, däribland risk för brand.

Utöver det som redovisats ovan återopas även följande händelser, som inte uttryckligen finns omnämnda i det skriftliga beskedet om avskedande.

- Någon gång i slutet av augusti 2003 underlät U.S. att åtgärda ett medicinskåp som hade ramlat ner från väggen i ett av boenderummen.
- Vid två tillfällen under hösten 2003, den 16 oktober och den 12 november, vägrade U.S. att hämta ut läkemedel på apoteket.
- Den 14 november 2003 kom U.S. aldrig till ett avtalat möte och det visade sig också att ett antal bord som skulle ha flyttats inte blivit flyttade.
- Den 9 januari 2004 kom U.S. inte till Annegården på morgonen. Den praktikant som fanns på Annegården vid denna tidpunkt sökte honom på hans mobil men fick inte tag på honom. Det framkom sedan att U.S. hade varit på Margaretahemmet i stället och tömt sopor. Han kunde inte heller köra till apoteket då han glömt sitt körkort.
- Den 12 januari 2004 framfördes klagomål på värmen vid olika avdelningar på Annegården. Trots att värmeregleringen låg inom U.S:s ansvarsområde, vidtog han inga åtgärder för att rätta till felet.

Rökning i kulverten

U.S. har vid upprepade tillfällen, på ett demonstrativt sätt, brutit mot det rökförbud som gäller i kulverten på Annegården och därigenom äventyrat brandsäkerheten vid sjukhemmet. Så skedde vid i vart fall tre tillfällen under sommaren 2004, då han den 5, 10 och 11 augusti upptäcktes rökandes i kulverten. U.S:s åsidosättande av rökförbudet i just kulverten måste dessutom anses som ett särskilt klandervärt beteende med tanke på hans ställning som vaktmästare. Han borde föregå med gott exempel inför annan personal på Annegården. Rökning i kulverten och källaren var inte ett vedertaget beteende bland personalen på Annegården.

Oacceptabelt uppträdande gentemot arbetsledning och övriga anställda

U.S. har vid upprepade tillfällen uppvisat ett oacceptabelt uppträdande gentemot arbetsledning och övriga anställda. U.S:s beteende inverkade negativt på arbetsmiljön vid Annegården och påverkade också den dagliga verksamheten påtagligt. Det gällde framför allt i fråga om administrationen där E.E. hade sitt kontor, men gällde även för personalen på avdelningarna. Många ur personalen mådde dåligt på grund av U.S:s aggressiva och hotfulla beteende och var dessutom rädda för honom. Enhetschefen L.J. är en av dem som vid ett flertal tillfällen hörde U.S. omtala E.E. och andra anställda på ett kränkande sätt.

Den 27 januari 2004 hade E.E. ett uppföljande möte med U.S. efter det att han varit hos företagshälsovården. Han berättade då att han inte velat ta några leverprover och förnekade att han hade alkoholproblem och sade att han blivit skickad till företagshälsovården på grund av att han kommit med

kritik och att det var ledningens sätt att tysta honom. U.S. sade att han utsattes för ”öststatsmetoder” eller ”gamla Sovjetmetoder”.

Den 10 augusti 2004 fick M.M., som var en av de tillfälligt anställda vaktmästarna, arbetsorder om att kontrollera en sänglampa på ett av boenderummen. Han kände till att U.S. hade klara direktiv om att städa i verkstaden. U.S. dök, trots det, upp bakom honom när han höll på med reparationen och frågade vad han sysslade med. När M.M. inte svarade blev U.S. arg och skrek ”vad fan svarar du inte för” och talade om för honom att han utförde uppgiften på fel sätt. I rummet fanns även den vårdtagare som bodde där. M.M. berättade sedermera om händelsen för E.E. och gjorde klart för henne att han inte accepterade att arbeta under sådana förhållanden.

Den 18 augusti 2004 träffade U.S. lokalvårdaren M.K. utanför entrén till Annegården. Han sade då till henne att han ansåg att E.E. var ”en jävla fitta” och en ”inkompetent jävel”. M.K. upplevde situationen som mycket obehaglig och mådde dåligt på grund av händelsen. Hon rapporterade till E.E. vad U.S. hade kallat henne för.

Utöver det som redovisats ovan återopas även följande händelser, som inte uttryckligen finns omnämnda i det skriftliga beskedet om avskedande.

- Den 17 december 2003 hade A.H. och E.E. ett möte med U.S. för att diskutera hans situation. U.S. blev mycket upprörd samt uppträdde aggressivt och hotfullt gentemot A.H., såväl verbalt som rent fysiskt.
- Den 9 januari 2004 uppträdde U.S. aggressivt gentemot undersköterskan I.J. och gav henne en utskällning.
- Den 19 januari 2004 kom U.S. till enhetschefen P.J:s rum. Hon förklarade att hon var upptagen och bad honom vänta utanför. Det accepterade inte U.S. utan ville diskutera ett parkeringstillstånd. Han uppträdde aggressivt.
- Den 17 augusti 2004 uppträdde U.S. på ett sådant hotfullt och aggressivt sätt under arbetsplatsundersökningen att E.E. inte vågade åka tillbaka med honom från Margaretahemmet till Annegården. Hon fick be kollegan S.N. att hämta henne.
- Den 18 augusti 2004 träffade U.S. på R.G. som höll på att flytta klädsåk på trucken. U.S. kritiserade honom för att han använde fel underlag på trucken för uppgiften och uttalade ”Vad fan håller du på med R., så kan du väl inte göra.” R.G. upplevde att han var mycket aggressiv.
- Samma dag, den 18 augusti, uppträdde U.S. mycket oförsämt och aggressivt mot E.E. när hon frågade honom om fraktsedlar avseende det smittfarliga avfallet.
- Den 31 augusti 2004 uppträdde U.S. hotfullt då E.E., S.N. och R.G. var nere i kulverten för att prata med honom om att han inte skulle utföra R.G:s arbetsuppgifter.

Hot

Den 24 augusti 2004 fick U.S. besked om att kommunen avsåg att meddela honom en varning med anledning av hans uttalanden om E.E. till M.K. U.S. blev då arg och lämnade arbetsplatsen och sjukanmälde sig på heltid. Den 27 augusti 2004 ringde därför E.E. hem till U.S. för att begära in ett läkarintyg. Han sade då till E.E. att han trodde att hon var ute för att bestraffa honom och att hon var ondskefull. Vidare uttalade han ”Du gräver din egen grav”. E.E. frågade honom om hon skulle uppfatta det som ett hot mot henne. U.S. svarade visserligen att det inte var ett hot men E.E. upplevde ändå uttalandet som ett förtäckt hot mot henne och tog mycket illa vid sig av situationen som helhet.

Kommunens åtgärder

Som redan redovisats, minskade antalet arbetsuppgifter i U.S:s vaktmästartjänst redan år 1999. Sedan dess har U.S. haft en rimlig arbetsbörda. E.E. visade hela tiden ett stort engagemang för U.S. Andra arbetsledare ansåg det till och med vara allt för långtgående. U.S. har således haft stöd från arbetsledningen och extra vaktmästarresurser har kallats in vid behov varför arbetsbelastningen inte varit på något sätt ohanterlig. Från och med årsskiftet 2003/2004 har följande åtgärder vidtagits. Den 17 december 2003 träffades E.E., A.H. och U.S. Mötet syftade till att diskutera U.S:s arbetsituation för att gemensamt försöka hitta en utgångspunkt att arbeta från. Mötet urartade emellertid då U.S. enbart ville diskutera sin löneutveckling samt uppträdde hotfullt och aggressivt. Vid ett nytt möte den 7 januari 2004 upprättades en prioriteringslista avseende hans arbetsuppgifter och en ordning inrättades som bestod i att U.S. skulle utföra vissa arbetsuppgifter först efter att han fått skriftliga beställningar om arbetet. Åtgärderna vidtogs för att U.S. bättre skulle kunna planera sina arbetsuppgifter. Därefter tog E.E. initiativ till läkarundersökningen på företagshälsovården den 22 januari 2004. U.S. informerades om läkarbesöket den 13 januari. Den 15 januari uppträdde han mycket aggressivt vid ett samtal om det planerade läkarbesöket. Ett uppföljande möte hölls den 27 januari 2004 då tanken var att komma överens med U.S. om vilka insatser som kunde bli aktuella i form av rehabilitering och läkarvård. U.S. ställde sig emellertid avvisande till sådana åtgärder och kallade det för ”öststatsmetoder”. Från och med mars 2004 var U.S. sjukskriven på hel- och deltid på grund av en arbetsplatsolycka. I juni 2004 genomfördes en rehabiliteringsutredning med anledning av U.S:s sjukskrivning. U.S. vägrade emellertid att godkänna utredningen. Den 17 augusti 2004 genomfördes en arbetsplatsundersökning tillsammans med företagshälsovården och förbundet då man såg över U.S:s arbetsuppgifter och arbetsbörda. Den 24 augusti 2004 meddelade arbetsledningen U.S. att man hade för avsikt att tilldela honom en skriftlig varning, med anledning av de uttalanden han gjort om E.E. till M.K. Även den tilltänkta varningen skall ses som ett led i arbetsgivarens försök att hjälpa U.S. Ett rehabiliteringsmöte var inbokat den 1 september 2004. Mellan kallelsen och utsatt datum agerade U.S. emellertid på ett oacceptabelt sätt, varför mötet i stället kom att handla om att arbetsgivaren ansåg att det

fanns skäl för att skilja U.S. från anställningen. Vid mötet den 1 september visade U.S. dessutom ingen insikt om bristerna i sitt agerande.

Sammanfattningsvis är det kommunens uppfattning att man har försökt hjälpa U.S., men att han inte har varit mottaglig för någon hjälp över huvud taget. U.S. gav aldrig några signaler om att han behövde hjälp eller stöd. Tvärtom vägrade han konsekvent att ta emot den hjälp som erbjöds. När arbetsgivaren vidtagit åtgärder och försökt hjälpa U.S. har han bemött detta med aggressivitet och hotfullhet.

Det som läggs U.S. till last har varit av allvarlig karaktär. I en sådan situation kan det inte rimligen krävas av en arbetsgivare skall vidta ett antal tillsägelser innan arbetsrättsliga åtgärder får vidtas. Kommunen har dock vid åtminstone tre tillfällen klart och tydligt talat om för U.S. att man såg allvarligt på hans beteende och att han riskerade sin anställning om det upprepades. Så skedde vid mötet med E.E. och A.H. den 17 december 2003, vid samtalet om den tilltänkta skriftliga varningen den 24 augusti 2004 samt vid den överläggning med förbundet som ägde rum den 1 september 2004.

Kommunens omplaceringsskyldighet

Det har inte varit skäligt att kräva att kommunen skulle ha omplacerat U.S. Den misskötsamhet som kommunen har lagt honom till last är av sådan art att det inte varit skäligt att undersöka möjligheterna till omplacering. Det har inte heller funnits något som tyder på att U.S. skulle ha betett sig annorlunda i förhållande till andra arbetsledare eller arbetskamrater än dem som var anställda vid Annegården. I vart fall görs det gällande att det inte har funnits några lediga arbeten inom vård- och omsorgsförvaltningen. Kommunen har inte haft någon skyldighet att även undersöka möjligheterna till omplacering på andra förvaltningar. Förbundet har inte heller kunnat visa på vilka lediga arbeten som U.S. skulle kunnat omplaceras till.

U.S. är en person som lätt kommer i konflikt med andra och det hade därför inte hjälpt med en omplacering. Detta styrks även av den händelse som inträffade år 1990 då U.S. blev utesluten ur idrottsföreningen Lundakorpen. Även vad som förevarit med anledning av U.S:s medlemskap i en koloniförening stödjer denna uppfattning.

Sammanfattning av grunderna för kommunens bestridande

U.S. har grovt åsidosatt sina åligganden i anställningen. Han har grovt misskött eller inte utfört vissa av sina arbetsuppgifter, varit grovt oaktsam med arbetsgivarens materiel och lokaler och ordervägrat. Han har därutöver bemött anställda och arbetsledningen på ett oacceptabelt sätt samt hotat sin närmaste chef. Hans agerande har sammantaget varit av så allvarligt slag att det inte kan accepteras i ett anställningsförhållande. Kommunen har vidtagit alla de åtgärder som rimligen kan krävas för att hjälpa och stödja U.S. Han har inte varit mottaglig för några insatser utan istället bemött arbetsgivaren med aggressivitet. Grund för avskedande har således funnits. I vart fall har saklig grund för uppsägning förelagat. U.S. har informerats om att hans

agerande inte kunde accepteras. Det har inte skäligen kunnat krävas att kommunen skulle ha försökt omplacera honom.

Förbundet

Inte utfört eller misskött arbetsuppgifter, grov oaktsamhet med arbetsgivarens materiel och lokaler samt ordervägran

U.S. har inte misskött sina arbetsuppgifter eller varit oaktsam med arbetsgivarens materiel och lokaler. Det är visserligen korrekt att verkstaden var i oordning men det berodde på att U.S. inte hade hunnit med att sköta den. Däremot kan inte kommunens uppgifter om skicket i verkstaden vid inspektionen den 2 augusti 2004 vitsordas fullt ut. I själva verket var det fråga om 550 stycken använda lysrör som låg korrekt förpackade på lastpall för transport till återvinning, samt 50 stycken lysrör som var trasiga och som U.S. hade fått i uppdrag av E.E. att kontrollera. 150 stycken lastpallar var staplade i tretton pallar höga staplar. Tidigare hade en särskild speditör kommit och hämtat 100 pallar åt gången men rutinerna för det hade ändrats då kommunen bytte speditör. U.S. hade frågat E.E. om var lastpallarna skulle levereras men aldrig fått något besked från henne. Det smittfarliga avfall som återfanns i postrummet i källaren var högst fem till sex månader gammalt. Det fanns ett transportavtal för avhämtning av sådant avfall men avtalet innehöll inga på förhand bestämda hämtningstidpunkter. I avvaktan på transport skulle avfallet dock förvaras i ett särskilt slutet rum. Anledningen till att avfallet blev liggande i upp till sex månader berodde på U.S:s sjukskrivning under våren och sommaren 2004. I sammanhanget kan nämnas att det inte fanns någon fastslagen arbetsordning vid Annegården för hur smittfarligt avfall skulle hanteras. De saker som upptäcktes i två teleförråd vid en inspektion den 19 augusti 2004 tillhörde inte U.S. Teleförråden låg inom fastighetsägarens ansvarsområde och det var således inte U.S:s fel att det förvarades saker där. Det skall också beaktas att det var först efter inspektionen den 2 augusti 2004 som arbetsledningen framförde klagomål på ordningen i verkstaden. U.S. hade många gånger dessförinnan bett E.E. att komma ner och titta vilket hon emellertid aldrig gjorde.

Det är riktigt att U.S., när han återkom från sin semester den 10 augusti 2004, beordrades att enbart städa upp i verkstaden. Det är emellertid felaktigt att det träffats någon överenskommelse i januari 2004 om att han skulle ägna halva sin arbetstid åt att städa upp i verkstaden och källaren. U.S. arbetade i augusti med att röja i verkstaden om än i långsamt tempo. Någon vägran att utföra arbetsuppgifterna var det inte fråga om. Det är riktigt att han var uppe på avdelningarna även under augusti och att han där t.ex. pratade med M.M.

U.S. bytte en låscylinder någon gång i slutet av 1990-talet och det är riktigt att den nya cylindern inte passade in i låsschemat. Till låscylindern fanns emellertid fyra nycklar, varav E.E. hade en, U.S. två, och fastighets-skötaren en. Eftersom ingen någonsin påtalade att det skulle vara ett problem, antog U.S. att ordningen accepterades. Då han i början av augusti 2004 blev tillsagd om att byta ut låscylindern till en som passade i låsschemat gjorde han det omedelbart.

U.S. har inte misskött verkstaden medvetet eller av trilska. Oordningen i verkstaden hade sin förklaring i att U.S. inte hade arbetskapacitet för att klara av alla sina arbetsuppgifter på ett fullgott sätt. Han kan därför inte lastas för den eventuella skada som drabbat kommunen. Oaktat det, är den skada som kommunen drabbats av försumbar. De arbetskläder som förvarades i verkstaden var gamla och användes inte längre. Det skrivbord som blivit skadat av batterisyra hade U.S. själv tillfört källaren och det tillhörde således inte kommunen. Den bormaskin som påstås kosta 10 000 kr inköptes av U.S. troligen år 1994 för ca 1 900 kr. Hyran för containern kan inte ses som en extra kostnad eftersom föremålen under alla omständigheter hade behövts forslas bort.

Den påstådda misskötsamhet som kommunen åberopat och som är hänförlig till huvudsakligen år 2003 finns inte med i avskedandebeskedet och får därför inte nu läggas till grund för avskedandet. Vad som lagts U.S. till last i den delen bestrids dock. Han har inte misskött sig i arbetet på det sättet som kommunen påstått och i vissa fall inte heller haft det ansvar som påståtts.

Rökning i kulverten

Det förekom att U.S. rökte i källaren. Det var emellertid ett vedertaget beteende bland personalen på Annegården. U.S. var således inte ensam om att göra det. Det kan vitsordas att U.S. rökte i källaren den 10 och 11 augusti 2004. Det är inte korrekt att han skulle ha rökt där den 5 augusti eftersom han inte arbetade då.

Oacceptabelt uppträdande gentemot arbetsledning och övriga anställda

Det kan vitsordas att U.S. har ett hetsigt humör och lätt kan brusa upp. Han har emellertid aldrig haft för avsikt att vara aggressiv eller uppträda hotfullt mot arbetskamrater eller arbetsledningen.

Det är riktigt att U.S. den 27 januari 2004 sade till E.E. att han ansåg sig utsatt för "öststatsmetoder" eller "gamla Sovjetmetoder".

Händelsen med M.M. den 10 augusti 2004 bestod enbart i att han reagerade på att han inte fick något svar på tilltal.

Det är i och för sig riktigt att han träffade på M.K. utanför entrén till Annegården den 18 augusti 2004. Han fällde då inga kränkande uttalanden om E.E. Vid ett annat tillfälle, i ett privat sammanhang, sade han emellertid till M.K. att han ansåg att E.E. var "en jävla fitta" och en "inkompetent jävel". Han och M.K. umgicks även utanför arbetet.

I beskedet om avskedande framgår enbart att U.S. skulle ha uppträtt hotfullt och aggressivt mot en anställd. Vad kommunen anfört om att U.S. skulle ha uppträtt på ett dylikt sätt mot flera arbetskamrater och därigenom utgjort en risk för den psykosociala arbetsmiljön vid Annegården utgör nya omständigheter. I första hand görs därför gällande att kommunen är förhind-

rad att nu anföra dessa omständigheter till stöd för avskedandet. I andra hand bestrids att U.S. uppträtt på ett sådant oacceptabelt sätt mot sina arbetskamrater som kommunen påstått.

Hot

Den 27 augusti 2004 ringde E.E. hem till U.S. och skulle prata om något läkarintyg. Han använde uttrycket ”Du gräver din egen grav”. Han hade ingen avsikt att hota henne utan menade snarare att hon gjorde bort sig. När E.E. frågade om det var menat som ett hot svarade han nej. Hon kan därmed knappast anses ha haft fog för att ha uppfattat hans uttalande som ett allvarligt menat hot.

Domskäl

Twisten

U.S. har arbetat som vaktmästare på sjukhemmet Annegården sedan år 1986 och från och med år 1996 som anställd hos kommunen. U.S. avskedades den 27 september 2004 från sin anställning. Twisten gäller om det har förelegat laglig grund för avskedandet eller om det i vart fall förelegat saklig grund för uppsägning.

Kommunen har sammanfattningsvis anfört följande. U.S. har grovt åsidosatt sina åligganden i anställningen genom grov misskötsamhet i arbetet, grov oaktsamhet med arbetsgivarens materiel och lokaler, ordervägran, oacceptabelt bemötande gentemot arbetsledning och övriga anställda samt genom att hota sin närmaste chef. Agerandet har varit av så allvarligt slag att det inte kan accepteras i ett anställningsförhållande. Kommunen har vidtagit alla de åtgärder som rimligen kan krävas för att hjälpa och stödja U.S. U.S. har informerats om att hans agerande inte kunde accepteras. Det har inte skäligen kunnat krävas att kommunen skulle ha försökt omplacera honom. I vart fall har det inte funnits några lediga arbeten att omplacera U.S. till.

Förbundet har sammanfattningsvis gjort gällande följande. U.S. har inte ordervägrat och inte heller hotat sin chef. Han har inte heller gjort sig skyldig till sådan misskötsamhet i arbetet eller bemött arbetsledning och arbetskamrater på ett sådan sätt att det förelegat laglig grund för avskedande eller saklig grund för uppsägning. De eventuella brister som förelegat i U.S:s uppträdande och sätt att sköta sitt arbete har sin förklaring i hans med tiden allt mer pressade situation. Arbetsgivaren har inte vidtagit de åtgärder som kunnat krävas. Arbetsgivaren har inte heller tydligt klargjort för U.S. att han riskerade sin anställning om han inte ändrade sitt beteende. Kommunen har under alla omständigheter brustit i fullgörandet av sin omplaceringsskyldighet.

Mellan parterna råder också tvist om vilka omständigheter som kommunen i processen får åberopa till stöd för avskedandet.

Utredningen i målet m.m.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På förbundets begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med U.S. och vittnesförhör hållits med förbundets sektionsordförande M.L., tidigare vaktmästaren B.W., sjukgymnasten B.C. och bibliotekarien G.F. På kommunens begäran har vittnesförhör hållits med enhetscheferna E.E., S.N. och L.J., verksamhetschefen A.H. samt vaktmästarna R.G. och M.M. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Arbetsdomstolen prövar först vilka omständigheter som får läggas till grund för bedömningen av om kommunen haft rätt att skilja U.S. från anställningen. Därefter behandlar domstolen påståendena om misskötsamhet i arbetets utförande samt ordervägran och sedan påståendena om hot och olämpligt uppträdande, varefter domstolen övergår till en samlad bedömning i frågan om det förelegat skäl för avskedande alternativt uppsägning.

Vilka omständigheter får läggas till grund för bedömningen?

Förbundet har gjort gällande att endast de händelser som uttryckligen finns angivna i det skriftliga beskedet om skälen för avskedandet, av den 27 september 2004, får läggas till grund för bedömningen i målet. Av det följer, menar förbundet, att alla de händelser som åberopats och som avser påstådd misskötsamhet i arbetet och oacceptabelt bemötande under perioden augusti 2003–juli 2004, med undantag av händelsen den 27 januari 2004, inte får åberopas, likaså fyra händelser i augusti 2004. Dessa sistnämnda händelser är det av kommunen påstådda aggressiva och hotfulla beteende som U.S. skall ha gjort sig skyldig till dels den 17, 18 och 31 augusti gentemot E.E., dels den 18 augusti gentemot R.G.

Kommunen har anfört följande. Det är riktigt att de nu aktuella händelserna inte uttryckligen finns omnämnda i avskedandebeskedet. Omständigheterna i fråga avser dock samma typ av beteende som anges i avskedandebeskedet och de specifika händelser som finns angivna i beskedet skall endast ses som exemplifieringar. Under alla omständigheter har samtliga händelser behandlats vid överläggningen inför avskedandet och under tvisteförhandlingarna.

Enligt 19 § tredje stycket och 9 § anställningsskyddslagen är arbetsgivaren skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för avskedandet alternativt uppsägningen. Uppgiften skall vara skriftlig om arbetstagaren begär det. De uppgifter som arbetsgivaren lämnar i enlighet med nämnda bestämmelser får i princip den verkan att andra omständigheter än de uppgivna inte med framgång kan åberopas vid domstol. Samma rättsverkan inträder i allmänhet om arbetsgivaren vid en förhandling preciserar skälen för åtgärden eller om arbetsgivaren självmant – utan att arbetstagaren begär det – lämnar ett skriftligt besked om skälen för avskedandet eller uppsägningen (jfr AD 1974 nr 57 och 1984 nr 119).

Det skriftliga besked om skälen för avskedandet som kommunen lämnat till U.S. är en handling som består av två sidor text och som utförligt anger ett antal händelser som arbetsgivaren lägger U.S. till last. I målet är ostridigt att

de i denna del omtvistade händelserna inte uttryckligen finns angivna i beskedet.

Av avskedandebeskedet framgår tydligt dels att den misskötsamhet i arbetet som avses är den som är hänförlig till skicket i verkstaden, dels att det oacceptabla bemötande som avses är det händelseförlopp som inträffat från och med augusti 2004 samt därutöver U.S:s uttalande om ”öststatsmetoder” i januari 2004. Inget i texten i övrigt för tanken till en rad händelser i tiden före augusti 2004. I överläggningsprotokollet redogörs för arbetsgivarens syn på vad som hänt från och med sommaren 2004 och i sammanfattningen anges inga specifika händelser som kommunen åberopar till stöd för det tilltänkta avskedandet. Inte heller av protokollen från tvisteförhandlingarna framgår det att parterna diskuterat händelser under år 2003 eller första halvåret 2004. I förarbeten och rättspraxis har ansetts att arbetsgivaren i viss utsträckning kan åberopa andra omständigheter än de som angivits i ett besked om de ligger i linje med vad som angivits som grund för avskedandet eller uppsägningen, (se AD 2001 nr 70 och däri gjorda hänvisningar). Emellertid anges också att syftet med arbetsgivarens skyldighet att ge fullständiga besked om grunderna för ett avskedande respektive en uppsägning är att arbetstagaren inte skall behöva sväva i tvivelsmål om dessa om han eller hon önskar få avskedandet eller uppsägningen under rättslig prövning. Mot denna bakgrund anser Arbetsdomstolen att de händelser som inte uttryckligen framgår av avskedandebeskedet och som avser tiden före augusti 2004 inte skall läggas till grund för bedömningen huruvida det föreläggat skäl att skilja U.S. från anställningen. Till motsatt slutsats kommer domstolen såvitt avser de fyra omtvistade händelserna i augusti 2004, vilka får anses ligga i linje med vad som åberopats i det skriftliga beskedet.

Misskötsel av arbetsuppgifter hänförliga till verkstaden och därmed sammanhängande skada

I målet är följande ostridigt. Det var mycket stor oordning i verkstaden och källaren på Annegården i början av augusti 2004. Det krävdes ett omfattande arbete för att få lokalerna i ordning och mängder av materiel behövde forslas bort. I verkstaden fanns bl.a. 150 stycken lastpallar, elektronikavfall, ca 600 stycken uttjänta lysrör och smittfarligt avfall samt en stor ansamling av diverse föremål i total oreda. I U.S:s arbetsuppgifter ingick att ta ansvar för verkstaden och se till att t.ex. lastpallar, uttjänta lysrör och smittfarligt avfall forslades bort. U.S. har känt sig pressad och ansett sig ha för tung arbetsbörda under en längre tid. Han har talat med arbetsledningen om detta i vart fall i december 2003 och vid ett uppföljande möte den 7 januari 2004. Vid mötet i januari tog U.S. upp behovet av att städa och röja i verkstaden. Under perioden mars–augusti 2004 var U.S. sjukskriven på hel- och deltid under långa perioder.

I målet får anses närmast ostridigt att U.S. inte fullföljt sina arbetsuppgifter såvitt avser att bortforsla diverse föremål och avfall samt att hålla ordning och röja upp i verkstaden. Målet i denna del rör snarare frågan om U.S. kan lastas för dessa brister i arbetets utförande. Det är tvistigt mellan parterna huruvida det redan i januari 2004 träffats en överenskommelse om att U.S.

skulle ägna sig på halvtid åt att röja upp i verkstaden. Oavsett om det träffats någon sådan uttrycklig överenskommelse eller ej har U.S. i vart fall varit sjukskriven under långa perioder från och med mars månad och framåt varför han inte kan anses ha brustit på något påtagligt sätt i fullföljandet av sina arbetsuppgifter såvitt avser att röja i verkstaden under denna period. I målet framgår inte hur röjningen av verkstaden skulle prioriteras under de perioder som U.S. arbetade men var halvtidssjukskriven. I målet är inte heller utrett i vilken utsträckning skicket i verkstaden förvärrades under U.S:s sjukskrivningsperiod men det är oomtvistat att det varit oordning i lokalerna under lång tid. Av kommunens redogörelse i målet framstår det som om E.E. blev överraskad när det upptäcktes i vilket skick verkstaden var vid inspektionen i augusti 2004. U.S. har berättat att han dessförinnan bett sin chef om att hon skulle komma ner till källaren och verkstaden men att hon inte gjort det och att hon inte varit där sedan år 2001, då med anledning av en skydds rond. E.E. har inte motsagt den uppgiften. Trots att U.S. således tagit upp skicket i verkstaden som ett problem och E.E. känt till detta sedan i vart fall januari 2004 finns inget i utredningen som talar för att hon besökt lokalerna för att bilda sig en uppfattning om skicket. Det har ålegat U.S. att sköta verkstaden och bortforsling av materiel på annat sätt än han gjort och det finns anledning att kritisera honom härvidlag. Hans närmaste chef synes dock inte under de gångna åren ha satt sig in i förhållandena i verkstaden och hur stora bristerna var. Den oordning av verkstaden som således i och för sig kan läggas U.S. till last bör därför enligt Arbetsdomstolens mening även arbetsgivaren anses ha ett ansvar för att den inte åtgärdats.

Kommunen har gjort gällande att U.S:s misskötsel av verkstaden orsakat kommunen ekonomisk skada. Arbetsdomstolen finner inte genom den utredning som förebringats visat att kommunen drabbats av någon nämnvärd ekonomisk skada.

Kommunen har därutöver gjort gällande att U.S. installerat en låskolv i strid med gällande låsschema. U.S. har berättat att han bytte låskolv i slutet av 1990-talet och att han inte uppfattat att detta skulle ha varit något problem förrän saken togs upp i augusti 2004, då han bytte låskolven i fråga. Dessa uppgifter har inte motsagts av kommunen. Enligt Arbetsdomstolens mening är det svårt att komma till slutsatsen att detta kan utgöra någon allvarlig misskötsamhet från U.S:s sida.

U.S. har medgivit att han, i strid med reglerna, rökt i kulverten i vart fall vid två tillfällen. Det kan inte anses visat i målet att rökning i kulverten var ett av arbetsgivaren accepterat beteende.

Ordervägran

Det är ostridigt att U.S., när han den 10 augusti 2004 återkom till arbetet efter semestern, beordrades att enbart ägna sig åt att röja och städa upp i verkstaden och källaren. Enligt kommunen gjorde han inte det utan vistades på avdelningarna och lade sig dessutom i de extra anställda vaktmästarnas arbete.

Förbundet har anfört följande. U.S. ansåg sig inte klara av samtliga sina arbetsuppgifter. Han kände inte att han hade något stöd från arbetsledningen. Hans relation till E.E. hade blivit konfliktfylld. Hans långa sjuk-skrivningsperiod hade förvärrat situationen. U.S. mårde dåligt och var fortfarande halvtidssjukskriven. I det läget fråntogs han sina ordinarie arbetsuppgifter och beordrades att städa i källaren. Han påbörjade det arbetet men lyckades inte särskilt bra. Han fick inga närmare instruktioner och fick inga svar när han frågade t.ex. vad som skulle kastas. Det är riktigt att han några gånger vistades uppe på avdelningarna. Det fanns vid den aktuella tidpunkten inga realistiska möjligheter för U.S. att på egen hand och utan stöd reda upp oredan i verkstaden och källaren.

Av förarbetena till lagen om anställningsskydd (prop. 1973:129 s. 124) framgår bl.a. följande. Vid bedömningen av om bl.a. ordervägran utgör saklig grund för uppsägning bör bedömningen inte inriktas så mycket på vad som förekommit i det enskilda fallet utan på de slutsatser om arbetstagarens lämplighet som kan dras av det inträffade. Om arbetstagarens ordervägran framstår som ett uttryck för en allmän ovilja att rätta sig efter arbetsgivarens anvisningar torde saklig grund få anses föreligga.

I målet är ostridigt att U.S., trots order därom, inte i någon större omfattning röjt upp i verkstaden och källaren i tiden från och med den 10 augusti 2004. Med hänsyn till de av förbundet åberopade omständigheterna kan U.S:s bristande insatser härvidlag dock inte betecknas som en uttrycklig arbetsvägran. Det får anses utrett att han inte av trilska eller för att sätta sig upp mot sin arbetsgivare vägrat utföra arbetsuppgifterna i fråga. Hans bristande insatser och oförmåga får snarare ses som ett utslag av den situation som förelegat och den brist på samarbete med arbetsledningen som då också förelåg.

Oacceptabelt uppträdande gentemot arbetsledning och övriga anställda

Arbetsdomstolen behandlar härefter de påståenden som kommunen lagt U.S. till last som avser oacceptabelt uppträdande gentemot arbetsledning och övriga anställda och som domstolen funnit skall läggas till grund för bedömningen i målet.

1. I målet är ostridigt att U.S. vid ett samtal i januari 2004 beskyllde E.E. för att, genom sitt agerande att skicka honom till läkare, utsätta honom för ”gamla Sovjetmetoder” alternativt ”öststatsmetoder”.

2. M.M. har berättat att U.S. den 10 augusti 2004, inne på en boendes rum och i den boendes närvaro, skrikande frågat M.M. först ”vad håller du på med” och därefter ”vad fan svarar du inte för”. M.M. har vidare berättat följande. Han skulle reparera en sänglampa. U.S. kom då in i rummet och fällde de aktuella uttalandena skrikande. Han upplevde att detta gjorde den boende nervös varför han inte själv ville gå i svaromål. Han fick ”kalla kårar” av händelsen och ”mårde inte bra”. Han upplevde det hela som obehagligt och gick till E.E. och sade att han inte kunde utföra sina arbetsuppgifter under sådana förhållanden. U.S. har berättat att han frågat

M.M. varför denne inte svarade när han blev tilltalad, men att han inte skrek. Arbetsdomstolen finner inte anledning att ifrågasätta M.M:s uppgifter och lägger därför dessa till grund för den fortsatta bedömningen.

3. Kommunen har påstått att U.S. uppträdde så aggressivt och hotfullt mot E.E. under arbetsplatsundersökningen den 17 augusti 2004 att hon inte ville följa med i den bil som U.S. körde tillbaka till Annegården. I målet är ostridigt att kollegan S.N. åkte och hämtade E.E. E.E. har berättat att U.S. uppträdde aggressivt och gapade och skrek. S.N. har uppgivit att E.E. ringde henne och sade att hon inte vågade åka tillbaka med U.S. och att hon var rädd och ledsen. Förbundet har uppgivit att U.S. inte förstod varför E.E. inte ville åka med honom tillbaka. Av utredningen framgår inte närmare på vilket sätt U.S. uppträtt aggressivt men domstolen finner inte anledning att ifrågasätta uppgifterna om att E.E. uppfattat U.S. som aggressiv och att hon känt sig rädd.

4. Kommunen har påstått att U.S. den 18 augusti 2004 utanför entrén till Annegården sagt till lokalvårdaren M.K. att E.E. var ”en jävla fitta” och en ”inkompetent jävel” och att hon upplevde situationen som obehaglig och att hon rapporterade den till E.E. U.S. har berättat att han visserligen fällt uttalandet i fråga men att det inte skett på arbetet utan i ett privat sammanhang. Han har uppgivit att han och M.K. umgicks privat. M.K. är inte hörd i målet varför U.S:s uppgifter om att uttalandet skett i ett privat sammanhang får läggas till grund för bedömningen. Enligt Arbetsdomstolens mening kan ett enstaka sådant nedsättande uttalande om en chef som sker arbetskamrater emellan i ett privat sammanhang i detta fall inte få någon betydelse för bedömningen om anställningens bestånd.

5. R.G., som arbetade som extra vaktmästare och som nu är vaktmästare på Annegården, har berättat följande. Den 18 augusti 2004 höll han på att flytta ett skåp med en truck. U.S. kritiserade honom för hur han utförde uppgiften och skrek till honom ”vad fan håller du på med R., så kan du väl inte göra”. Han svarade U.S. att denne inte skulle skrika till honom. Han blev mycket störd över U.S:s beteende. Arbetsdomstolen finner inte anledning att ifrågasätta R.G:s uppgifter och lägger därför dessa till grund för den fortsatta bedömningen.

6. Kommunen har vidare påstått att U.S. uppträtt aggressivt mot E.E. den 18 augusti 2004 i samband med ett samtal om fraktsedlar. Någon närmare utredning om vad som hänt i denna del, förutom E.E:s noteringar från händelsen, har inte framlagts varför domstolen inte anser sig kunna lägga denna händelse till grund för bedömningen.

7. Kommunen har som en sista händelse gjort gällande att U.S. den 31 augusti 2004 uppträtt mycket aggressivt och hotfullt i kulverten när E.E. tillsammans med kollegan S.N. och vaktmästaren R.G. sökte upp U.S. för att tala med honom. U.S. har berättat att han inte var hotfull men att de möjligen uppfattade hans hopp ner från trucken som hotfullt och att han i sin tur upplevde dem som oresonliga. Av E.E:s, S.N:s och R.G:s berättelse, som det inte finns anledning att ifrågasätta, framgår att de upplevde att U.S:s

kroppsspråk var hotfullt, att det var svårt att över huvud taget prata med honom och att han när S.N. försökte tala med honom skrek till henne att hon inte var hans chef samt att de upplevde hela situationen som mycket obehaglig.

Har U.S. hotat E.E.?

Följande är ostridigt. Den 27 augusti 2004 ringde E.E. hem till U.S. för att be honom komma in med ett läkarintyg. Bakgrunden var att U.S. lämnat arbetsplatsen efter att han informerats om att han skulle tilldelas en varning med anledning av de uttalanden som M.K. påstått att U.S. fällt den 18 augusti om E.E. I den ordväxling som uppstod under samtalet sade U.S. till E.E. ”Du gräver din egen grav”. E.E. frågade om hon skulle uppfatta uttalandet som ett hot varefter U.S. besvarade frågan nekande.

E.E. har berättat att hon, trots att U.S. nekade till att det var ett hot, ändå upplevde uttalandet som ett förtäckt hot och att hon kände sig ”fullständigt knäckt” och att ”detta var kulmen” på allt som inträffat. U.S. har berättat följande. E.E. ringde på morgonen på hans fredag och frågade varför han inte var på jobbet. Han blev irriterad. Han upplevde sig trakasserad. Han sade till henne att hon ”grävde sin egen grav” men han kunde lika gärna ha sagt att hon ”satte krokben på sig själv” eller något liknande. Det var inte var fråga om något hot och det var inte heller avsikten. E.E. har vidare berättat att hon före denna händelse flera gånger upplevt obehagliga situationer med U.S. och att hon tyckte att det var svårt att prata med honom, att han lätt brusade upp och att hon ogärna ville vara ensam med honom. Arbetsdomstolen kan mot denna bakgrund förstå om E.E. uppfattade U.S:s uttalande som obehagligt och hotfullt. Arbetsdomstolen anser emellertid inte att uttrycket i sig behöver uppfattas som ett hot och finner inte anledning att betvivla U.S:s uppgifter om att uttalandet faktiskt inte var menat som ett hot och att han var uppriktig när han svarade E.E. att han inte hotade henne. Sammanfattningsvis finner Arbetsdomstolen att U.S:s uttalande inte kan betecknas som ett allvarligt menat hot.

Har det förelegat skäl för avskedande eller saklig grund för uppsägning?

Enligt 18 § anställningsskyddslagen får avskedande ske om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Bestämmelsen tar sikte på sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte rimligen skall behöva tålas i något avtalsförhållande (prop. 1973:129 s. 254 f). En arbetsvägran kan med hänsyn till omständigheterna betraktas som ett sådant allvarligt åsidosättande av de förpliktelser som åvilar arbetstagaren (se t.ex. AD 1999 nr 102). Våld eller hot om våld på en arbetsplats eller i anknytning till arbetet, inte minst när anställda i arbetsledande ställning utsätts för detta från underställd person, utgör också i regel grund för avskedande (se t.ex. AD 1998 nr 145 och där anmärkta rättsfall samt AD 1982 nr 67).

Som Arbetsdomstolen redan funnit kan dock inte U.S:s agerande eller brist på agerande, med anledning av den direkta order som han fått om att endast ägna sig åt att städa i verkstaden och källaren, betecknas som en uttrycklig

arbetsvägran. Vad som kan läggas honom till last i denna del kan i vart fall, enligt domstolens bedömning, inte anses utgöra ett sådant allvarligt åsidosättande av förpliktelserna i anställningen att det utgjort skäl för avskedande. Arbetsdomstolen har inte heller funnit att U.S. utsatt E.E. för något allvarligt menat hot. Domstolen finner därför inte att det förelegat skäl för avskedande heller på denna grund.

Fråga återstår då om U.S. genom ovan behandlade händelser tillsammans med vad som i övrigt kan läggas honom till last och med hänsyn taget till samtliga omständigheter, kan anses ha grovt åsidosatt sina åligganden mot kommunen på sådant sätt att kommunen ändå haft rätt att avskeda honom.

Arbetsdomstolen har sammanfattningsvis funnit följande utrett i målet såvitt avser misskötseln av verkstaden. Det har ålegat U.S. att sköta verkstaden och bortforsling av materiel på annat sätt än han gjort och det finns anledning att kritisera honom härvidlag men även arbetsgivaren får anses ha haft ett ansvar för att problemets vidd inte uppmärksammats och därmed åtgärdats. Arbetsdomstolen har inte funnit utrett att U.S. förorsakat kommunen någon nämnvärd ekonomisk skada. U.S. har däremot brutit mot de interna föreskrifterna om rökförbud i källaren.

När det gäller U.S:s beteende gentemot arbetskamrater och arbetsledning är följande utrett. U.S. har kommit i konflikt med sin närmaste chef E.E. E.E. märkte en förändring i U.S:s beteende någon gång under år 2003. Hon gjorde bedömningen att en orsak kunde vara att U.S. hade alkoholproblem. Hon försökte prata med U.S. och vidta åtgärder men upplevde att hon inte fick någon respons utan att hon, allt eftersom tiden gick, blev mer och mer aggressivt bemött. U.S. har upplevt att han haft en för tung arbetsbörda och känt sig missförstådd av arbetsledningen som pekat ut honom som problemet i stället för arbetssituationen. Det är mot denna bakgrund som U.S. fällde uttalandet att han ansåg att E.E. ägnade sig åt ”öststatsmetoder”. Konflikten dem emellan trappades upp från och med augusti 2004. E.E. ansåg då att hon fick allt svårare att tala med U.S. och att denne nu var hotfull i sitt agerande. Det är utrett att hon den 18 augusti inte vågade åka med U.S. i bilen tillbaka till Annegården och att hon upplevde samtalet den 27 augusti som mycket obehagligt samt att U.S. agerade aggressivt mot bl.a. henne i kulverten den 31 augusti. E.E:s kollegor, enhetscheferna S.N. och L.J. samt verksamhetschefen A.H., har alla omvittnat att E.E. tagit mycket illa vid sig av hur händelseförloppet utvecklats. Det är också utrett att U.S. uppträtt aggressivt mot M.M. och R.G. i augusti 2004. Särskilt M.M. har upplevt U.S:s agerande som mycket obehagligt.

Det som Arbetsdomstolen funnit utrett om U.S:s agerande är allvarligt, framförallt det aggressiva bemötande som U.S. uppvisat och som i första hand synes ha drabbat E.E. En arbetsledare ska inte behöva bli bemött på de sätt som E.E. blivit av U.S. Sammanfattningsvis gör dock Arbetsdomstolen den bedömningen att varken den misskötsamhet i arbetet eller det aggressiva beteende som U.S. gjort sig skyldig till utgjort sådant grovt och allvarligt åsidosättande av hans åligganden att det förelegat skäl för avskedande.

Arbetsdomstolen övergår till frågan om det har förelegat saklig grund för uppsägning av U.S.

Det framgår av utredningen att U.S. vid flera tillfällen har uppträtt aggressivt och obalanserat mot både arbetskamrater och personer i arbetsledande ställning. Enligt Arbetsdomstolens mening är det klart att ett sådant uppträdande, sammantaget med den misskötsamhet som i övrigt ligger U.S. till last, inte skall behöva godtas i ett anställningsförhållande. Av utredningen framgår dessutom att U.S. vid mötet den 17 december 2003 brusade upp och agerade aggressivt mot A.H. och att hon då vid mötet klargjorde för honom att hans beteende var oacceptabelt. Detta sammantaget innebär att kommunen i princip haft godtagbara skäl för att skilja U.S. från hans anställning.

Förbundet har emellertid gjort gällande att orsakerna till U.S:s beteende är att finna i den situation som han befunnit sig och att arbetsgivaren inte vidtagit tillräckliga åtgärder för att avhjälpa problemen samt att kommunen i vart fall inte uppfyllt sin omplaceringsskyldighet. Kommunen har här invänt att arbetsgivaren vidtagit tillräckliga åtgärder och att den misskötsamhet som ligger U.S. till last är så allvarlig att det inte skäligen kan krävas att han skulle ha omplacerats. Arbetsdomstolen finner anledning att direkt pröva frågan om kommunen uppfyllt sin omplaceringsskyldighet.

En uppsägning är, enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen, inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. I anställningsskyddslagens förarbeten nämns som exempel på situationer då det inte är skäligt att kräva att en arbetsgivare omplacerar en arbetstagar, att han eller hon varit grovt misskötsam eller att flera omplaceringar redan gjorts utan resultat (prop. 1973:129 s. 243). I Arbetsdomstolens praxis finns åtskilliga exempel på sådana fall (se t.ex. AD 2001 nr 59 såvitt avser att flera omplaceringar skett). Å andra sidan finns det också i domstolens praxis exempel på att omständigheterna ibland kan vara sådana att omplaceringsskyldighet föreligger även vid allvarligare förseelser av arbetstagaren (se t.ex. AD 1989 nr 102 och 2002 nr 26).

Vid bedömningen av om det trots en arbetstagarens misskötsamhet är skäligt att kräva att arbetsgivaren omplacerar honom eller henne är det naturligt att till en början söka klarhet i orsakerna till arbetstagarens beteende. Utredningen i detta mål ger inte någon säker och entydig förklaring till den förändring i U.S:s beteende som skedde mot slutet av år 2003 och som sedermera ledde fram till händelserna i augusti 2004. Vad som framkommit i målet ger inte belägg för att orsaken varit att U.S. behandlats illa av arbetsledningen. Tvärtom framgår det att U.S. fått viss hjälp i form av extra resurser när han upplevt sin arbetsbörda som orimlig, bland annat genom biträde av R.G. och B.W. Vidare har vissa åtgärder vidtagits för att stödja U.S. genom bl.a. kontakter med företagshälsovården. Ett rehabiliteringsmöte var också inplanerat till den 1 september 2004. U.S. har ändå känt sig mycket pressad och missförstådd av arbetsledningen. Förbundet har inte gjort gällande att U.S. lider av alkoholsjukdom men det ligger nära till hands att anta att U.S:s alkoholproblem i viss mån bidragit till hans aggressiva och obalanserade

uppträdande. Det får emellertid anses framgå av utredningen att orsakerna till U.S:s beteende inte bara är förknippade med hans personliga förhållanden utan att även sättet att leda och fördela arbetet samt U.S:s förhållande till arbetskamrater och ledning spelat en roll i sammanhanget. Särskilt händelserna under augusti månad tycks i inte obetydlig mån ha haft samband med samarbetsvårigheterna mellan U.S. och E.E. Utredningen ger en tydlig bild av hur deras relation utvecklades från att ha varit mycket god och närmast förtroendefull vid den tidpunkt då E.E. började som chef till att bli mycket infekterad mot slutet av sommaren 2004.

Den utredning som förebragts i målet ger inte underlag för att djupare än så gå in på orsakerna till U.S:s beteende. Den allmänna bild som ändå framträder ger enligt Arbetsdomstolens uppfattning inte klart belägg för att de aktuella problemen varit så kopplade till U.S:s person att det varit meningslöst att närmare överväga och utreda en omplacering. Det kan, som Arbetsdomstolen uttalade i AD 1989 nr 102, självfallet inte med säkerhet sägas att det skulle ha varit en god lösning, men för en omplacering talar även att problemen utvecklades under en i förhållande till U.S:s sammanlagda anställningstid begränsad tidsperiod. Vidare kan i detta sammanhang noteras att U.S. gett intryck av att ha varit en person som tyckt om sitt arbete och som varit mycket tjänstvillig.

Med hänsyn till det nu anförda gör Arbetsdomstolen den samlade bedömningen att vad U.S. gjort sig skyldig till visserligen förtjänar allvarlig kritik men att det ändå inte är av sådan beskaffenhet att det inte skäligen kunnat krävas att kommunen skulle ha försökt att omplacera honom till något annat arbete inom kommunen.

Kommunen har emellertid även gjort gällande att det i vart fall inte funnits något ledigt arbete som U.S. kunnat omplaceras till.

Som Arbetsdomstolen anför ett flertal gånger ligger det i omplaceringsskyldigheten att arbetsgivaren skall göra en noggrann utredning i omplaceringsfrågan och verkligen ta till vara de möjligheter som finns att ordna en omplacering. Om det är oklart huruvida en omplacering har kunnat ske, bör det normalt anses att omplaceringsskyldigheten inte är fullgjord (se t.ex. AD 2002 nr 26 och 1981 nr 51).

I detta fall står det klart att kommunen inte närmare undersökt möjligheterna att omplacera U.S. till ett annat arbete. Detta kan i och för sig ses som naturligt med hänsyn till att kommunen ansåg sig ha tillräckligt starka skäl för att avskeda U.S. Med den bedömning som Arbetsdomstolen gjort i den frågan innebär kommunens underlåtenhet att göra en omplaceringsutredning att omplaceringsskyldigheten enligt anställningsskyddslagen inte är fullgjord.

Det nu anförda leder till slutsatsen att det inte ens har funnits saklig grund för uppsägning av U.S.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolen har funnit att det inte ens förelegat saklig grund för uppsägning varför förbundets talan om ogiltigförklaring skall bifallas. Kommunen skall förpliktas betala allmänt skadestånd till U.S. Skadeståndet bör, med hänsyn till att allvarlig kritik har kunnat riktas mot U.S:s agerande, bestämmas till ett belopp om 40 000 kr. Kommunen skall också betala ekonomiskt skadestånd till U.S. Om det beloppet råder inte tvist.

Vid denna utgång i målet skall kommunen ersätta förbundet för rättegångskostnader. Om det beloppet råder inte heller tvist.

Domslut

1. Avskedandet av U.S. förklaras ogiltigt.
2. Lunds kommun skall betala fyrtyotusen (40 000) kr i allmänt skadestånd till U.S., med ränta enligt 6 § räntelagen från den 17 juni 2005 till dess betalning sker.
3. Lunds kommun skall betala lön och semestertillägg till U.S. för tiden från den 27 september 2004 till den 22 februari 2006 enligt följande; 2 544 kr för september 2004, 17 727 kr per månad för perioden oktober 2004 till och med februari 2005, 2 319 kr för mars 2005, 2 495 kr per månad för perioden april till och med december 2005 samt 18 078 kr per månad för perioden från och med januari 2006 till den 22 februari 2006, med ränta enligt 6 § räntelagen på 20 271 kr från den 25 oktober 2004 och därefter från den 25:e i respektive månad på månadsvis förfallna belopp, allt till dess betalning sker.
4. Lunds kommun skall ersätta Svenska Kommunalarbetareförbundet för rättegångskostnader med etthundrasextioniotusentrehundratrettioåtta (169 338) kr, varav 150 000 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.
5. Arbetsdomstolen förordnar att sekretessen enligt 9 kap. 20 § sekretesslagen (1980:100) skall bestå för uppgifterna i de journalblad som vid huvudförhandlingen i Arbetsdomstolen föredragits inom stängda dörrar (domstolens aktbilaga 38 och 62).

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Håkan Lundquist, Ingrid Lyberg,
Charlott Richardson, Agnes Günther, Stina Nilsen och Henry Sjöström.
Enhälligt.

Sekreterare: Maria Wiklund