



Cirkulärnr: 09:49
Diariernr: 09/3464
Arbetsgivarpolitik: 09-2:13
Nyckelord: Allmänna bestämmelser, förflyttning, avstängning,
diskriminering
Handläggare: Sara Kullgren
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sektion/Enhet: Arbetsrättssektionen
Datum: 2009-08-24
Mottagare: Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 2009 nr. 4 angående avstängning
och stadigvarande förflyttning på grund av
samarbetsproblem
Bilagor: Arbetsdomstolens dom 2009 nr 4



CIRKULÄR 09:49

Arbetsgivarpolitik: 09-2:13

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Arbetsrättssektionen
Sara Kullgren

Nyckelord: Allmänna bestämmelser,
förflyttning, avstängning, diskriminering

Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik

Arbetsdomstolens dom 2009 nr. 4 angående avstängning och stadigvarande förflyttning på grund av samarbetsproblem

Bakgrund

En man med ursprung i Gambia arbetade på ett gruppboende för fyra vuxna brukare med intellektuell funktionsnedsättning och autism. Brukarna krävde omsorg, stöd och tillsyn dygnet runt, vilket innebar att personal fanns på plats under motsvarande tid.

Vid gruppboendet fanns samarbetsproblem och arbetsplatsen hade en historia av konflikter mellan arbetstagarna. Under hösten 2005 förvärrades situationen. Vid en arbetsplatsträff den 14 februari 2006 lästes ett brev upp författat av mannen. De som var närvarande vid mötet förstod att brevets innehåll syftade på en kollega. Efter uppläsningen av brevet blev situationen så infekterad på arbetsplatsen att något måste göras. Efter samtal med personalen beslutade kommunen att stadigvarande förflytta mannen som skrivit brevet. Eftersom det inte fanns något ledigt arbete omgående kom mannen att vara hemma med lön under 37 dagar.

Mannens fackliga organisation beslöt efter genomförda lokala och centrala tvisteförhandlingar att inte driva ärendet i domstol. Mannen vände sig då till Diskrimineringsombudsmannen (DO) som efter en egen utredning valde att stämma kommunen för påstådd diskriminering och trakasserier, samt kollektivavtalsbrott.

Arbetsdomstolen

Trakasserier av arbetsgivaren

Arbetsdomstolen prövade först frågan om kommunen hade trakasserat mannen. Mannen hade gjort gällande att enhetschefen på gruppboendet använt vissa tillmälen och omdömen som hade bäring på hans etnicitet. Domstolen fann att DO

inte styrkt att enhetschefen fällt uttalanden med den innebörd som DO hade gjort gällande.

Trakasserier av kollegor

Arbetsdomstolen prövade därefter om mannen blivit trakasserad av sina kollegor. Enligt DO kallade de honom bland annat för svartskalle, blackey, afrikanen och big black bastard. Arbetsdomstolen fann det styrkt att en kollega kallat mannen ”blackey”, vilket enligt Arbetsdomstolens mening i sig kan utgöra sådant verbalt uppträdande som är att betrakta som etniska trakasserier. Beteendet måste dock vara oönskat och det måste stå klart för den person som företar den påstådda trakasserande handlingen att beteendet är oönskat.

Eftersom mannen aktivt deltagit i jargongen utan att på något tydligt sätt ge till känna att han upplevt beteendet som kränkande kunde det inte anses att det framstått som oönskat. Arbetsdomstolen fann att mannen inte hade blivit utsatt för etniska trakasserier i lagens mening.

Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier

För att arbetsgivaren ska vara skyldig att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier krävs inte att trakasserier i lagens mening faktiskt förekommit. Arbetsdomstolen fann dock att det inte fanns något stöd för att mannen påtalat för arbetsgivaren att han tog illa vid sig av ovan nämnda jargong. Det fanns ingen anledning för arbetsgivaren att misstänka att mannen kände sig utsatt för etniska trakasserier. Därmed hade kommunen inte heller någon skyldighet att utreda omständigheterna närmare.

Vägande skäl för förflyttning

Arbetsdomstolen gick sedan in på bedömningen av om vägande skäl funnits för förflyttningen och om förflyttningen inneburit att mannen blivit diskriminerad.

Arbetsdomstolen fann att samarbetsproblemen måste anses som svåra. Problematiken hade förvärrats över tid och det måste teta sig mindre sannolikt att någon avgörande förbättring av arbetssituationen skulle kunna uppnås utan att ingripande åtgärder vidtogs.

Av betydelse hade också det slag av verksamhet som bedrevs. Arbetsdomstolen beaktade särskilt för vems nytta verksamheten bedrivs. Det var i förevarande fall självklart att verksamheten i första hand ska bedrivas till nytta för brukarna. Brukarna hade svårigheter att kommunicera och de var särskilt känsliga för förändringar och olika stämningsslägen. Brukarna befann sig i en särskilt utsatt situation. Slitningar inom en personalgrupp riskerade således att få större konsekvenser för verksamheten än vad man kan räkna med i andra fall.

Arbetsdomstolen fann således att utrymmet för att acceptera samarbetsproblemen inom personalgruppen var mindre än annars. Samtidigt konstaterade Arbetsdomstolen att det också innebar att större krav borde ställas på kommunens försök att komma till rätta med problemen.

Arbetsdomstolen ansåg att det var en försvarlig bedömning som gjordes då kommunen fann skäl att vidta en så långtgående åtgärd som en personalförflyttning för att förändra förhållandena på arbetsplatsen. Arbetsdomstolen menade att mannens agerande på arbetsplatsen talade för att samarbetsproblemen i hög grad varit hänförliga till honom. Förflyttningen ansågs därför vara en adekvat åtgärd för att förbättra situationen. Vägande skäl för förflyttning förelåg.

Det fanns inga belägg för att förflyttningen varit föranledd av diskriminering på grund av mannens etniska ursprung.

Tjänstebefrielse eller avstängning

Arbetsdomstolen fann inte något stöd för att kommunen och mannen avtalat om tjänstebefrielse med bibehållen lön, vilket var kommunens uppfattning. Mannen betraktades därför som avstängd.

Arbetsdomstolen fann att kommunen haft vägande skäl för att avstänga mannen, eftersom det funnits befogad anledning för kommunen att tro att förutsättningarna för att bedriva verksamheten i väsentlig mån skulle komma att påverkas i negativ riktning. Eftersom kollektivavtalet endast medger avstängning för högst 30 kalenderdagar i sänder tilldelades mannen ett allmänt skadestånd om 10.000 kronor. Avstängningen hade ostridigt pågått 37 dagar.

Arbetsdomstolen fann inte heller i denna del några belägg för påstående att avstängningen föranletts av diskriminering på grund av mannens etniska ursprung.

Lönekrav

Mannen ställde i Arbetsdomstolen krav på lön för schemaläggning, trots att denna fråga inte hade förhandlats mellan kommunen och facket under de lokala eller centrala tvisteförhandlingarna. Arbetsdomstolen fann att DO har rätt att föra talan även avseende frågor som inte har förhandlats av arbetsgivarorganisationen. Arbetsdomstolen fann dock inte att mannen hade rätt till ytterligare lön.

Kommentar

I denna dom bekräftades att samarbetssvårigheter kan utgöra vägande skäl för förflyttning och att det är av betydelse vilken verksamhet som bedrivs. Utrymmet att acceptera samarbetsproblem inom personalgruppen är mindre än annars när det riskerar få större konsekvenser för verksamheten än vad man kan räkna med i andra fall. Samtidigt ställs det större krav på arbetsgivaren att försöka komma till rätta med problemen.

Mannen var avstängd med lön i 37 dagar. Detta var ostridigt 7 dagar längre än vad kollektivavtalet tillåter och för detta dömdes kommunen att betala 10.000 kronor i allmänt skadestånd. Beloppet indikerar att AD bedömer otillåten avstängning som en allvarlig åtgärd.

I övrigt präglades målet av påståenden om trakasserier och att arbetsgivarens åtgärder varit diskriminerande. Arbetsdomstolen fann dock inte några belägg för dessa påståenden.

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Arbetsrättssektionen

Sophie Thörne

Sara Kullgren

Bilagor: Arbetsdomstolens dom 2009 nr 4