

Cirkulärnr: 10:22
Diariernr: 10/1873
Arbetsgivarpolitik: 10-2:10
Nyckelord: AD, Avsked, uppsägning, misskötsamhet
Handläggare: Johanna Read Hilmarsdottir
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sektion/Enhet: Arbetsrättssektionen
Datum: 2010-04-14
Mottagare: Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik
Rubrik: Arbetsdomstolens dom AD 2010 nr. 11, avsked av
synpedagog
Bilagor: Arbetsdomstolens dom - AD 2010 nr. 11

CIRKULÄR 10:22

Arbetsgivarpolitik: 10-2:10

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Arbetsrättssektionen
Johanna Read Hilmarsdottir

Nyckelord: AD, Avsked, uppsägning,
misskötsamhet

Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik

Arbetsdomstolens dom AD 2010 nr. 11, avsked av synpedagog

Arbetsdomstolen har i rubricerad dom mellan Lärarförbundet och Region Skåne (nedan Regionen) prövat frågan huruvida Regionen hade grund för att avskeda eller säga upp en synpedagog på grund av personliga skäl.

Bakgrund

En kvinnlig gravt synskadad brukare vid synenheten i Helsingborg anmälde, i början av september 2007, sin synpedagog för upprepade kränkningar som också innefattade sexuella kränkningar. Kränkningarna hade ägt rum i samband med hembesök, vid telefonsamtal samt under en bilresa till och från utprovning av en dator till brukaren.

I samband med Regionens utredning i ärendet kom det fram att synpedagogen använt stor del av sin arbetstid till privat verksamhet. Han hade använt arbetsgivarens dator för privat surfande på Internet, hanterat stora mängder privat e-post på arbetsgivarens e-postadress, hanterat e-post och dokument för ett privat företags räkning. Det privata företaget bedrev import och export av varor. Synpedagogen hade använt sina kontaktuppgifter som anställd hos Regionen i de e-postmeddelanden han skickade i egenskap av företrädare för företaget. Samma kontaktuppgifter fanns på företagets hemsida.

Synpedagogens privata verksamhet på arbetstid var mycket omfattande och pågick, vissa dagar, större delen av arbetstiden samt efter den ordinarie arbetstidens slut. Utredningen visade också att synpedagogens journalföring och hjälpmedelshantering i 20 specifika fall hade stora brister och i vissa fall saknades journalanteckningar helt. Därtill framkom att synpedagogen uppträtt hotfullt mot sin nyanställda enhetschef.

Synpedagogen förnekade såväl de påstådda kränkningarna mot brukaren som det påstådda hotfulla uppträdandet mot enhetschefen men tillstod i viss mån användande

Sveriges Kommuner och Landsting

Post: 118 82 Stockholm, Besök: Hornsgatan 20
Tfn: växel 08-452 70 00, Fax: 08-452 70 50
info@skl.se

Org nr: 556026-1900

www.skl.se

av arbetsgivarens dator för privat räkning. Regionen fann dock att brukarens och chefens ord vägde tyngre och avskedade synpedagogen i november 2007.

Efter lokal och central tvisteförhandling ansökte Lärarförbundet om stämning på Regionen och yrkade:

1. Att avskedandet skulle ogiltigförklaras,
2. Ekonomiskt skadestånd motsvarande mellanskillnaden mellan vad synpedagogen erhållit i sjukpenning från Försäkringskassan och lön, från dagen för avskedande till dagen för huvudförhandling i målet,
3. Allmänt skadestånd med 150 000 kronor för det fall avskedandet ogiltigförklarades och med 100 000 kronor för det fall domstolen skulle finna att saklig grund funnits för uppsägning på grund av personliga skäl.
4. Ersättning för Lärarförbundets rättegångskostnader som uppgick efter fem dagars huvudförhandling till drygt 1,2 miljoner kronor.

Regionen bestred Lärarförbundets yrkanden.

Arbetsdomstolen

Påstådd kränkning av brukare

Såväl brukaren som synpedagogen hördes under huvudförhandlingen i målet. Arbetsdomstolen fann att brukarens vittnesmål inte kunde ges större tyngd än synpedagogens. Arbetsdomstolen fann att det inte var styrkt att synpedagogen kränkt brukaren.

Påstått hotfullt uppträdande mot chef

Synpedagogen förnekade att han skulle ha uppträtt hotfullt mot sin enhetschef. Arbetsdomstolen konstaterade att det mot hans nekande inte var styrkt att han agerat på det sätt Regionen lagt honom till last.

Privat verksamhet på arbetstid

Arbetsdomstolen konstaterade att Regionen haft orsak till att kritisera synpedagogen för att ägna arbetstid åt privata angelägenheter. Någon sådan kritik hade inte riktats till honom innan avskedandeförfarandet inleddes. När det gäller synpedagogens verksamhet på arbetstid för ett privat företag konstaterar Arbetsdomstolen att det inte var styrkt att han, i den omfattning Regionen gjorde gällande, arbetat för företagets räkning. Arbetsdomstolen uttalade dock att det fanns skäl att kritisera synpedagogens handlande inte minst då han använde sina kontaktuppgifter som anställd i Regionen dvs. såväl titel som telefonnummer och e-postadress i de meddelanden han skrev för företagets räkning.

Påstådda brister i ärende- och hjälpmedelshantering

Regionen åberopade i den delen utdrag från olika datasystem. Såväl bokningssystem, journalsystem som hjälpmedelssystem hade jämförts för 20 brukare. Arbetsdomstolen konstaterar att det visserligen i vissa fall förekommer oförenliga uppgifter i de olika utdragen från datasystemen men att det med säkerhet inte går att fastställa att bristerna är hänförliga till synpedagogen. Regionen hade inte heller företett någon utredning om vilken standard som ansetts godtagbar vid arbetsplatsen samt att det därmed inte var visat att synpedagogens ärendehantering uppvisat andra eller större brister än övriga synpedagogers.

Arbetsdomstolens bedömning

Arbetsdomstolen konstaterade att Regionen inte kunnat styrka sina påståenden om att synpedagogen kränkt brukaren eller uppträtt hotfullt mot enhetschefen. Dessa omständigheter kunde därför inte läggas till grund för ett avskedande. Arbetsdomstolen konstaterade att något enstaka fall av misskötsamhet från en arbetstagares sida som regel inte utgör saklig grund för uppsägning samt att det åligger arbetsgivaren i sådana fall att erinra arbetstagaren om att misskötsamheten har betydelse för anställningens bestånd.

Arbetsdomstolen fann att Regionen inte gett synpedagogen någon sådan erinran före avskedandet och att han därmed inte fått möjlighet att rätta sig.

Arbetsdomstolen fann att det inte ens förelåg saklig grund för uppsägning på grund av personliga skäl av synpedagogen.

Skadestånd

Arbetsdomstolen bestämde det allmänna skadeståndet till synpedagogen till 125 000 kronor.

När det gäller det ekonomiska skadeståndet hade Lärarförbundet som grund för sin talan gjort gällande att Regionens handlande medfört att synpedagogen blivit sjuk. Arbetsdomstolen konstaterar att det faktum att synpedagogen blivit sjuk efter avskedandet inte utan vidare kan läggas till grund för att förplikta Regionen att betala ekonomiskt skadestånd till honom. Arbetsdomstolen fann att det inte framkommit några omständigheter kring avslutandet av anställningen som gjorde att Regionen skulle hållas ansvarig för hans sjukdom. Arbetsdomstolen avslog Lärarförbundets yrkande om ekonomiskt skadestånd till synpedagogen.

Rättegångskostnader

Arbetsdomstolen tilldömde inte Lärarförbundet ersättning för sina rättegångskostnader fullt ut, eftersom förbundet förlorade i fråga om ekonomiskt skadestånd.

Lärarförbundet fick ersättning med två tredjedelar, dvs. 749 242 kronor.

Kommentar

Bevisfrågor

I målet var det frågan om händelser som inträffade mellan två personer. Inga andra personer var närvarande. Domen är ett tydligt exempel på att det är svårt att nå framgång som arbetsgivare när det handlar om ”ord mot ord” situationer. En arbetsgivare bör därför noga överväga olika tänkbara åtgärder innan ett eventuellt beslut om avsked fattas.

Saklig grund för uppsägning?

Den i målet aktuella arbetstagaren hade inte tidigare fått någon anmärkning om att denne misskötte sitt arbete. Arbetsgivaren upptäckte först genom utredningen i ärendet att misskötsamheten pågått under en längre tid.

Domen ger ett tydligt svar på att en arbetsgivare är skyldig att ge en arbetstagare möjlighet att rätta sitt beteende innan en så ingripande åtgärd som skiljande från anställningen vidtas om inte händelsen i sig är så allvarlig att arbetstagaren därigenom måste anses ha visat sig klart olämplig för sitt arbete. Har arbetstagaren inte fått möjlighet till att vidta rättelse riskerar arbetsgivaren att beslutet om uppsägning ogiltigförklaras av domstol.

Ekonomiskt skadestånd

Slutligen kan konstateras att Arbetsdomstolens praxis, när det gäller ekonomiskt skadestånd till en arbetstagare som blivit skild från sin anställning, står fast. För att en arbetstagare ska ha rätt till ett ekonomiskt skadestånd måste denne stå till arbetsgivarens förfogande. Om arbetstagaren är sjukskriven är denne inte berättigad till ett ekonomiskt skadestånd från arbetsgivaren.

Sveriges Kommuner och Landsting
Arbetsgivarpolitiska avdelningen
Arbetsrättssektionen

Sophie Thörne

Johanna Read Hilmarsdottir

Bilaga: Arbetsdomstolens dom – AD 2010 nr. 11