

Sammanfattning

Fråga om det föreläggat grund för avskedande eller uppsägning av en synpedagog. Påståenden bl.a. om att denne kränkt en brukare, hotat en chef, ägnat sig åt privat verksamhet under arbetstid samt brustit i ärendehantering.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM  
2010-02-10  
StockholmDom nr 11/10  
Mål nr A 263/08

## KÄRANDE

Lärarförbundet, Box 12229, 102 26 Stockholm  
Ombud: förbundsjuristerna Karin Ernfors och Kirsi Piispanen, båda  
Lärarförbundet, adress som ovan

## SVARANDE

Region Skåne, 232100-0255, Skånehuset i Kristianstad, J A Hedlunds väg,  
291 89 Kristianstad  
Ombud: arbetsrättsjuristerna Johanna Read Hilmarsdottir och Tomas Björck,  
båda Sveriges Kommuner och Landsting, 118 82 Stockholm samt  
arbetsrättsjuristen Anders Reuter, Koncernkontoret, Personalstrategiska  
avdelningen, J A Hedlunds väg 1, 291 89 Kristianstad

## SAKEN

ogiltigförklaring av avskedande m.m.

---

Mellan parterna gäller kollektivavtal.

R.A. är medlem i Lärarförbundet (förbundet). Han anställdes den 21 juli 2003 som synpedagog vid ögonkliniken vid Helsingborgs lasarett. Verksamheten övergick den 1 januari 2004 till Habiliterings- och hjälpmedelsförvaltningen i Region Skåne (regionen). Den 1 maj 2007 genomfördes en omorganisation som bl.a. innebar att syncentralen bytte namn till synenheten.

R.A. avskedades från arbetet den 15 november 2007. Han hade avstängts från arbetet dessförinnan.

Tvist har uppkommit om det funnits laglig grund för avskedandet alternativt saklig grund för en uppsägning. Tvisteförhandlingar har hållits mellan parterna utan att de kunnat enas.

Förbundet har väckt talan mot regionen och yrkat, som talan slutligt bestämts, att Arbetsdomstolen ska i första hand

1. ogiltigförklara regionens avskedande av R.A.,
2. förplikta regionen att till R.A. betala allmänt skadestånd med 150 000 kr, jämte ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 15 december 2008, till dess betalning sker, samt
3. förplikta regionen att till R.A. betala ekonomiskt skadestånd motsvarande utebliven lön om 27 900 kr per månad med avräkning av vad han uppburit i sjukpenning, dvs. 486 kr per dag, för tiden

den 26 november 2007 t.o.m. den 30 november 2007 med 2 220 kr,  
 den 1 december 2007 t.o.m. den 31 december 2007 med 12 834 kr,  
 den 1 januari 2008 t.o.m. den 31 januari 2008 med 12 834 kr,  
 den 1 februari 2008 t.o.m. den 29 februari 2008 med 13 806 kr,  
 den 1 mars 2008 t.o.m. den 31 mars 2008 med 12 834 kr,  
 den 1 april 2008 t.o.m. den 30 april 2008 med 13 320 kr,  
 den 1 maj 2008 t.o.m. den 31 maj 2008 med 12 834 kr,  
 den 1 juni 2008 t.o.m. den 30 juni 2008 med 13 320 kr,  
 den 1 juli 2008 t.o.m. den 31 juli 2008 med 12 834 kr,  
 den 1 augusti 2008 t.o.m. den 31 augusti 2008 med 12 834 kr,  
 den 1 september 2008 t.o.m. den 30 september 2008 med 13 320 kr,  
 den 1 oktober 2008 t.o.m. den 31 oktober 2008 med 12 834 kr,  
 den 1 november 2008 t.o.m. den 30 november 2008 med 13 320 kr,  
 den 1 december 2008 t.o.m. den 31 december 2008 med 12 834 kr,  
 den 1 januari 2009 t.o.m. den 31 januari 2009 med 12 834 kr,  
 den 1 februari 2009 t.o.m. den 28 februari 2009 med 14 292 kr,  
 den 1 mars 2009 t.o.m. den 31 mars 2009 med 12 834 kr,  
 den 1 april 2009 t.o.m. den 30 april 2009 med 13 320 kr,  
 den 1 maj 2009 t.o.m. den 31 maj 2009 med 12 834 kr,  
 den 1 juni 2009 t.o.m. den 30 juni 2009 med 13 320 kr,  
 den 1 juli 2009 t.o.m. den 31 juli 2009 med 12 834 kr,  
 den 1 augusti 2009 t.o.m. den 31 augusti 2009 med 12 834 kr,  
 den 1 september 2009 t.o.m. den 30 september 2009 med 13 320 kr,  
 den 1 oktober 2009 t.o.m. den 31 oktober 2009 med 12 834 kr,  
 den 1 november 2009 t.o.m. den 27 november 2009 med 11 988 kr,  
 jämte ränta på beloppen enligt 6 § räntelagen från den 27 respektive månad,  
 med början den 27 november 2007, till dess betalning sker.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att det inte funnits skäl för  
 avskedande av R.A. men väl saklig grund för uppsägning har förbundet yrkat  
i andra hand att Arbetsdomstolen ska förplikta regionen att till R.A. betala

1. allmänt skadestånd med 100 000 kr, jämte ränta på beloppet enligt 6 §  
 räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 15 december 2008, till  
 dess betalning sker,

2. ekonomiskt skadestånd motsvarande utebliven lön under uppsägningstiden  
 om 27 900 kr per månad med avräkning av vad han uppburit i sjukpenning,  
 dvs. 486 kr per dag, för tiden

den 26 november 2007 t.o.m. den 30 november 2007 med 2 220 kr,  
 den 1 december 2007 t.o.m. den 31 december 2007 med 12 834 kr,  
 den 1 januari 2008 t.o.m. den 31 januari 2008 med 12 834 kr,  
 den 1 februari 2008 t.o.m. den 29 februari 2008 med 13 806 kr,  
 den 1 mars 2008 t.o.m. den 31 mars 2008 med 12 834 kr,  
 den 1 april 2008 t.o.m. den 30 april 2008 med 13 320 kr,  
 den 1 maj 2008 t.o.m. den 25 maj 2008 med 10 350 kr,  
 jämte ränta på beloppen enligt 6 § räntelagen från den 27 respektive månad,  
 med början den 27 november 2007, till dess betalning sker.

Regionen har bestritt yrkandena. Regionen har vitsordat att R.A:s månadslön  
 uppgick till 27 900 kr samt förbundets uträkning av mellanskillnaden mellan

R.A:s lön vid avskedandetidpunkten och den sjukpenning han erhållit per månad. I övrigt har inga belopp vitsordats som skäliga. Sättet att beräkna ränta har vitsordats.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

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

## **Läraryrket**

### *Bakgrund*

R.A. är kosovoalban till ursprunget. Han är född och uppvuxen i Pristina, Kosovo. Hans modersmål är albanska. Därutöver talar han serbiska flytande. Under sin tid vid regionen kunde han däremot varken tala eller skriva engelska. Han har en femårig akademisk utbildning från universitetet i Belgrad och är genom den utbildningen diplomerad defektolog. Utbildningen motsvarar, enligt Högskoleverket, 140 högskolepoäng inom ramen för specialpedagogik med inriktning på synhandikapp.

R.A. kom till Sverige som flykting tillsammans med sin hustru år 1992. Han har arbetat som synpedagog i landet i tolv år. Under åren 1996 till 1998 arbetade han som anpassningslärare vid syncentralen Syd i Stockholms län. Mellan åren 1998 och 2003 arbetade han vid syncentralen i Falun som synpedagog och anpassningslärare. Han avslutade båda anställningarna på egen begäran.

Under hans anställning hos regionen har både kollegor och chefer varit nöjda med hans insatser. P.K. var hans chef till maj 2007, då verksamheten omorganiserades och A.M. blev enhetschef. Synenheten hade normalt fyra till fem anställda synpedagoger.

Det har pågått förändringar i verksamheten sedan år 2004 och under R.A:s anställningstid infördes flera nya rutiner och datasystem. Det har funnits flera brister i såväl rutiner som administrativa system.

R.A. arbetade med såväl synsvaga som gravt synskadade brukare samt brukare med flerhandikapp. I R.A:s arbetsuppgifter ingick bl.a. att ta emot besök av brukarna och göra hembesök hos dem, att kartlägga brukarnas behov, att ordinera dem hjälpmedel, samt att träna dem i förflyttnings- och orienteringsteknik och i att använda käpp. Bland arbetsuppgifterna kan också nämnas planerings- och förberedelsearbete, efterarbete som t.ex. journalföring, utbildning och introduktion för grupper, leverantörskontakter samt skötsel av hjälpmedel och annan utrustning. Han hade också hand om de s.k. Daisy-grupperna och uppdaterade de s.k. Daisy-bandspelarna samt hade ett särskilt ansvar för remisshanteringen vid syncentralen.

Under perioden juni 2007 till och med september 2007 var det endast R.A. och G.P. som arbetade som synpedagoger. När R.A. i augusti 2007 återkom från sin sommaresemester arbetade han ensam som synpedagog på arbetsplatsen. I september var visserligen G.P. tillbaka i tjänst, men

underbemanningen var ändå påtaglig. Det kan särskilt framhållas att två brukare hade många träningstillfällen just under augusti och september. Trots underbemanningen utförde R.A. samtliga arbetsuppgifter efter bästa förmåga.

Den 10 september 2007 fick R.A. besked om att han inte fick komma tillbaka till arbetsplatsen. Han blev sedermera avskedad den 15 november 2007 med sista anställningsdag den 25 november samma år.

#### *Kontakter med brukaren A.L.*

I april 2007 genomförde R.A., på uppdrag av kuratorn L.L., ett hembesök hos en ny brukare, A.L., för att kartlägga hennes behov av hjälpmedel. A.L. kom från Bosnien och kunde prata med R.A. på sitt modersmål. Hon berättade vid besöket mycket om sin bakgrund och sin familjesituation. Efter besöket beställde R.A. tid för utprovning av datorutrustning hos företaget Polar Print AB i Malmö.

Några dagar före besöket hos Polar Print AB tog L.L. kontakt med R.A. och anmodade honom att själv köra A.L. till Malmö då A.L. hade önskat detta på grund av rädsla för att åka ensam med främmande män. R.A. motsatte sig att skjutsa A.L., bl.a. av försäkringsmässiga skäl. Frågan togs även upp med chefen P.K., som dock inte tog ställning i frågan. R.A. gav sedan med sig och hämtade den 1 juni 2007 A.L. med en tjänstebil på gatan utanför hennes hem. De besökte sedan företaget Polar Print AB i Malmö.

Under resan tillbaka från Malmö upplyste R.A. A.L. om en folkhögskola där hon kunde få utbildning i bl.a. datorträning. Under resan gjorde A.L. verbala närmanden mot honom. Han förklarade att han var lyckligt gift och inte intresserad. När de återkom till A.L:s hem ville hon att R.A. skulle följa med henne in, vilket han, mot bakgrund av hennes närmanden, vägrade att göra. I stället lämnade han henne på samma plats utanför hennes bostadshus som han hade hämtat henne på. R.A. stannade kvar på platsen tills han såg att hon hade kommit in i huset. Han övervägde att göra en journalanteckning om A.L:s beteende under resan, men valde att inte göra det.

A.L. var berättigad till en s.k. talande klocka. Normalt hade R.A. åkt med den till hennes bostad, men mot bakgrund av vad som hänt under resan från Malmö valde han att i stället skicka klockan till henne.

Efter resan till Malmö hade R.A. telefonkontakt med A.L. om datorutrustningen och utbildningen. Efter sin semester fick han klart för sig att hon inte hade tränat på sin dator. Han pratade därför med henne i telefon om att hon borde fullfölja den beställda utbildningen samt talade om att utrustningen annars kunde komma att dras in i enlighet med reglementet.

Den 10 september 2007 fick R.A. besked om att A.L. hade berättat för L.L. att han skulle ha ofredat henne under resan till och från Malmö den 1 juni 2007. A.L. hade då haft minst tio kontakter med kuratorn efter resan utan att framföra några sådana anklagelser. A.L. saknar enligt förbundet trovärdighet och det finns alternativa förklaringar till hennes beteende.

R.A. har träffat A.L. endast två gånger och han har inte hotat eller kränkt henne.

Med anledning av en anmälan från A.L. inledde polisen en förundersökning, som lades ned.

#### *Kontakter med A.M.*

R.A. upplevde, före avskedandet, att A.M. hade förtroende för honom och att de bemötte varandra på ett trevligt sätt. Hon hade inte sitt kontor i Helsingborg och besökte synenheten endast några få gånger under den aktuella perioden. Varken vid de överläggningar som hölls i september och oktober 2007 med anledning av avstängningen eller vid det tillfälle då ledningen den 26 november 2007 informerade personalen vid synenheten om vad som lades R.A. till last nämndes något om att han skulle ha uppträtt hotfullt mot A.M. R.A. har inte hotat A.M.

#### *Arbetstider och schema*

Normalarbetstiden för synpedagogerna var mellan kl. 07.30 och kl. 16.45 alla dagar utom fredagar då normalarbetstiden slutade kl. 12.30. Ett fastslaget schema tillämpades vid arbetsplatsen, vilket bl.a. innebar följande. Alla synpedagoger hade telefontid varje dag mellan kl. 08.00 och kl. 09.00. Efter telefontiden var administrativ tid inlagd alla dagar utom tisdagar då man hade s.k. teammöten. Dessa möten pågick till kl. 12.00. Administrativ tid var också inlagd efter lunchen. Mellan kl. 10.00 och kl. 11.30 måndagar och torsdagar var det ”drop in” för obokade besök. Under den tidsperiod som är aktuell i tvisten hade R.A. delvis själv hand om detta. Inbokade besök förlades i regel inte efter kl. 15.30. Mellan kl. 09.00 och kl. 10.00 på onsdagar och fredagar var tid avsatt för genomgång av remisser. Som tidigare angetts var detta en av R.A:s särskilda uppgifter.

En halvtimmes lunchrast kunde förläggas inom flexramen kl. 11.30–13.00. Normalt hade R.A. lunchrast mellan kl. 12.00 och kl. 12.30. Kaffepauserna var normalt förlagda till mellan kl. 09.00 och kl. 09.30 samt mellan kl. 15.30 och kl. 15.45. Det hände att R.A. tog paus i sitt rum i stället för att delta i de gemensamma kaffepauserna. Det fanns inget förbud mot att byta ut kafferaster mot egna pauser för att sköta privata engagemang. Det var också tillåtet att ta en kortare paus mellan arbetsuppgifterna.

Vad gäller flexidssystemet har det inneburit en möjlighet för de anställda att arbeta utöver normalarbetstiden även om det inte varit föranlett av någon akut händelse. Det har inte förelegat någon rapporteringsskyldighet för dem som jobbade utöver normalarbetstiden men inom flexidens ram. Det hände inte sällan att det fanns brukare som hade akuta behov. Dessa tog R.A. ofta hand om på fredagseftermiddagarna efter sin ordinarie arbetstids slut.

### *Administrativa system*

Hjälpmedelssystemet Sesam har haft återkommande brister som lett till svårigheter med registreringen i systemet. Dessa brister har arbetsledningen varit medveten om. Det var sekreterarna som skötte registreringen av besök i besöksregistreringssystemet Pasis. Vad som ska antecknas i journalsystemet Munin bedöms av varje vårdgivare för varje enskilt fall. Enligt anvisningarna skulle man dock, av arbetsbesparande skäl, undvika att registrera förhållanden dubbelt. Hade t.ex. ett hjälpmedel registrerats i Sesam behövdes inte någon motsvarande anteckning i Munin. Assistenterna ansvarade för bl.a. beställning och registrering av hjälpmedel.

När en brukare inte längre var berättigad till att vara inskriven vid syncentralen skulle brukaren avregistreras från Pasis. Detta, som är något annat än att avsluta ett ärende i systemet Munin, skötte inte R.A.

Vad gäller rehabiliteringsplaner har ett fortlöpande utvecklingsarbete för att införa sådana pågått inom regionen. Det var dock inte förrän under hösten 2008 som det infördes ett krav på att sådana skulle upprättas.

### *Ärende- och hjälpmedelshantering*

Som synpedagog har R.A. inte haft någon lagreglerad skyldighet att föra journalanteckningar. Han har dock enligt de besked och direktiv som arbetsgivaren lämnat honom uppfattat att han skulle föra journalanteckningar, vilket han också gjort. R.A. har utan dröjsmål dikterat innehållet i anteckningarna på kassetband och lagt banden i en låda för sekreterarna att skriva ut. Det har sedan kunnat dröja innan sekreterarna hunnit skriva in diktaten i systemet. R.A. har alltid signerat inskrivna journalanteckningar, med undantag för dem han inte hann med innan han avstängdes från sin tjänst. Det har inte funnits några regler för hur snabbt signering skulle ske. Journalanteckningarna "lästes" efter två veckor. Därefter kunde de inte ändras. Det var inte ovanligt att journalanteckningar "lästes" innan de hade signerats.

Det är osäkert exakt vilka regler som gällde under R.A:s anställning. T.ex. har den av regionen i målet ingivna Hjälpmedelshandboken uppdaterats löpande fram till september 2009. En vårdgivare skulle i första hand se till att en brukare motiverades och hjälptes till att använda ett hjälpmedel. Om en brukare inte längre kunde, ville eller var motiverad till att använda ett hjälpmedel, skulle det återlämnas.

Vad gäller de 20 ärenden som regionen åberopat görs det sammanfattningsvis huvudsakligen gällande att R.A. inte kan sägas ha brustit vad gäller journalanteckningar, hjälpmedelsregistrering eller hjälpmedelshantering, att det inte har uppstått något fel i lagerstatus eller registrering av hjälpmedel, att kvaliteten på erbjuden rehabilitering varit god och följt praxis samt att det inte har uppstått någon skada eller risk för skada vare sig för brukare eller för regionen.

Trots goda rutiner kan det dock inte uteslutas att R.A. vid något tillfälle brustit i något hänseende. Eventuella brister har inte varit anmärkningsvärda eller mer omfattande än vad som gällt andra vårdgivare. Arbetsledningen har haft en rutin att månatligen göra en kontroll av allt som journalförts i Munin. R.A. har inte före avskedandet medvetandegjorts om att det skulle ha funnits några brister i hans arbete. Detta visar att arbetsgivaren varit nöjd med hans arbete.

#### *Datoranvändning*

R.A. nyttjade sin arbetsdator, liksom Internet, i huvudsak för ändamål som hade med arbetet att göra. Regionen har haft en internetpolicy som tillät privat användning. Den var emellertid otydlig om i vilken omfattning privat användning var tillåten. Det fanns inte heller någon tillräckligt klar uppgift om vad som skulle hända vid överträdelse. Internetpolicyn var inte heller känd vid arbetsplatsen. R.A. har inte vid något tillfälle kritiserats för att ha använt datorn i för stor omfattning eller för fel ändamål. Han har inte heller hört talas om att någon annan fått sådan kritik. Tvärtom rådde en tillåtande attityd vad gällde internet- och e-postanvändning. R.A. utgick från att så länge internetanvändningen inte påverkade hans arbete eller arbetsgivaren negativt var den privata användningen tillåten. Den privata användningen skedde vid naturliga pauser i arbetet eller under tiden han utförde en monoton arbetsuppgift. Internetbesöken påverkade inte hans arbete negativt. De sammanställningar regionen har gjort om hans internetanvändning är missvisande, bl.a. då dessa utelämnar uppgifter om hans arbetsrelaterade internetanvändning. Av de sidor han besökte under perioden från den 21 augusti 2007 till den 10 september 2007 var 178 stycken arbetsrelaterade.

Den privata internetanvändningen har bl.a. bestått i att R.A. genom snabba besök tittat på nyhetssidor för att se om något hänt i Kosovo, där läget var mycket spänt och han har vänner och familj. Han har inte besökt några sidor med olämpligt innehåll, med undantag för ett tillfälle då hans kusin skickade honom ett e-postmeddelande som innehöll en länk till en sida med pornografiskt innehåll. R.A. stängde bilagan omgående och klaggjorde sedan för kusinen att han inte ville ha sådan post i framtiden.

R.A. har inte haft någon omfattande e-postkorrespondens. Han har skrivit, läst eller raderat meddelanden under naturliga pauser och det har inte påverkat hans arbete negativt.

Datainspektionen har i en rapport (2005:3) anført att arbetsgivare bör ha en internet- och e-postpolicy. Av en sådan policy ska det enligt Datainspektionen klart framgå i vilken omfattning den anställde har rätt att använda Internet och e-post för privat bruk och vilka åtgärder som kan bli aktuella om den anställde bryter mot internetpolicyn.

#### *Privat engagemang*

Albulena Impex var ursprungligen en mindre matvarubutik som R.A:s far drev och som förstördes under kriget i Kosovo. Med hjälp av P.KA., som R.A. kommit i kontakt med i sitt arbete som synpedagog, startades företaget



igen år 2000. Det kom då att drivas av R.A:s bror, X.A. Företaget drivs som enskild firma. Det har följaktligen inte hållits några styrelsemöten. R.A. har inte haft någon roll som företagsledare, anställd eller uppdragstagare i företaget och har inte fått några inkomster därifrån. Han gick med på att "på papperet" stå som "CEO" eftersom detta hade föreslagits av P.KA. Denne ansåg att det var en fördel att personer från Sverige angavs som kontaktpersoner. Det var vidare naturligt att involvera R.A. som en länk till X.A., då han kunde albanska och serbiska. Det fanns också känslomässiga artighetskäl till att R.A. "på papperet" hade fått en roll i företaget och också fått kännedomskopior av viss korrespondens.

Det var P.KA. som upprättade den s.k. marknadsplanen som regionen givit in i målet. P.KA. skickade den i form av ett worddokument till R.A. R.A. hjälpte P.KA. att redigera dokumentet på så sätt att texten, som var skriven i större textstorlek än normalt, blev normalstor. Detta tog högst några minuter i anspråk.

Det stämmer att R.A:s telefonnummer och e-postadress till arbetsplatsen angavs som hans kontaktuppgifter i marknadsplanen. Det förespeglades dock inte genom kontaktuppgifterna eller på något annat sätt att regionen hade något med företaget att göra. R.A. lämnade inte sina kontaktuppgifter vid regionen till P.KA. i syfte att dessa skulle användas i företagets material. R.A. hade för övrigt inte fått uppfattningen att det var otillåtet att lämna ut kontaktuppgifterna. Företagets hemsida, där det fanns en länk till marknadsplanen och således till hans kontaktuppgifter, tillkom först efter avskedandet.

Det har hänt att R.A. hjälpt sin bror med sådant som rör dennes företag. R.A. har dock varit öppen med detta på arbetsplatsen och omfattningen av hans insatser har blivit allt mindre under åren.

#### *Situationen efter avskedandet*

Den utredning som regionen genomförde har varit omfattande och integritetskränkande och synes ha haft som enda syfte att hitta för R.A. belastande omständigheter. Regionen har även berett sig åtkomst till, undersökt samt offentliggjort R.A:s privata korrespondens, som innehåller känsliga personliga uppgifter. R.A. fick inte tillfälle att bemöta anklagelserna på ett seriöst sätt innan avskedandet verkställdes.

Regionens agerande dels i samband med avskedandet, dels under rättegången, har orsakat att R.A. drabbats av en psykisk sjukdom. Han har varit sjukskriven sedan avskedandet, med första sjukskrivningsdag den 13 november 2007.

#### *Sammanfattning av grunderna för talan*

Det har inte förelegat laga skäl för avskedande eller saklig grund för uppsägning. Arbetsgivaren har inte fullgjort sin omplaceringsskyldighet. Avskedandet ska därmed ogiltigförklaras. R.A. har också rätt till allmänt skadestånd. R.A. har drabbats av allvarlig och långvarig psykisk sjukdom

som en direkt följd av avskedandet och arbetsgivarens agerande i samband med detta. Han har därför rätt till ekonomiskt skadestånd motsvarande utebliven lön med avräkning för den ersättning som han fått från Försäkringskassan. För det fall R.A. i något avseende får bedömas ha agerat klandervärt ska beaktas dels den höga arbetsbelastningen, dels otydligheten om vilka krav som gällt, dels att arbetsgivaren inte tydliggjort för R.A. att han förväntades agera på ett annat sätt och att han i annat fall riskerade sin anställning. De omständigheter som regionen har åberopat i målet och som inte framgår av det skriftliga beskedet för avskedandet kan inte läggas till grund för detta.

## **Regionen**

### *Allmänt om verksamheten*

Habiliterings- och hjälpmedelsförvaltningen i Region Skåne har fyra verksamhetsområden: barn- och ungdomshabilitering, vuxenhabilitering, hjälpmedelsverksamhet samt syn-, hörsel- och dövverksamhet.

Inom regionen finns fyra synenheter som sysslar med vuxenrehabilitering, nämligen, Helsingborg, Kristianstad, Malmö och Lund. Enhetschef för hela vuxenverksamheten är A.M., som började sin tjänstgöring i maj 2007. Vid vuxenverksamheten finns 35 anställda. Vid synenheten i Helsingborg arbetar nio personer, varav tre synpedagoger, två kuratorer, en optiker och tre läkarsekreterare.

Den omorganisation som skedde den 1 januari 2004, då verksamheten vid ögonklinikerna flyttades till syncentralen vid habiliterings- och hjälpmedelsförvaltningen i Region Skåne, innebar stora förändringar av verksamheten med synskadade. Man arbetade systematiskt med regler, rutiner, utbildningar och uppföljningar.

Den 1 maj 2007 skedde en ny omorganisation av verksamheten. Syncentralen bytte namn till synenheten. Verksamheten renodlades på så sätt att alla vuxna brukare tillhörde vuxenteamet, medan alla barn och ungdomar tillhörde barn- och ungdomsverksamheten. R.A. var placerad vid synenhetens vuxenteam.

En synpedagogs arbetsuppgifter består bl.a. i att utreda en brukares behov samt att tillhandahålla erforderliga stöd- och behandlingsinsatser. Vidare ägnar sig en synpedagog åt ordination och utprovning av hjälpmedel. Arbetet är huvudsakligen självständigt. En synpedagog har också mycket kontakt med brukare. Personer som nyligen drabbats av blindhet är särskilt sårbara och arbete med sådana brukare ställer höga krav på finkänslighet hos synpedagogen. Arbetsgivaren måste ha ett stort förtroende för de anställda synpedagogerna.

Vid arbetsplatsen gällde att de anställda kunde ta en kaffepaus på förmiddagen och en på eftermiddagen, om arbetet tillät. Syftet med detta var bl.a. att de anställda skulle kunna umgås med varandra. Fikapauserna var dock inte någon rast och innebar inte rätt att lämna arbetsstället. De var inte

heller utbytbara mot annan privat aktivitet.

### *Allmänt om de olika datorsystemen*

I en synpedagogs uppgifter ingår också att föra journalanteckningar, upprätta rehabiliteringsplaner samt använda och behärska olika administrativa system. Vid synenheten tillämpas ett besökssystem som kallas Pasis, där brukarbesöken registreras. För journalföring används numera systemet Munin, som började användas år 2005, då ett tidigare system togs ur bruk. Allt journalmaterial som finns i målet har hämtats från Munin. I journalsystemet ska framgå vilka åtgärder som har vidtagits och vilka hjälpmedel som lämnats ut. I systemet Sesam registreras bl.a. ordination av hjälpmedel och där framgår vilka hjälpmedel en brukare har och har haft. Systemet togs i bruk under år 2004.

Vid synenheten har det vid flera tillfällen, bl.a. vid flera teamkonferenser och i 2006 års verksamhetsplan, framförts att rehabiliteringsplaner skulle upprättas beträffande brukarna. Exempelvis informerade R.A. om saken vid en teamkonferens den 16 mars 2004.

Beträffande användningen av dessa system finns rutiner utarbetade och utbildningar har hållits. Bl.a. finns beträffande Sesam en hjälpmedels-handbok på regionens hemsida.

Regionen är enligt dåvarande patientjournalagen (1985:562) och numera patientdatalagen (2008:355) skyldig att föra journal. All personal som arbetar med brukare är skyldig att dokumentera insatserna i en patientjournal i enlighet med gällande lag och Socialstyrelsens föreskrifter.

### *Kränkning av och hot mot en kvinnlig brukare*

A.L. hade nyligen blivit svårt synskadad och sökt sig till synenheten för att få stöd i sin nya livssituation. Hon hade kontakt med R.A. i dennes egenskap av synpedagog. Det första mötet ägde rum då R.A. gjorde hembesök i A.L:s lägenhet. Han frågade ut henne om hennes privatliv. När A.L. sade ifrån uppgav R.A. att sådana frågor ingick i hans befogenhet. A.L. upplevde att R.A. anspelade på sex under hela samtalet.

Efter ungefär en vecka återkom R.A. per telefon med besked om att de skulle åka till Malmö tillsammans för att prova ut hjälpmedel. Han avslag hennes önskemål om att ha med sig någon person som stöd.

Den 1 juni 2007 hämtade R.A. A.L. i en tjänstebil. Under färden till Malmö berättade han bl.a. om sitt eget sexliv och ställde mycket personliga frågor om A.L:s privatliv. Hon upplevde att han krävde att hon skulle delta i en datakurs på ett hotell utanför staden för att hon skulle få en dator som hjälpmedel. R.A. sade att han också skulle närvara ”för att de skulle ha det mysigt”. R.A. kom med otillbörliga sexuella förslag. Efter resan kände sig A.L. djupt kränkt.

Därefter hade R.A. och A.L. telefonkontakt några gånger, varvid R.A. kom med nya sexuella anspelningar, trots A.L:s protester. Vid det sista telefonsamtalet de hade, den 22 augusti 2007, hotade R.A. att ta ifrån henne datorn.

Efter avskedandet har A.L. vid två tillfällen mött R.A., som då kallat henne för hora. Det första tillfället var strax före jul år 2007 och det andra var den 14 februari 2008.

### *Kartläggningen av hur R.A. använde sin arbetstid*

#### Allmänt om kartläggningen

A.L. berättade om vad som hade förevarit för L.L., kurator vid synenheten, som den 4 september 2007 delgav detta för verksamhetschefen A.M. Personalchefen C.F. initierade därefter en utredning. Såväl A.L. som R.A. fick lämna sina versioner av vad som hade hänt. R.A. lämnade motsägelsefulla uppgifter och regionen fann vid en samlad bedömning att R.A. inte var trovärdig. Han avstängdes från arbetet från och med den 12 september 2007.

Då anmälan rörde beteenden med sexuella inslag, bestämdes att en kontroll av R.A:s tjänstedator skulle genomföras för att få klarhet i om R.A. hade besökt porrsidor, vilket är förbjudet för regionens anställda. Utredningen visade att R.A. använde Internet i stor omfattning och granskningen utökades successivt. Den kom att omfatta dels internetanvändningen, dels det e-postsystem som arbetsgivaren tillhandahöll, dels flextidssystemet, dels användningen av systemen Pasis, Munin och Sesam. Utredningen utmynnade i en sammanställning som ger en bild av R.A:s förehavanden under arbetstiden. Vid regionen sparas internetloggar i tre veckor. Kartläggningen avser därför treveckorsperioden från och med den 21 augusti till och med den 10 september 2007.

Sammanfattningsvis visade kartläggningen följande. Av R.A:s arbetstid om 120 timmar under den aktuella treveckorsperioden arbetade han cirka 45 timmar med brukarkontakt. Han besökte 265 internetsidor för privata ändamål, varav en med pornografiskt innehåll. Av 229 e-postmeddelanden var 134 av privat karaktär.

#### Datoranvändning och privat verksamhet

Granskningen av internetanvändningen visade att R.A. har ägnat sig åt omfattande privat internetsurfande och att han besökt minst en hemsida med pornografiskt innehåll. Vidare upptäcktes att han i stor omfattning använt webbaserad privat e-post.

Vid granskningen av e-postanvändningen på R.A:s e-postadress hos regionen framkom att han under arbetstiden har ägnat sig åt omfattande privat e-postkorrespondens och att han aktivt agerat för ett företag i Kosovo, som heter Albulena Impex. Mot den bakgrunden beslöts att R.A:s e-postanvändning skulle kontrolleras även för längre tid tillbaka. E-post från

februari 2006 och framåt kontrollerades. Genom den kontrollen framkom ytterligare tecken på att R.A. har haft en aktiv roll i företaget Albulena Impex.

Av granskningen framgick att R.A. har hanterat, mottagit och skickat en stor mängd e-post, såväl på engelska som svenska, som rör företagets affärer. Det rör sig om meddelanden som tar tid att författa och visar på ett aktivt agerande, som svårligen kan hinnas med under pauser i arbetet. Som bilaga till vissa meddelanden förekommer företagets engelskspråkiga marknadsplan i form av ett word-dokument. Det framgår av dokumentet att R.A. har hanterat det på sin tjänstedator. I marknadsplanen är R.A. angiven som ”CEO” och kontaktperson med angivande av bl.a. telefonnummer och e-postadress till regionen. Även på företagets hemsida har R.A. angivits som kontaktperson med bl.a. telefonnummer och e-postadress som är hänförliga till regionen. Det har förelegat risk för att någon skulle uppfatta att regionen står bakom företaget.

#### Flexitidsanvändning

Vid granskningen av flexitiden fann man att R.A., som själv begärt att få jobba bara till kl. 12.30 på fredagar, systematiskt satt kvar på jobbet därefter och tillgodogjorde sig tid som han sedan tog ut i form av kompensationsledighet. R.A. har således registrerat tid som inte motsvarat arbetad tid då han i stället ägnat sig åt privat verksamhet.

#### *Brister i ärendehantering*

Granskningen av R.A:s förehavanden under arbetstid visade bl.a. att han varit inloggad på Internet samtidigt som det enligt andra administrativa system pågått hembesök eller brukarkontakt. Arbetsledningen fann därför anledning att gå igenom de brukarärenden som R.A. ansvarat för under den aktuella tiden för att kontrollera att brukarna fått erforderlig hjälp. I större delen av de granskade ärendena förelåg det brister. Regionen lägger honom till last att ha brustit i 20 specifika fall.

Det förekommer flera brister i journalföringen. Exempelvis saknas journalanteckningar i flera fall efter t.ex. besök av brukare, liksom utredning om varför hjälpmedel ordinerats. Vidare saknas journalanteckningar om hur uppföljning har gjorts eller om sådan över huvud taget förekommit. Vissa ärenden har avslutats trots att brukaren haft kvarvarande behov av insatser från synenheten. I samtliga ärenden saknas individuell rehabiliteringsplan, vilket strider mot då gällande riktlinjer och hjälpmedelshandboken. R.A. har i flera fall underlåtit att signera journalanteckningar, med följd att dessa blivit låsta för redigering. R.A. har inte heller följt reglerna för hjälpmedelshanteringen.

#### *Hot mot chef*

R.A. har vid två tillfällen uttryckt sig hotfullt och kränkande gentemot enhetschefen A.M. Den 12 juni 2007 gav han uttryck för att det inte var hennes sak att titta i personalens schema och han uttalade att hon skulle passa

sig ”jävligt noga” eftersom han hade kontakter både internt och externt. Han uppgav också att han hade fått chefer avsatta förut. A.M. upplevde honom som mycket hotfull. Det andra tillfället inträffade den 28 juni 2007. Även denna gång ansåg han att det inte var A.M:s sak att titta i schemana. Han brusade upp och placerade därefter sina fötter på ett bord och sade att han gjorde vad han ville. R.A:s beteende är oacceptabelt på en arbetsplats.

#### *Sammanfattning av grunderna för bestridandet*

Regionen har haft laga skäl för att avskeda R.A. då han grovt brutit mot sitt anställningsavtal genom att hota och kränka en kvinnlig brukare med otillbörliga sexuella inslag, att hota en chef, att under arbetstid använda arbetsgivarens datorutrustning för privat verksamhet, vilket innefattat ett besök på en hemsida med pornografiskt innehåll, att för egen vinning och till skada för regionen registrera tid som inte motsvarat arbetad tid samt att underlåta att följa gällande regler och anvisningar för dels journalföring, dels hantering och registrering av hjälpmedel. Han har också systematiskt använt sig av regionens e-post och telefonnummer som kontaktuppgifter för sin privata verksamhet.

Skulle Arbetsdomstolen finna att laga skäl för avskedande inte förelegat görs gällande att saklig grund för uppsägning förelegat. Omständigheterna var sådana att det inte skäligen kunde krävas att regionen skulle försöka bereda R.A. annan anställning hos sig. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att allmänt skadestånd ska utgå ska detta jämkas betydligt på grund av medvällande från R.A:s sida.

Yrkandet om ekonomiskt skadestånd till R.A. bestrids även av följande skäl. R.A. har varit sjukskriven från november 2007 och är så alltjämt. Han har under sjukskrivningen erhållit ersättning från Försäkringskassan. Han har således fått den kompensation som en sjukskriven arbetstagare normalt erhåller. Han har inte stått till arbetsgivarens förfogande under denna tid och är därmed inte heller berättigad till någon lön för den tiden. Det saknas ett adekvat orsakssamband mellan R.A:s sjukdom och avskedandet av honom. Han har inte lidit någon ekonomisk skada för vilken regionen är ersättningsskyldig.

#### **Domskäl**

##### *Twisten*

R.A. anställdes i juli 2003 som synpedagog vid ögonkliniken vid Helsingborgs lasarett. Verksamheten övergick den 1 januari 2004 till regionen. R.A. var placerad vid syncentralen, sedermera synenheten, i Helsingborg. Han avskedades från sin anställning den 15 november 2007.

Twisten gäller om regionen hade laga skäl för avskedandet eller om det i vart fall förelegat saklig grund för uppsägning.

### *Kort om parternas ståndpunkter i tvisten*

Regionen har gjort gällande att R.A. grovt åsidosatt sina åligganden i anställningen och att därför skäl för avskedande föreläggat. Regionen har sammanfattningsvis åberopat följande händelser och omständigheter.

R.A. har

- vid upprepade tillfällen hotat och kränkt en kvinnlig brukare med otillbörliga sexuella inslag,
- systematiskt under arbetstid använt arbetsgivarens datorutrustning för privat verksamhet, vilket innefattat ett besök på en hemsida med pornografiskt innehåll, och därtill använt sig av regionens e-postadress och telefonnummer som kontaktuppgift för sin privata verksamhet,
- registrerat tid som inte motsvarat arbetad tid då han i flexitidssystemet registrerat plustid när han i själva verket arbetat med privat verksamhet,
- inte följt de regler och anvisningar som gällt dels journalföring av patientuppgifter, dels hantering och registrering av hjälpmedel samt
- agerat hotfullt mot sin chef vid två tillfällen.

Skulle Arbetsdomstolen finna att laga skäl för avskedande inte föreläggat har regionen gjort gällande att saklig grund för uppsägning har föreläggat. Omständigheterna har enligt regionen varit sådana att det inte skäligen kunnat krävas att regionen skulle försöka bereda R.A. annan anställning hos sig.

Förbundet har gjort gällande att det inte funnits laga skäl för avskedande och inte heller saklig grund för uppsägning av R.A. Förbundet har bestritt de ovan nämnda av regionen åberopade händelserna och omständigheterna och har anfört i huvudsak följande. R.A:s agerande i olika sammanhang har inte avvikit från vad som – utan särskilt påpekande från arbetsgivaren – får anses godtagbart. Regionen har inte upplyst honom om att visst agerande eller vissa brister skulle kunna leda till att han riskerade sin anställning. De omständigheter som regionen åberopat i målet och som inte framgår av det skriftliga beskedet för avskedandet kan inte läggas till grund för avskedandet. Regionens agerande, dels i samband med avskedandet, dels under rättegången, har orsakat att R.A. drabbats av en psykisk sjukdom. R.A., som varit sjukskriven sedan den 13 november 2007, har därför rätt till ekonomiskt skadestånd motsvarande mellanskillnaden mellan vad han erhållit från Försäkringskassan och vad han hade erhållit i lön om han inte skilts från sitt arbete.

Regionen har bestritt att R.A. skulle ha lidit någon ekonomisk skada för vilken regionen är ersättningskyldig och har anfört att adekvat orsaks-samband mellan R.A:s sjukdom och avskedandet av honom saknas.

### *Utredningen*

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På förbundets begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med R.A. Därutöver har på förbundets begäran vittnesförhör hållits med brukaren A.L., kuratorn L.L., G.P., tidigare synpedagog vid synenheten, M.G., B.N. och K.M., samtliga sekreterare vid

synenheten, M.L-S. och B.W., båda medicinska sekreterare vid synenheten, K.R., kurator och tidigare brukare vid synenheten, M.T., överläkare vid ögonkliniken och konsultläkare vid synenheten i Helsingborg, P.L., tekniker hos företaget Polar Print AB i Malmö, E.V., regionombudsman hos Lärarförbundet, M.A., brukare vid synenheten, S.P., brukare vid synenheten, P.K.A., tidigare brukare samt engagerad i företaget Albulena Impex, IT-experten L.J. samt överläkaren T.H.

På regionens begäran har vittnesförhör hållits med brukaren A.L., kuratorn L.L., A.M., enhetschef för synenhetens vuxenteam, P.K., enhetschef för synenhetens barn- och ungdomsteam, C.F., personalchef vid förvaltningen Habilitering och Hjälpmedel, M.L., teamchef vid regionens IT-avdelning, H.H., verksamhetschef för syn-, hörsel- och dövverksamheten, samt P-O.S., förvaltningschef vid Psykiatri Skåne.

Parterna har åberopat omfattande skriftlig bevisning.

Arbetsdomstolen prövar först vilka omständigheter som får läggas till grund för bedömningen av om arbetsgivaren haft rätt att skilja R.A. från hans anställning.

*Vilka omständigheter får läggas till grund för bedömningen?*

Förbundet har anfört att de omständigheter som regionen åberopat i målet och som inte framgår av det skriftliga beskedet om skälen för avskedandet inte kan läggas till grund för bedömningen. Förbundet har vid huvudförhandlingen inte på något entydigt sätt redogjort för vilka omständigheter som därvid avses. Det synes dock handla om bl.a. påståendet från regionen att R.A. dröjt med att signera vissa journalanteckningar.

Enligt 19 § tredje stycket och 9 § anställningsskyddslagen är arbetsgivaren skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för ett avskedande respektive en uppsägning. De uppgifter som en arbetsgivare lämnar i enlighet med nämnda bestämmelser får i princip den verkan att andra omständigheter än de uppgivna inte med framgång kan åberopas vid domstol. I förarbeten och rättspraxis har det ansetts att arbetsgivaren i viss utsträckning kan åberopa även andra omständigheter än dem 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).

Regionen har, såvitt framkommit, i det skriftliga beskedet till R.A. som skäl för avskedandet angett att R.A. *dels* kränkt och hotat en kvinnlig brukare med otillbörliga sexuella inslag, *dels* använt arbetsgivarens datorutrustning på ett otillåtet sätt som innefattat omfattande privat användning och besök på hemsidor med pornografiskt innehåll, *dels* allvarligt brustit i reglerna för journalföring av patientuppgifter, *dels* brustit i att följa gällande regler i fråga om att hantera och registrera hjälpmedel för synskadade, *dels* för egen vinning och till skada för arbetsgivaren registrerat tid som inte motsvarar faktiskt arbetad tid *samt dels* uppträtt hotfullt mot chef och medarbetare.



Enligt Arbetsdomstolens mening ligger de omständigheter som regionen anfört vid huvudförhandlingen i linje med vad som angetts i avskedandebeskedet på ett sådant sätt att de får läggas till grund för bedömningen av om det förelegat skäl för avskedande eller uppsägning.

Arbetsdomstolen kommer att under skilda avsnitt behandla de omständigheter som regionen har lagt R.A. till last som grund för avskedandet. Därefter kommer domstolen att i ett sammanfattande avsnitt ta ställning till om omständigheterna varit sådana att det funnits laga skäl att skilja honom från anställningen.

#### *Påståendet om hot mot och kränkning av en brukare*

Regionen har påstått att R.A. vid upprepade tillfällen hotat och kränkt brukaren A.L. samt att det i förfarandet funnits otillbörliga sexuella inslag. Enligt regionen ska R.A. på ett olämpligt sätt ha anspelat på sex vid ett första hembesök hos A.L. Vidare har regionen påstått att R.A. under en bilfärd som han gjorde med henne den 1 juni 2007 till och från ett företag i Malmö som tillhandahåller datorutrustning bl.a. berättade om sitt eget sexliv och kom med otillbörliga sexuella förslag. Därutöver påstås att R.A. vid telefonsamtal med A.L. ska ha gjort ytterligare oönskade sexuella anspelningar. Slutligen har regionen gjort gällande att R.A. vid två tillfällen efter avskedandet då han träffat på A.L. har ropat ”hora” efter henne.

Förbundet har bestritt att R.A. har kränkt eller hotat A.L.

R.A. och A.L. har vid huvudförhandlingen lämnat olika och oförenliga versioner av händelseförloppen. R.A. har i alla delar bestritt vad som lagts honom till last.

A.L. har uppgett följande om de två tillfällena efter avskedandet då R.A. enligt regionen har träffat på A.L. och kallat henne för ”hora”. Hon befann sig ute i rörelse med väninnor då en förbipasserande man sade det bosniska ordet för ”hora”. Väninnorna beskrev mannen bl.a. som lång med mörkt hår. Hon misstänker att det var R.A. men vet inte säkert.

Av A.L:s uppgifter framgår att hon inte säkert vet att den man som hon påstått skulle ha uttalat ordet ”hora” var R.A. Någon annan bevisning än hennes uppgifter till stöd för att han skulle ha sagt det som påstås har inte förts fram. Påståendena är alltså inte styrkta.

Vad gäller regionens påståenden i övrigt i denna del står A.L:s ord mot R.A:s. A.L. har uppgett att hon berättade om vad som hände under resan till Malmö för såväl sin pojkvän som för en väninna. Dessa har dock inte hörts i målet.

Parterna har uppehållit sig en del bl.a. vid vad som föregick bilresan till Malmö och hur det kom sig att R.A. själv skjutsade A.L. dit. Det är ostridigt att det avviker från sedvanliga rutiner att en synpedagog skjutsar en brukare i tjänsten. Parternas resonemang synes bygga på tanken att den som var pådrivande till den gemensamma färden är minst trovärdig när det gäller

beskrivningen av händelseförloppet under resan. R.A. har uppgett att han var tveksam till att skjutsa A.L., att saken hade diskuterats vid synenheten och att kuratorn L.L. ville att han skulle skjutsa A.L. R.A:s uppgifter får stöd av vittnesförhör med flera av arbetskamraterna vid synenheten, bl.a. K.R., samt av det förhållandet att han själv i en journalanteckning den 10 maj 2007 uttryckt sin tveksamhet till att skjutsa A.L. L.L. har uppgett bl.a. att hon inte har något klart minne av diskussionen. Enligt Arbetsdomstolens mening ger utredningen inte vid handen att den gemensamma bilfärden skulle ha initierats av R.A.

Arbetsdomstolen finner vidare att A.L:s vittnesmål inte är sådant att hennes uppgifter kan ges en större tyngd än R.A:s. Inte heller vad som i övrigt framkommit ger anledning att sätta hennes uppgifter framför hans om vad som utspelat sig mellan dem under hembesöket och bilfärden.

Sammantaget finner Arbetsdomstolen alltså att det inte är styrkt att R.A. har kränkt eller hotat A.L., vare sig vid hembesöket, under bilresan till Malmö eller därefter.

#### *Påstådda hot mot chef*

Regionen har gjort gällande att R.A. hotat enhetschefen för synenhetens vuxenteam, A.M., vid två tillfällen. Förbundet har bestritt att R.A. uttalat några hot mot henne eller annars uppträtt hotfullt.

A.M. har berättat följande om de påstådda hoten. Hon började sitt arbete som enhetschef i maj 2007. Hon lade då märke till bl.a. att synpedagogerna hade mycket administrativ tid inplanerad på bekostnad av brukarkontakter. Under juni kontaktade hon synpedagogerna med anledning av vissa förändringar som hon ville skulle göras i verksamheten. Efter ett teammöte den 12 juni, där hon hade informerat om förändringarna, bad R.A. att få tala med henne. R.A. uppträdde vid samtalet hotfullt och sade att hon skulle "passa sig jävligt noga", att han hade kontakter både externt och internt och att han tidigare hade fått chefer avsatta. Vid ett senare tillfälle hade hon sett i R.A:s schema att en hel eftermiddag var bokad för ett möte med en leverantör. När hon tog upp saken med R.A. uppgav han att han kände sig trängd av henne och att han upplevde att hon inte litade på personalen utan tittade i deras scheman. Han var inte hotfull denna gång men uppträdde väldigt otrevligt mot henne. Han lade upp fötterna på bordet och sade att han kunde sitta så i två timmar och att hon inte kunde göra något åt det. Hon berättade inte om händelserna för sin chef men dock för sin mentor.

R.A. har i förhöret med honom helt förnekat att han skulle ha uppträtt och uttalat sig på det sätt som A.M. har uppgett. Även i denna del står alltså ord mot ord. Någon ytterligare bevisning till stöd för vad som lagts R.A. till last har inte åberopats av regionen. Arbetsdomstolen finner att det mot R.A:s nekande inte är styrkt att han agerat så som regionen har påstått.

#### *Internetanvändning och privat verksamhet*

### Allmänt

Regionen har lagt R.A. till last att han systematiskt under arbetstid använt sig av Internet och e-post för ändamål som inte varit arbetsrelaterade. I detta sammanhang har regionen även gjort gällande att R.A. i flexitidssystemet registrerat tid, som kunnat omsättas i kompensationsledighet, när han i själva verket inte arbetat utan sysslat med privata angelägenheter.

Det som regionen i denna del lagt R.A. till last kan – som Arbetsdomstolen uppfattat det – delas in i huvudsakligen tre delar, nämligen dels att han besökt en hemsida med olämpligt innehåll, dels att han till skada för regionen under sin arbetstid rent allmänt använt datorn till annat än arbete, dels att han i det sammanhanget sysslat med göromål för ett privat företag och då bl.a. använt sig av regionens e-postadress och telefonnummer som kontaktuppgifter.

### Internetsidor med olämpligt innehåll

Förbundet har vidgått att R.A. en gång besökt en hemsida med pornografiskt innehåll. R.A. har berättat följande om denna händelse. Han fick vid ett tillfälle från sin kusin ett e-postmeddelande med en länk till en internetsida som innehöll hans eget namn. Han öppnade länken och då han insåg att hemsidan var av pornografisk natur stängde han den genast. Han skickade ett svarsmeddelande till kusinen med innebörden att denne borde skämmas. Senare ringde han också och sade till sin kusin att han inte fick skicka sådant material.

R.A:s uppgifter går väl ihop med de e-postmeddelanden som har åberopats och någon utredning som motsäger hans berättelse har inte förts fram. Enligt Arbetsdomstolens mening framstår det inträffade som ett misstag från R.A:s sida och en klar engångsföreteelse.

### Privat datoranvändning m.m. under arbetstid

Arbetsdomstolen går härfter över till regionens påståenden om att R.A. till skada för regionen ägnat sig åt annat än arbete under arbetstid. Regionen har i denna del även gjort gällande att R.A. stannat kvar på arbetet efter normalarbetstidens slut och därigenom tillgodogjort sig flexitid trots att han under den tiden inte arbetat utan sysslat med privata angelägenheter.

Regionen har till stöd för sina påståenden åberopat omfattande skriftlig bevisning, bl.a. sammanställningar av internetloggar och e-postmeddelanden. Dessa innehåller för perioden den 21 augusti–10 september 2007 bl.a. en redovisning dag för dag av vilka internetsidor som har besökts och vilka meddelanden som skickats och när så skett. Vidare har sammanställningar av inte arbetsrelaterad e-postkorrespondens även från tidigare år åberopats.

Regionen har i sammanhanget framhållit att regionen haft en internetpolicy och, som det får uppfattas, ansett att R.A:s handlande inte stått i överensstämmelse med denna. I policyn anges bl.a. följande. ”Liksom för telefon är det accepterat att anställda använder e-post och Internet för privata

skäl när så är nödvändigt. Detta förutsätter att denna användning sker med sunt förnuft och vetskap om var gränsen går mellan bruk och missbruk. Det är t ex inte tillåtet att ladda ned film, musik och multimedieprodukter för privat bruk, besöka webbplatser med olagligt innehåll eller webbplatser som Region Skåne ej önskar bli förknippat med, t ex pornografiska sidor.”

Förbundet har ifrågasatt om policyn alls var känd på arbetsplatsen. R.A. har berättat att han inte blivit informerad om den i samband med anställningen och att han inte heller därefter fått klart för sig att det funnits en sådan innan avskedandeförfarandet inleddes. Hans uppgifter om att policyn inte var känd på arbetsplatsen överensstämmer med vad andra arbetstagare vid synenheten har berättat, bl.a. K.M., B.N. och G.P. Av det som dessa, liksom R.A. och andra anställda, har uppgett framgår att den allmänna meningen tycks ha varit att privat användning av Internet och e-post förekom och accepterades av arbetsgivaren. I alla händelser framgår det, som också förbundet framhållit, även av policyn att det åtminstone i viss utsträckning var tillåtet att använda Internet och e-post även för inte arbetsrelaterade ändamål.

Med undantag för den sida av pornografiskt innehåll som behandlats ovan synes R.A:s privata internetanvändning ha avsett sidor som innehållsmässigt får betraktas som oförargliga, såsom portaler för privat e-post, nyhetssidor och annonssidor. Internetpolicyn kan således knappast, även om den skulle ha varit känd, i och för sig ha utgjort något hinder mot att besöka dessa sidor.

Kritiken från regionens sida i den här delen har emellertid i huvudsak tagit sikte på själva omfattningen av användningen och att R.A. därigenom utnyttjat arbetstiden till annat än sina arbetsuppgifter. Här har regionen framför allt hänvisat till de ovan nämnda sammanställningarna. Såväl från regionens som från förbundets sida har åberopats muntlig bevisning om vilka slutsatser som kan dras av dessa sammanställningar. R.A. har berättat om sin internetanvändning på ett sätt som huvudsakligen överensstämmer med vad förbundet gjort gällande sakframställningsvis. Det går enligt Arbetsdomstolens mening inte att av den bevisning som har lagts fram få någon klar uppfattning om omfattningen av R.A:s privata datoranvändning och följaktligen inte heller om vilken tid den har tagit i anspråk. Den bilden har dock framträtt att han i en inte obetydlig omfattning hanterat privat e-post och besökt hemsidor som inte varit arbetsrelaterade samt att detta skett också på sådana tider som gett överskott av flexitid.

Det kan dock samtidigt noteras att internetanvändningen uppenbarligen inte haft sådan inverkan på R.A:s arbete att det tilldragit sig uppmärksamhet hos arbetsledningen. Det har nämligen inte framkommit att R.A. fått några påpekanden om sin internetanvändning och för övrigt inte heller om att han inte skulle fullgöra sina arbetsuppgifter. Till detta kommer det intryck som förmedlats av andra anställda som hörts i målet, bl.a. de ovan nämnda liksom även t.ex. M.L-S., nämligen att R.A. arbetade mycket och var snabb och effektiv.

Sammanfattningsvis kan den slutsatsen dras att regionen utifrån sin uppfattning om vad som är acceptabelt på arbetsplatsen i fråga om att ägna arbetstid åt privata angelägenheter – rent allmänt och med hjälp av arbetsgivarens

utrustning för Internet och e-post – kan ha haft orsak att kritisera R.A. Samtidigt kan, som anförts ovan, konstateras att någon sådan kritik inte hade framförts till honom innan avskedandeförfarandet inleddes.

#### Datoranvändning i samband med ett privat företag

Den tredje aspekten av R.A:s datoranvändning som regionen uppehållit sig vid är de meddelanden som har samband med företaget Albulena Impex i Kosovo. Det har framkommit att företaget härrör från en tidigare familjeägd verksamhet och att numera R.A:s bror har en avgörande del i driften. Vidare har framkommit att P.KA., som är synskadad och som kommit i kontakt med R.A. i hans egenskap av synpedagog, på konsultbasis och efter att själv ha tagit initiativet till det, varit behjälplig med att bygga upp verksamheten.

Regionen har gjort gällande att R.A. har en central roll i företaget och har lagt honom till last att han på arbetstid, med hjälp av regionens datorutrustning och med utnyttjande av sina kontaktuppgifter hos regionen, aktivt agerat för företagets räkning.

Av utredningen framgår bl.a. att R.A. i sin dator hanterat många e-postmeddelanden med anknytning till företaget och att han från sin e-postadress vid regionen skickat flera meddelanden i vilka han framstod som företrädare för företaget. Av utredningen framgår också att R.A. mottagit ett word-dokument, vilket han redigerat i sin arbetsdator. Word-dokumentet var en s.k. marknadsplan för företaget och i denna angavs R.A. som ”CEO” och hans e-postadress och telefonnummer vid regionen har angetts i hans kontaktuppgifter.

Förbundets inställning är att R.A. inte haft någon formell roll alls i företaget och att han endast stått som ”CEO” på papperet. I linje med inställningen till vad som lagts R.A. till last i det föregående avsnittet har förbundet också framhållit att det inte rört sig om någon i tid omfattande hantering. Förbundet har också betonat att hanteringen till viss del skett under raster och andra naturliga pauser i arbetet. R.A. har bekräftat det sagda i sitt förhör. Han har vidare beskrivit sig själv bl.a. som en mellanhand och uppgett att det ibland gått till så att P.KA. författade meddelanden på engelska och skickade dem till R.A. som sedan endast vidarebefordrade dem till andra personer från sin e-postadress vid regionen. Anledningen till detta förfarande var, enligt vad R.A. berättat, att P.KA. tyckte att det såg bra ut och stärkte förtroendet för verksamheten att en kosovoalban i Sverige stod bakom företaget. R.A. har också betonat att han själv inte kunde engelska. P.KA. har vid förhör med honom i allt väsentligt bekräftat R.A:s uppgifter.

Arbetsdomstolen finner att det inte är visat att R.A. i den utsträckning som regionen gjort gällande aktivt arbetat för företagets räkning. Vidare får hans uppgifter om att han inte innehaft någon formell position i företaget godtas. Det får däremot antas att R.A. kände till att han angavs som ”CEO” och kontaktperson i marknadsplanen och att hans e-postadress hos arbetsgivaren angavs i hans kontaktuppgifter. Det är vidare klart att han faktiskt låtit en stor mängd meddelanden som avsett företagets verksamhet passera till och från hans arbetsdator. Det har därmed funnits en risk för att företaget kunnat

framstå som på något sätt förknippat med regionen. Detta gäller inte minst de meddelanden där hans namn, titel och kontaktuppgifter hos regionen funnits med under själva meddelandetexten. Enligt Arbetsdomstolens uppfattning finns det skäl att här kritisera R.A:s handlande.

#### *Påståenden om brister i ärende- och hjälpmedelshantering*

Regionen har gjort gällande att R.A. åsidosatt sina åligganden i anställningsavtalet genom att inte följa de regler och anvisningar som gällt dels journalföring av patientuppgifter, dels hantering och registrering av hjälpmedel. Regionen har beskrivit hur R.A. handlagt 20 särskilt åberopade ärenden och vad som i hanteringen lagts honom till last. Det har rört sig om att det saknats journalanteckningar efter t.ex. besök av brukare och utredning om varför hjälpmedel ordinerats. Regionen har också anmärkt på att det inte i något ärende upprättats någon s.k. rehabiliteringsplan samt att R.A. dröjt med att signera gjorda anteckningar. Därutöver har regionen ifrågasatt vissa av R.A:s gjorda bedömningar i fråga om att ordinera hjälpmedel och anfört att han i flera fall gjort en otillräcklig utredning innan ordination skett.

Förbundet har inte ifrågasatt att det ålegat R.A. att föra journaler. Förbundet har gjort gällande att han uppfyllt sina skyldigheter i det avseendet liksom även när det gäller hjälpmedelshanteringen. Eventuella brister hos R.A. i dessa hänseenden har enligt förbundet inte varit mer omfattande eller framträdande än för andra arbetstagare som haft motsvarande skyldigheter.

Det är givetvis viktigt i en verksamhet som den vid synenheten att det sker en kontinuerlig och korrekt dokumentation i ärendena. Detta är betydelsefullt bl.a. för att alla som har anledning att befatta sig med ett ärende ska kunna utan svårighet ta del av vad som hänt och vilka överväganden som gjorts även om han eller hon inte sedan tidigare är insatt i ärendet. Av utredningen, inte minst den omfattande skriftliga bevisningen i form av bl.a. anteckningar från s.k. teammöten, framgår att de olika systemen för dokumentation förändrats över tiden och att de fortlöpande diskuterats såväl till form som till innehåll. Några instruktioner eller riktlinjer som på något mer entydigt sätt anger det närmare innehållet i vad som ska dokumenteras och hur de olika systemen i det avseendet ska hanteras i förhållande till varandra har inte presenterats. Tvärtom framskyntar i utredningen, t.ex. i anteckningar från ett arbetsgruppsmöte den 7 november 2005, att journalföringen inte sköts på ett enhetligt sätt. Bedömningen av om R.A. skött journalföring och hjälpmedelshantering på ett acceptabelt sätt måste göras med dessa utgångspunkter.

De 20 ärenden som åberopats av regionen har i detalj gått igenom vid huvudförhandlingen och har kommenterats av R.A. Arbetsdomstolen finner inte anledning att närmare redovisa denna detaljgranskning utan anser det vara tillräckligt att – bl.a. genom enstaka exempel – belysa några av de slutsatser som utredningen i denna del föranlett.

Av utredningen har framkommit att det i flera ärenden förekommer oförenliga uppgifter i de olika datasystemen, bl.a. bestående i att det i journalsystemet Munin är antecknat att någon åtgärd vidtagits med ett

hjälpmedel men att motsvarande anteckning saknas i hjälpmedelssystemet Sesam. R.A. har berättat bl.a. att det förekommit problem med Sesam, vilket skulle kunna förklara att vissa gjorda anteckningar inte syns i det systemet.

Andra konstaterade brister på överensstämmelse mellan de olika data-systemen består i att besök registrerats som genomförda i besöksregistreringssystemet Pasis medan det saknas anteckningar om besöket i journal-systemet Munin. R.A. har i den delen berättat att det förekommit att planerade besök blivit inställda utan att de avregistrerats. Beträffande ett fall (ärende nr 7) har han uppgett att han inte har något minne av saken, men att det kan vara så att besöket genomförts utan att någon journalanteckning gjordes. Detta kan i sin tur, enligt vad R.A. vidare har uppgett, kanske bero på att bandet som han dikterat in journalanteckningen på förekommit innan den skrivits in i systemet av någon av sekreterarna.

Vad gäller frågan om det förelegat krav på synpedagogerna att upprätta rehabiliteringsplaner har A.M. uppgett att sådana skulle göras redan från årsskiftet 2004/2005 och att så också skett i de flesta fall. G.P., som arbetat som synpedagog vid synenheten under åren 2006–2008, har däremot uppgett att hon inte känner till att man skulle ha upprättat några särskilda rehabiliteringsplaner. Inte heller M.G., som arbetat som synpedagog vid syncentralen under en period fram till maj 2007, har något klart minne av att rehabiliteringsplaner upprättats. Den skriftliga utredningen ger närmast vid handen att det visserligen under en lång tid funnits en strävan att planer av det här slaget ska göras för varje brukare, men att dessa ännu inte hade förverkligats medan R.A. hade kvar sitt arbete.

Det har inte framkommit att någon brukare skulle ha lidit någon skada på grund av de påstådda bristerna i journalföringen och hjälpmedelshanteringen. Det har inte heller ens påståtts att någon brukare riktat klagomål mot R.A:s handläggning av ärendena. Tvärtom har flera brukare vid huvudförhandlingen vittnat om att de varit nöjda med den vård de fått av R.A. Det har inte heller framkommit att någon av de andra anställda vid synenheten klagat på R.A:s hantering av journaler eller hjälpmedel. Inget har heller framkommit som tyder på att någon av de synpedagoger som övertagit R.A:s ärenden sedan han skilts från arbetet skulle ha haft några svårigheter att fortsätta handläggningen till följd av brister i den tidigare hanteringen. I målet har inte heller presenterats någon utredning som visar att andra synpedagoger vid synenheten på något avgörande sätt skött journalföring och hjälpmedelshantering annorlunda än R.A. Slutligen kan konstateras att arbetsledningen uppenbarligen inte tidigare, i samband med sådana sedvanliga genomgångar av verksamheten som får förutsättas ha skett eller annars, tycks ha funnit anledning att särskilt uppmärksamma R.A. på fel i hans ärendehantering.

Sammanfattningsvis visar utredningen beträffande handläggningen av de 20 ärendena att det i vissa fall visserligen förekommer oförenliga uppgifter i de olika datasystemen. Arbetsdomstolen finner emellertid att det inte med någon säkerhet har gått att fastställa vad dessa avvikelser beror på och om de över huvud taget är hänförliga till R.A. Det saknas vidare utredning om vilken standard som ansetts godtagbar vid arbetsplatsen och det är därmed

inte visat att R.A:s ärendehantering uppvisat andra eller större brister än övriga synpedagogers.

*Har grund för avskedande alternativt uppsägning förelegat?*

Enligt 18 § anställningsskyddslagen får avskedande ske, om arbetstagaren har grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Ett avskedande får ske endast i flagranta fall. Det ska vara fråga om ett sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte rimligen ska behöva tålas i något rättsförhållande.

När det gäller bedömningen av om misskötsamhet i arbetet utgör saklig grund för uppsägning enligt 7 § anställningsskyddslagen bör enligt förarbetsuttalanden bedömningen inte så mycket inriktas på vad som har förekommit i det särskilda fallet utan mer på de slutsatser om arbetstagarens lämplighet som kan dras från det inträffade (prop. 1973:129 s. 124 f. och prop. 1981/82:71 s. 65). Detta innebär att uppsägning som regel inte kan göras enbart till följd av något enstaka fall av misskötsamhet, slarv eller olämpligt uppträdande om inte förseelsen är så allvarlig att arbetstagaren därigenom måste anses ha visat sig klart olämplig för sitt arbete.

Det åligger vidare en arbetsgivare att erinra en arbetstagare om att ett missförhållande enligt arbetsgivarens uppfattning har betydelse för anställningsförhållandets bestånd. Lagstiftarens tanke är att en uppsägning inte ska framstå som överraskande eller omotiverad och därför bör tillsägelser och varningar ingå som ett led i arbetsgivarens handläggning av företeelser på arbetsplatsen som kan leda till uppsägning (se prop. 1973:129 s. 125 och 1981/82:71 s. 125).

Arbetsdomstolen har i det föregående funnit att regionen inte styrkt sina påståenden om att R.A. kränkt eller hotat brukaren A.L. och inte heller att han hotat sin chef A.M. Dessa omständigheter kan således inte ligga till grund för ett avskedande eller en uppsägning.

Det som i övrigt har lagts R.A. till last är, som det har framträtt genom den framlagda utredningen, allmänt sett inte av den karaktären att det enligt Arbetsdomstolens mening kan berättiga ett avskedande. Omständigheterna har inte heller varit sådana att det som åberopats utan vidare kan läggas till grund för en uppsägning. Som anförts ovan har det inte framkommit att regionen före avskedandet erinrat R.A. om att hans agerande i olika hänseenden sågs som uttryck för sådana missförhållanden som enligt regionens uppfattning kunde ha betydelse för anställningen. Inte heller det handlande som Arbetsdomstolen funnit anledning att direkt kritisera R.A. för, nämligen det som har samband med det privata företaget, är sådant att det kunnat motivera en uppsägning utan att han getts möjlighet att rätta sig.

Det har således inte förelegat ens saklig grund för en uppsägning av R.A. Avskedandet av honom ska därför förklaras ogiltigt.



### *Skadestånd*

Arbetsdomstolen har funnit att det inte förelegat grund för att avskeda R.A. Regionen ska därför åläggas att betala ett allmänt skadestånd för det obefogade avskedandet. Arbetsdomstolen, som inte finner skäl att jämka det allmänna skadeståndet på grund av medvållande från R.A:s sida, bestämmer detta till 125 000 kr.

Förbundet har vidare yrkat att Arbetsdomstolen ska ålägga regionen att betala ekonomiskt skadestånd motsvarande utebliven lön med avräkning av vad R.A. uppburit i sjukpenning. Till stöd för yrkandet har förbundet gjort gällande att R.A. som en direkt följd av avskedandet och arbetsgivarens agerande i samband med detta drabbats av allvarlig och långvarig psykisk sjukdom.

Regionen har bestritt yrkandet om ekonomiskt skadestånd och har anfört att R.A. till följd av sjukskrivningen inte stått till arbetsgivarens förfogande. Det saknas vidare enligt regionen ett adekvat orsakssamband mellan R.A:s sjukdom och avskedandet av honom.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

En arbetstagare som är sjukskriven under tid då han eller hon borde ha fått lön från arbetsgivaren men inte fått sådan, t.ex. på grund av ett avskedande utan laga skäl, är i princip inte berättigad till ekonomiskt skadestånd för motsvarande tid. Han eller hon kan nämligen som regel inte anses stå till arbetsgivarens förfogande under den ifrågasatt perioden och arbetsgivaren har då inte behövt betala någon lön (se AD 1996 nr 125). Omständigheterna i samband med skiljandet från anställningen och sättet som det skett på kan dock vara sådana att arbetsgivaren blir skadeståndsskyldig för den ekonomiska förlust som sjukskrivningen kan ha medfört (se AD 2003 nr 16).

R.A. har själv berättat om de besvär han haft efter avskedandet. Av utredningen framgår vidare att R.A. har varit sjukskriven sedan den 13 november 2007 samt att läkare bedömt att han dels drabbats av en depressionssjukdom, dels att det funnits ett samband mellan sjukdomen och det förhållandet att R.A. skilts från sitt arbete.

Arbetsdomstolen saknar anledning att ifrågasätta den beskrivning av R.A:s psykiska tillstånd som kommit fram genom hans egna uppgifter och den övriga bevisningen.

Det förhållandet att R.A. efter avskedandet drabbats av en depressionssjukdom kan emellertid inte utan vidare läggas till grund för att förplikta regionen att betala ekonomiskt skadestånd till honom på det sätt som nu yrkas. Arbetsdomstolen finner nämligen inte att det har framkommit sådana omständigheter kring avslutandet av anställningen som gör att regionen bör hållas ansvarig för R.A:s sjukskrivning och den ekonomiska förlust som den förde med sig. Det kan alltså inte anses föreligga ett adekvat orsakssamband mellan regionens agerande och R.A:s arbetsförmåga. Regionen ska följaktligen inte åläggas ersättningskyldighet för den

ekonomiska skada som förbundet har yrkat ersättning för. Yrkandet ska därför avslås.

#### *Sammanfattning och rättegångskostnader*

Det anförda innebär att förbundets talan om ogiltigförklaring ska bifallas, att regionen ska åläggas att betala ett allmänt skadestånd till R.A. samt att yrkandet om ekonomiskt skadestånd till honom ska avslås. Förbundet har alltså endast delvis vunnit framgång med sin talan. Med tillämpning av 18 kap. 4 § rättegångsbalken finner Arbetsdomstolen att förbundet ska tillerkännas ersättning med två tredjedelar av sina rättegångskostnader.

Förbundet har yrkat ersättning för rättegångskostnader med 1 123 863 kr och 50 öre, varav 1 015 650 kr för ombudsarvode. Regionen har som skälig ersättning vitsordat vad regionen själv yrkat, nämligen totalt 800 313 kr. Arbetsdomstolen finner att kostnaderna i sig får anses skäliga. Regionen ska alltså åläggas att ersätta förbundet med två tredjedelar av det yrkade beloppet.

#### **Domslut**

1. Arbetsdomstolen förklarar avskedandet av R.A. ogiltigt.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Region Skåne att till R.A. betala etthundratjugofemtusen (125 000) kr i allmänt skadestånd, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 15 december 2008 till dess betalning sker.
3. Arbetsdomstolen avslår Lärarförbundets yrkande om ekonomiskt skadestånd till R.A.
4. Arbetsdomstolen förpliktar Region Skåne att ersätta Lärarförbundet för rättegångskostnader med sjuhundrafyrtioniotusentvåhundrafyrtiotvå (749 242) kr, varav 677 100 kr för ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Lars Johan Eklund, Berndt Molin, Charlott Richardson, Anders Hagman, Lennart Olovsson och Inger Efraimsson.  
Enhälligt.

Sekreterare: Per Lindblom