

Fråga om det har funnits laglig grund för avskedande eller saklig grund för uppsägning av en anställd i ett äldreboende.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2016-07-20
Stockholm

Dom nr 48/16
Mål nr B 122/15

KLAGANDE

Z.B., Skärholmen

Ombud och rättshjälpsbiträde: jur.kand. Torbjörn Olsson, Advokatfirman
W&Ö HB, Box 7387, 103 91 Stockholm

MOTPART

Kropp och själ med omtanke i Helsingborg Aktiebolag, 556456-2683,
Box 114, 541 23 Skövde

Ombud: arbetsrättsjuristen Lars Bäckström, Almega AB, Box 55545,
102 04 Stockholm

SAKEN

avskedande m.m.

ÖVERKLAGAD DOM

Södertörns tingsrätts dom den 29 oktober 2015 i mål nr T 17911-14

Tingsrättens dom, se bilaga.

Tvisten

Kropp och själ med omtanke i Helsingborg Aktiebolag (bolaget) driver äldreboenden i olika delar av landet. Z.B. var anställd hos bolaget från 2012 och arbetade som undersköterska på bolagets äldreboende Vintertullen i Stockholm. Hon avskedades den 10 oktober 2014.

Tvisten gäller om det funnits laglig grund för att avskeda Z.B. eller i vart fall saklig grund för uppsägning.

Tingsrätten fann att bolaget haft laglig grund att avskeda Z.B. och ogillade därför Z.B:s talan.

Yrkanden m.m.

Z.B. har yrkat att Arbetsdomstolen ska bifalla hennes yrkanden vid tingsrätten, befria henne från skyldigheten att ersätta bolaget för rättegångskostnader vid tingsrätten och i stället förplikta bolaget att ersätta hennes rättegångskostnader där, eller i vart fall förordna att vardera part ska bära sina rättegångskostnader vid tingsrätten.

Bolaget har motsatt sig att tingsrättens dom ändras.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Parterna har åberopat samma omständigheter och utvecklat sin talan på i huvudsak samma sätt som vid tingsrätten.

Arbetsdomstolen har avgjort målet efter huvudförhandling. Parterna har lagt fram samma bevisning som vid tingsrätten. Omförhör har hållits med B.L. och J.M-H.

Domskäl

Rättsliga utgångspunkter

Enligt 18 § anställningsskyddslagen får en arbetstagare avskedas om denne grovt åsidosatt sina åligganden gentemot arbetsgivaren. Därmed avses sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte rimligen ska behöva tålas i något avtalsförhållande.

Arbetsdomstolen har tidigare framhållit att det är av allra största vikt att vårdtagare och anhöriga kan lita på att anställda utför vårdarbete på ett godtagbart sätt. Inte minst angeläget är detta inom äldreomsorg med särskilt utsatta människor som har svårt att ta till vara sina egna intressen och som i stort sett är helt utlämnade åt personalen. Det bör i sammanhanget även beaktas att omvårdnaden inom äldreomsorgen ofta sker i vårdtagarens hem där denne ska kunna känna trygghet. En viktig del av omvårdnadsarbetet är att bemöta den äldre med respekt för hennes eller hans integritet. Mot bakgrund härav har arbetsgivaren rätt att ställa sådana krav på vårdpersonalen att de boende på ett äldreboende får ett bra och professionellt omhändertagande. Samma krav på professionellt omhändertagande gäller oavsett om arbetstagaren är anställd hos en kommun eller ett privat vårdföretag. Offentliga och privata vårdgivare har en rätt att ingripa om en arbetstagare inte lever upp till de krav som ställs i förhållande till vårdtagaren. Vid bedömning av om en arbetstagares agerande är sådant att laga skäl för avskedande eller saklig grund för uppsägning föreligger bör domstolen, utöver om arbetstagares agerande avviker från de krav som kan ställas på denne, även beakta den aktuella arbetssituationen och de allmänna förutsättningarna för att utföra arbetet, liksom omständigheterna i övrigt. Se till det föregående främst AD 2005 nr 60. Se även AD 2015 nr 9, AD 2006 nr 118 och AD 1994 nr 9.

Händelserna

Bolaget har som grund för avskedandet i korthet anfört att Z.B.

- den 27 mars 2014 har *duschat en boende* med både badrumsdörren och ytterdörren öppen ut mot äldreboendets korridor samtidigt som den boende uttryckte att hon frös,
- under perioden mars–augusti 2014 har varit *försenad till arbetet* flera gånger,
- den 5 juni 2014 *felaktigt hanterat medicinering* av en boende,
- den 21 juli 2014 *placerat en boende i rullstol utan den ordinerade profylaktiska dynan*, och
- den 13 september 2014 *lyft upp en boende i en s.k. taklyft* och låtit den boende hänga i lyften samtidigt som hon lämnade rummet.

Z.B. har väsentligen bestritt det som bolaget lagt henne till last och anfört att det i vart fall förelegat omständigheter som gör att hennes agerande inte ska utgöra skäl för avskedande eller uppsägning.

Innan Arbetsdomstolen bedömer de olika händelserna ska domstolen kort beröra förhållandena på arbetsplatsen.

Förhållandena på arbetsplatsen

Z.B. har gjort gällande att hon blivit trakasserad av sina kollegor, vilket återverkat på hur hon utfört sitt arbete. Hon har vidare anfört att bolaget avskedat henne för att hon upplevts som besvärlig bl.a. på grund av att hon velat få utökad arbetstid och att hon velat ha avlastning från vissa arbetsuppgifter. Bolaget har anfört att Z.B. inte avskedades för att hon begärt att få gå upp i arbetstid eller velat få avlastning.

Utredningen visar att det i vart fall under perioden mars–september 2014 funnits en svår konflikt mellan Z.B. och särskilt en kollega till henne på avdelningen. Konflikten har bl.a. kommit till uttryck i att Z.B. i juni 2014 gjorde en anmälan om person-/arbetsskada till Försäkringskassan där hon närmare beskrivit de trakasserier hon anser sig ha blivit utsatt för. Av bolagets anteckningar på anmälan och av förhöret med enhetschefen L.B. framgår att bolaget under sommaren 2014 genomförde samtal med medarbetarna på avdelningen i syfte att komma till rätta med konflikten.

Det finns, enligt Arbetsdomstolens mening, inte skäl att ifrågasätta att Z.B. känt sig utsatt och pressad av konflikten på arbetsplatsen och att detta kan ha påverkat hur hon utfört sitt arbete. Det finns dock ingenting i utredningen som tyder på att arbetsledningen på bolaget uppträtt kränkande mot Z.B. Tvärtom visar utredningen att bolaget vidtagit vissa åtgärder för att komma till rätta med problem på avdelningen. Det finns ingenting i utredningen som stöder att bolaget avskedat Z.B. för att hon begärt att få gå upp i arbetstid eller velat få avlastning.

Händelsen med duschningen

Arbetsdomstolen finner i likhet med tingsrätten att Z.B. har duschat en boende med både badrumsdörren och ytterdörren öppen ut mot äldreboendets korridor samtidigt som den boende uttryckte att hon frös. Efter händelsen höll bolaget ett samtal med Z.B. om det inträffade.

Av utredningen framgår att det inte har varit möjligt att från korridoren se in i badrummet. Däremot har det funnits en risk att andra boende eller besökande kunde kommit in rummet medan den boende duschades. Det är inte visat att Z.B:s brutit mot någon etablerad rutin. Hennes agerande har dock varit olämpligt och innebar en viss brist på respekt för den boendes integritet. Även om det inte finns skäl att ifrågasätta uppgiften att den boende uttryckte missnöje med att duschas och att hon frös, kan utredningen inte med säkerhet sägas visa att detta berott på att Z.B. hade lämnat dörrarna öppna. Inte heller visar utredningen att Z.B. i övrigt betett sig illa mot den boende.

Sena ankomster

Arbetsdomstolen finner i likhet med tingsrätten att Z.B. har varit försenad till arbetet flera gånger och att agerandet närmast tagit formen av ett mönster samt att de sena ankomsterna påverkat verksamheten negativt. Hon har erhållit erinringar och påpekanden för detta.

Z.B. har således under en period av sex månader vid upprepade tillfällen kommit försent. Agerandet har fortsatt trots att arbetsgivaren påpekat att det inte är acceptabelt. Hennes sena ankomster har bl.a. försvårat överlämnande av information mellan personalen på de avlösande arbetspassen och har härigenom varit till nackdel för verksamheten. Z.B. har i förhör berättat att hennes sena ankomster vissa gånger berott på att hon tyckte det var obehagligt att komma till arbetet på grund av konflikterna där. Det finns inte skäl att ifrågasätta dessa uppgifter. Detta medför dock inte att hon kan undgå kritik för att ha åsidosatt sin skyldighet att komma i tid till arbetet.

Händelsen med medicineringen

I likhet med tingsrätten finner Arbetsdomstolen följande utrett. Z.B. har i medicinlistan signerat att en boende tagit sin medicin innan hon lämnade medicinen till honom. Den boende tog inte medicinen. Trots detta rättade Z.B. inte uppgiften i medicinlistan. Det finns inte stöd i utredningen för att Z.B. samma kväll skulle ha berättat för en sjuksköterska om det inträffade. Z.B. har erhållit en erinran för händelsen.

Z.B. har vid detta tillfälle underlåtit att följa de rutiner som gäller för utdelning av medicin. Hon har heller inte rättat till felaktigheten. Att Z.B. på detta sätt avvikit från rutinerna är, enligt Arbetsdomstolens mening, allvarligt och har varit ägnat medföra risk för felaktig medicinering av den boende. Hennes agerande kan möjligen förklaras av den akuta konflikt som ägt rum på arbetsplatsen den dagen, och som föranlett Z.B:s arbetsskadeanmälan. Arbetsdomstolen noterar att bolaget inte ansett

överträdelsen så allvarlig att det, såvitt framkommit, aktualiserat frågan om att dra in Z.B:s delegation att dela ut medicin.

Händelsen med den profylaktiska dynan

Arbetsdomstolen finner i likhet med tingsrätten att Z.B. placerat en boende i rullstol utan den ordinerade profylaktiska dynan under flera timmar och att det typiskt sett leder till risk för trycksår och obehag för den boende. Z.B. har erhållit en erinran för händelsen.

Vidare framgår av utredningen att det den morgonen var ont om personal på avdelningen, att den boende var angelägen att komma upp för att äta frukost och att Z.B. inte kunde hitta den profylaktiska dynan som den boende skulle sitta på för att undvika trycksår.

Enligt Arbetsdomstolens mening kan Z.B. under dessa omständigheter inte kritiseras för att hon satte den boende i rullstolen utan den aktuella dynan. Hon borde dock ha kontaktat arbetsterapeuten om att hon inte kunde hitta dynan. I vart fall borde hon, sedan arbetsterapeuten påpekat saken för henne, ha följt arbetsterapeuten direkta instruktion att den boende inte skulle vara placerad i stolen utan dynan. I stället lät Z.B. den boende sitta kvar i stolen utan dynan i flera timmar. Hennes agerande har inneburit risk för skada och kan inte ursäktas av en pressad arbetssituation.

Händelsen med taklyften

I fråga om händelseförloppet vid förflyttning av boende med hjälp av en s.k. taklyft instämmer Arbetsdomstolen i allt väsentligt i tingsrättens bedömning. Det är dock i Arbetsdomstolen utrett att Z.B. inte, som tingsrätten har antecknat i sin dom, fick någon erinran för den händelsen. Inte heller ger utredningen tillräckligt stöd för att Z.B:s agerande medförde en inte obetydlig risk för skada, i vart fall inte en fysisk sådan.

Det finns skäl att närmare redovisa vad utredningen visar om händelsen.

K.B. bodde på avdelningen och var vid tidpunkten över 90 år. K.B. har berättat att hon när hon flyttade till Vintertullen var förlamad från halsen ner till tårna men att hon successivt blev bättre. Av hennes uppgifter framgår att hon även vid tiden för händelsen var delvis förlamad. Det finns inte någonting i utredningen som motsäger K.B:s uppgifter om att hon skulle ha haft kroppsliga åkommor som medförde tydliga begränsningar i hennes möjligheter att röra sig.

Den aktuella morgonen var en anställd sjuk och A.P. tillkallades därför som vikarie. Det dröjde en tid innan A.P. kom till arbetet, varför morgonrutinerna på avdelningen blev försenade. Z.B. befann sig i K.B:s rum för att hjälpa henne upp ur sängen och till en rullstol med hjälp av en s.k. taklyft. Ett sådant lyft ska enligt de föreskrifter som gäller på boendet genomföras av två anställda gemensamt, låt vara att det förekommer

uppgifter i förhören som tyder på att denna föreskrift i praktiken inte alltid följs.

Z.B. har berättat att hon förberedde lyftet och att hon därefter gick till det intilliggande rummet där A.P. arbetade för att få hjälp med att genomföra lyftet. Z.B. har uppgett att K.B. inte var upphissad i taklyften innan hon och A.P. återkom till K.B:s rum. Av både K.B:s och A.P:s uppgifter framgår dock att K.B. lämnades hängande i luften när Z.B. gick ut ur rummet för att hämta A.P. K.B. har beskrivit det som att hon hängde tre decimeter över sängen, utan stöd, med fötterna i luften när hon lämnades. A.P. har beskrivit händelsen som att hon hittade K.B. hängande ”där uppe” och att K.B. då gungade i taklyften för att hon skrek.

A.P. har berättat att Z.B. hjälpte till att bädda sängen m.m. i det intilliggande rummet innan de gick till K.B:s rum. K.B. uppskattar den tid hon var ensam i rummet till knappt tio minuter. Även av Z.B:s berättelse framgår att det dröjde en stund innan hon återvände till K.B.

K.B. har berättat att hon blev livrädd av att bli lämnad ensam i rummet hängande i taklyften. Hennes uppgifter stöds av A.P:s iakttagelser.

De uppgifter som har lämnats av K.B. och A.P. är relativt detaljerade. Det har inte framkommit något beaktansvärt skäl för K.B. och A.P. att medvetet lämna felaktiga uppgifter. Tvärtom ville K.B. enligt egen uppgift först inte anmäla händelsen men övertygades av en anställd, annan än A.P., att göra det. Det har inte heller framkommit någon anledning att tro att K.B. och A.P. skulle ha misstagit sig i frågan om att K.B. hängde i luften. Att sängen har sidogrindar medför ingen annan bedömning. Det finns inte något som helst skäl att tro att K.B. skulle ha sammanblandat Z.B. och A.P. Arbetsdomstolen lägger därför K.B:s och A.P:s uppgifter till grund för sin bedömning.

Arbetsdomstolen finner således utrett att K.B. lämnades ensam hängandes i taklyften medan Z.B. var inne i rummet intill och hjälpte A.P. med vissa arbetsuppgifter. Arbetsdomstolen finner vidare utrett att K.B. var mycket upprörd och rädd när Z.B. och A.P. kom in till henne.

Har det funnits laga skäl för avskedande?

Genom de sena ankomsterna, händelserna med medicinhantering och placeringen av en boende i rullstol utan den ordinerade profylaktiska dynan har Z.B. vid upprepade tillfällen under en period av sex månader medvetet frångått rutiner och regler för hur verksamheten ska bedrivas. Hon har härigenom visat en viss avsaknad av respekt för verksamheten och nonchalans inför de boendes behov av god omvårdnad. Det sistnämnda gäller även för händelsen med duschningen av en boende. Arbetsgivaren har genom samtal och erinringar gjort klart för henne att agerandet inte är acceptabelt. Även om Z.B:s agerande delvis kan förstås i ljuset av konflikten på arbetsplatsen och brist på personal, kan konflikten inte ursäktas hennes agerande.

När det gäller händelsen med taklyften gör Arbetsdomstolen följande överväganden. Som Arbetsdomstolen redovisat ovan är det utrett att Z.B. lämnade K.B. hängande i luften under en tid medan hon gick iväg för att hämta hjälp och att detta medförde stark rädsla och oro hos K.B., som var över 90 år och med nedsatt rörelseförmåga. I samband med att Z.B. lämnade K.B. hängande i taklyften bröt hon mot rutinen att två anställda ska utföra lyftet. Z.B. kan inte ha undgått att förstå att det fanns en risk att K.B. skulle uppleva stark rädsla och oro genom att under en obestämd tid bli lämnad ensam hängande fritt i luften. Hon har genom att trots detta lämna rummet visat sig ligkiltig till om hennes agerande kunde orsaka rädsla och oro för K.B.

Även om händelsen inträffade en dag när en annan anställd var sjuk och en vikarie för denne kunde inställa sig först efter en tid har det inte framgått att Z.B. i samband med taklyftet upplevde sig särskilt pressad. Det har heller inte framkommit något skäl för att Z.B. skulle hissa upp K.B. i luften, innan hon hämtade hjälp. Inte heller i övrigt har det framkommit några omständigheter som kan förklara hennes agerande.

Som framgått har Z.B. under det halvår som föregick händelsen med taklyften vid ett flertal tillfällen medvetet brutit mot de rutiner som gällde på Vintertullen och därigenom uppvisat en nonchalans inför boendes behov av god vård. Händelsen med taklyftet uppvisar samma typ av nonchalans och kan därför inte ses som en engångsföreteelse. Sammantaget finner Arbetsdomstolen att Z.B. grovt åsidosatt sina åligganden i anställningen och att avskedandet var lagligen grundad.

Tingsrättens dom ska därför fastställas.

Rättegångskostnader

Vid denna utgång ska Z.B. ersätta bolaget för dess rättegångskostnader vid tingsrätten och i Arbetsdomstolen. Det föreligger inte skäl att kvitta rättegångskostnaderna enligt 5 kap. 2 § arbetstvistlagen. Med hänsyn till målets art och omfattning är de av bolaget yrkade beloppen skäliga.

Rättshjälpsersättningen ska bestämmas i enlighet med vad som yrkats.

Domslut

1. Arbetsdomstolen fastställer tingsrättens dom.
2. Z.B. ska ersätta Kropp och själ med omtanke i Helsingborg Aktiebolag för dess rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med 87 000 kr, avseende ombudsarvode. På beloppet utgår ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för Arbetsdomstolens dom till dess betalning sker.

3. Arbetsdomstolen fastställer ersättning enligt rättshjälpslagen till Torbjörn Olsson till 72 630 kr, varav 56 889 kr avser arbete, 1 215 kr tidsspillan och 14 526 kr mervärdesskatt.

Ledamöter: Jonas Malmberg, Dag Ekman, Berndt Molin, Karl Olof Stenqvist, Staffan Löwenborg, Malin Ackholt (skiljaktig) och Margareta Zandén.

Rättssekreterare: Marie Lifvendahl

Ledamoten Malin Ackholts skiljaktiga mening

Jag instämmer i majoritetens mening av vad som är bevisat om händelserna i målet.

Ett avskedande får ske endast i flagranta fall. Det ska med andra ord handla om ett sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte rimligen ska behöva tålas i något rättsförhållande.

Jag anser att händelserna med duschning av boende, försenade ankomster, medicinhantering och den profylaktiska dynan inte är sådana att de utgör laga skäl för avskedande.

Inte heller händelsen där Z.B. använde taklyft för att flytta K.B. från sängen till rullstolen är sådan att den utgör skäl för avskedande. Däremot utgör den handlingen, alldeles särskilt tillsammans med vad som i övrigt har lagts Z.B. till last, saklig grund för uppsägning.

Överröstad i denna del är jag i övrigt ense med majoriteten.

Tingsrättens dom (ledamöter: Camilla Olsson, Madeleine Arpegård och Jennie Wahlgren)

BEGÄRAN M.M.

Z.B. har i första hand begärt att avskedandet av henne ska ogiltigförklaras och att Kropp och själ med omtanke i Helsingborg Aktiebolag (Bolaget) ska betala ett allmänt skadestånd till henne om 125 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen då stämningsansökan delgavs Bolaget, dvs. den 3 februari 2015, till dess betalning sker. Hon har även begärt att Bolaget ska betala lön till henne med 22 000 kr i månaden från den 10 oktober 2014 till dagen för domen jämte ränta enligt 6 § räntelagen räknat från den 25:e i respektive månad med start från den 25 oktober 2014.

I andra hand, för det fall tingsrätten skulle anse att laga grund för avskedande inte funnits men väl saklig grund för uppsägning, har **Z.B.** begärt att Bolaget ska betala ett allmänt skadestånd till henne om 80 000 kr. Vidare har hon begärt ekonomiskt skadestånd med 98 560 kr för lön och semesterersättning under uppsägningstiden (fyra månader å 22 000 kr samt 12 procent semesterersättning).

Z.B. har begärt ersättning för sina rättegångskostnader med 154 211 kr vilket avser ombudsarvode. För det fall att hennes käromål inte skulle vinna framgång har hon begärt att rättegångskostnaderna kvittas i enlighet med 5 kap. 2 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister då hon haft skälig anledning att få tvisten prövad. Hon har överlämnat till rätten att bedöma skäligheten i av Bolaget begärd ersättning för rättegångskostnader, men har bestritt begäran såvitt den avser mervärdesskatt eftersom den inte är en kostnad för Bolaget.

Kropp och själ med omtanke i Helsingborg Aktiebolag (Bolaget) har bestritt begäran i sin helhet. Beträffande det begärda allmänna skadeståndet har inget belopp vitsordats som skäligt i och för sig. Sättet att beräkna ränta har dock inte ifrågasatts. Vad gäller det begärda ekonomiska skadeståndet har beloppen och sättet att beräkna ränta vitsordats som skäligt i och för sig. Bolaget har vitsordat ersättning för **Z.B.**s rättegångskostnader till ett belopp motsvarande 77 timmars ombudsarvode.

Bolaget har för egen del begärt ersättning för rättegångskostnader med 231 100 kr. Av beloppet avser 231 000 kr ombudsarvode inklusive mervärdesskatt och 100 kr ersättning till vittne. Begäran om kvittning av rättegångskostnaderna har bestritts.

BAKGRUND

Bolaget bedriver vård- och omsorgsboenden för äldre och finns på flera orter i Sverige. **Z.B.** var anställd hos Bolaget som undersköterska vid Vintertullens äldreboende i Stockholm. Hon började anställningen 2008 och omfattningen var 75 procent. Därutöver arbetade hon en del mertid. Den 10 oktober 2014 blev hon avskedad från sin anställning efter att den

19 september samma år ha varslats om detta. Det är ostridigt att Z.B. haft en lön om 22 000 kr i månaden samt att uppsägningstiden skulle ha varit fyra månader om Bolaget sagt upp henne istället för att avskeda henne.

Z.B:s fackförbund förde förhandlingar med Bolaget, utan att nå någon lösning på tvisten. Fackförbundet beslutade att inte driva ärendet vidare till Arbetsdomstolen.

GRUNDER OCH UTVECKLING AV TALAN

Z.B. har uppgett att det varken har funnits laga grund för avskedande eller saklig grund för uppsägning. Eftersom Bolaget brutit mot lagen om anställningsskydd ska det betala skadestånd till henne och avskedandet ska ogiltigförklaras. Z.B. har framfört invändningar mot Bolagets påståenden om hennes agerande och anfört att den egentliga anledningen till att hon blev avskedad var att Bolaget tyckt att hon varit besvärlig. Hon har även uppgett att hon blivit trakasserad av sina kollegor vilket påverkat hennes arbetsinsats.

Bolaget har uppgett att det har funnits laga grund för avsked och att Bolagets agerande inte har utgjort något brott mot lagen om anställningsskydd varför skadeståndsskyldighet inte föreligger. Bolaget har anfört att det i vart fall har funnits saklig grund för uppsägning på grund av personliga skäl. Vad Bolaget lägger Z.B. till last är att hon kommit för sent vid upprepade tillfällen, att hon brutit i medicinhandling, att hon använt fel dynor för en boende, att hon lämnat dörren öppen vid duschning av boende, samt att hon lämnat en boende hängande i en taklyft. Dessa inträffade händelser är enligt Bolaget anledningen till att Zechereda Berhane avskedades.

BEVISNINGEN

Fritt partsförhör har hållits med Z.B. I målet har därutöver vittnesförhör hållits med personer som vid tiden för de i målet aktuella händelserna var anställda eller boende på Vintertullens äldreboende. På Z.B:s begäran har vittnesförhör hållits med B.L., J.H. och Å.P. (kollegor till Z.B.). På Bolagets begäran har vittnesförhör hållits med L.B. (enhetschef), E.L. (biträdande enhetschef), L.S. (arbetsterapeut), K.B. (boende) samt med F.A. och A.P. (kollegor till Z.B.).

Därutöver har båda parter åberopat skriftlig bevisning. Bolaget har också åberopat en ljudinspelning med K.B. och A.P. från tiden för händelsen med taklyften.

DOMSKÄL

Tingsrättens uppgift är att bedöma om det har funnits laga grund för att avskeda Z.B., och om så inte är fallet, om det har funnits saklig grund för att säga upp henne. Eftersom parterna inte i alla delar är överens om vad som har hänt börjar tingsrätten med att ta ställning till vad som är bevisat i målet.

Det är Bolaget som ska bevisa de förhållanden som legat till grund för avskedandet alternativt utgjort saklig grund för uppsägning.

Vårdslöshet i samband med duschning av boende

Bolaget har anfört att Z.B. den 27 mars 2014 agerat vårdslöst genom att lämna dörren till korridoren och dörren till badrummet öppna medan hon duschade en boende. Agerandet ledde till att den boende frös samt utgjorde en kränkning av den boendes integritet. Z.B. har invänt att hon inte vetat om att dörren till korridoren varit öppen, att badrumsdörren skulle vara på glänt ifall hjälp behövde tillkallas, samt att den boende aldrig sa att hon frös.

Z.B. har i förhör uppgett: Eftersom hon ville att den boende skulle kunna lägga sig och sova direkt efter duschen gick hon ut ur rummet och bad F.A. om hjälp med att bädda om sängen. När hon gick tillbaka in i rummet lämnade hon dörren till korridoren öppen. Hon vet inte hur lång tid det tog innan F.A. kom in i rummet. Z.B. lämnade även badrumsdörren lite på glänt, ca 20 cm, för att kunna ropa på hjälp ifall det behövdes. Den boende sa aldrig att hon frös. F.A. har hittat på detta eftersom hon ville ”få bort” Z.B. från arbetsplatsen. Det är omöjligt att se in i badrummet från korridoren även om dörren är öppen; det krävs att man går in ett par steg i hallen.

F.A. har uppgett: Den aktuella dagen var hon mycket irriterad på Z.B. eftersom Z.B. varit sen till jobbet och sedan tagit en lång paus. När F.A. gick in i rummet var ytterdörren öppen mot korridoren och dörren till badrummet helt öppen mot rummet. F.A. vet att hon borde ha stängt dörren men hon var så uppretad på Z.B. att hon inte gjorde det. Den boende skrek högt flera gånger att hon frös, men Z.B. sa bara åt henne att sluta. Man ska alltid stänga dörren om sig när man duschar de boende, även om det kan bli varmt och svettigt. När F.A. var klar med att bädda sängen gick hon ut ur rummet eftersom hon inte ville höra den boendes skrik.

Även Å.P. har berättat att alla dörrar ska vara stängda när de boende duschas eftersom det är en integritetsfråga. E.L. har uppgett att F.A. för henne berättade att Z.B. lämnat dörren öppen vid duschning. Dörren ska enligt E.L. med hänsyn till den boendes integritet vara stängd. Efter händelsen hölls ett samtal med Z.B. som dokumenterades skriftligt.

Tingsrättens bedömning

F.A:s uppgifter bör visserligen bedömas med viss försiktighet, med tanke på att det verkar ha pågått en konflikt på arbetsplatsen, men framstår trots detta som trovärdiga. Detta beror inte minst på att F.A. öppet redovisat sina egna misstag, exempelvis att hon själv varken stängde dörrarna eller vidtog några åtgärder, eftersom hon var irriterad på Z.B. Det är även genom F.A:s berättelse bevisat att Z.B:s handlande varit integritetskränkande eftersom någon kunnat komma in genom den öppna dörren av misstag eller av annan orsak, och då kunnat se rakt in i badrummet. Genom F.A:s uppgifter är det även visat att Z.B. ignorerade att den boende skrek att hon frös. Påståendet

om vårdslöshet i samband med duschning av boende är styrkt och ska läggas till grund för bedömningen av om det funnits laga grund för avskedande eller saklig grund för uppsägning.

Sena ankomster

Bolaget har anfört att Z.B. kommit ca 15 minuter för sent till jobbet ett flertal gånger, bl.a. den 27 mars, 5 juni, 12 juni, 22 juli och 17 augusti 2014. Zechereda Berhane har vidgått att hon varit 5-10 minuter försenad den 27 mars och 5 juni 2014.

Av den skriftliga bevisningen framgår att det vid fem tillfällen registrerats mellan 15-17 minuters sen ankomst för Z.B. i Bolagets personalrapporteringsystem Medvind. Z.B. har uppgett att hon har kommit för sent vid några tillfällen förutom den 27 mars och 5 juni och att det kan ha varit på övriga angivna datum. Hon har uppgett att förseningarna har berott på bl.a. störningar i kollektivtrafiken, att hon ibland precis missat tunnelbanan, samt att hon har mått dåligt över arbetsmiljön.

J.H. har uppgett att han svarat i telefon ca tio gånger när Z.B. ringt och meddelat att hon varit sen. Han har uppgett att han också hört andra svara i telefon när hon ringt och meddelat att hon skulle bli sen. Förseningarna har enligt J.H. varit uppemot 10-15 minuter.

Å.P. har uppgett att hon svarat i telefon vid tre tillfällen då Z.B. ringt och meddelat att hon skulle bli sen, och att förseningarna varit mellan 15 och 30 minuter. Enligt Å.P. påverkar det verksamheten när någon är sen bl.a. eftersom personal som ska lämna sitt pass inte kan lämna rapport och någon annan får utföra de uppgifter som väntar.

L.B. har uppgett att hon vid två tillfällen rapporterat i Medvind att Z.B. kommit sent till jobbet. L.B. har vidare uppgett att när någon är sen t.ex. till morgonpasset måste den personal som jobbat natt stanna längre och att i annat fall skulle personalen inte räckta till då de boende börjar vakna till och ofta kräver omgående omvårdnad. L.B. har uppgett att hon gett Z.B. tre erinringar men uppfattat att Z.B. inte tagit dem på allvar utan istället fått intrycket att hon ryckt på axlarna åt saken.

E.L. har uppgett att uppgifterna som registreras i Medvind uteslutande bygger på förstahandsuppgifter från henne själv eller annan. E.L. har vidare uppgett att verksamheten, dvs. heldygnsomsorg, bygger på att det finns tillräckligt med personal på plats varför sena ankomster måste tas på allvar.

Tingsrättens bedömning

Tingsrätten anser att det genom Z.B:s egna uppgifter samt vittnesförhören är bevisat att Z.B. kommit för sent till jobbet flertalet gånger, samt att företeelsen att komma för sent närmast har tagit formen av ett mönster hos ZB. Tingsrätten konstaterar även att förseningarna har påverkat verksamheten negativt. Påståendet om att Z.B. kommit för sent vid flera

tillfällen ska därför läggas till grund för bedömningen av om det funnits laga grund för avskedande eller saklig grund för uppsägning.

Felaktigheter i medicinhanteringen

Bolaget har påstått att Z.B. den 5 juni 2014 har hanterat medicinering av en boende på ett felaktigt sätt genom att signera att den boende tagit medicinen trots att det inte stämde. Z.B. har uppgett att den boende inte ville ha medicinen men att hon informerade tjänstgörande sjuksköterska om detta. Hon har vidgått att hon signerade listan innan hon hade gett medicinen, vilket var fel, och sedan glömde att avmarkera signaturen. Händelsen var enligt Z.B. en engångsföreteelse.

Av den skriftliga bevisningen framgår att Z.B. signerat att den boende tagit medicinen fast det inte stämde. Det framgår även att signering enligt gällande rutiner ska ske efter det att medicinen givits, samt att Z.B. varit medveten om detta. Hon har fått en skriftlig erinran om händelsen. Z.B. har uppgett att hon fått instruktioner om att man inte kan tvinga de boende att ta mediciner om de vägrar, och att hon rapporterade saken till tjänstgörande sjuksköterska. Hon har uppgett att hon av misstag glömde avmarkera signeringen på listan.

L.B. har i förhör uppgett att hon på morgonen den 6 juni 2014 upptäckte att medicinen fanns kvar och att när hon frågade Z.B. om saken sa Z.B. ingenting om att hon rapporterat det till en sjuksköterska. Det är enligt L.B. självklart att listan signeras först efter det att den boende har tagit medicinen och om en boende inte vill ta medicin måste detta rapporteras till en sjuksköterska som då får ta ställning till vilken åtgärd som bör vidtas.

Tingsrättens bedömning

Tingsrätten anser att det genom utredningen och Z.B:s egna uppgifter är bevisat att Z.B. signerat medicineringen trots att hon inte gett den boende sin medicin och att detta varit i strid med gällande rutiner, vilket Z.B. känt till. Att Z.B. skulle ha rapporterat händelsen till en sjuksköterska var ingenting hon enligt L.B. berättade om dagen efter när misstaget uppdagades. Z.B. har inte heller kunnat namnge sjuksköterskan. Av utredningen framkommer ingenting i övrigt som stödjer Z.B:s påstående om att hon skulle ha rapporterat om att den boende inte tagit sin medicin. Denna uppgift lämnar därför tingsrätten utan avseende. Tingsrätten anser att händelsen är styrkt och ska läggas till grund för bedömningen av om det funnits laga grund för avskedande eller saklig grund för uppsägning.

Vårdslöshet i samband med placering av boende på sittdyna

Bolaget har påstått att Z.B. den 21 juli 2014 felaktigt placerat en boende i rullstol utan föreskriven profylaktisk dyna, trots att det fanns risk för tryckskada och trots att den aktuella dynan funnits tillgänglig. Z.B. har uppgett att dynan var borta när den boende skulle upp ur sängen samt att

hon i den profylaktiska dynans ställe använde en annan stöddyna samt en köksdyna.

Z.B. har berättat att hon, när hon skulle placera den boende i rullstolen, inte kunde hitta den profylaktiska dynan. Hon har uppgett att hon visste att den boende behövde dynan, men då den boende så gärna ville upp och äta frukost i köket använde hon en köksdyna och en annan stöddyna istället för den profylaktiska. Hon har vidare uppgett att hon stötte på L.S. i köket som sa åt henne att leta efter dynan.

L.S. har uppgett att hon ordinerat att den profylaktiska dynan alltid skulle användas eftersom den boende hade behov av sådan på grund av att hon var mager och orörlig efter en operation och att det är omvårdnadspersonalens uppgift att se till att så sker. Den profylaktiska dynan var enligt L.S. anpassad efter den boende och var nödvändig eftersom det i annat fall snabbt kan skapas en rodnad i huden som leder till trycksår. L.S. har uppgett att hon stötte på Z.B. i köket strax före klockan nio på morgonen och att den boende då satt på ett mycket smalare underlag än ordinerat, och inte på sin egen profylaktiska dyna, vilket L.S. ansåg var allvarligt och därför blev upprörd. L.S. har uppgett att hon sa till Z.B. att dynan behövde hittas omgående och att den boende i annat fall behövde föras tillbaka till sängen senast inom en timme samt att hon trodde att Z.B. skulle följa hennes instruktion. När L.S. sedan runt halv ett på dagen gick för att hjälpa till med att lyfta den boende till sängen upptäckte hon att den profylaktiska dynan låg smutsig och fullt synlig på den boendes rum, samt att den boende suttit utan den under flera timmar.

Tingsrättens bedömning

L.S. har lämnat en detaljerad berättelse som inte innehåller några motsägelser. Det har inte framkommit någonting som tyder på att L.S. skulle ha något skäl att felaktigt beskylla Z.B. eller tala osanning. Vad Z.B. uppgett överensstämmer i stort med vad L.S. berättat förutom när det gäller L.S:s order om att den boende skulle läggas om inte dynan hittats inom en timme. Tingsrätten anser att det genom L.S:s vittnesmål är styrkt att Z.B. gjort sig skyldig till försummelse då hon låtit den boende sitta i rullstolen utan den profylaktiska dynan under flera timmar. Agerandet ledde till risk för trycksår och obehag för den boende. Händelsen ska läggas till grund för bedömningen av om det funnits laga grund för avskedande eller saklig grund för uppsägning.

Vårdslöshet vid förflyttning av boende i taklyft

Bolaget har påstått att Z.B. den 13 september 2014 agerat vårdslöst genom att lyfta upp en boende, K.B., i en taklyft och låta henne hänga där under 5-10 minuter medan Zechereda Berhane hämtade en kollega.

Z.B. har uppgett att hon förberedde lyftet ensam och att hon sedan gick för att hämta sin kollega, A.P., eftersom man ska vara två som genomför lyftet. Hon har vidare uppgett att hon endast var borta under 1-2 minuter och att

när hon och A.P. kom till rummet satt K.B. i sin säng, förberedd för lyft, med sängens grindar uppe varför det inte fanns någon risk för skada och det var inte heller möjligt för A.P. att se om K.B. hängde i luften.

K.B. har uppgett att hon lyftes upp av Z.B. ensam och därför blev arg och att hon när Z.B. gick för att hämta en kollega redan var upphängd så att hon hängde i luften, utan stöd. Det var enligt K.B. mycket obehagligt, fruktansvärt, och hon fick hänga på detta sätt under ca tio minuter. När Z.B. kom tillbaka med sin kollega var K.B. därför enligt egen uppgift mycket arg. K.B. har uppgett att hon sedan berättade om det inträffade för en annan person som jobbade på Vintertullen, Y., men att hon inte ville anmäla händelsen. K.B. har uppgett att hon kände Z.B. väl och att deras relation var bra i övrigt.

A.P. har berättat att hon var i ett närliggande rum och tog hand om en annan boende när Z.B. kom in och bad om hjälp. A.P. har vidare uppgett att hon sa att hon kunde hjälpa när hon var klar i rummet varpå Z.B. hjälpte henne att bädda om sängen, städa rummet, och slänga sopor vilket tog runt tio minuter. När de sedan gick in till K.B. såg A.P. enligt egen uppgift K.B. hänga ca 20-30 cm upp i luften. K.B. var enligt A.P. väldigt upprörd varför A.P. gick fram för att försöka lugna henne. Enligt A.P. var K.B. upprörd över händelsen hela dagen och berättade senare om vad som hade hänt för en i personalen, Y., som i sin tur informerade L.B. om det inträffade.

Tingsrättens bedömning

Det är genom vittnesförhören med K.B. och A.P. styrkt att händelsen gått till så som Bolaget anför. Z.B. har fått en erinran för händelsen. Även detta ska läggas till grund för bedömningen av om det funnits laga grund för avskedande eller saklig grund för uppsägning.

Z.B:s påstående om att Bolaget ansett henne besvärlig samt att hon blivit trakasserad av sina kollegor

Z.B. har uppgett att Bolagets egentliga anledning till att avskeda henne är att hon upplevts som besvärlig bland annat på grund av att hon velat få en utökad tjänstgöringsgrad samt avlastning i sitt kontaktmannaskapsansvar. Bolaget har bestritt detta. Tingsrätten konstaterar att utredningen inte ger något stöd för Z.B:s uppgifter i denna del.

Z.B. har även uppgett att hon mått dåligt på grund av trakasserier från sina kollegor, vilket har påverkat hennes arbetsinsats negativt. Utredningen ger stöd för att det har funnits vissa spänningar mellan de anställda bl.a. beroende på Z.B:s upprepade sena ankomster. Utredningen visar emellertid även att Bolaget följt upp detta med bl.a. samtal med de anställda. Tingsrätten anser inte att utredningen ger belägg för att förhållandena varit sådana att de kan anses utgöra en godtagbar ursäkt för Z.B:s agerande.

Har det funnits laga grund för avsked?

Tingsrätten övergår till att bedöma om Z.B:s agerande inneburit att Bolaget har haft rätt att avskeda henne.

En arbetsgivare har rätt att avskeda en arbetstagare som grovt åsidosätter sina förpliktelser enligt anställningsavtalet och därmed gör sig skyldig till ett avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande, som inte rimligen ska behöva tålas i något rättsligt förhållande. Arbetsdomstolen har i flera avgöranden som avser vård- och omsorgsarbete fastställt att det är av allra största vikt att vårdtagare och anhöriga kan lita på att de personer som en kommun eller ett privat vårdbolag har anställda för att utföra vårdarbete gör det på ett godtagbart sätt (se bl.a. AD 2005 nr 60 och AD 2006 nr 118).

Av utredningen har det framgått att Z.B. trots tidigare erinringar har kommit för sent till arbetet vid ett flertal tillfällen, vilket lett till att arbetet störts. Förseningarna har inte varit obetydliga. Utöver detta har hon agerat på så sätt att det funnits risk för att en boendes integritet kränktes vid duschning samt ignorerat att den boende frös. Ett sådant agerande kan inte anses uppfylla de krav som ställs på god omvårdnad, värdighet och integritet för de boende. Hon har också ignorerat en arbetsterapeuts ordination om användning av profylaktisk dyna, vilket medfört risk för obehag och trycksår för den boende. Dessutom har hon brösttit i medicinhanteringen när hon signerat medicinering för en boende som inte tagit sin medicin, vilket är allvarligt. Därtill har hon utsatt en boende för risk för skada genom att lämna henne hängande ensam i en taklyft under ca tio minuter. Agerandet, som var i strid med gällande rutiner och föreskrifter, medförde en inte obetydlig risk för skada. Enligt tingsrättens mening medför dessa handlingar sammantagna, och i synnerhet sistnämnda agerande med taklyften, att arbetsgivarens förtroende för Z.B. med nödvändighet kraftigt minskat.

Tingsrätten anser att händelserna samlat ger uttryck för ett genomgående drag av nonchalans hos Z.B. Händelserna är sådana att de inte ska behöva tolereras av Bolaget. Utredningen visar att Z.B. vid möten och efter att ha mottagit skriftliga erinringar inte insett eller accepterat allvaret utan förklarat bort händelserna på olika sätt. Med utgångspunkt i det ansvar och de krav på god omvårdnad av utsatta personer som följer av Z.B:s tjänst anser tingsrätten att hon grovt har åsidosatt sina åligganden, dvs. grovt åsidosatt vad som krävs av henne enligt anställningsavtalet. Bolaget har därför haft rätt att avskeda henne.

Eftersom det har funnits laga grund för avskedande saknas skäl att pröva om det funnits saklig grund för uppsägning.

Rättegångskostnader m.m.

Eftersom Z.B. förlorat tvisten ska hon ersätta Bolaget för dess rättegångskostnader. Det finns inte skäl att kvitta rättegångskostnaderna. Bolaget har dock inte gjort sannolikt att mervärdesskatten är en kostnad för

Bolaget (jfr NJA 2014 s. 318). Z.B. ska därför inte ersätta Bolaget i den del som avser mervärdesskatt. Det begärda beloppet är i övrigt skäligt.

Torbjörn Olsson har begärt ersättning för 92 timmars rättsligt biträde. Tingsrätten bedömer att uppdraget inte skäligen krävt mer än 77 timmars arbete. Torbjörn Olsson ska därför få ersättning för 77 timmars arbete jämte tidspillan.

DOMSLUT

1. Tingsrätten avslår Z.B:s yrkanden.
2. Z.B. ska ersätta Kropp och själ med omtanke i Helsingborg Aktiebolag för dess rättegångskostnader med 184 900 kr, varav 184 800 kr avser ombudsarvode och 100 kr utlägg. På beloppet utgår ränta enligt 6 § räntelagen (1975:635) från den 29 oktober 2015 tills betalning sker.
3. Ersättning enligt rättshjälpslagen (1996:1619) till Torbjörn Olsson fastställs till 129 799 kr, varav 100 254 kr avser arbete, 3 585 kr tidspillan och 25 960 kr mervärdesskatt.