

En lagerarbetare har avskedats eftersom han, enligt arbetsgivaren, dels vid flera tillfällen medverkat till en kollegas våld och trakasserier mot en annan kollega, dels farit med osanning under arbetsgivarens utredning av vad som skett. Arbetsdomstolen har inte funnit det bevisat att lagerarbetaren medverkat till kollegans våld eller trakasserier eller farit med osanning och har därför ogiltigförklarat avskedandet. Uttalanden om att det av den allmänna lojalitetsplikten i ett anställningsförhållande, eller arbetstagarens allmänna skyldigheter enligt arbetsmiljölagen, inte kan anses följa en skyldighet att försöka avvärja sådana pågående handgripligheter mellan arbetskamrater som inte uppenbart kan leda till allvarlig skada på person eller egendom.

**ARBETSDOMSTOLEN**DOM  
2021-12-15  
StockholmDom nr 67/21  
Mål nr A 19/21**KÄRANDE**

Handelsanställdas förbund, Box 1146, 111 81 Stockholm  
Ombud: förbundsjuristen Jessica Berlin, LO-TCO Rättsskydd AB,  
Box 1155, 111 81 Stockholm

**SVARANDE**

1. Föreningen Svensk Handel, 103 29 Stockholm  
2. ICA Sverige AB, 556021-0261, Box 4075, 169 04 Solna  
Ombud för båda: jur.kand. Per Dalekant, Föreningen Svensk Handel,  
103 29 Stockholm

**SAKEN**

ogiltigförklaring av avskedande

**Bakgrund**

ICA Sverige AB (bolaget) är medlem i Föreningen Svensk Handel. Mellan parterna gäller kollektivavtal, lager och e-handelsavtalet.

T.K. är medlem i Handelsanställdas förbund (förbundet). Han anställdes hos bolaget 2006 och avskedades den 17 november 2020. Parterna tvistar om det fanns laga skäl för avskedandet eller i vart fall saklig grund för uppsägning.

**Yrkanden och inställning**

Förbundet har i första hand yrkat att Arbetsdomstolen ska

- förklara att avskedandet av T.K. är ogiltigt,
- förplikta bolaget att till T.K. betala lön för perioden 18 november 2020–10 november 2021 med 425 965 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen på 15 687 kr från den 25 november 2020, på 36 201 kr per månad för perioden december 2020–oktober 2021 från den 25:e i respektive månad och på 12 067 kr från den 25 november 2021, allt till dess betalning sker, och
- förplikta bolaget att till T.K. betala allmänt skadestånd med 200 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 16 februari 2021) till dess betalning sker.

För det fall Arbetsdomstolen skulle anse att det inte funnits skäl för avskedande, men väl saklig grund för uppsägning, har förbundet i andra hand yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till T.K. betala

- ekonomiskt skadestånd avseende uppsägningslön för perioden 18 november 2020–17 maj 2021 med 116 248 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen på

- 15 687 kr från den 25 november 2020, på 30 669 kr från den 25 december 2020, på 10 989 kr från den 25 januari 2021, på 9 764 kr från den 25 februari 2021, på 17 333 kr från den 25 mars 2021, på 16 935 kr från den 25 april 2021 och på 14 871 kr från den 25 maj 2021, allt till dess betalning sker,
- ekonomiskt skadestånd avseende semesterlöneförmåner på uppsägningslönen med 15 112 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 17 juni 2021 till dess betalning sker, och
  - allmänt skadestånd med 120 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 16 februari 2021) till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt talan, men vitsordat beloppen avseende lön och ekonomiskt skadestånd, att T.K. hade sex månaders uppsägningstid samt sättet att beräkna semesterförmåner och ränta. Arbetsgivarparterna har yrkat att ett eventuellt allmänt skadestånd ska jämkas, i första hand till noll, i andra hand till ett belopp som Arbetsdomstolen finner skäligt.

Förbundet har bestritt jämkningsyrkandet.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

---

Parterna har till stöd för sin talan anfört i huvudsak följande.

### **Arbetsgivarparterna**

#### *Sammanfattning av grunderna för bestridandet*

T.K. medverkade den 1 oktober 2020, under arbetstid på arbetsplatsen i Helsingborg, till att våld eller allvarliga trakasserier, eller sexuella trakasserier, utövades mot en kvinnlig kollega. Han och två manliga kollegor samlades gemensamt och i samförstånd kring den kvinnliga kollegan, varvid en av de två manliga kollegorna bl.a. tog stryppgrepp på den kvinnliga kollegan. T.K. medverkade genom att hålla utkik efter förbipasserande samt genom att stänga av utrymmet så att den kvinnliga kollegan inte kunde ta sig från platsen. Vidare uppmuntrade han, i stället för att ingripa, till våld bl.a. genom en gest där han visade kollegan som utövade våldet hur ett stryppgrepp ska tas. T.K. främjade härigenom våldsutövningen.

T.K. for även med osanning under bolagets efterföljande utredning av händelsen och försvårade därigenom denna.

T.K. utsatte dessutom, tillsammans med en manlig kollega, dessförinnan under 2020 den kvinnliga kollegan för allvarliga trakasserier, eller sexuella trakasserier, på arbetsplatsen vid flera andra tillfällen. När T.K. var närvarande kopplade den manliga kollegan vid flera tillfällen stryppgrepp runt den kvinnliga kollegans hals trots att hon tydligt markerade att hon inte accepterade det. Det skedde den 30 april 2020, någon gång under sommaren 2020 och någon gång i början av september 2020.

T.K. åsidosatte härigenom grovt sina åligganden i anställningen. Avskedandet av T.K. var därför lagligen grundat. I vart fall fanns det saklig grund för uppsägning av honom av personliga skäl.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att bolagets handlande är skadeståndsgrundande, ska ett eventuellt skadestånd jämkas, eftersom T.K. medverkade till den uppkomna situationen genom att åsidosätta sina åligganden gentemot bolaget.

### *Bakgrund*

Den kvinnliga kollegan som utsattes för våldsbrott, M.T., arbetar liksom T.K. som lagermedarbetare på bolagets lager i Helsingborg. Där arbetade även S.M. (mannen som tog strypgrepp). De tre kände varandra. T.K. och M.T. hade varit vänner och kollegor sedan flera år.

Jargongen mellan de tre hade alltid varit hård och skämtsam och de skojade med varandra, men under en tid före den 1 oktober 2020 hade M.T. reagerat, eftersom hon inte längre uppskattade sättet de umgicks på.

### *Händelserna före den 1 oktober 2020*

#### Inledning

S.M. och T.K. trakasserade tillsammans M.T. fysiskt genom att från våren 2020 vid flera tillfällen ta strypgrepp runt hennes hals, hålla fast henne, knuffa henne och trycka ned henne mot en trappa. Det var bara S.M. som tog strypgrepp runt hennes hals, men T.K. var närvarande vid händelserna. M.T. sade varje gång ifrån tydligt och hon uppmanade dem att sluta när S.M. rörde henne fysiskt samt markerade tydligt att hon inte accepterade att han tog strypgrepp runt hennes hals. S.M. och T.K. lyssnade inte utan bara skrattade och tyckte att det var roligt. På grund av detta började hon att undvika S.M. och T.K. Hon kände ett obehag för att vara nära dem och hon blev utmattad och trött av trakasserier.

#### Den 30 april 2020

En incident inträffade den 30 april 2020. M.T. sa till S.M. och T.K. att hon kunde följa med dem till ett rökutrymme vid den s.k. utlastningen om de lät bli att röra henne. Så snart de hade kommit till rökutrymmet drog S.M. ned M.T. mot marken så att hon hade ryggen mot en trappa. S.M. höll handen över hennes hals så att hon inte fick luft och inte kunde komma loss. T.K. stod bredvid dem när detta hände. M.T. blev arg och sa att de skulle sluta, men de bara skrattade. M.T. bad om hjälp, men trots att andra hörde det ingrep de inte. Efter händelsen gick M.T. därifrån, men S.M. och T.K. gick efter henne, vilket hon också upplevde som obehagligt.

#### Ett tillfälle under sommaren 2020

Vid ett tillfälle under sommaren 2020 tog S.M. strypgrepp på M.T. som tydligt protesterade och uttryckte sitt missnöje. T.K. stod då bredvid dem och sa något om att han gillade det som hände. Hon sa till S.M. och T.K. att hon inte accepterade att S.M. tog strypgrepp på henne. Hon frågade också vad som var "grejen" med det de gjorde. S.M. svarade att han ville ta strypgrepp för att få

tjejen att börja gråta och tårarna rinna genom mascaran så att det blev som Addidasloggan.

#### Ett tillfälle i början av september 2020

I början av september 2020 tryckte S.M. ned M.T. mot en trappa genom att ta strypgrepp på henne. Hon protesterade tydligt genom att skrika och uttryckte sitt missnöje, men ingen reagerade. Hon sa också till dem att de inte var kloka och att någon skulle komma till skada om de fortsatte på det sättet. T.K. stod bredvid trappan, men ingrep inte.

#### *Händelsen den 1 oktober 2020*

Den 1 oktober 2020 arbetade M.T. kväll och vid kl. 18.10 kallade S.M. och T.K. på henne när hon körde truck i den s.k. 15-hallen som är en utlastningshall. Hon svarade något i stil med ”jag måste jobba, det blir bara skit med er två!”. S.M. och T.K. fortsatte att tjata om att hon skulle komma in mot utlastningsytan. Hon sa att hon kunde komma om de inte rörde henne. De sa att de inte skulle röra henne. Hon svängde därför in med trucken trots att hon kände sig hotad av männen.

Hon stannade trucken och pratade med S.M. och T.K. en kort stund. En ytterligare kollega, H.I., var också närvarande. Omedelbart efter att hon stannat trucken inleddes puttande och fysisk kontakt mellan M.T. och S.M. T.K., H.I. och S.M. gick mot M.T. som då backade. Därefter närmade sig T.K. henne varpå hon satte upp handen mot honom. Efter ett tag upplevde hon att situationen blev obehaglig och sa något i stil med ”ni två tillsammans är bara skit”. Efter det gick S.M. fram emot henne med handen riktad mot hennes ansikte. Hon slog och puttade bort honom, varpå han tog en armkrok framifrån runt hennes nacke och tryckte ned henne mot golvet. S.M. försökte fälla henne och under några sekunder stod de båda dubbelvikta framåt. Där höll han kvar henne ett tag. När han till slut släppte henne skrek hon till, varpå S.M. gick emot henne igen.

S.M. fick tag i henne igen med ett strypgrepp bakifrån och under greppet backade de båda bakåt ett antal steg under cirka åtta sekunder. När detta skedde var T.K:s uppmärksamhet riktad mot S.M. och M.T. Han stod cirka 1,5 meter från dem. S.M. höll så hårt att M.T. inte fick luft. Hon försökte skrika men upplevde att hon inte hade luft till det. Hon fick inte fram så mycket ljud, men försökte säga att han skulle släppa henne. Hon förde sin hand mot hans hals, men då sa han ”gör aldrig så mot mig igen”. Hon upplevde att det svartnade för ögonen. Hon försökte skyla sitt ansikte, eftersom hon inte ville att de skulle se hur hennes ansikte såg ut. Hon skämdes för hur hon såg ut, eftersom många stod och tittade på utan att ingripa.

T.K. ingrep inte utan gjorde ett verbalt utfall och en rörelse med höger arm upp mot sin mage som föreställde ett strypgrepp. Det skedde i samband med att S.M. hade ett strypgrepp runt M.T:s hals.

Under tiden händelsen pågick höll T.K. utkik efter förbipasserande.

När S.M. till slut släppte taget om M.T. skrek hon att hon ville att någon skulle kalla på en chef ”för den killen är sjuk i huvudet”. Hon upplevde att ingen ingrep och körde därefter bort med trucken. T.K. tilltalade henne när hon körde därifrån, men hon minns inte vad han sa, eftersom hon var väldigt ledsen och upprörd. På kvällen efter händelsen kände hon sig skärrad och smutsig.

T.K:s agerande innebar att han uppmanade till våld i stället för att avvärja det. I stället för att hjälpa M.T. var han aktiv och främjade det som hände. På det sättet medverkade han i våldsutövningen.

Dagen efter skickade M.T. ett sms om händelsen till sin gruppchef P.L. och de talade sedan på telefon om händelsen. Därefter började bolaget att utreda händelsen genom att ta del av en övervakningsfilm från 15-hallen och genom att intervjua de som M.T. sagt var närvarande vid händelsen.

#### *T.K:s uppgifter till bolaget efter händelsen*

Den 5 oktober 2020, dvs. fyra dagar efter händelsen, höll bolaget en intervju med T.K., tillsammans med en facklig företrädare. T.K. informerades om att mötet skulle handla om en incident som inträffat i 15-hallen torsdagen den 1 oktober 2020 runt kl. 18.10 och han kände till att det fanns en övervakningsfilm med incidenten. T.K. påstod att han inte mindes något. Därefter medgav han att det kunde röra sig om en händelse mellan M.T. och S.M. och att han hade varit där.

T.K. sa att han inte visste något om händelsen mellan M.T. och S.M. Därefter ritade T.K. upp händelsen på ett papper och sa att han inte sett vad som hänt. Han påstod att M.T. var på väg från platsen när han vände sig om. T.K. sa att S.M. senare den kvällen berättade att han bett M.T. om ursäkt. Därefter nämnde T.K. att M.T. och S.M. brukade kramas, låtsasbrottas och skoja med varandra.

När T.K. återigen ombads att förtydliga var han stått och vad som hänt berättade han att H.I. var i närheten och att M.T. hade kommit till dem. Han berättade även att de började prata och skoja. T.K. sa att S.M. därefter började med något men att han inte hade någon aning om incidenten. Han sa att M.T. blev sur, men att han inte visste exakt vad som hade hänt. Han nämnde återigen att de brukade leka och brottas.

T.K. sa att det var sådant som de brukade delta i och att han inte ansåg att det var något allvarligt. T.K. berättade att M.T. var sur när hon lämnade platsen och sa återigen att han inte sett vad som skett.

T.K. svarade ja på frågan om det var korrekt uppfattat att T.K. vid händelsen inte hade uppmärksamheten riktad mot M.T:s håll. Därefter fick han frågan om hur det kom sig att T.K. kunde dra slutsatsen att det som skett bara var på skoj om hans uppmärksamhet inte var riktad mot M.T. och S.M. T.K. svarade ”det är så jag tänker och är som människa”, ”det bara är så... Jag är försiktig när vi skojar, jag vill inte skada någon. Man skojar och vill ha lite roligt”.

När en arbetsgivare får veta att en arbetstagare anser att hon eller han har blivit utsatt för trakasserier på arbetsplatsen, måste arbetsgivaren skyndsamt utreda saken och också förhindra att trakasserier fortsätter. En arbetstagare har då en

skyldighet att aktivt delta i utredningen avseende sin inblandning i den händelse som utreds.

Den redogörelse som T.K. lämnade vid intervjun motsägs tydligt av vad som framgår av övervakningsfilmen. Att T.K. för med osanning under den efterföljande utredningen innebär att han inte iakttog de förpliktelser som följde av hans anställning och bolagets förtroende för honom förbrukades därför helt.

## **Förbundet**

### *Sammanfattning av grunderna för talan*

T.K. avskedades från sin tillsvidareanställning utan att det ens fanns saklig grund för uppsägning. T.K. medverkade inte på något sätt till våld eller trakasserier mot den kvinnliga kollegan och han försvårade inte heller avsiktligt utredningen av händelsen den 1 oktober 2020. Avskedandet ska därför ogiltigförklaras och T.K. tillerkännas lön för tiden efter avskedandet och allmänt skadestånd för brott mot anställningsskyddslagen.

För det fall Arbetsdomstolen skulle anse att det fanns saklig grund för uppsägning, gör förbundet i andra hand gällande att det i vart fall inte fanns skäl för avskedandet. I så fall ska T.K. tillerkännas ekonomiskt skadestånd för den uppsägningstid om sex månader han gick miste om, minskat med vad han tjänat på annat håll under den tiden, och allmänt skadestånd för brott mot anställningsskyddslagen.

### *Bakgrund*

T.K. och M.T. hade känt varandra länge och var även goda vänner privat. Det var alltid en hård, ömsesidig, jargong på arbetsplatsen, bl.a. mellan M.T. och S.M. De två brukade skojbråka och ta på varandra. T.K. upplevde inte att M.T. undvek honom och hon sa aldrig till honom att hon inte accepterade hans eller S.M:s sätt att vara med henne.

### *Händelserna före den 1 oktober 2020*

T.K. såg inte före den 1 oktober 2020 S.M. ta grepp runt halsen på M.T. eller trakassera henne. Hon sa inte till T.K. att hon inte accepterade S.M:s agerande.

T.K. känner inte igen de händelser den 30 april 2020, sommaren 2020 och i september 2020 som arbetsgivarparterna beskrivit. Något grepp runt M.T:s hals förekom i vart fall inte så att han såg det. Den beskrivna händelsen den 30 april 2020 såg han inte alls.

### *Händelsen den 1 oktober 2020*

T.K. uppfattade händelsen den 1 oktober 2020 som ett vanligt skojbråk mellan S.M. och M.T. T.K. tog själv inte del i händelseförloppet som han bara såg delar av. Han gjorde inte någon stryppgreppsgest och höll inte utkik efter förbipasserande. Det var inte T.K. som genom att tjata fick M.T. att komma till

utlastningsytan. Han medverkade inte till att hindra M.T. från att kunna lämna platsen.

T.K. var vid händelsen upptagen med att arbeta med utlastning så han hade ingen möjlighet att uppfatta att M.T. inte accepterade det som hände. Arbetet med utlastning innebar att han behövde konversera med en chaufför och ha kontinuerlig kontroll på pallar och burar.

Hade T.K. på något sätt misstänkt att M.T. kände ett obehag, skulle han genast ha agerat och försökt stoppa den uppkomna situationen. Så var dock inte fallet.

När M.T. valde att lämna platsen var hon mycket upprörd och skrek på S.M. T.K. tilltalade M.T. när hon åkte därifrån, eftersom han då förstod att hon var ledsen och upprörd över det som hade utspelat sig. T.K. uppmanade S.M. att prata med M.T. för att reda ut vad som hade hänt och be om ursäkt.

T.K. är mycket ledsen över att M.T. uppfattade det som att S.M. agerade utöver deras normala jargong och att hon fick uppleva våld.

S.M. har av Göteborgs tingsrätt frikänts från åtal för misshandel alternativt ofredande av M.T. vid den aktuella händelsen, eftersom han trodde att M.T. samtyckte till hans handlande.

#### *T.K:s uppgifter till bolaget efter händelsen*

T.K. för inte med osanning vid intervjun och han förteg inte saker. T.K. kunde faktiskt inte minnas. Han kunde inte återge hela händelseförloppet, eftersom han hade arbetat med utlastning och inte varit inblandad i händelsen. Han hade inte för avsikt att vilseleda eller försvåra för bolaget.

### **Utredningen**

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på begäran av arbetsgivarparterna hållits vittnesförhör med M.T., P.L., J.T., S.S. och B.K. På begäran av förbundet har hållits förhör under sanningsförsäkran med T.K. samt vittnesförhör med V.P., P.N., V.S. och S.M. Parterna har även åberopat skriftliga handlingar, däribland Göteborgs tingsrätts dom i brottmålet mot S.M., och filmupptagningar.

Arbetsdomstolen har tagit del av allt som lagts fram, men redovisar i domskälen bara kortfattat det av utredningen som haft betydelse för domstolens slutsatser.

### **Domskäl**

#### *Twisten*

Bolaget avskedade den 17 november 2020 T.K. från hans tillsvidareanställning som lagermedarbetare vid bolagets lager i Helsingborg. Parterna tvistar om avskedandet var lagligen grundat eller om det i vart fall fanns saklig grund för uppsägning.



Enligt arbetsgivarparterna medverkade T.K. vid fyra tillfällen 2020 när S.M., en kollega, på arbetsplatsen tog strypgrepp (grepp runt halsen) på M.T., en annan kollega, och höll fast och tryckte ned henne. Arbetsgivarparterna har vidare gjort gällande att T.K. försvårade bolagets utredning av den senaste händelsen, som inträffade den 1 oktober 2020, genom att fara med osanning när bolaget frågade honom om händelsen fyra dagar senare, den 5 oktober 2020.

Enligt förbundet medverkade T.K. inte på något sätt till våld eller trakasserier mot M.T. och han försvårade inte heller avsiktligt utredningen av händelsen den 1 oktober 2020.

#### *Händelserna före den 1 oktober 2020*

Enligt arbetsgivarparterna medverkade T.K. när S.M. trakasserade M.T., vilket förbundet förnekat. Trakasserier ska ha skett genom att S.M. tog strypgrepp, höll fast och tryckte ned M.T. den 30 april 2020, vid ett tillfälle någon gång under sommaren 2020 och vid ett tillfälle någon gång i början av september 2020.

M.T. har om händelserna berättat i huvudsak i enlighet med vad arbetsgivarparterna påstått. T.K. har berättat att han inte före den 1 oktober 2020 sett S.M. ta grepp runt M.T:s hals, men att han ofta sett dem, med samtycke, skojbråka med varandra. Också S.M. har berättat hur han och M.T. ofta skojbråkade med varandra med samtycke. Enligt honom stämmer inte det arbetsgivarparterna gjort gällande om händelserna före den 1 oktober 2020.

Ord står således mot ord i frågan om det förekom trakasserier genom bl.a. grepp runt halsen och det finns ingen stödbevisning. Det finns enligt Arbetsdomstolens mening inte förutsättningar för att lämna T.K:s och S.M:s berättelser utan avseende. Det är alltså inte bevisat att T.K. före den 1 oktober 2020 med ord eller handling främjade det som arbetsgivarparterna påstått.

#### *Händelsen den 1 oktober 2020*

##### Inledning

Det är ostridigt, eller i vart fall utrett, att S.M. på arbetsplatsen den 1 oktober 2020 tog grepp runt M.T., bl.a. runt hennes hals, och tryckte ned och höll fast henne, vilket var emot M.T:s vilja, och att T.K. som befann sig i arbete i närheten inte ingrep mot eller slog larm om förfarandet.

Arbetsgivarparterna har inte påstått att T.K. själv trakasserade eller utövade våld mot M.T. Arbetsgivarparterna har i stället påstått att han medverkade när S.M. gjorde det. T.K. ska enligt arbetsgivarparterna ha främjat S.M:s handlande genom att

- gemensamt och i samförstånd med S.M. och kollegan H.I. samlas kring M.T.,
- hålla utkik efter förbipasserande,
- stänga av utrymmet där S.M. och M.T. befann sig så att M.T. inte kunde ta sig från platsen, och
- med en gest visa S.M. hur ett strypgrepp ska tas.

Arbetsgivarparterna får vidare anses ha lagt T.K. till last att han inte ingrep mot eller slog larm om S.M:s handgripligheter mot M.T. medan dessa pågick.

### Rättsliga utgångspunkter

Att en arbetstagare på arbetsplatsen, utan samtycke, utövar våld mot en kollega är normalt ett allvarligt åsidosättande av arbetstagarens skyldigheter i anställningen och dessutom ett brott. Detsamma gäller normalt den som med råd eller dåd främjar gärningen. Arbetsgivaren har bevisbördan för det som läggs arbetstagaren till last.

I svensk rätt finns det, utom i fråga om vissa särskilt allvarliga brott, ingen allmän skyldighet att försöka avvärja pågående misstänkta brottsliga handlingar genom att t.ex. ingripa fysiskt eller slå larm (se genomgången av rättsläget i SOU 2011:16). En arbetstagare kan dock på grund av sina arbetsuppgifter ha en skyldighet gentemot arbetsgivaren att försöka avvärja olika förhållanden. Den som är satt att skydda någon, hålla ordning eller ta hand om tillgångar, eller annars ansvarar för detta, har således normalt att agera när han eller hon blir varse att något hotar personen, ordningen eller tillgångarna.

En arbetstagare kan alltså på grund av sina arbetsuppgifter anses skyldig att försöka avvärja pågående brottslighet mot arbetsgivaren eller andra pågående otillåtna handlingar på arbetsplatsen. Det gäller normalt även den som har en arbetsledande ställning, eller ett övergripande ansvar, avseende det som sker inom dennes ansvarsområde.

Även när arbetsgivaren särskilt instruerat arbetstagare i allmänhet att försöka avvärja vissa pågående oegentligheter på arbetsplatsen, finns det på grund av anställningen normalt en skyldighet att göra det.

Enligt 3 kap. 4 § arbetsmiljölagen är en arbetstagare vidare skyldig att medverka i arbetsmiljöarbetet. Om arbetstagaren finner att arbetet innebär omedelbar och allvarlig fara för liv eller hälsa, är han eller hon enligt den paragrafen skyldig att snarast underrätta arbetsgivaren eller skyddsombud.

Redan av den allmänna lojalitetsplikten i ett anställningsförhållande kan dock inte anses följa en skyldighet att försöka avvärja sådana pågående handgripligheter mellan arbetskamrater som inte uppenbart kan leda till allvarlig skada på person eller egendom. Inte heller kan något sådant anses följa av arbetstagarens allmänna skyldigheter enligt arbetsmiljölagen.

### Utredningen i målet

Arbetsdomstolen har tagit del av en film från en övervakningskamera som visar händelseförloppet. Filmen, som är drygt två minuter lång och saknar ljud, är av god kvalitet, men inte så skarp att den tillåter några säkra slutsatser om t.ex. de närvarande personernas ansiktsuttryck. På filmen syns bl.a. T.K., S.M. och H.I. S.M. vinkar till någon, tydligen M.T., som kommer fram till honom och stannar till med sin truck. Alla är klädda i arbetskläder. Strax efter att M.T. klivit av trucken tar S.M. tag om hennes kropp och det ser ut som att han försöker brotta ner henne. Brottningen avslutas med att S.M. ger M.T. en kraftig knuff. Under tiden är T.K. upptagen med att kommunicera med en annan person och verkar se

åt ett annat håll. S.M. och M.T. ser sedan ut att samtala med varandra en kort stund, samtidigt som T.K. kommer fram till dem. Medan T.K. ser på går S.M. fram mot M.T. och tar tag i hennes händer och kropp för att sedan ta något som ser ut som ett stryppgrepp på henne. Under tiden ser T.K. på, samtalar med H.I. och gör åt S.M:s håll ett slags gest med sin högra arm mot sin mage. Han vänder sig sedan åter bort och utför någon åtgärd med en vagn med varor. I samma skede släpper S.M. taget om M.T., som genast åker i väg med sin truck. T.K. och S.M. samtalar därefter med varandra.

Av M.T:s uppgifter framgår att hon vid tillfället inte uppfattade att T.K. vare sig genom ord eller handling främjade S.M:s ovälkomna handgripligheter. S.M. har sagt att handgripligheterna dem emellan var ett skojbråk som led i en ”jargong” mellan dem och att han hade M.T:s samtycke till detta. Han såg inte att T.K. gjorde någon gest och uppfattade inte heller annars att T.K. uppmuntrade vad han och M.T. gjorde. T.K. har sagt att han tidvis ägnade sig åt sina arbetsuppgifter och inte hade uppmärksamheten riktad mot S.M. och M.T., som lekte eller ”krambrottades” som de gjort många gånger förut. Han har uppgett att den gest han gjorde med armen inte var avsedd som en uppmaning till våld, utan tvärtom var ett uttryck för irritation över att S.M. och M.T. ”höll på” igen.

#### Arbetsdomstolens bedömning

S.M., T.K., H.I. och M.T. var alla kollegor och kände varandra. Det är inte utrett att S.M., T.K. och H.I. i samförstånd samlades kring M.T. för att utsätta henne för något oönskat eller att T.K. i förväg förstod vad S.M. skulle komma att göra. Inte heller är det utrett att T.K. för att främja S.M:s handgripligheter mot M.T. höll utkik, utan vid de tillfällen han vände sig bort från dem verkar han ha utfört arbetsuppgifter. Det framgår inte av övervakningsfilmen eller övrig utredning att T.K. försökte dölja handgripligheterna eller blockera M.T:s väg från platsen. Arbetsdomstolen anser vidare att det inte heller framgår att den gest som T.K. gjorde innebar att han försökte uppmuntra S.M:s handgripligheter eller solidarisera sig med denne. Sammanfattningsvis är det inte bevisat att T.K. på påstått sätt främjade S.M:s handgripligheter mot M.T.

T.K., som var lagermedarbetare, hade såvitt framkommit inte något särskilt ansvar för ordningen mellan arbetskamraterna. Av bolagets ordningsregler och arbetsmiljöpolicy framgår inte att en arbetstagare är skyldig att försöka avvärja pågående handgripligheter mellan arbetskamrater. Det som skedde mellan S.M. och M.T. kunde inte uppenbart antas leda till allvarlig skada på person eller egendom. T.K. var därför inte skyldig att försöka avvärja handgripligheterna mot M.T., som tveklöst i och för sig var olämpliga på en arbetsplats, ens om han hade förstått att dessa var ovälkomna.

Det är således inte heller visat att T.K. den 1 oktober 2020 bröt mot sina skyldigheter i anställningen.

## *Bolagets utredning av händelsen den 1 oktober 2020*

### Inledning

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att T.K. vid ett samtal den 5 oktober 2020 för med osanning under bolagets utredning av händelsen den 1 oktober 2020 och därmed försvårade bolagets utredning, vilket förbundet bestritt.

### Rättslig utgångspunkt

Av den allmänna lojalitetsplikten i ett anställningsförhållande följer att en arbetstagare på direkta frågor från arbetsgivaren normalt har att sanningsenligt redogöra för sina iakttagelser på arbetsplatsen under arbetstid som har betydelse för t.ex. arbetsmiljön.

### Utredningen i målet

Av utredningen i målet framgår följande. Bolaget kallade T.K. till ett samtal fyra dagar efter händelsen, den 5 oktober 2020. Bolagets företrädare hade redan före samtalet tagit del av övervakningsfilmen och hade därmed en god bild av händelseförloppet. Bolaget lät inte T.K. se filmen och förklara sig med utgångspunkt i denna, utan ställde ganska detaljerade frågor om händelseförloppet. T.K. sa vid samtalet att han inte mindes händelseförloppet, men ritade på begäran en skiss över området och de närvarande som var i stort sett korrekt. T.K. sa också att han såg att M.T. var sur när hon åkte därifrån och att hon och S.M. ofta brukade skojbråka med varandra.

T.K. har i förhör under sanningsförsäkran sagt att han vid samtalet försökte berätta allt han mindes om händelsen.

### Arbetsdomstolens bedömning

Mot T.K:s uppgifter är det inte bevisat att han försvårade bolagets utredning genom att oriktigt säga att han inte mindes händelseförloppet, som hade inträffat under ett par minuter fyra dagar tidigare och enligt T.K. avsåg något som hände ofta mellan M.T. och S.M. Det har inte heller framkommit att T.K. vid samtalet lämnade någon annan uppgift som var medvetet oriktig eller annars försvårade bolagets utredning. Det kan inte antas annat än att han hade berättat för bolaget om det händelseförlopp som framgår av övervakningsfilmen, om bolaget hade visat honom den och ställt frågor.

Arbetsdomstolen anser därför att det inte är bevisat att T.K. för med osanning vid samtalet eller att han annars försvårade bolagets utredning om händelsen.

### *Sammanfattande slutsatser*

Arbetsdomstolen finner sammanfattningsvis att det inte är bevisat att T.K. brutit mot sina skyldigheter i anställningen. Bolaget hade därför inte grund för att skilja honom från anställningen. Avskedandet ska därmed ogiltigförklaras. Vid denna bedömning ska bolaget betala lön till T.K. från avskedandet. De lönebelopp som förbundet yrkat är vitsordade och ska därför dömas ut, liksom räntan på beloppen. Vidare ska bolaget betala allmänt skadestånd till T.K. för det

oriktiga avskedandet. Arbetsdomstolen, som inte finner anledning att sätta det allmänna skadeståndet lägre än normalt, bestämmer beloppet till 125 000 kr.

#### *Rättegångskostnader*

Arbetsgivarparterna, som förlorat målet, ska ersätta förbundets rättegångskostnader. I den vid huvudförhandlingen ingivna kostnadsräkningen angavs att förbundet yrkade ersättning för bl.a. ombudets utlägg för T.K:s och vittnens tågresor och logi, med sammanlagt 24 385 kr enligt specifikation, men utläggerna har av förbiseende inte tagits med vid sammanräkningen av det totalt yrkade beloppet. Vid huvudförhandlingen vitsordade arbetsgivarparterna skäligheten av det förbundet yrkade för rättegångskostnader, och Arbetsdomstolen anser att även ett korrekt sammanräknat belopp är skäligt och ska dömas ut.

#### **Domslut**

1. Arbetsdomstolen ogiltigförklarar avskedandet av T.K.
2. ICA Sverige AB ska till T.K. betala lön för perioden 18 november 2020–10 november 2021 med 425 965 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen på 15 687 kr från den 25 november 2020, på 36 201 kr per månad för perioden december 2020–oktober 2021 från den 25:e i respektive månad och på 12 067 kr från den 25 november 2021, allt till dess betalning sker.
3. ICA Sverige AB ska till T.K. betala allmänt skadestånd med 125 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 16 februari 2021 till dess betalning sker.
4. Föreningen Svensk Handel och ICA Sverige AB ska med hälften vardera ersätta Handelsanställdas förbund för rättegångskostnader med 379 045 kr, varav 267 135 kr avser ombudsarvode exklusive moms, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Sören Öman, Carina Gunnarsson, Kurt Eriksson, Charlott Richardson, Stefan Lagervall, Gerald Lindberg och Annette Carnhede.  
Enhälligt.

Rättssekreterare: Jonas Eklund