

Vid Samhall finns arbetstagare som är anställda i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning och som därför inte omfattas av anställningsskyddslagen. Enligt ett tillämpligt kollektivavtal ska dock ett avskedande av arbetstagare som inte omfattas av anställningsskyddslagen ogiltigförklaras om skälen för avskedandet inte ens skulle ha räckt till en giltig uppsägning.

En arbetstagare, som på grund av funktionsnedsättning blivit anvisad arbete hos Samhall, har avskedats efter att han agerat olämpligt mot kvinnliga kollegor. Arbetsdomstolen har ansett att agerandet inte varit acceptabelt och inte ska behöva tålas i ett anställningsförhållande. Mot bakgrund av Samhalls uppdrag ansåg Arbetsdomstolen att det kan ställas större krav på bolaget än på andra arbetsgivare när det gäller att vidta åtgärder för att komma till rätta med brister i anvisade arbetstagares ageranden som har samband med deras funktionsnedsättning. Domstolen har vidare funnit att den avskedade arbetstagarens agerande haft sådant samband med hans funktionshinder att Samhall borde ha försökt komma till rätta med problemet genom tillrättavisningar eller andra åtgärder, i stället för att direkt skilja honom från anställningen. Avskedandet har därför ogiltigförklarats.

Arbetstagaren hade inte rätt till allmänt skadestånd för brott mot kollektivavtalet.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2022-03-23
StockholmDom nr 15/22
Mål nr A 94/21**KÄRANDE**

Industrifacket Metall, 105 52 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Sonia Ericstam, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Fremia, Box 16355, 103 26 Stockholm
2. Samhall Aktiebolag, 556448-1397, Box 27705, 115 91 Stockholm
Ombud för båda: chefsjuristen Sven Rosqvist, Fremia Service AB,
Box 16355, 103 26 Stockholm

SAKEN

ogiltigförklaring av avskedande m.m.

Bakgrund

Mellan parterna gäller kollektivavtal.

Samhall Aktiebolag (Samhall) är ett av staten helägt bolag som har till uppgift att skapa meningsfulla och utvecklande arbeten åt personer som Arbetsförmedlingen anvisar i enlighet med förordningen (2017:462) om särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Insatserna enligt förordningen omfattar bl.a. skyddat arbete och lönebidrag för utveckling i anställning. Anställningsskyddslagen är inte tillämplig på arbetstagare som är anställda i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning, se 2 § anställningsskyddslagen.

Mellan Fremia och Samhall, å ena sidan, och Svenska Kommunalarbetsförbundet, Industrifacket Metall (IF Metall), Transportarbetareförbundet, Hotell- och restaurangfacket, Handelsanställdas förbund, Seko – Service- och kommunikationsfacket, GS – Facket för Skogs-, Trä och Grafisk bransch och Fastighetsanställdas förbund, å andra sidan, gäller det s.k. samhällavtalet, vilket bl.a. innefattar överenskommelsen Reglering av villkoren för anvisade arbetare som avskedas eller sägs upp av personliga skäl från Samhall AB (2007 års överenskommelse). Av överenskommelsen framgår att om en arbetstagare har blivit avskedad ska avskedandet kunna förklaras ogiltigt om skälen för avskedandet inte ens skulle ha räckt till en giltig uppsägning.

S.J. är medlem i IF Metall. Han anställdes av Samhall 1998 och hans anställning omfattas inte av anställningsskyddslagen. S.J. avskedades den 9

april 2021, främst mot bakgrund av vissa kontakter med en kvinnlig kollega på appen Messenger.

Parterna är oense om det funnits laga skäl för avskedande eller i vart fall saklig grund för uppsägning. För det fall Arbetsdomstolen skulle anse att det inte funnits saklig grund för uppsägning eller laga skäl för avskedande, är de också oense om S.J. har rätt till allmänt skadestånd för brott mot kollektivavtalet.

Kollektivavtalsregleringen

I 2007 års överenskommelse finns följande bestämmelser.

§ 1 Med anledning av att anvisade arbetstagare anställda i Samhall AB inte omfattas av reglerna i lagen om anställningsskydd träffar parterna följande överenskommelse.

§ 2 Parterna är överens om att en arbetstagare som sägs upp av personliga skäl ska kunna yrka att uppsägningen förklaras ogiltig om arbetstagaren hävdar att uppsägningen skett utan saklig grund. Uppkommer tvist om uppsägningens giltighet består anställningen till dess tvisten avgjorts. Arbetstagaren är arbetspliktig och har rätt till lön och andra anställningsförmåner så länge anställningen består.

Domstol kan för tiden intill det slutliga avgörandet besluta att anställningen ska upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid den senare tidpunkt som domstolen bestämmer.

§ 3 Har en arbetstagare blivit avskedad ska avskedandet kunna förklaras ogiltigt på yrkande av arbetstagaren om arbetstagaren hävdar att skälen för avskedandet inte ens skulle ha räckt för en giltig uppsägning. Om ett sådant yrkande framställs kan domstol besluta att anställningen trots avskedandet ska bestå till dess tvisten avgjorts.

En arbetstagare som avser att yrka ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande ska underrätta arbetsgivaren om detta senast två veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde.

[...]

Yrkanden m.m.

IF Metall har yrkat att Arbetsdomstolen ska

- 1 förklara att Samhalls avskedande av S.J. är ogiltigt,
- 2 förplikta Samhall att till S.J. betala lön med 25 450 kr per månad från den 9 juni 2021 till och med dagen för huvudförhandling, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på månadsvis förfallande belopp från den 25:e varje månad till dess betalning sker, och
- 3 förplikta Samhall att till S.J. betala allmänt skadestånd med 200 000 kr.

I andra hand – för det fall Arbetsdomstolen skulle anse att det inte funnits skäl för avskedande, men väl saklig grund för uppsägning – har IF Metall yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta Samhall att till S.J. betala allmänt skadestånd med 100 000 kr.

Arbetsgivarparterna har bestritt talan men vitsordat lönebeloppet och räntebereäkningen i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

Arbetsgivarparterna

Sammanfattning av grunderna

S.J. har trakasserat kvinnliga anställda och till en av dem framställt ett hot. Hans agerande har utgjort laga skäl för avskedande eller i vart fall saklig grund för uppsägning av personliga skäl.

Även om Arbetsdomstolen skulle anse att det inte funnits laga skäl för avskedande eller saklig grund för uppsägning har S.J. inte rätt till något allmänt skadestånd då det saknas stöd för detta i kollektivavtalet mellan parterna.

Händelseförloppet

S.J. arbetade under perioden december 2020–mars 2021 på Willys i Örebro. S.J. är döv och kommunicerar med teckenspråk.

Han arbetade vid två tillfällen tillsammans med en kvinnlig samhällanställd, R.M.M., som 2020 och 2021 arbetade på Coop Ladugårdsängen. R.M.M. träffade S.J. första gången då han arbetade där som vikarie. Hon arbetade där som ensam samhällanställd och behövde hjälp. De började samtala lite för att presentera sig för varandra. De fortsatte att prata under fikarasten. S.J. började då ställa konstiga frågor till R.M.M. och försökte flörta med henne. Bland annat frågade han om hon hade stringtrosor på sig. Hon sa vid flera tillfällen under samtalet att hon hade fästman och inte var intresserad, men S.J. bara fortsatte. Han sa att om hon gjorde slut med sin fästman kunde de ju ha ett förhållande. R.M.M. är också döv, och de samtalade genom teckenspråk.

S.J. och R.M.M. träffades fysiskt vid sammanlagt tre tillfällen i arbetet: två gånger på Coop och en gång på en arbetsplatsträning på SCB. Dessutom stötte de på varandra av tillfällighet en gång på Systembolaget och hälsade kort på varandra.

S.J. kontaktade R.M.M. via appen Messenger under tiden 17 januari–23 mars 2021. Han var påträngande och ville få henne att fika med honom.

S.J. visste att R.M.M. styrketränade. Vid ett tillfälle då hon tränade ringde han upp henne och bad henne att slå på kameran och filma sig själv under träningen.

Efter att S.J. inte kunnat ta till sig R.M.M:s upprepade signaler att hon inte var intresserad, avvisade hon uttryckligen hans propåer. Han blev då otrevlig, anklagade henne för att ljuga och sa att han visste ”hur kvinnor är” samt skrev följande.

Du är konstig i huvudet jag gärna möte din fästman ok jag önskar ni är död fint att säga så

R.M.M. uppfattade uttalandena som hotfulla och tog mycket illa vid sig. Hon kontaktade omedelbart sin områdeschef.

Under utredningen ombads S.J. att berätta sin version av Messenger-konversationen med R.M.M., vilket han först inte ville. Efter anmaning från IF Metall uppgav S.J. följande. Han ville bara vara vän med henne. De hade haft kontakt tidigare och han visste om att hon hade familj. S.J. visade upp ett manipulerat utdrag av Messenger-konversationen där vissa delar var bortklippta. När Samhall läste upp hela konversationen bekräftade S.J. att han hotat henne.

I samband med Samhalls utredning av händelsen framkom att S.J. under tiden december 2020–mars 2021 bemött ytterligare tre kvinnor – S.B., A.S. och E.T. – på ett sätt som gjort att de känt sig utsatta av honom. De arbetade som lokalvårdare på Willys samtidigt som S.J. var placerad där. S.J. har uppvaktat dem och velat inleda förhållanden med dem. De har varit rädda för honom och känt stort obehag av att gå till arbetet. De har inte vågat berätta om vad han utsatt dem för förrän han hade arbetsbefriats under utredningen.

S.B. är 61 år och har barn och barnbarn. S.J. har vid ett tillfälle när han och S.B. satt i köket och åt frukost, bett om att få ha ett förhållande med S.B. och sagt att de skulle gifta sig. Hon svarade att hon hade familj och barn och barnbarn och att han borde skämmas för sitt beteende. Vid ett senare tillfälle försökte S.J. krama henne på ett sexuellt sätt, och han försökte även pussa henne samt tog hennes hand. S.B. sa till honom att hon inte ville, att hon var för gammal samt att man inte gör så mot en kvinna. En kollega kom och löste upp situationen.

Enligt S.B. försökte S.J. varje gång det kom en ny kvinna till arbetsplatsen övertyga henne om att de skulle gifta sig och försökte pussa henne.

A.S. är 61 år och har två barn. S.J. har bett om att få ha ett förhållande med henne och att de skulle gifta sig. Hon sa till honom att hon inte ville och att han inte fick komma nära henne.

E.T. är 37 år och har fyra barn. S.J. har bett om att få ha ett förhållande med henne och att de skulle gifta sig. Hon sa till honom att hon hade man och fyra barn.

S.J. avskedades den 9 april 2021.

Den 3 maj 2021 – dvs. efter att Samhall hade avskedat S.J. – började R.M.M. arbeta som för Samhall på MCLife. Hon återvände dock till Samhall efter två dagar eftersom MCLife inte tyckte att hon var rätt person för uppdraget. Hon fick senare veta att S.J. hade ringt till Samhalls kontaktperson på MCLife, R.L., och sagt att R.M.M. inte var rätt person för uppdraget och inte borde anställas.

S.J:s agerande kan inte uppfattas på något annat sätt än som en hämndaktion för att R.M.M. hade påtalat hans otillbörliga beteenden för sin chef. Även om händelsen har inträffat efter avskedandet är den av betydelse för prövningen, eftersom den ytterligare bekräftar S.J:s olämplighet för fortsatt anställning.

Samhall kände vid den lokala överläggningen och vid den lokala förhandlingen inte till S.J:s agerande mot S.B., A.S. och E.T. I vart fall ligger dessa omständigheter i linje med, eller har ett naturligt samband med, vad som vid den lokala tvisteförhandlingen angavs som grund för avskedandet. Det finns därför inget hinder mot att dessa omständigheter läggs till grund för prövningen om avskedandet är lagligen grundat.

Rättslig argumentation

Avskedandet

Samhall har nolltolerans när det gäller hot och våld. S.J. har under en utsträckt period trakasserat kvinnliga anställda genom närmanden, som han inte hade någon anledning att tro skulle vara välkomna. Framför allt framställde han i sin besvikelse ett hot som var ägnat att hos R.M.M. väcka allvarlig fruktan för egen eller annans säkerhet. Det har härigenom funnits laga skäl för avskedandet eller i vart fall saklig grund för uppsägning.

Skadestånd för brott mot kollektivavtalet

Enligt 2007 års överenskommelse har Samhall gentemot sina fackliga motparter åtagit sig att även på anställda, som inte omfattas av anställningsskyddslagen, tillämpa lagens ogiltigförklaringsinstitut enligt 40 § anställningsskyddslagen jämte möjligheterna att begära interimistiskt beslut enligt 34 och 35 §§ samma lag.

Innebörden av överenskommelsen är att en anställd kan begära ogiltigförklaring av en verkställd uppsägning eller ett avskedande samt inleda ett tvisteförfarande i domstol. Den anställde får då också rätt att stå kvar i anställningen under tvistetiden i uppsägningsfallet samt har en möjlighet att

utverka ett interimistiskt beslut härom i avskedandefallet. För det fall domstol skulle bedöma att Samhall avslutade anställningen utan att det fanns motsvarande saklig grund enligt 7 § anställningsskyddslagen (åtminstone, i avskedandefallet) får den anställde fortsatt anställning.

Överenskommelsen innebär inte någon rätt till allmänt eller ekonomiskt skadestånd motsvarande vad som följer av anställningsskyddslagen, utan omfattar enbart de rättsföljder som följer av ovan nämnda paragrafer.

Att hävda att en uppsägning utan saklig grund eller ett avskedande utan laga skäl i sig skulle innebära ett brott mot kollektivavtalet och därför ge rätt till skadestånd enligt medbestämmandelagen är ett sätt att försöka runda denna begränsning i kollektivavtalet.

Genom att acceptera att det förs en ogiltighetstalan, gå i svaromål i denna tvist och – vid en eventuell förlust – återta S.J. i tjänst och betala honom retroaktiv lön har Samhall uppfyllt sina förpliktelser enligt kollektivavtalet. Skulle Samhall förlora den rättsliga prövningen innebär inte detta att ett brott mot kollektivavtalet som sådant har begåtts. Samhall har inte lovat att aldrig göra någon felbedömning i avskedande- eller uppsägningssituationer.

Om avsikten hade varit att ge anställda rätt till skadestånd, skulle parterna ha gjort en direkt hänvisning till 38 § anställningsskyddslagen eller på annat sätt nämnt begreppen allmänt och ekonomiskt skadestånd. Möjligheten att kunna utverka skadestånd enligt anställningsskyddslagen diskuterades inte mellan parterna när 2007 års överenskommelse förhandlades. Här kan också framhållas att Kommunal, som part i avtalet, i det mål som prövades i AD 2008 nr 68 återtog ett yrkande om allmänt skadestånd i en tvist om ogiltighet enligt avtalet. Eftersom anställningsskyddslagen inte är tillämplig på den ifrågavarande arbetstagar-kategorin måste det uttryckligen överenskommas på ett sätt som inte går att missförstå om en regel ur anställningsskyddslagen ändå ska kunna tillämpas.

IF Metall

Sammanfattning av grunderna

S.J. har avskedats från sin tillsvidareanställning hos Samhall utan att det funnits laga skäl för avskedande eller ens saklig grund för uppsägning. Avskedandet ska därför förklaras ogiltigt.

Samhall har också brutit mot kollektivavtalet – 2007 års överenskommelse – och ska därför även betala allmänt skadestånd till S.J.

Händelseförloppet

S.J. har haft kontakt med R.M.M. på Messenger. Han är döv och upplever ibland svårigheter i kontakten med andra människor, särskilt hörande, och

han har svårt att träffa vänner. R.M.M. är också döv. S.J. kontaktade henne på Messenger för att han ville ha en vän.

S.J. har under sin skolgång upplevt inlärningssvårigheter och han har svårt med förståelsen för det svenska skriftspråket. Svårigheterna yttrar sig i att han har svårt att förstå skriven svenska samt att formulera korrekta meningar i skrift. Han upplever också svårigheter i att förstå nyanser av ord och hur de uppfattas.

S.J. och R.M.M. arbetade tillsammans två gånger. En tid efter att de arbetat tillsammans skrev han till henne på Messenger. Det var i januari 2021. S.J. frågade efter en tids konversation om R.M.M. ville fika med honom. Konversationen fortsatte därefter tills R.M.M. i mars 2021 skrev att hon inte var intresserad och att anledningen till att hon inte kunde träffa honom var att hon var upptagen med sin familj. R.M.M. undrade varför S.J. ville träffa henne, eftersom hon har fästman. När S.J. ifrågasatte varför hon inte var intresserad och underströk att han bara ville vara hennes vän, svarade R.M.M. så småningom på ett sätt som S.J. upplevde som kränkande.

S.J. skickade därefter, den 23 mars 2021, det meddelande som lyder ”Du är konstig i huvudet jag gärna möte din fästman ok jag önskar ni är död fint att säga så.” Han skrev så eftersom han blev upprörd över hennes meddelanden. Han var inte ute efter någon annan relation än en vänskaplig. Han tänkte inte på hur R.M.M. skulle uppfatta meddelandet. Han menade det inte som ett hot och trodde inte att hon skulle uppfatta det så.

S.J. har under sin anställning hos Samhall inte tidigare haft problem med kollegor och Samhall har inte heller lyft något problem angående hans kontakt med kollegorna.

Det stämmer att S.J. först endast visade de meddelanden som R.M.M. skickat till honom, vilket han klagade under överläggningen. S.J. har inte manipulerat Messenger-konversationen. Han har efter det att Samhall läst upp hela konversationen bekräftade att detta var konversationens korrekta innehåll.

S.J. har inte frågat R.M.M. om hon använder stringtrosor. Han har inte heller föreslagit att han och R.M.M. kunde ha ett förhållande om R.M.M. gjorde slut med sin fästman. Arbetsgivarparterna har inte preciserat vilka datum det som påstås i denna del ska ha skett.

S.J. kan inte minnas att han ringt upp R.M.M. och bett henne slå på kameran och filma sig själv under träningen.

Det stämmer att S.J. har pratat i telefon med R.L. De känner varandra eftersom de har gått i samma skola. Det är möjligt att R.L. missuppfattat S.J. när S.J. uttryckt sin besvikelse över att han blivit avskedad från Samhall på grund av ett meddelande han skickat till R.M.M. Syftet med telefonsamtalet var inte att sabotera R.M.M:s möjligheter att få arbeta på MCLife. Under

alla förhållanden är vad som förekommit inte av sådan dignitet att det ska tillmätas betydelse vid prövningen av avskedandet varit lagligen grundat.

S.J. har inte försökt krama S.B. på ett sexuellt sätt. Han har inte heller försökt pussa henne eller heller tagit hennes hand. Han har skämtat med henne när de träffats på arbetsplatsen. Det ifrågasätts vad som menas med att en kollega löste upp situationen.

S.J. har inte utsatt A.S. eller E.T. för något otillbörligt beteende. De omständigheter som arbetsgivarparterna åberopat i denna del är så vaga att förbundet inte kan bemöta dem.

Vid den lokala överläggningen och vid den lokala förhandlingen angavs som skäl för avskedandet av S.J. att han hotat en kollega genom ett skriftligt meddelande. Arbetsgivarparterna kan inte med framgång härefter åberopa andra omständigheter till grund för avskedandet. De omständigheter som arbetsgivarparterna efter den lokala förhandlingen åberopat till grund för avskedandet, vilka bestrids av förbundet, får därför inte läggas till grund för prövningen. Dessa omständigheter ligger inte i linje med, och har inte heller ett naturligt samband med, vad som vid den lokala tvisteförhandlingen angavs som skäl för avskedandet.

Rättslig argumentation

Avskedandet

Det meddelande som S.J. skickade till R.M.M. den 23 mars 2021 är inte att betrakta som ett hot. Meddelandet ska tolkas ungefär som att S.J. inte brydde sig om R.M.M. och hennes fästman, dvs. att de – bildligt talat – var som döda för honom. Meddelandet är skickat under fritiden och inte under arbetstid. Detta ska beaktas vid prövningen av om meddelandet kan anses utgöra skäl för avskedandet, särskilt eftersom S.J. och R.M.M. inte arbetade tillsammans kontinuerligt utan endast har arbetat tillsammans vid två tillfällen. Meddelandet är inte ens så pass allvarligt att det innebär saklig grund för uppsägning. En erinran och en handlingsplan hade varit tillräckligt. Samhall har – särskilt mot bakgrund av sitt samhällsuppdrag – vidtagit en för kraftig åtgärd genom att avskeda S.J.

Mot bakgrund av vad som anges i Samhalls riktlinjer avseende kränkande särbehandling kan det konstateras att Samhall är medvetet om att just svårigheten i umgänget med andra kan vara en av anledningarna till att personer anställs hos Samhall och om den ökade risken för missförstånd bland de anställda. Mot bakgrund av vad som anges i riktlinjerna om vikten av förebyggande arbete har det ålegat arbetsledningen att uppmärksamma S.J. på att kollegor uppfattat hans beteende som olämpligt. Detta följer av det som anges i riktlinjerna med innebörden att arbetsledningen har en skyldighet att ingripa och förebygga missförstånd mellan de anställda.

Skadestånd för brott mot kollektivavtalet

2007 års överenskommelse är ett kollektivavtal. Bakgrunden till överenskommelse är att parterna önskade få nedtecknat vad som vid tiden redan gällde, nämligen att de anvisade anställda vid Samhall vars anställningar avslutades genom uppsägning eller avskedande, har samma rättigheter som arbetstagare på den övriga arbetsmarknaden. Av avtalet framgår således att en anvisad anställd vid Samhall har möjlighet att få lagligheten av en uppsägning eller ett avskedande prövad.

Kollektivavtalet innebär således att begreppen saklig grund för uppsägning respektive laglig grund för avskedande gäller även för anvisade anställda vid Samhall. Som en konsekvens av detta har de anställda också rätt till ogiltigförklaring av den vidtagna åtgärden med allt vad det enligt anställningsskyddslagen innebär.

Som kollektivavtalspart är Samhall skyldigt att följa 2007 års överenskommelse. Annorlunda uttryckt är Samhall skyldigt att iakttä en uppsägning respektive ett avskedande har saklig grund vid äventyr av skadeståndsansvar vilket följer av 54–55 §§ medbestämmandelagen.

Genom att avskeda S.J. utan laglig grund har Samhall gjort sig skyldigt till kollektivavtalsbrott.

Utredning

På begäran av IF Metall har förhör hållits med S.J., St.J. (pappa till S.J.), C.B. (lokalombudsman IF Metall) och P.B. (överläkare). På begäran av arbetsgivarparterna har förhör hållits med R.M.M. (anställd hos Samhall), S.B. (anställd hos Samhall), A.S. (anställd hos Samhall), E.T. (anställd hos Samhall), L.R. (HR-generalist hos Samhall), R.L. (tidigare anställd hos MCLife) samt M.F. och Å.R. (arbetsrättsjurister hos Almega). Parterna har åberopat skriftlig bevisning.

Hotell- och restaurangfacket, Handelsanställdas förbund, Svenska Kommunalarbetsareförbundet och GS Facket för Skogs-, Trä- och Grafisk bransch, som är parter i samhällavtalet, har yttrat sig.

Domskäl

Twisten

Twisten avser i första hand frågan om Samhall haft laga skäl för att avskeda eller saklig grund för att säga upp S.J. Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att det inte ens funnits saklig grund för uppsägning är parterna ense om att kollektivavtalet dem emellan innebär att Arbetsdomstolen ska ogiltigförklara uppsägningen. Parterna är också ense om att domstolen i

sådana fall ska förplikta Samhall att betala lön till S.J. från och med den 9 juni 2021 till och med dagen för huvudförhandlingen.

Twisten gäller också om Samhall på grund avskedandet är skyldigt att betala allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott till S.J.

Ogiltigförklaring av avskedandet m.m.

Rättsliga utgångspunkter

Av 2007 års överenskommelse framgår att om en arbetstagare har blivit avskedad ska avskedandet kunna förklaras ogiltigt på yrkande av arbetstagararen om skälen för avskedandet inte ens skulle ha räckt för en giltig uppsägning. Detta innebär att avskedandet ska ogiltigförklaras om det varken funnits laga skäl för avskedande eller saklig grund för uppsägning. Det har inte framkommit annat än att kollektivavtalsparterna utgått från att ledning för vad som kan utgöra laga skäl för avskedande och saklig grund för uppsägning ska hämtas från anställningsskyddslagen.

Enligt 18 § anställningsskyddslagen får avskedande ske om arbetstagararen grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Ett avskedande får endast ske i flagranta fall. Det ska vara fråga om ett sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande, som inte rimligen ska behöva tålas i något rättsförhållande. Frågan om det i det enskilda fallet finns laga skäl för avskedande ska bedömas utifrån en samlad bedömning av såväl förseelsen som omständigheterna i övrigt.

Vad som kan utgöra saklig grund för uppsägning av personliga skäl framgår av rättspraxis och låter sig inte sammanfattas i någon enkel formel. När det gäller uppsägningar som sammanhänger med arbetstagararens beteende är frågan ofta om arbetstagararen brutit mot eller misslyckats med att uppfylla väsentliga förpliktelser i anställningen som han eller hon borde känna till. Till de förpliktelser mot arbetsgivaren som följer av ett anställningsavtal hör att inte uppträda så hänsynslöst mot andra anställda att relationerna på arbetsplatsen och andra arbetstagarares anspråk på rimligt goda arbetsförhållanden allvarligt skadas eller äventyras (se t.ex. AD 2013 nr 12). Således ser Arbetsdomstolen allvarligt på hot på arbetsplatsen (se t.ex. AD 2011 nr 57). Även trakasserier av t.ex. andra arbetstagarare och andra liknande beteenden kan utgöra skäl för att skilja en arbetstagarare från anställningen (se t.ex. AD 2012 nr 49). Vidare framgår av anställningsskyddslagens förarbeten och fast praxis att en uppsägning bör vara en yttersta åtgärd först när alla andra åtgärder att lösa problemet har uttömts. Arbetsgivaren ska normalt söka utreda och pröva möjligheten att lösa problem på arbetsplatsen genom omplacering eller på annat sätt. Arbetstagararen ska normalt på förhand underrättas och göras medveten om hur situationen ter sig för arbetsgivaren. Om arbetstagararen varit grovt misskötsam eller arbetstagararens agerande varit ägnat att i hög grad rubba arbetsgivarens förtroende är det inte skäligen att kräva att arbetsgivaren t.ex. omplacerar arbetstagararen (se t.ex. AD 2013 nr 53).

Händelseförloppet m.m.

Av utredningen har följande framkommit.

S.J. är döv sedan födseln. Han har en CP-skada som medför att hans vänstra sida är svagare. Som barn drabbades han av epilepsi. Han har teckenspråk som första språk. Av förhöret med hans pappa framgår att man förstod att S.J. var döv när han var i tvåårsåldern och att han hade svårt att följa med i skolan. Av förhöret framgår också att han har stora svårigheter att förstå och uttrycka sig med svenskt skriftspråk och att svårigheterna rör inte bara sådant som stavning och korrekt grammatik, utan även att förstå innebörden av och valören hos ord. Av bl.a. förhöret med förre överläkaren i audiologi P.B. framgår att den typen av svårigheter att kommunicera med skriftspråk är vanlig bland personer som har teckenspråk som första språk.

Av förhören med S.J. och S.B., A.S. samt E.T. framgår följande. De tre kvinnorna är anställda hos Samhall och har var och en vid något eller några tillfällen under tiden december 2020–mars 2021 arbetat på samma arbetsplats som S.J. De är hörande och talar inte teckenspråk. S.J. har under fikaraster genom tecken kommunicerat med dem, t.ex. genom att göra puss-rörelser med munnen, forma händerna till ett hjärta, symboliskt trä en ring på sitt finger och göra kram-rörelser. S.J:s agerande har varit påträngande och ovälkommet för de tre kvinnorna. Åtminstone en av kvinnorna har tagit mycket illa vid sig av det inträffade. S.J. har uppgett att han avsåg att skoja med dem. Det har inte framkommit att han fortsatt sitt agerande efter att kvinnorna visat att de inte var intresserade. Han har inte vidrört dem.

Beträffande det som förekommit mellan S.J. och R.M.M. visar utredningen följande.

R.M.M. är anställd hos Samhall och de arbetade på samma arbetsplats under ett par dagar, sannolikt i januari 2021. De har ingen annan relation än att de varit kollegor. De är båda döva och kommunicerade med varandra på teckenspråk. Av förhören med dem framgår att det var S.J. som sökte närmare kontakt med R.M.M. Av förhöret med R.M.M. framgår att hon på samma sätt som de andra tre kvinnorna upplevt S.J:s agerande som påträngande och ovälkommet, och det finns enligt Arbetsdomstolens mening inte något skäl att betvivla att så varit fallet.

R.M.M. har också berättat att S.J. en gång när de träffades frågade om hon hade stringtrosor på sig och uppgett att tecknet för stringtrosor är tydligt. S.J. har förnekat att han frågat något sådant. R.M.M:s berättelse är mer sammanhängande och detaljrik än den som S.J. givit. Arbetsdomstolen anser därför att hennes berättelse ska läggas till grund för domstolens ställningstagande. Arbetsdomstolen finner alltså utrett att S.J. ställt den påstådda frågan.

Efter att de två träffats på arbetet kontaktade S.J. henne via appen Messenger. Kontakten kom att pågå under tiden 17 januari–23 mars 2021.

S.J. sökte kontakt med R.M.M. vid två tillfällen, den 17 och 18 januari, utan att få svar. Hon svarade först den 21 januari, efter att han frågat varför hon inte svarade. Under den dagen utväxlade de ett 20-tal meddelanden där S.J. uttryckte att han ville fika med henne, men hon avböjde och uppgav att hon hade fästman och var upptagen under januari och februari. På fråga om de kanske kunde fika i mars, svarade hon det skulle kunna gå ”men det beror på personer”.

Den 26 februari ringde S.J. vid två tillfällen på eftermiddagen upp R.M.M. med videochattfunktionen på Messenger. Hon svarade inte på videochatten, men skrev vid det andra tillfället att hon inte kunde svara eftersom hon var på gym. Han frågade genom ett textmeddelande om han kunde få se när hon tränade. Hon svarade att hon inte ville. Därefter växlade de meddelanden under eftermiddagen och kvällen där S.J. uttryckte att han ville bli vän och få prata med henne. Konversationen avslutades med att hon skrev att hon skulle åka och hämta sin man.

Den 23 mars återupptogs konversationen med att R.M.M. skrev att hon inte kunde träffa honom i mars eftersom hon var upptagen. S.J. föreslog att de skulle träffas i april eller maj, varvid R.M.M. svarade att hon inte ville eftersom hon hade familj. Därefter utväxlades ett 20-tal meddelanden där S.J. skrev sådant som ”du ljuga mig för mycket du kan inte tala sanningen jag vet hur kvinnor är”, ”Hur fan du tänker så vill jag bara vän med dig”, ”du förlorar jag vann”, ”du förstår inte svenska”. Detta fick R.M.M. att svara följande.

Du förstår inte min signal, jag har visat att jag är inte intresserad genom att säga jag kan ej, har ej tid. jag har fästman, har barn och är inte intresserad av andra män. Respekt tack! Jag sätter här punkt nu och skriv inte till mig mer tack

Efter detta skrev S.J. ”Du är konstigt i huvudet jag gärna möte din fästman ok jag önskar ni är död fint att säga så” och ”Jag är ledsen du har såra mig jag vill vara vän med dig ta fika jag haft vänta länge”.

Efter att R.M.M. informerat Samhall om det inträffade hölls ett möte med företrädare för bolaget, en facklig företrädare och S.J. Vid mötet förnekade S.J. initialt vad som förekommit och visade upp Messenger-konversationen där vissa inlägg tagits bort, som Arbetsdomstolen uppfattar det, från hans egen telefon eller motsvarande. Han bekräftade dock, efter uppmaning från den fackliga företrädaren, att konversationen ägt rum med det innehåll som bolagets företrädare gjorde gällande.

S.J. avskedades den 9 april 2021. I början av maj hade han kontakt med R.L. via Messenger. R.L. är döv och känner S.J. sedan grundskolan. R.L. har berättat följande. Han arbetade på företaget MCLife med bl.a. arbetsledande arbetsuppgifter. Han har tidigare arbetat på Samhall och känner R.M.M. därifrån. I början av maj skickade S.J. ett meddelande på Messenger att han vill tala med R.L. om en ”R.” som han gissade var R.M.M., som då arbetade som praktikant på MCLife. S.J. och R.L. hade därefter ett videosamtal. S.J.

framförde då att R.M.M. inte var lämplig för arbete på MCLife, att hon var falsk och ljög samt framförde andra ”inte så trevliga saker” om henne. S.J. har förnekat att han uttryckt sig på detta sätt vid videosamtalet.

Får Arbetsdomstolen beakta S.J:s agerande mot de tre kvinnorna och vid videosamtalet med R.L.?

IF Metall har anfört att S.J:s agerande mot de tre kvinnorna och vid videosamtalet med R.L. inte ska beaktas vid bedömningen av om avskedandet varit lagligen grundat, eftersom dessa omständigheter inte nämndes vid vare sig den lokala överläggningen och eller den lokala förhandlingen.

Enligt 19 § tredje stycket och 9 § anställningsskyddslagen – som i och för sig inte är tillämpliga i målet – ska arbetsgivaren 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 t.ex. AD 2010 nr 11 och AD 2001 nr 70 och däri gjorda hänvisningar)

Av förarbetena till anställningsskyddslagen framgår att utgångspunkten är att en arbetsgivare vid en tvist inför domstol till stöd för en uppsägning kan åberopa omständigheter som inträffat efter denna eller som arbetsgivaren fått kännedom om först under uppsägningstiden (se prop. 1973:129 s. 130). När det gäller om arbetsgivaren ska få göra gällande omständigheter som inträffat före uppsägningen men som denne fått kännedom först därefter, kan domstolen göra en bedömning av om det var försvarligt att arbetsgivaren inte kände till omständigheten i fråga (se AD 1985 nr 97). När det gäller omständigheter som inträffar efter uppsägningen kan arbetsgivaren fullt ut åberopa sådana omständigheter, i vart fall i mål där arbetstagaren yrkar ogiltigförklaring av en uppsägning (se t.ex. AD 2005 nr 61 och AD 1988 nr 67). Motsvarande gäller vid avskedanden (se t.ex. AD 1979 nr 25).

Arbetsgivarparterna har anfört att Samhall fick kännedom om S.J:s agerande mot de tre kvinnorna först efter att han arbetsbefriats. Påståendet vinner stöd av vad A.S. har uppgett om att hon berättade om S.J:s agerande mot henne för sin chef först sedan hon fått höra att S.J. gjort samma sak mot andra, och får godtas. Det finns inga uppgifter i målet som pekar på att Samhall borde ha vidtagit någon åtgärd för att få kännedom om omständigheterna tidigare. Videosamtalet med R.L. ägde rum efter avskedandet. Även om anställningsskyddslagen skulle ha varit tillämplig hade domstolen således varit oförhindrad att pröva dessa omständigheter. Inte heller kravet på tvisteförhandling i 4 kap. 7 § arbetstvistlagen medför att arbetsgivarparterna – som är

svaranden i målet – är förhindrade att göra gällande dessa omständigheter till bestridande av IF Metalls talan (se t.ex. AD 1998 nr 103).

Har det funnits laga skäl för att skilja S.J. från anställningen?

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Arbetsdomstolen har funnit att S.J:s agerande mot de tre kvinnorna har varit påträngande och ovälkommet och att agerandet har också upplevts som obehagligt av dem, särskilt en av dem. Det ska dock framhållas att S.J:s agerande inte har fortsatt efter att de visat att de inte var intresserade och han har inte vidrört dem. Agerandet är utan tvivel sådant att det funnits skäl för arbetsgivaren att ingripa mot det, och agerandet skulle ha kunnat utgöra skäl att skilja honom från anställningen, om det fortsatt efter att han fått klart för sig att ett sådant agerande inte är acceptabelt.

S.J:s agerande mot R.M.M. har inledningsvis, på ett likartat sätt som beträffande de tre kvinnorna, varit påträngande och ovälkommet. Detta gäller såväl de fysiska mötena som kontakterna via Messenger i januari och februari 2021. Messenger-konversationen den 23 mars inleddes med att R.M.M. först gjorde klart att hon inte ville träffas i april eller maj och senare att hon inte alls ville ha kontakt med honom. Trots detta fortsatte han att skriva till henne. Hans meddelande ger uttryck för en påtaglig aggressivitet över att hon inte vill träffa honom. Enligt Arbetsdomstolens mening kan det S.J. skrivit om att ”jag önskar ni är död” inte uppfattas som ett verkligt hot mot R.M.M:s eller hennes familjs fysiska säkerhet. Förhöret med R.M.M. ger heller inte stöd för att hon skulle ha uppfattat meddelandet på det viset. Även om uttalandet inte var ägnat att framkalla allvarlig fruktan för R.M.M:s egen eller hennes familjs liv eller säkerhet, innebär det som S.J. skrivit den 23 mars en allvarlig kränkning av hennes önskan att få vara i fred, och är ägnat framkalla oro att på nytt bli kontaktad av honom eller behöva träffa honom i arbetet. Hans agerande i denna del är inte acceptabelt och ska inte behöva tålas i ett anställningsförhållande. Detsamma gäller hans agerande vid videosamtalet med R.L.

Vid bedömningen av om det funnits laga skäl för att skilja S.J. från anställningen bör följande beaktas.

Samhalls uppgift är, enligt de ägardirektiv som staten givit, att skapa meningsfulla och utvecklande arbeten åt personer med funktionsnedsättning som på grund nedsatt arbetsförmåga anvisats arbete hos bolaget. Av detta måste följande att det kan ställas större krav på Samhall än på andra arbetsgivare när det gäller att vidta åtgärder för att komma till rätta med brister i anvisade arbetstagares ageranden som har samband med deras funktionsnedsättning.

I Samhalls riktlinjer för kränkande särbehandling framgår följande.

I Samhall måste vi vara extra vaksamma då vi har grupper av anställda som både kan bli utsatta och utsätta andra för olika former av kränkande

särbehandling. Dessa problem kan vara anledningen till att en person anställts hos oss. Svårigheten i umgänget med andra kan innebära att individen har svårt att sätta gränser och/eller överdriver känslor. Beteenden kan misstolkas och utnyttjas.

Av riktlinjerna framgår att man inom Samhall är medveten om att det kan finnas en koppling mellan den funktionsnedsättning som gjort att en arbetstagare anvisats arbete hos Samhall och att arbetstagaren agerar på ett sätt som uppfattas kränkande av andra. Riktlinjerna visar också att det inom bolaget finns en medvetenhet om att det bland de anvisade arbetstagarna finns personer som har svårt att värja sig mot eller är särskilt känsliga för oönskade beteenden. Det framgår av samma riktlinjer att företaget anser att kränkande särbehandling är ett problem som i första hand ska hanteras genom aktiva åtgärder på arbetsplatsen.

Av förhöret med förre överläkaren P.B. och av forskningsöversikten ”Konsekvenser av språklig deprivation hos vuxna teckenspråkliga döva”, som åberopats i målet, framgår att det förekommer att personer som är döva sedan födseln har språkliga svårigheter som inte bara påverkar deras språk, utan även deras kognition och exekutiva funktioner, vilket kan medföra att personen visar beteendemässiga, sociala och emotionella störningar som påverkar förmågan till fungerande relationer. Enligt forskningsöversikten är sådana svårigheter vanligare bland dem som är födda under 1970-talet eller tidigare, när dövhet ofta upptäcktes senare och döva barn undervisades genom tal och läsa på läppar, och inte genom teckenspråk. Teckenspråk godkändes som undervisningsspråk i utbildning för döva i början av 1980-talet.

Mot bakgrund härav och genom vad som framkommit om förhållandena under S.J:s uppväxt och om hans agerande mot R.M.M. och de tre kvinnorna, är det enligt Arbetsdomstolens mening i hög grad sannolikt att hans agerande har samband med den funktionsnedsättning som gör att han anvisats arbete hos Samhall. Av samma skäl är det sannolikt att funktionsnedsättningen har påverkat hans förmåga att inse hur hans agerande har uppfattats av andra och att han varit i behov av stöd och vägledning i dessa avseenden.

Mot denna bakgrund anser Arbetsdomstolen att S.J:s agerande inte är sådant att det skulle ha räckt för en giltig uppsägning. Samhall borde i stället ha försökt att komma till rätta med problemet genom tillrättavisningar eller andra åtgärder. Domstolen har därvid även beaktat att S.J. inte arbetade på samma arbetsplats som R.M.M. eller de tre andra kvinnorna.

Enligt Arbetsdomstolens mening har det alltså inte funnits skäl för uppsägning. Avskedandet av S.J. ska därmed förklaras ogiltigt och Samhall ska förpliktas betala lön från den 9 juni 2021 till och med dagen för huvudförhandling. Om beloppet råder ingen tvist.

Skadestånd för kollektivavtalsbrott

Inledning

IF Metall har yrkat att Samhall ska förpliktas att betala allmänt skadestånd till S.J. och i korthet anfört att Samhall brutit mot kollektivavtalet genom att avskeda honom utan att det funnits laga skäl för avskedandet eller saklig grund för uppsägning.

Arbetsgivarparterna har motsatt sig yrkandet och i korthet anfört att 2007 års överenskommelse innebär att det ska vara möjligt att ogiltigförklara en uppsägning eller ett avskedande och få till stånd intermistiska förordnanden motsvarande 34 och 35 §§ anställningsskyddslagen, men att överenskommelsen inte innebär att Samhall ska betala allmänt skadestånd om bolaget utan laga skäl skiljer en anställd från anställningen.

Hotell- och restaurangfacket, Handelsanställdas förbund, Svenska Kommunalarbetareförbundet och GS Facket för Skogs-, Trä- och Grafisk bransch, som är parter i samhällavtalet, har instämt i IF Metalls ståndpunkt.

Arbetsdomstolen bedömning

2007 års överenskommelse träffades mellan dåvarande Almega Samhallförbundet och sju LO-förbund. Överenskommelsen ingår numera som en bilaga i samhällavtalet som träffas mellan delvis andra parter.

Av förhören med M.F. och Å.R., som är arbetsrättsjurister hos Almega, framgår att Almega Samhallförbundet när 2007 års överenskommelse träffades ansåg att överenskommelsen inte innebar att en arbetsgivare som utan laga skäl skiljer en anställd från anställningen är skyldig att betala allmänt skadestånd. Det finns dock inga uppgifter om att frågan skulle ha berörts mellan parterna vid förhandlingarna. Inte heller har det framkommit något om avtalets tillämpning som har betydelse för tolkningen av avtalet.

Av 2007 års överenskommelse framgår att den träffats med anledning av att anvisade arbetstagare anställda hos Samhall inte omfattas av anställningsskyddslagen. Överenskommelsen innehåller bestämmelser som i sak väsentligen motsvarar 34, 35 och 40 §§ anställningsskyddslagen.

Således anges i överenskommelsen att en arbetstagare som sägs upp av personliga skäl ska kunna yrka att uppsägningen förklaras ogiltig om arbetstagaren hävdar att uppsägningen skett utan saklig grund (jfr 34 § första stycket 1). Vidare anges att om det uppkommer tvist om uppsägningens giltighet består anställningen till dess tvisten avgjorts och att arbetstagaren är arbetspliktig och har rätt till lön och andra anställningsförmåner så länge anställningen består (jfr 34 § andra stycket 1 och 3). Det anges också att domstol för tiden intill det slutliga avgörandet kan besluta att anställningen ska upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid den senare tidpunkt som domstolen bestämmer (jfr 34 § tredje stycke). I överenskommelsen anges

vidare att om en arbetstagare blivit avskedad ska avskedandet kunna förklaras ogiltigt på yrkande av arbetstagaren om arbetstagaren hävdar att skälen för avskedandet inte ens skulle ha räckt för en giltig uppsägning och om ett sådant yrkande framställs kan domstol besluta att anställningen trots avskedandet ska bestå till dess tvisten avgjorts (jfr 35 § anställningsskyddslagen). Slutligen anges att en arbetstagare som avser att ogiltigförklara en uppsägning eller ett avskedande ska underrätta arbetsgivaren om detta senast två veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde (jfr 40 § första stycket 1 anställningsskyddslagen).

Innebörden av överenskommelsen kan mot bakgrund härav beskrivas som att de nu uppräknade delarna av anställningsskyddslagen – men inte andra – gjorts till kollektivavtalsinnehåll. Således innehåller överenskommelsen t.ex. inte någon bestämmelse om att en uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara sakligt grundad (jfr 7 § första stycket anställningsskyddslagen) eller om att ett avskedande bara får ske, om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren (jfr 18 § anställningsskyddslagen).

Dessa omständigheter talar med styrka för att innebörden av överenskommelsen är just att en arbetstagare som sägs upp eller avskedas utan att det finns saklig grund ska kunna få uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklarad. En arbetsgivare som säger upp en arbetstagare utan att det finns saklig grund för uppsägning har alltså inte brutit mot någon förpliktelse enligt överenskommelsen. Däremot lär en arbetsgivare som vägrar att rätta sig efter en dom, varigenom en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande göra sig skyldig till kollektivavtalsbrott och vara skyldig att betala allmänt och ekonomiskt skadestånd enligt 54 och 55 § medbestämmandelagen.

I samma riktning talar att överenskommelsen saknar bestämmelser som motsvarar preskriptionsbestämmelsen i 41 § anställningsskyddslagen eller reglerna om begränsning av det ekonomiska skadeståndet i 38 och 39 §§ anställningsskyddslagen. Om avsikten varit att en arbetstagare som t.ex. sagts upp utan saklig grund skulle ha rätt till skadestånd, är det svårt att förstå varför inte även dessa regler gjorts till avtalsinnehåll, utan att frågor om preskription och bestämning av skadeståndets storlek i stället skulle bedömas enligt medbestämmandelagens regler.

Sammantaget kommer Arbetsdomstolen fram till att Samhall inte brutit mot överenskommelsen genom att avskeda S.J. utan att det funnits laga skäl för avskedande eller saklig grund för uppsägning.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolen har alltså funnit att avskedandet av S.J. ska ogiltigförklaras men att IF Metalls yrkande om allmänt skadestånd ska avslås.

Med den bedömningen får IF Metall anses ha vunnit målet till tre fjärdedelar och arbetsgivarparterna ska därför ersätta IF Metall för hälften av förbundets rättegångskostnader. Om beloppets skälighet råder inte tvist.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förklarar avskedandet av S.J. ogiltigt.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Samhall AB att till S.J. betala lön med 25 450 kr per månad från den 9 juni 2021 till och med den 2 februari 2022, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på månadsvis förfallande belopp från den 25:e varje månad till dess betalning sker.
3. Arbetsdomstolen avslår Industrifacket Metalls yrkande om allmänt skadestånd.
4. Arbetsdomstolen förpliktar Fremia och Samhall Aktiebolag att med hälften vardera ersätta Industrifacket Metall för rättegångskostnader med 149 391 kr, varav 109 525 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Jonas Malmberg (skiljaktig), Anna Middelman, Kerstin G Andersson, Bengt Huldt (skiljaktig), Johanna Hasselgren, Ronny Wenngren och Elisabeth Mohlkert.

Rättssekreterare: Pontus Bromander

Domsbilaga
i mål nr A 94/21

Ledamöterna Jonas Malmbergs och Bengts Huldts skiljaktiga mening

Vi är skiljaktiga såvitt avser frågan om det funnits laga skäl för att skilja S.J. från anställningen och anser att avsnittet ”Har det funnits laga skäl för att skilja S.J. från anställningen?” från och med det stycke som börjar ”Av förhöret med förra överläkaren P.B. ...” ska ha följande lydelse.

Av förhöret med förra överläkaren P.B. och forskningsöversikten ”Konsekvenser av språklig deprivation hos vuxna teckenspråkliga döva” som åberopats i målet, framgår att det förekommer att personer som är döva sedan födseln och som saknar ett fungerande teckenspråk, har språkliga svårigheter som inte bara påverkar deras språk, utan även deras kognition och exekutiva funktioner, vilket kan medföra att personen visar beteendemässiga, sociala och emotionella störningar som påverkar förmågan till fungerande relationer.

Av utredningen har framkommit att S.J:s har svårigheter att förstå och uttrycka sig på skriftlig svenska. Däremot synes han – såvitt framkommit i målet – inte ha några svårigheter att kommunicera genom teckenspråk. Utredningen ger enligt vår mening inte stöd för att S.J. skulle ha sådana kognitiva brister som enligt den nyss nämnda forskningsöversikten kan vara en följd av bristande språklig förmåga.

Av Messenger-konversationen från den 23 mars framgår att han förstått att R.M.M. inte ville träffa honom och att det var just detta som gjorde honom upprörd. Enligt vår mening måste det ha stått klart för honom att de uttalanden som han då gjorde och som återgetts ovan skulle komma att upplevas som mycket obehagliga av R.M.M. och skapa oro för fortsatta kontakter med honom. Att han förstått detta vinner stöd av att han inför mötet med arbetsgivarföreträdarna tagit bort vissa av uttalandena från konversationen.

Efter att han avskedades sökte S.J. kontakt med R.L. Enligt vår mening förtjänar R.L:s berättelse tilltro och det är visat att samtalet ägt rum med väsentligen det innehåll som han återgett. Det inträffade kan enligt vår mening inte förstås på annat sätt än att S.J. tog kontakt med R.L. för att denne arbetade på ett företag där även R.M.M. var sysselsatt och att inför honom baktala henne. Det kan inte ha funnits någon annan anledning för S.J:s agerande än att R.M.M. avvisat honom eller att hon anmält det inträffade till Samhall.

S.J. och R.M.M. var båda anställda hos Samhall och de har inte haft någon annan relation än att vara kollegor. Enligt vår mening har S.J. vid

konversationen den 23 mars och vid samtalet med R.L. agerat på ett sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst sätt, som inte rimligen ska behöva tålas i något anställningsförhållande. I situationer där arbetstagare på sådant grovt sätt åsidosatt sina åligganden i anställningen, brukar det inte krävas att arbetsgivaren genom att påtala bristerna för arbetstagaren eller genom andra åtgärder försöker åstadkomma rättelse innan anställningen avslutas. Enligt vår mening ger utredningen inte tillräckligt stöd för att S.J:s agerande skulle ha haft ett sådant samband med den funktionsnedsättning som gjort att han anvisats till Samhall, att det i målet finns skäl att frångå denna utgångspunkt.

Vår slutsats är således att Samhall haft laga skäl att avskeda S.J.

Överröstade i denna del är vi övrigt ense med majoriteten.