

Sammanfattning

Prövning av yrkande om interimistiskt förordnande om att anställning trots avskedande skall bestå till dess tvisten har slutligt avgjorts. En anställd har under ordväxling och handgemäng med en arbetskamrat tagit en kniv i handen. I målet är tvistigt bl.a. om den anställde uttalade något hot mot arbetskamraten. Arbetsdomstolen har vid en förhandsprövning av utredningen funnit att övervägande skäl inte talar för att avskedandet har vidtagits utan att det har förelegat ens saklig grund för uppsägning.

**ARBETSDOMSTOLEN**BESLUT  
2004-12-22  
StockholmBeslut nr 109/04  
Mål nr B 125/04**KLAGANDE**

V.B. i HELSINGBORG

Ombud och biträde enligt rättshjälpslagen: advokaten Rikard Mauritzon,  
Advokatfirman Rikard Mauritzon AB, Sundstorget 5,  
252 21 HELSINGBORG**MOTPART**Köttcentralen i Helsingborg Aktiebolag, 556187-6342, Box 22111,  
250 23 HELSINGBORGOmbud: chefsjuristen Magnus Weidenhajn, Arbetsgivarförbundet Livs-  
medelsföretagen, Box 16347, 103 26 STOCKHOLM**SAKEN**

avskedande; nu fråga om interimistiskt förordnande

**ÖVERKLAGAT AVGÖRANDE**

Helsingborgs tingsrätts beslut den 27 oktober 2004 i mål nr T 3444-04

---

Köttcentralen i Helsingborg Aktiebolag bedriver verksamhet inom slakteri-  
och charkuteribranschen. V.B. anställdes år 1988 av bolaget.

Den 7 juli 2004 arbetade V.B. i charkuteriet. Det uppstod ordväxling och  
handgemäng mellan honom och en arbetskamrat, M.H. I samband härmed tog  
V.B. upp en kniv som fanns vid arbetsplatsen och höll den i sin hand. Något  
senare blev det ånyo ordväxling och handgemäng mellan de två i  
personalmatsalen. V.B. skickades hem samma dag med bibehållen lön. Den 12  
juli 2004 gjorde V.B. en polisanmälan mot M.H. för misshandel. V.B.  
avskedades av bolaget den 15 juli 2004.

V.B. väckte talan vid Helsingborgs tingsrätt och yrkade bl.a. att avskedandet  
skulle förklaras ogiltigt. Han yrkade vidare att tingsrätten interimistiskt skulle  
förordna att hans anställning skulle bestå till dess tvisten slutligt avgjorts.

Bolaget bestred samtliga yrkanden.

Tingsrätten avslog genom det överklagade beslutet V.B:s yrkande om  
interimistiskt förordnande. Tingsrätten anförde därvid följande.

Enligt 35 § LAS skall ett avskedande, som skett under omständigheter som  
inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning, förklaras ogiltigt på  
yrkande av arbetstägaren. För det fall domstolen på det föreliggande mate-

rialet finner att övervägande skäl talar för att omständigheterna varit sådana att saklig grund för uppsägning inte skulle ha funnits, kan domstolen enligt andra stycket i samma bestämmelse besluta att anställningen trots avskedandet skall bestå till dess tvisten slutligt avgjorts. Kravet på arbetstagarens bevisning får anses väga något tyngre vid tillämpning enligt 35 § 2 st LAS än då det är fråga om 34 § 3 st LAS.

Vid en samlad bedömning av den nuvarande utredningen finner tingsrätten att det inte framkommit tillräckliga skäl för att bifalla det interimistiska yrkandet.

V.B. har överklagat tingsrättens beslut och yrkat att Arbetsdomstolen interimistiskt förordnar att hans anställning skall bestå till dess att tvisten är slutligt avgjord.

Bolaget har bestritt ändring.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Parterna har utvecklat sin talan enligt följande.

#### **V.B.**

Den händelse som utlöste bolagets avskedande utgjorde kulmen på en tids trakasserier från M.H:s sida gentemot såväl V.B. som andra arbetskamrater, varvid M.H. visat ett mycket aggressivt beteende.

Det började med att M.H. uppträdde aggressivt mot V.B., såväl verbalt som genom att upprepade gånger knuffa V.B. och ta tag i denne. V.B. försökte flera gånger förgäves att gå ifrån M.H. V.B. blev arg och irriterad. Som för att markera tog han därför en kniv, som fanns vid hans arbetsplats. V.B. höll kniven i handen och intill kroppen. Händelsen slutade med att M.H. gick från platsen.

Strax därefter gick V.B. till matsalen. Han gick fram till M.H. och ville att de skulle gå till en tredje person för reda ut det hela. Då angrep M.H. honom igen och han själv försökte gå till motangrepp men en arbetskamrat gick emellan. Under handgemänget skadade han ett finger.

För att få slut på bråket gick V.B. ut på gården för att lugna ned sig. Efter tio minuter gick han in och fortsatte sitt arbete.

V.B. uttalade inga hot mot M.H. Under tumultet uttalades det saker från båda parter, men han hade inte för avsikt att hota M.H.

Vid den följande utredningen valde bolaget felaktigt att fästa tilltro till M.H:s uppgift att V.B. hotat denne. Genom uppgifter till partsombudet från två vittnen har framkommit att M.H., efter inledande meningsskiljaktigheter, var den som inledde bråket genom att ta tag i V.B:s kläder och flera gånger knuffa honom mot en vägg. V.B. intog däremot en avvaktande position i

förhållande till M.H. Vittnena har inte hört att V.B. uttalat något hot mot M.H.

Sammantaget bestrider V.B. att han hotat M.H. samt att hans agerande inneburit att han åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren på ett sådant sätt att grund för avskedande föreligger. V.B:s beteende har inte varit av sådan karaktär att det kunnat motivera ens en uppsägning. Dessutom hade det varit relativt enkelt för bolaget att skilja de båda antagonisterna från varandra genom att placera dem på olika avdelningar.

För bifall till ett interimistiskt framställt yrkande krävs i princip att arbetsgivaren, sedan arbetstagaren visat sannolika skäl för sitt påstående, styrker att skäl för avskedande föreligger. Med hänsyn till vad som hittills framkommit i målet har bolaget inte fullgjort sin bevisbörda. Det finns all anledning att anta att bolaget inte kommer att kunna styrka sina påståenden vid en kommande huvudförhandling.

### **Bolaget**

Den aktuella händelsen utspelade sig enligt följande. Det uppstod menings- skiljaktigheter mellan V.B. och M.H., varvid de började knuffa på varandra. En förman gick emellan och särade på dem. Efter att M.H. börjat gå från platsen tog V.B. ned en kniv från ett knivställ på väggen och sa till M.H. ”Kom nu så skall jag skära dig i ansiktet”. Förmannen blev tvungen att ingripa för att avvärja V.B. Strax därefter uppstod återigen bråk mellan V.B. och M.H., denna gång i matsalen. Förmannen måste ånyo ingripa. Sedan för- mannen och ytterligare en arbetskamrat tagit med sig V.B. ut för att prata underströk V.B. att han avsåg att döda M.H. och att han gärna tog ett fängelsestraff för det. M.H. uppfattade hotet som mycket allvarligt och kände sig rädd. Han vägrade att fortsätta arbeta med V.B.

Bolaget hörde samtliga inblandade och alla, utom V.B., berättade samstämmt så som bolaget påstår i målet. V.B. har, inför en rad vittnen, hotat M.H. såväl verbalt som genom att dra kniv. Bolaget har efter utredning kommit fram till att uppgifterna från de övriga anställda är korrekta, och har därefter agerat på det enda rimliga sättet, dvs. genom att skilja V.B. från anställningen.

V.B. har genom sitt agerande så grovt åsidosatt sina åligganden enligt anställningsavtalet att allt förtroende för denne är förbrukat. Våld, eller hot om våld, eller hotelser i övrigt hör inte hemma i arbetslivet. Ett beteende som innebär att en arbetstagare hotar en annan till livet kan aldrig accepteras. I detta fall har hotet accentuerats av att V.B. dragit kniv. V.B. har också, även efter det att han erhållit möjlighet att lugna och besinna sig, upprepat hotet. Saklig grund för avskedande föreligger således. Under alla omständigheter föreligger saklig grund för uppsägning av skäl hänförliga till V.B. personligen.

För ett bifall till V.B. interimistiska yrkande krävs att V.B. visat övervägande skäl för att det inte föreligger ens saklig grund för uppsägning. I förevarande

fall har V.B:s beteende bevitnats av ett flertal personer, vilket således innebär att bolagets uppgifter kommer att kunna styrkas, och V.B:s på motsvarande sätt vederläggas.

### Skäl

Enligt 18 § anställningsskyddslagen får avskedande ske, om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. I ett sådant fall upphör enligt 4 § fjärde stycket samma lag anställningen omedelbart vid avskedandet. Har emellertid arbetstagaren blivit avskedad under omständigheter som inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning, skall avskedandet enligt 35 § första stycket förklaras ogiltigt på yrkande av arbetstagaren. Om ett sådant yrkande har framställts, kan domstol enligt andra stycket samma lagrum besluta att anställningen trots avskedandet skall bestå tills tvisten har slutligt avgjorts.

Förutsättningen för att en arbetstagare, som blivit avskedad, skall kunna få bifall till ett interimistiskt yrkande enligt 35 § andra stycket anställningsskyddslagen om att anställningen skall förklaras bestå tills tvisten slutligt avgjorts är enligt fast praxis i Arbetsdomstolen att övervägande skäl talar för att det inte har förelegat ens saklig grund för uppsägning. Domstolen har därvid att på det föreliggande materialet göra en förhandsprövning i frågan om det har förelegat saklig grund för uppsägning (se bl.a. prop. 1973:129 s. 186 och 280, Lunning m.fl., Anställningsskydd, 2002, s. 593 och där gjorda hänvisningar samt Arbetsdomstolens avgöranden 1977 nr 197 och 1996 nr 88). Om domstolens förhandsprövning resulterar i att övervägande skäl talar för att det i varje fall har förelegat saklig grund för uppsägning, skall arbetstagarens yrkande om interimistiskt förordnande alltså lämnas utan bifall. Resultatet blir detsamma om utredningen inte kan anses ge något försteg för endera parten. Bedömningen bör givetvis göras med utgångspunkt i att det är arbetsgivaren som har bevisbördan för att det har förelegat saklig grund för uppsägning.

I målet är ostridigt att V.B. i händelseförloppets inledningsskede tog en kniv i handen. Enligt vad bolaget har anfört hotade han därvid att skada M.H. V.B. har för sin del gjort gällande att han endast höll i kniven ”för att markera”. Det kan anmärkas att det inte har gjorts gällande av V.B. att det i detta skede skulle ha varit fråga om en nödvärnssituation.

Den utredning som i övrigt föreligger består av parternas uppgifter om vad vissa vittnen skall ha berättat. Den polisanmälan som V.B. gjort och som åberopas som bevisning består endast av målsägandeförhör med V.B. Enligt vad bolaget har gjort gällande finns vittnesuppgifter som styrker bolagets version av händelseförloppet. V.B. har för sin del anfört att det finns vittnesuppgifter som styrker dels att det var M.H. som efter vissa meningsskiljaktigheter inledde handgemänet under det att V.B. intog en avvaktande hållning, dels att V.B. inte har uttalat något hot.

För den händelse att bolaget vid den slutliga prövningen kan styrka sin version av händelsen råder det enligt Arbetsdomstolens mening ingen tvekan om

att det har förelegat saklig grund för uppsägning. Vad domstolen därmed har att ta ställning till är hur bevisningen bör bedömas på målets nuvarande stadium. Ord står mot ord i flera väsentliga avseenden om vad som inträffade på arbetsplatsen. Som har anförts i det föregående är det emellertid ostridigt att V.B. under bråket med M.H. tagit upp en kniv och ”markerat” med denna utan att det har varit fråga om en nödvärnssituation. Denna omständighet bör enligt domstolens mening tillmätas betydande tyngd vid den preliminära bedömning som måste göras på målets nuvarande stadium.

Arbetsdomstolen finner på grundval av den utredning som hittills föreligger i tvisten att övervägande skäl inte talar för att avskedandet har vidtagits utan att det har förelegat ens saklig grund för en uppsägning av V.B. Hans överklagande skall därför avslås.

Vid denna utgång i målet skall V.B. ersätta bolaget för dess rättegångskostnader i Arbetsdomstolen. Bolaget har yrkat ersättning med 6 000 kr avseende ombudsarvode. V.B. har som skäligt belopp vitsordat 2 000 kr. Med hänsyn till målets art och omfattning finner Arbetsdomstolen att ersättningen för bolagets ombudskostnader skäligen bör bestämmas till 4 000 kr.

### **Arbetsdomstolens ställningstagande**

1. Arbetsdomstolen avslår V.B:s överklagande.
2. V.B. skall ersätta Köttcentralen i Helsingborg Aktiebolag för dess rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med fyratusen (4 000) kr, allt avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från denna dag till dess betalning sker.
3. Rikard Mauritzons ersättning för biträde enligt rättshjälpslagen fastställs till tretusensjuhundrafemtio (3 750) kr avseende arbete. Av beloppet utgör 750 kr mervärdesskatt.

Ledamöter: Michaël Koch, Rolf Hugert och Inger Efraimsson. Enhälligt.

Sekreterare: Karin Hellmont