

Sammanfattning

Fråga om det förelegat saklig grund för uppsägning av en arbetstagare, en brevbärare, som för brott utom tjänsten dömts till fängelse i två år och åtta månader.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2004-04-07
StockholmDom nr 30/04
Mål nr A 44/03**KÄRANDE**

SEKO-Facket för Service och Kommunikation, Box 1105,
111 81 STOCKHOLM
Ombud: förbundsjuristen Lena Widman, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 STOCKHOLM

SVARANDE

1. ALMEGA Tjänsteförbunden, Box 16105, 103 22 STOCKHOLM
2. Posten Sverige AB, 556451-4148, 105 00 STOCKHOLM
Ombud för båda: jur. kand. Peter Lindgren, ALMEGA AB, Box 16105,
103 22 STOCKHOLM

SAKEN

Ogiltigförklaring av uppsägning m.m.

Bakgrund

Mellan SEKO-Facket för Service och Kommunikation (SEKO) och ALMEGA Tjänsteförbunden föreligger kollektivavtal. S.S. är medlem i SEKO.

S.S. anställdes den 1 november 1999 som brevbärare hos Posten Sverige AB (Posten). Den 25 april 2002 dömdes S.S. av Svea hovrätt för våldtäkt och misshandel till fängelse i två år och åtta månader. Gärningarna var begångna innan S.S. anställdes hos Posten. Domen har vunnit laga kraft. S.S. började avtjäna straffet i anstalt den 13 september 2002. Han beräknas bli villkorligt frigiven efter omkring 21 månader. S.S. dömdes även år 1995 för våldtäkt till fängelse i två år. Den 8 oktober 2002 sade Posten upp S.S. från hans anställning på grund av den dom som hade meddelats av Svea hovrätt.

Tvist har uppstått om uppsägningen. Tvisteförhandlingar har förts utan att parterna har kunnat enas.

Yrkanden m.m.

SEKO har yrkat att Arbetsdomstolen skall

1. ogiltigförklara uppsägningen av S.S. och
2. förplikta Posten att till S.S. utge allmänt skadestånd med 100 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 4 mars 2003) till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena. Rätteyrkandet har vitsordats som skäligt i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

SEKO

S.S. är född den 15 augusti 1960. Han har arbetat som brevbärare i Stockholmsområdet från det att han anställdes hos Posten år 1999 och fram till den 13 september 2002 då han började avtjäna sitt fängelsestraff i anstalt. Posten har genom uppsägningsbesked daterat den 8 oktober 2002 sagt upp S.S. från hans anställning med åberopande av personliga skäl bestående i den dom som meddelats av Svea hovrätt.

Posten är en stor arbetsplats med många anställda. Som brevbärare har S.S. haft arbetsuppgifter som varit ordinära, helt utan förtroendekaraktär och vanligt förekommande hos Posten. Arbetet som brevbärare innebär också mycket ensamarbete. Posten torde relativt enkelt kunna lösa arbetssituationen under den tid som S.S. avtjänar sitt fängelsestraff. De kostnader och olägenheter som uppkommit med anledning härav kan inte i sig föranleda grund för uppsägning.

Det fängelsestraff som S.S. har dömts till omfattar en tid av två år och åtta månader. Det kan konstateras att han kommer att frigges efter ungefär 21 månader. Tiden då S.S. är frånvarande från arbetet måste sättas i relation till Postens möjligheter att under den tiden kunna bedriva arbetet utan olägenheter. Mot bakgrund av vad som anförts ovan beträffande Posten som arbetsgivare och dess organisation kan inte heller strafftidens längd innebära att Posten haft saklig grund att säga upp honom.

S.S. har under hela sin anställningstid vid Posten skött sitt arbete klanderfritt. De gärningar S.S. har dömts för är begångna innan han började sitt arbete hos Posten. Han har alltså inte begått några brott under sin anställningstid där. S.S:s arbetsprestation har inte gett anledning till uppsägning. De gärningar han dömts för har visserligen varit av allvarlig natur men helt saknat samband med hans arbete. Gärningarna har inte heller varit av överfallskaraktär. Vid bedömningen av betydelsen av att Posten anser att förtroendet för S.S. är förbrukat måste beaktas att Postens subjektiva uppfattning i förtroendefrågan inte kan få helt avgörande betydelse då det skulle innebära att skyddet för anställningen blev illusoriskt (jfr AD 1993 nr 127). Mot Postens uppfattning måste vägas att de brott han dömdes för genom Svea hovrätts dom begicks år 1998 och år 1999 och, som tidigare framhållits, innan S.S. anställdes hos Posten. Vidare måste beaktas hans skötsamhet, att han utför mestadels ensamarbete och att brotten inte riktat sig mot Posten eller någon anställd där. Mot bakgrund därav kan inte Postens

uppfattning att allt förtroende för S.S. är förbrukat väga så tungt att det föreligger skäl för uppsägning.

Posten har inte heller gjort några försök att bereda S.S. annat arbete hos sig. Uppsägningen är redan av den anledningen inte sakligt grundad.

Sammanfattningsvis är det SEKO:s uppfattning att de skäl, ensamma eller i förening, som anförts för att skilja S.S. från hans anställning inte utgör saklig grund för uppsägning.

Sammanfattning av grunderna för talan

Postens uppsägning av S.S. är inte sakligt grundad och strider mot 7 § anställningsskyddslagen. Uppsägningen skall därför ogiltigförklaras och Posten är skyldigt att utge allmänt skadestånd till S.S..

Arbetsgivarparterna

S.S. sades upp från sin anställning i ett rekommenderat brev den 8 oktober 2002. Orsaken till uppsägningen var att S.S. den 25 april 2002 hade dömts av Svea hovrätt för våldtäkt och flera fall av misshandel till fängelse i två år och åtta månader. Av domen framgår att S.S. befunnits skyldig till våldtäkt och upprepad misshandel av en till honom närstående kvinna. Misshandeln har efter hand blivit allt grövre och hänsynslösare. Vidare framgår av domen att S.S. tidigare dömts för våldtäkt och således återfallit i likartad brottslighet. I den tidigare domen från år 1995 dömdes S.S. till två års fängelse för en våldtäkt på sin dåvarande arbetsplats. För det fall bolaget vid anställningstidpunkten skulle ha känt till att S.S. senare skulle komma att dömas för våldtäkt hade han inte erhållit anställning i bolaget. Dessutom gäller allmänt i brottmål där gärningarna förnekas av arbetstagaren att arbetsgivaren äger rätt att dröja med uppsägningen till dess brottsligheten prövats av allmän domstol.

Vid tidpunkten för uppsägningen arbetade S.S. inom enheten Servicenät Globen, avdelning Johanneshov. I och med S.S:s frånvaro tvingades avdelningen fördela om arbetet och sedermera anställa ny personal. Härigenom uppkom kostnader och olägenheter för bolaget.

Posten riktar ingen anmärkning mot det sätt på vilket S.S. har skött sitt arbete under anställningstiden. Däremot har han genom domen under en lång tid satt sig ur stånd att kunna arbeta. Arbetsgivaren har att räkna med att S.S. kommer att vara frånvarande från arbetet under en tid av 21 månader och tio dagar. Det är fråga om en så lång tid att det inte är rimligt att arbetstagaren skall få behålla sin anställning.

De brott S.S. har dömts för är mycket allvarliga och av sådan karaktär att arbetsgivarens förtroende för honom förbrukats. Det kan inte heller uteslutas att Postens anseende i förhållande till kunder eller till övrig personal

påverkas negativt om det blir känt att en person som dömts för sådan brottslighet får behålla anställningen.

Posten har under senare år genomfört personalminskningar och det saknades möjlighet att omplacera S.S. vid tidpunkten för uppsägningen. Det är inte heller skäligt att kräva att Posten genom omplacering skulle ha berett S.S. annat arbete. En sådan åtgärd löser inte problemen med vare sig frånvaron eller bristen på förtroende.

Sammanfattning av grunderna för talan

De brott S.S. har dömts för är mycket allvarliga och av sådan karaktär att arbetsgivarens förtroende för honom är förbrukat. Det kan inte heller uteslutas att bolagets anseende i förhållande till kunder och personal påverkas negativt om det blir känt att en person som dömts för sådan brottslighet får behålla anställningen. Det långa frihetsstraff som S.S. dömts till i förening med de mycket grova brott han dömts för, i vart fall med beaktande av de personliga omständigheterna i målet, utgör saklig grund för uppsägning.

De personliga omständigheterna i målet, främst S.S:s korta anställningstid, talar för en uppsägning. Han har arbetat hos Posten endast under två år och tio månader. Om fängelsestraffets längd sätts i relation till anställningstiden är det uppenbart att saklig grund för uppsägning föreligger. Att S.S. tidigare dömts för våldtäkt på sin dåvarande arbetsplats gör det än svårare för Posten att känna förtroende för honom. Även de kostnader och olägenheter som arbetsgivaren drabbats av genom S.S:s frånvaro talar för en uppsägning.

Även om en omplacering hade varit möjlig så hade det inte varit skäligt att Posten skulle ha berett S.S. annat arbete. En sådan åtgärd hade inte heller löst problemet med vare sig frånvaron eller bristen på förtroende.

Skulle Arbetsdomstolen finna att Posten på något sätt brutit mot anställningsskyddslagen görs gällande att skadeståndet skall jämkas i första hand till noll kr och i andra hand till det lägre belopp som domstolen finner skäligt.

Domskäl

Twisten m.m.

Målet har på parternas begäran företagits till avgörande utan huvudförhandling med stöd av 4 kap. 10 § tredje stycket arbetstvistlagen. Posten har som skriftlig bevisning åberopat Svea hovrätts dom den 25 april 2002 och Stockholms tingsrätts dom den 21 juli 1995.

Twisten i målet gäller om Posten haft saklig grund för sin uppsägning av S.S.. Postens ståndpunkt är att sådan grund har förelegat med hänsyn till det långa fängelsestraff som S.S. dömts till i förening med de mycket grova brott han

dömts för och i vart fall med beaktande av de personliga omständigheterna i målet. SEKO har å sin sida gjort gällande att saklig grund för uppsägning inte har förelegat.

Har bolaget haft saklig grund för att säga upp S.S.?

Frågan huruvida brottslighet som en anställd begått utom tjänsten kan läggas till grund för uppsägning kan inte besvaras generellt. Som framgår av Arbetsdomstolens praxis (se bl.a. AD 1981 nr 51, 1984 nr 9, 1986 nr 21 och 1993 nr 127) måste en prövning ytterst ske med utgångspunkt i omständigheterna i det enskilda fallet, där en avvägning får göras mellan arbetstagarens intresse av att få ha anställningen kvar och arbetsgivarens intresse av att upplösa anställningsförhållandet. I domen AD 1984 nr 9 uttalade Arbetsdomstolen att det är givet att i de fall där arbetsgivarens intresse är hänförligt till något förhållande som ligger vid sidan av arbetstagarens fullgörande av arbetsuppgifterna, en uppsägning kan anses sakligt grundad endast om arbetsgivarens skäl är tungt vägande och en omplacering inte kan komma i fråga.

De brott som S.S. har dömts för under anställningen hos Posten är av sådant allvarligt slag, att Postens förtroende för honom givetvis måste ha skadats. Härtill bidrar säkerligen det förhållandet att S.S. även tidigare dömts för likartad brottslighet. Det kan inte heller uteslutas att Postens anseende utåt eller i förhållande till övrig personal skulle kunna skadas om det blir känt att någon som dömts för sådana brott får behålla sin anställning. Detta är omständigheter som talar för att en uppsägning skulle kunna ske redan på grund av brotten som sådana. Det finns emellertid också omständigheter som talar mot en sådan bedömning. Som Arbetsdomstolen uttalat i ett liknande fall (AD 2001 nr 2) bör man t.ex. inte överdriva risken för att Postens anseende utåt eller i förhållande till övrig personal skulle kunna skadas om anställningen fortgår, särskilt när det är fråga om en brevbärare som arbetar i ett storstadsdistrikt. Det rättsfallet rörde en brevbärare i Stockholm som hade sagts upp sedan han dömts till fem års fängelse för grov våldtäkt på sin dotter. En ytterligare omständighet som man bör beakta i det nu aktuella fallet är att de brott som S.S. dömts för har begåtts innan han anställdes hos Posten. Av stor betydelse är vidare att brotten ostridigt inte heller haft någon beröringspunkt med hans anställning där. Den våldtäkt som han dömdes för år 1995 begicks visserligen, som arbetsgivarparterna framhållit, i hans dåvarande arbetsgivares lokaler. Målsäganden var dock inte någon annan anställd och brottet begicks när S.S. och målsäganden natttid bevistade lokalerna. Det är vidare ostridigt att S.S. under anställningen hos Posten har skött sitt arbete utan anmärkning. Såvitt framkommit i målet har han haft enbart sedvanliga brevbäraryuppgifter. Han har alltså inte haft någon annan ställning som ställt särskilda krav på förtroende utöver vad som följer av den ordinära brevbärarens. De nu anförda omständigheterna utgör enligt Arbetsdomstolens mening vägande skäl mot att brottsligheten som sådan skulle utgöra saklig grund för uppsägning. Det finns i sammanhanget anledning att framhålla att det för bedömningen av uppsägningsfrågan är en avvägning mellan arbetstagarens och arbetsgivarens intressen i det enskilda fallet som skall göras och att det torde vara främmande att vid denna

intresseavvägning ha som utgångspunkt en inställning som rent faktiskt medför att den som dömts och avtjänat straff för viss sorts brottslighet riskerar att bli utestängd från arbetslivet (jfr AD 1986 nr 21). I det ovan anförda rättsfallet AD 2001 nr 2 kom Arbetsdomstolen i sin bedömning fram till att det brott som det där var fråga om inte ensamt kunde anses utgöra saklig grund för uppsägning. Enligt Arbetsdomstolens mening finns det vid en samlad bedömning inte heller i den nu aktuella tvisten skäl att komma till slutsatsen att brotten i sig utgjort tillräcklig grund för uppsägning. Arbetsgivarparternas inställning är emellertid att den av fängelsestraffet orsakade långa frånvaron i förening med brottsligheten utgjort saklig grund för uppsägning.

När det gäller den frånvaro från arbetet som följer av att S.S. avtjänar det ådömda fängelsestraffet kan inledningsvis konstateras att en arbetsgivare av Postens storlek givetvis måste ha beredskap för att ersätta anställda som är frånvarande under längre tider på grund av sjukdom eller lagstadgad rätt till ledighet, t.ex. studieledighet eller föräldraledighet. Frånvaro av sådana skäl utgör ju inte saklig grund för uppsägning och arbetsgivaren är därför tvungen att lösa de problem som frånvaron orsakar även om det är förenat med besvär och kostnader. Frånvaro på grund av avtjänande av fängelsestraff anses visserligen inte innebära att arbetstagaren utan giltig anledning åsidosätter sin arbetskyldighet men kan ändå inte likställas med frånvaro på grund av sjukdom eller lagstadgad rätt till ledighet. Frånvaro för avtjänande av frihetsstraff bör, som Arbetsdomstolen tidigare uttalat (se t.ex. ovannämnda rättsfall liksom AD 1993 nr 127 med där gjorda hänvisningar), bedömas med hänsyn till bl.a. arbetstagarens person och arbetsuppgifter, till hur han eller hon skött arbetet och till arbetsgivarens möjligheter att ersätta arbetstagaren under dennes frånvaro. En allmän utgångspunkt har ansetts vara att ju längre en arbetstagare är frånvarande för att avtjäna ett frihetsstraff, desto större möjligheter bör det finnas för arbetsgivaren att säga upp arbetstagaren. I den tidigare nämnda domen från år 2001 fann Arbetsdomstolen att den frånvaro som blev följderna av det i det fallet utdömda fängelsestraffet om fem år – i vart fall tillsammans med det mycket grova brott som arbetstagarna hade dömts för – utgjorde saklig grund för uppsägning (jfr motsvarande bedömning i AD 2001 nr 94 där arbetstagaren dömts till fängelse i sex år för bl.a. grov våldtäkt).

S.S. har dömts till fängelse i två år och åtta månader. Det innebär att Posten har anledning att räkna med att han kommer att vara frånvarande från arbetet i omkring 21 månader. S.S. hade varit anställd hos Posten och arbetat där i närmare tre år innan han började avtjäna sitt fängelsestraff. Posten har, som anförts ovan, inte heller gjort gällande annat än att S.S. hela tiden skött sitt arbete utan anmärkning. Av utredningen framgår att S.S:s frånvaro visserligen medfört vissa problem för verksamheten men att dessa ändå har gått att lösa. Hans arbetsuppgifter har fördelats om inom avdelningen och ny personal har anställts. Som nämnts ovan måste en arbetsgivare av Postens storlek ha stor beredskap för att ersätta anställda som av någon anledning är frånvarande.

Den tid som S.S. kan beräknas vara borta från arbetet medan han avtjänar fängelsestraffet är i och för sig lång. Mot bakgrund av de nyss redovisade omständigheterna om S.S:s anmärkningsfria anställningstid och Postens möjligheter att klara frånvaron finner Arbetsdomstolen emellertid att frånvaron som sådan inte är av den omfattningen att den berättigar Posten till att säga upp S.S.. Med hänvisning till vad som ovan sagts om de brott som S.S. dömts för finner Arbetsdomstolen vid en samlad bedömning att inte heller frånvaron i förening med brottsligheten har utgjort saklig grund för uppsägning.

Vid den gjorda bedömningen skall SEKO:s yrkande om ogiltigförklaring av uppsägningen av S.S. bifallas.

Skadestånd

Arbetsdomstolen har genom sitt ställningstagande ovan kommit fram till att uppsägningen av S.S. inte är sakligt grundad. Han har därför i princip rätt till allmänt skadestånd för den kränkning som uppsägningen inneburit. Arbetsgivarparterna har i den delen yrkat att skadeståndet skall jämkas, i första hand till noll. Omständigheterna i målet har enligt Arbetsdomstolens mening varit sådana att Posten haft visst fog för sin uppfattning att det förelåg saklig grund för uppsägningen. Avsevärd hänsyn måste också tas till att S.S. genom de gärningar han dömts för har orsakat att han under lång tid är frånvarande från arbetet och därmed själv vållat den uppkomna situationen. Vid dessa förhållanden bör Posten inte åläggas att utge något allmänt skadestånd till S.S..

Rättegångskostnader

Den mest väsentliga frågan i målet har gällt frågan om uppsägningen av S.S. skall ogiltigförklaras. Denna fråga har SEKO vunnit. Arbetsdomstolen har dock inte ådömt Posten att betala något skadestånd till S.S.. Vid dessa förhållanden bör SEKO tillerkännas en till hälften jämkad ersättning för sina rättegångskostnader. Om beloppet som sådant råder inte tvist.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förklarar att Posten Sverige AB:s uppsägning av S.S. är ogiltig.
2. Arbetsdomstolen avslår SEKO-Fackets för Service och Kommunikation yrkande om allmänt skadestånd.

3. Arbetsdomstolen förpliktar ALMEGA Tjänsteförbunden och Posten Sverige AB att med hälften vardera utge ersättning för rättegångskostnader till SEKO-Facket för Service och Kommunikation med femtontusentrehundrasexton (15 316) kr 50 öre, varav 15 006 kr i ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från denna dag tills betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Dag Ekman, Karin Isacson, Bengt Hultdt (skiljaktig), Ola Bengtson (skiljaktig), Stina Nilsen och Henry Sjöström.

Sekreterare: Marianne Lishajko

Ledamöterna Bengt Huldts och Ola Bengtsons skiljaktiga mening

Vi är oense med majoriteten i frågan om det förelegat saklig grund för uppsägningen av S.S..

Bedömningen av om det förelegat saklig grund för uppsägningen måste göras efter en helhetsbedömning av samtliga omständigheter där arbetsgivarens intresse av att upplösa anställningsförhållandet skall vägas mot arbetstagarens intresse av att få ha anställningen kvar.

I förevarande fall kan konstateras att S.S. har dömts för mycket allvarliga brott, som givetvis har skadat Postens förtroende för honom även om brotten ostridigt begåtts utanför tjänsten. Det förhållandet att han återfallit i likartad brottslighet medför självfallet att det blir än svårare för Posten att ha förtroende för honom. Vi vill också betona att risken för att Postens anseende utåt skulle kunna skadas om det blir känt att personer som dömts för sådana brott får behålla sina anställningar inte är betydelselös även om denna risk inte heller skall överdrivas. Enligt vår uppfattning är det nämligen utan tvekan så att det är av vikt att allmänheten kan hysa förtroende för brev-bäraren och att en brevbärare i den meningen har en förtroendeställning även om han eller hon inte intar någon särskild ställning inom Postens egen organisation. Till detta kommer risken för det misstroende hos övriga anställda som kan uppkomma om arten av S.S:s brottslighet blir känd bland dem.

Som majoriteten konstaterat har S.S. dömts till ett fängelsestraff om två år och åtta månader som innebär att han kommer att vara frånvarande från arbetet i omkring 21 månader. Även för en arbetsgivare med god beredskap för att ersätta frånvarande personal innebär dock ett sådant frihetsberövande att arbetsgivaren under lång tid får bära de olägenheter och kostnader som frånvaron orsakar. De olägenheter som S.S:s långa och självförvållade frånvaro således ger upphov till måste också bedömas i ljuset av att han när han började avtjäna sitt straff hade en enligt vår mening relativt kort anställningstid. Posten har i och för sig inte gjort gällande annat än att han skött sitt arbete utan anmärkning. Mot bakgrund av det ovan sagda finner vi emellertid vid en samlad bedömning att det långa frihetsstraff som S.S. dömts till i förening med de grova brott han dömts för gör att Postens

intresse av att avbryta anställningsförhållandet måste anses väga tyngre än S.S:s intresse av att behålla anställningen. I denna bedömning ligger också att vi anser att det inte varit skäligt att kräva att Posten genom omplacering skulle ha berett S.S. annat arbete. Enligt vår mening skall alltså SEKO:s ogiltighetstalan avslås.

Överröstade i denna fråga är vi i övrigt ense med majoriteten.