ARBETSDOMSTOLEN

Dom nr 118/06
Mål nr A 22/06

Sammanfattning

Fråga om saklig grund för uppsägning förelegat av en behandlingsassisten på ett privat behandlingshem. Enlig arbetsgivarparterna har arbetstagaren brutit sin lojalitetsplikt samt sin avtalade och lagstadgade tystnadsplikt samt därutöver uppträtt oprofessionellt och olämpligt mot en patient. Arbetsdomstolen finner att arbetstagaren brutit mot tystnadsplikten vid två tillfällen och agerat klandervärt genom att på ett omotiverat sätt blanda sig i ett pågående placeringsärende och att saklig grund för uppsägning förelegat. Även fråga om otillåten avstängning.

Postadress
Box 2018
103 11 STOCKHOLM
Besöksadress
Stora Nygatan 2 A och B

Telefon
08-617 66 00
Telefax
08-617 66 15

kansliet@arbetsdomstolen.se
www.arbetsdomstolen.se

ARBETSDOMSTOLEN DOM Dom nr 118/06
2006-12-06 Mål nr A 22/06
Stockholm

KÄRANDE
Fackförbundet SKTF, Box 7825, 103 97 STOCKHOLM
Ombud: förbundsjuristen Anders Hult, Fackförbundet SKTF, adress enligt ovan

SVARANDE
1. Föreningen Vårdföretagarna, Box 55545, 102 04 STOCKHOLM
2. Alfa Rehabilitering Aktiebolag, 556274-9951, Rosengatan 4, 111 40 STOCKHOLM
3. Nämndemansgården i Sverige AB, 556699-7937, Box 42, 270 35 BLENTARP
Ombud för 1–3: jur. kand. Peter Lindgren, ALMEGA AB, Box 55545, 102 04 STOCKHOLM

SAKEN
ogiltigförklaring av uppsägning m.m.

Bakgrund och yrkanden

Mellan Föreningen Vårdföretagarna (Vårdföretagarna) och Fackförbundet SKTF (förbundet) gäller kollektivavtal. J.S. är medlem i förbundet. Hon anställdes i november 2003 som behandlingsassistent vid Alfa Rehabilitering Aktiebolag (Alfa) som är medlem i Vårdföretagarna. Den 23 september 2005 sades J.S. upp från sin anställning och den 28 september 2005 stängdes hon av från arbetet. J.S. är alltjämt avstängd.

Mellan förbundet på ena sidan och Vårdföretagarna samt Alfa på andra sidan uppkom tvist om uppsägningen och avstängningen. Efter tvisteförhandlingar har förbundet väckt talan i Arbetsdomstolen mot Vårdföretagarna och Alfa.

Den 1 maj 2006 överlät Alfa den del av sin verksamhet som J.S. var anställd i till Nämndemansgården i Sverige AB (Nämndemansgården). I målet är ostridigt att överlåtelsen varit en sådan övergång av verksamhet som avses i 6 b § anställningsskyddslagen och att J.S:s anställning därför övergått till Nämndemansgården. Nämndemansgården har på grund av detta inträtt som part i målet, enligt 13 kap. 7 § rättegångsbalken. Nämndemansgården är också medlem i Vårdföretagarna.

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen skall
- ogiltigförklara uppsägningen av J.S.,
- förplikta Alfa och Nämndemansgården att för brott mot 7 § anställningsskyddslagen solidariskt utge allmänt skadestånd till J.S. med 100 000 kr, samt
- förplikta Alfa och Nämndemansgården att för brott mot 34 § andra stycket anställningsskyddslagen solidariskt utge allmänt skadestånd till J.S. med 30 000 kr.

Förbundet har vidare yrkat ränta på skadeståndsbeloppen enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 30 januari 2006) till dess full betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet i sin helhet. Arbetsgivarparterna har inte vitsordat några skadeståndsbelopp som skäliga i och för sig men ränteyrkandena har vitsordats. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att skadeståndskyldighet föreligger har arbetsgivarparterna yrkat att skadeståndet skall jämkas till noll eller till det lägre belopp som domstolen finner skäligt.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

Arbetsgivarparterna

Alfas verksamhet m.m.

Praktikertjänst AB är en koncern med cirka 12 500 anställda. Alfa är ett helägt dotterbolag till Praktikertjänst AB. Alfa bedriver behandlingshem i internatform för missbrukare av alkohol och narkotika. Patienterna har i många fall också psykiatriska diagnoser. Vid den i målet aktuella tidpunkten drev Alfa behandlingshem i Uppsala, Piteå och Stockholm. Verksamheterna i Piteå och Uppsala riktade sig till manliga och kvinnliga patienter över 18 år. Verksamheten i Stockholm, Alfa Ungdom, riktade sig till kvinnliga patienter i åldern 16–21 år. Den 1 maj 2006 överläts verksamheten vid Alfa Ungdom till Nämndemansgården.

Verksamheten regleras av socialtjänstlagen (2001:453) och lagen (1998:531) om yrkesverksamhet på hälso- och sjukvårdens område. Av 7 kap. 1 § socialtjänstlagen följer att det krävs tillstånd av länsstyrelsen för att bedriva verksamheten. Länsstyrelsen utövar också tillsyn över verksamheten.

Skälen för uppsägningen

J.S., född år 1972, anställdes hos Alfa som behandlingsassistent i november 2003 med placering vid Alfa Ungdom i Stockholm. Hon sades upp den 23 september 2005 av personliga skäl. Hon hade vid uppsägningstidpunkten således varit anställd i knappt två år. Hon har agerat oprofessionellt och olämpligt mot en patient samt därutöver brutit mot sin lojalitets- och tystnadsplikt. Följande händelser läggs till grund för uppsägningen.

1. Erinran i oktober 2004

J.S. erhöll den 1 oktober 2004 en skriftlig erinran. Av den framgår att arbetsgivaren inte var nöjd med hur J.S. uppträdde på arbetsplatsen och att brott mot anställningsavtalet ytterst kunde leda till uppsägning eller avskedande. Erinran åberopas endast i sin ordalydelse. Det innebär att arbetsgivarparterna inte i sak åberopar de händelser som ligger till grund för erinran.

2. Olämpligt agerande mot patienten A i januari 2005

Lördagen den 8 januari 2005 var J.S. och A.B., som var vikarierande behandlingsassistent, tillsammans med patienter på en utflykt till Kista centrum. Det uppstod diskussion med patienten A om när man skulle åka tillbaka till behandlingshemmet. A accepterade inte det besked hon fick och blev då aggressiv och vild, skrek könsord och spottade på J.S. J.S. och A.B. lyckades därefter att lugna A.

Vid återkomsten till behandlingshemmet var stämningen lugn. Situationen krävde inget ingripande från J.S:s sida. J.S. kände sig dock förolämpad av A:s agerande. Hon ville konfrontera A med det inträffade i Kista. J.S. ringde upp L.I., verksamhetschefen, och diskuterade frågan. L.I. rådde J.S. att ta det lugnt och avvakta. Hon uppmanade även J.S. att under inga omständigheter samtala med A ensam. I stället för att avvakta bestämde sig emellertid J.S. för att tala med A på en gång. J.S. tog med sig A.B. och sökte upp A. Under samtalet provocerade J.S. A genom att säga att ”Din mamma vill inte ha dig”, ”Du får inte prata med L.I.” och ”Du ska ut härifrån ikväll”. På grund av J.S:s agerande blev A så arg att hon tappade fattningen totalt. Hon kastade träpinnar och dricksglas mot J.S. och A.B. De blev rädda, sprang och låste in sig på kontoret och ringde till polisen. Under tiden avlägsnade sig A från behandlingshemmet utan ytterkläder i vinternatten. Polis anlände senare till platsen men A kunde inte återfinnas. A blev senare utskriven från Alfa Ungdom.

J.S:s agerande var klart olämpligt. Det var olämpligt att ta samtalet med A vid den aktuella tidpunkten och därigenom framkalla en situation som kunde ge upphov till en konflikt och att därutöver under samtalet fälla uttalanden till A som var klart provocerande.

Det är riktigt som förbundet uppgivit att Alfa inte riktat någon kritik mot A.B. med anledning av det inträffade. Skälet till detta var följande. A.B. var inte föremål för A:s ilska och tog också helt avstånd från J.S:s agerande. Vidare är A.B. inte utbildad behandlingsassistent och arbetade till skillnad från J.S. bara extra var tredje helg och kände sig på så sätt underställd J.S.

3. Olämpligt agerande i kontakten med patienten A, sommaren 2005

Som tidigare nämnts blev A utskriven från Alfa Ungdom i samband med händelsen den 8 januari 2005. Under sommaren 2005 diskuterades att A

skulle återkomma till behandlingshemmet. Inför återflytten hade man ett möte där bl.a. A, J.S. och L.I. deltog. A, som kommit till insikt om det olämpliga i sitt agerande i januari, bad J.S. om ursäkt. J.S. såg emellertid inte sin del i det inträffade och bad inte om ursäkt för sitt uppträdande.

J.S. hade semester under perioden den 1–21 augusti 2005. När hon återkom till arbetet efter semestern hade A återvänt till Alfa Ungdom. J.S., som alltjämt inte insett sin del i det som inträffade i januari 2005, kom att behandla A med kyla och nonchalans, trots att hon var A:s behandlingsassistent.

J.S:s agerande mot A har varit oprofessionellt och olämpligt.

4. Piteåhändelsen i augusti 2005

I början av augusti 2005 träffades J.S. och I.B. av en ren tillfällighet i Piteå. I.B. är en gammal skolkamrat till J.S. och var vid denna tidpunkt anställd som alkoholterapeut i Alfa, med placering vid Alfa i Piteå.

Vid denna tid fanns en patient vid Alfa Ungdom, B, som var tänkt att familjehemsplaceras hos I.B. och hennes familj. B trivdes inte med den växelvård hon hade och det var angeläget att få till stånd en familjehemsplacering. I.B. hade fått den information om B:s problembild som var relevant.

Vid det aktuella tillfället satte sig J.S. närmast I.B. J.S., som kände till att B skulle kunna komma att placeras hos I.B. och hennes familj, ville förmedla sin syn på den problembild B hade. J.S. berättade för I.B. bland annat att B hade fem personligheter, däribland som hora och barn, och sade att I.B. borde tänka sig för innan hon tog emot B, särskilt eftersom I.B. skulle studera. Det påstås inte att andra personer än I.B. hört vad J.S. sagt. Detta var dock en ren tillfällighet.

Genom att uttala sig som hon gjort om B har J.S. lämnat ut uppgifter om enskilds personliga förhållanden och hon har därmed brutit mot sin avtalsenliga och lagstadgade tystnadsplikt. J.S. har samtalat med I.B. i hennes egenskap av gammal kamrat och tilltänkt familjehemsförälder. J.S. har således inte samtalat med I.B. i hennes egenskap av kollega. De arbetade på helt olika enheter och det har inte funnits skäl för dem att ha yrkesmässig kontakt i frågan. Vidare var I.B. studieledig och inte i tjänst. J.S. har inte haft mandat eller befogenhet att diskutera B med I.B. J.S. har genom sitt agerande satt sig över de gällande handläggningsrutinerna.

Samtalet ledde till att I.B. kontaktade P.M., som var den som handlade ärendet hos socialtjänsten. P.M. kontaktade i sin tur handläggaren på Alfa Ungdom och ifrågasatte Alfa Ungdoms hantering. Detta var allvarligt eftersom socialtjänsten var Alfa Ungdoms uppdragsgivare. J.S:s agerande fick även till följd att hanteringen av placeringsärendet kom att fördröjas och att placeringen av B till slut inte kom till stånd. J.S:s agerande i Piteå medförde således negativa konsekvenser såväl för Alfa Ungdom som för B. B tillfrisknade senare och skrevs ut från Alfa Ungdom under hösten 2005.

I slutet av augusti 2005 hade Alfa Ungdom inte kännedom om varför ärendet med placeringen av B drog ut på tiden. L.I. och B var oroliga för att planeringen för B skulle gå om intet. Frågan kom att diskuteras på personalmöten. Trots att J.S. måste ha förstått varför ärendet drog ut på tiden sade hon inget. J.S:s agerande kan inte förklaras på annat sätt än att hon agerade utifrån andra intressen än Alfas. Hon har således i detta avseende uppträtt illojalt mot sin arbetsgivare. J.S. berättade om sitt samtal med I.B. först senare under augusti 2005 i samband med att hon och L.I. hade ett utvecklingssamtal. Vid det tillfället påtalade L.I. det olämpliga i J.S:s samtal med I.B. I samband därmed uttalade J.S. för skyddsombud vid Alfa Ungdom att det som inträffat skulle kunna komma att leda till att hon blev av med jobbet. Detta uttalande visar att J.S. insett att hon brutit mot sin tystnadsplikt.

J.S. har således brutit mot tystnadsplikten samt agerat illojalt.

5. Agerande under tatuerarmässan i augusti 2005

Någon av dagarna i helgen den 27–28 augusti 2005 besökte J.S. tatuerarmässan i Stockholm tillsammans med sin pojkvän. Av en tillfällighet stötte de på A.B. och hennes pojkvän. A.B. hade då slutat hos Alfa Ungdom, vilket J.S. måste ha känt till. A.B. hade slutat i början av april 2005. Trots detta inledde J.S. konversationen med att säga ”Vet ni vad som hänt?”. Hon fortsatte därefter och berättade att A, som varit inblandad i händelsen den 8 januari 2005, nu var tillbaka på Alfa Ungdom.

Genom att berätta för A.B. att A var tillbaka på Alfa Ungdom har J.S. lämnat ut uppgifter om enskilds personliga förhållanden. J.S. har inte haft något mandat eller någon befogenhet att överhuvudtaget diskutera förhållanden kring A med A.B. som slutat hos Alfa. J.S. har således ånyo brutit mot sin avtalsenliga och lagstadgade tystnadsplikt.

Det påstås inte att J.S:s pojkvän och A.B:s pojkvän hörde vad J.S. sa. Det berodde dock även denna gång på en ren tillfällighet.

Brott mot lojalitets- och tystnadsplikten

J.S. har genom sina uttalanden i Piteå och sitt agerande i samband med den händelsen samt genom sina uttalanden vid tatuerarmässan brutit mot lojalitets- och tystnadsplikten i det enskilda anställningsavtalet och kollektivavtalet, den lagstadgade tystnadsplikten samt gjort sig skyldig till brottslig gärning.

I det mellan parterna gällande kollektivavtalet, 2 §, anges att anställningsförhållandet grundar sig på ömsesidig lojalitet och förtroende. Parternas lojalitetsplikt anses även vara tyst reglerad i anställningsavtalet oaktat om frågan har berörts av parterna. Lojalitetsplikten som följer av kollektivavtal och anställningsavtal innebär att arbetstagaren förbinder sig att inte skada arbetsgivaren, bland annat genom att iaktta tystnadsplikt och tillvarata arbetsgivarens intressen.

Av 15 kap. 1 § socialtjänstlagen framgår att tystnadsplikt om enskildas personliga förhållanden gäller för den som är eller har varit anställd inom enskild verksamhet. Detsamma följer av 2 kap. 8 § lagen om yrkesverksamhet på hälso- och sjukvårdens område. Bestämmelserna skall tolkas mot bakgrund av vad som gäller om tystnadsplikt inom den av kommunen bedrivna socialtjänsten, varför den närmare innebörden av tystnadsplikten får sitt innehåll genom bestämmelsen i 7 kap. 4 § sekretesslagen (1980:100).

Av 20 kap. 3 § brottsbalken följer att det är straffbart att uppsåtligen eller av oaktsamhet röja uppgifter för vilka det råder tystnadsplikt.

Alfa har genom verksamhetschefen L.I. vid ett möte med J.S. den 14 september 2004 klargjort innebörden av vad tystnadsplikten innebär. Vid mötet skrev J.S. under ett åtagande, enligt vilket hon förband sig att inte avslöja personliga fakta om patienter och deltagare i anhörigprogrammet. Tystnadsplikten framgår även av Alfas etiska normer, vilka har delats ut till de anställda. De etiska normerna har även diskuterats löpande i verksamheten och J.S. har haft synpunkter på utformningen av dem. J.S. har således haft full kännedom om sin avtalsenliga tystnadsplikt. Hon måste även anses ha haft kännedom om innehållet i den lagstadgade tystnadsplikten.

De är riktigt, som förbundet påstått, att de anställda vid Alfa, efter de i målet aktuella händelserna, har fått en handling som närmare beskriver tystnadspliktens innebörd. Handlingen har delats ut till samtliga 12 500 anställda inom Praktikertjänst AB och har inget samband med de aktuella händelserna.

Avstängningen

J.S. är avstängd på grund av samma omständigheter som har föranlett uppsägningen. J.S:s uppträdande har inverkat skadligt på patienternas förtroende för Alfa. Verksamhetens art är sådan att Alfa har ett legitimt intresse av att stänga av J.S. Uppsägningen av J.S. är även sakligt grundad. Det har därför förelegat särskilda skäl för att avstänga henne från arbetet.

Sammanfattning av grunderna för bestridandena

J.S. har i egenskap av behandlingsassistent varit bunden av tystnadsplikt. Hon har genom sina uttalanden i Piteå och sitt agerande i samband med den händelsen samt genom sina uttalanden vid tatuerarmässan i augusti 2005 brutit mot lojalitets- och tystnadsplikten i det enskilda anställningsavtalet och kollektivavtalet, den lagstadgade tystnadsplikten och gjort sig skyldig till brottslig gärning. Hon har härigenom grovt åsidosatt sina skyldigheter enligt anställningsavtalet. Dessa ageranden har i sig utgjort grund för avskedande. J.S. har därutöver uppträtt oprofessionellt och olämpligt mot en patient vid ett antal tillfällen under år 2005. Förhållandena har därmed varit sådana att det i vart fall förelegat saklig grund för uppsägning enligt 7 § anställningsskyddslagen.

Det har vidare förelegat särskilda skäl för att avstänga J.S. från arbetet. Beslutet om avstängning har därför inte skett i strid med 34 § andra stycket anställningsskyddslagen.

Förbundet

Alfas verksamhet och J.S:s anställning

J.S. anställdes i november 2003 i samband med att Alfa Ungdom påbörjade sin verksamhet. Hon var inledningsvis provanställd. Till en början var verksamheten inriktad på patienter med enbart drogproblem. Verksamhetens inriktning förändrades efter en tid till att även innefatta patienter med s.k. dubbla diagnoser. Detta innebar att patienterna kunde ha en komplicerad problembild, vilket i sin tur ledde till att patienterna kunde vara svåra att möta i olika situationer. J.S. fick inte någon utbildning för att möta dessa patienter.

J.S. sades upp från sin anställning den 23 september 2005 av personliga skäl. Hon blev avstängd den 28 september 2005 av samma skäl som föranledde uppsägningen.

Det är riktigt, som arbetsgivarparterna har uppgett, att J.S:s anställning har övergått till Nämndemansgården i enlighet med 6 b § anställningsskyddslagen. Det är också riktigt att Alfa Ungdoms verksamhet reglerades av socialtjänstlagen och lagen om yrkesverksamhet på hälso- och sjukvårdens område.

De av arbetsgivarparterna åberopade händelserna

1. Erinran i oktober 2004

Det är riktigt att J.S. fick en skriftlig erinran den 1 oktober 2004. Det bestrids emellertid att det förelegat skäl för erinran. Den saknar därför betydelse.

2. Händelsen i januari 2005

Vad arbetsgivarparterna har uppgett om besöket i Kista centrum den 8 januari 2005 är i huvudsak riktigt. När man återvände till behandlingshemmet strax efter klockan 19.00 var stämningen emellertid alltjämt kraftigt infekterad. J.S. ringde L.I. för att fråga hur hon skulle hantera situationen. L.I. sade att J.S. och A.B. skulle ta ett samtal med A om det som hänt i Kista centrum. Uppgiften att L.I. uppmanade J.S. att bara avvakta och ta det lugnt är således felaktig. Däremot är det riktigt att L.I. sade att J.S. under inga omständigheter skulle samtala med A ensam.

J.S:s och A.B:s samtal med A gick inte bra. J.S. kontaktade L.I. på nytt, som uppmanade henne att ringa A:s mamma och fråga om mamman kunde ta emot A. J.S. gjorde så men mamman nekade till att ta emot A. J.S. kontaktade återigen L.I. som uppmanade henne att fråga A om hon själv kunde uppge någon som hon kunde åka till. J.S. och A.B. talade då med A igen. A svarade att hon ville åka hem till sin mamma. J.S. förklarade då för A att hon talat med A:s mamma och fått beskedet att mamman inte kunde ta emot A. A blev väldigt upprörd. När J.S. och A.B. begav sig från rummet började A utan anledning kasta bl.a. glas efter dem. J.S. har således inte provocerat A. J.S. och A.B. blev rädda och rusade till kontoret och låste in sig och ringde bl.a. till polisen och L.I. Av en polisrapport från händelsen framgår att A hade ytterjacka på sig när hon avvek. Enligt uppgift från SMHI var det den aktuella dagen cirka +7 grader kl. 12.00 och cirka +5 grader kl. 19.00. A blev sedermera utskriven från Alfa Ungdom.

J.S. har, tillsammans med A.B., efter bästa förmåga försökt att lösa den extrema situationen. J.S. har i alla avseenden följt de instruktioner som hon fick av L.I. och har inte på något sätt brutit mot någon regel, instruktion, rutin eller annat som gällt på arbetsplatsen. Det är inte riktigt att J.S. framkallat situationen eller att hon provocerat A. J.S. kan därför inte lastas för det som inträffade. J.S. har inte heller fått någon utbildning om hur hon skall hantera den här typen av situationer.

J.S. känner inte till vad A.B. har för utbildning. Enligt förbundets uppfattning hade de båda samma arbetsuppgifter och ställning. De arbetade tillsammans den aktuella dagen och de handlade, såvitt J.S. förstod, i totalt samförstånd.

L.I. tog senare upp händelsen på ett personalmöte i syfte att alla skulle kunna ta lärdom av det som hade inträffat. Vid tillfället uppgav L.I. att hon själv inte handlat helt korrekt och att det bästa skulle ha varit om hon bestämt att samtalet med A skulle ha fått vänta till nästa dag. Inga klagomål riktades mot J.S. eller någon annan vid tillfället. J.S. fick inte någon reprimand eller tillrättavisning efter händelsen. Det skedde ingen förändring avseende J.S:s

arbetsuppgifter, ansvar eller löneutveckling. Det var först efter uppsägningen som J.S. förstod att arbetsgivaren lade skulden för det inträffade på henne. Händelsen fanns inte heller med bland de händelser som Alfa först, i oktober 2005, angav som skäl för uppsägningen. Händelsen angavs först i en senare komplettering i november 2005.

3. Kontakter med A under sommaren 2005

Innan J.S. gick på semester fick hon höra att A möjligen skulle återvända till Alfa Ungdom i augusti 2005. J.S. kände en stor oro för A:s återkomst, särskilt för det fall hon skulle komma att ensam arbeta natt när A var på behandlingshemmet. J.S. bad därför arbetsledningen om ett möte med A och ett möte kom till stånd. På mötet bad J.S. A om ursäkt för det som hände och A godtog hennes ursäkt.

J.S. hade semester den 1–21 augusti 2005. Hon hade en ledig dag den 22 augusti 2005 och återkom till arbetet den 23 augusti 2005. J.S. upptäckte att A var tillbaka på behandlingshemmet. J.S. var orolig över situationen men fick inte en chans att tala med arbetsledningen om saken. Hon gjorde sitt bästa för att hennes relation med A skulle fungera genom att hålla sig avvaktande och försöka undvika att tala med A för att undvika konflikter. Förhållandet mellan J.S. och A kom aldrig att bli bra. Det är inte riktigt som påståtts att J.S. skulle ha behandlat A med kyla och nonchalans. Arbetsgivarparterna har dessutom inte närmare utvecklat vad ett sådant beteende skulle ha bestått av. Denna omständighet fanns inte heller med i preciseringen av skälen för uppsägningen i oktober 2005.

J.S. har således inte uppträtt oprofessionellt eller olämpligt gentemot A.

4. Piteåhändelsen i augusti 2005

J.S. träffade i början av augusti 2005 I.B. av en ren tillfällighet under en semestervistelse i Piteå. I.B. var, som arbetsgivarparterna uppgett, anställd som alkoholterapeut vid Alfas behandlingshem i Piteå och var således J.S:s kollega. De kände även varandra sedan tidigare då de varit skolkamrater.

J.S. kände till B:s tilltänkta familjehemsplacering samt B:s dubbla diagnoser och problembild. Under samtalets gång upptäckte J.S. att I.B. inte var införstådd med vidden av B:s problem. Vidare förstod J.S. vid samtalet att I.B. hade för avsikt att studera på annan ort under tiden för familjehemsplaceringen. J.S. visste även att I.B:s sambo arbetade på dagarna. En familjehemsplacering skulle således innebära att B var ensam om dagarna. För att värna om B samt I.B. och hennes familj sade J.S. därför till I.B. något om att ”våra patienter har ofta dubbeldiagnoser”. Hon uppmanade även I.B. att kontakta socialtjänsten för att skaffa sig ytterligare information om B och sade att I.B. kunde hälsa från henne.

J.S. hade ingen tanke på att hon agerade felaktigt. Syftet var som sagt att värna om B och familjehemmet. Hon lämnade inte ut vare sig namnuppgifter, uppgifter om B:s diagnos eller några andra känsliga uppgifter

om B:s person. J.S. har inte sagt något om att B hade fem personligheter. Samtalet skedde dessutom mellan två anställda hos samma arbetsgivare. De var bundna av samma sekretess. Även om det inte var fråga om en yrkesmässig kontakt i vanlig bemärkelse kan uttalandena inte betraktas som ett obehörigt röjande av sekretessbelagda uppgifter. Mot denna bakgrund anser förbundet att J.S. inte brutit mot tystnadsplikten.

J.S:s agerande har inte medfört negativa konsekvenser för Alfa Ungdom eller B. Skälet till att någon familjehemsplacering inte kom till stånd berodde på att B tillfrisknade och bedömdes inte längre vara i behov av en familjehemsplacering. B skrevs ut från Alfa Ungdom den 10 oktober 2005 och fick åka hem till sin mamma.

Att familjehemsplaceringen skulle ha försenats eller uteblivit på grund av J.S:s agerande fanns inte heller med som skäl för uppsägningen i oktober 2005 och har påståtts först sent i processen i Arbetsdomstolen.

Under förmiddagen den 23 augusti 2005 hölls ett personalmöte. J.S. ville då prata om patienten A och hur man skulle göra för att det skulle bli så bra som möjligt för henne, med tanke på händelsen i januari 2005. Under mötet var dock L.I. helt inriktad på att tala om att någon anställd hade förlorat arbetet på grund av brott mot tystnadsplikten. I en paus i personalmötet sade L.I. att hon och J.S. skulle ha ett enskilt möte efter personalmötet. J.S. förstod då vad deras möte skulle handla om. J.S. och L.I:s relation var vid denna tidpunkt mycket frostig, varför J.S. bad skyddsombudet att vara med på mötet. Det är riktigt att J.S. i samband med mötet sade till skyddsombudet att hon var rädd för att bli av med jobbet på grund av händelsen i Piteå. Det är emellertid inte korrekt att J.S. därigenom skulle ha givit uttryck för att hon insett att hon brutit mot tystnadsplikten. På mötet redogjorde J.S. för vad som hänt i Piteå. J.S. har således första dagen hon var tillbaka på arbetet berättat om händelsen i Piteå och inte, som arbetsgivarparterna påstått, dolt sitt agerande. Hon kan därför inte anses ha uppträtt illojalt.

5. Händelsen på tatuerarmässan i augusti 2005

Det är riktigt att J.S. och hennes pojkvän av en tillfällighet träffade A.B. med pojkvän på tatuerarmässan i Stockholm, helgen den 27–28 augusti 2005. J.S. och A.B. kom att tala om den omskakande händelsen den 8 januari 2005 med patienten A som de båda hade varit med om. De talade i några minuter och det är riktigt att J.S. nämnde att A var tillbaka på behandlingshemmet. Förbundet vitsordar att det som J.S. sade måste anses innefatta uppgift om enskilds personliga förhållanden. Vid den aktuella tidpunkten kände J.S. emellertid inte till att A.B. hade slutat vid Alfa Ungdom. Hon trodde att A.B. alltjämt jobbade extra och kallades in vid olika tillfällen. Hon uppfattade således A.B. som en kollega. Förbundet bestrider därför att J.S. skulle ha brutit mot sin tystnadsplikt.

J.S. fick först efter det att hon sagts upp höra talas om att hon skulle ha gjort något fel vid det aktuella tillfället. En hel månad passerade utan att arbetsgivaren reagerade på det inträffade.

Inget brott mot lojalitets- eller tystnadsplikten

Förbundet vitsordar att det av kollektivavtalet och anställningsavtalet följer en ömsesidig lojalitetsplikt, innebärande bland annat att arbetstagaren skall iaktta tystnadsplikt samt att tystnadsplikten framgår av Alfas etiska normer. Vidare vitsordas att J.S. är bunden av tystnadsplikt enligt socialtjänstlagen och lagen om yrkesverksamhet på hälso- och sjukvårdens område. Som redan framgått bestrids emellertid att J.S. brutit mot tystnads- eller lojalitetsplikten.

Det bestrids även att J.S. gjort sig skyldig till straffbar handling. Vid en bedömning enligt 20 kap. 3 § brottsbalken måste beaktas dels att kravet på uppsåt också skall omfatta det förhållandet att den röjda uppgiften inte får lämnas ut i det aktuella fallet, dels att missförstånd om reglerna om tystnadsplikt har betydelse för frågan om straffbar oaktsamhet förelegat. Härtill kommer att det i andra stycket av nämnda lagrum stadgas straffrihet för oaktsamt brott där fallet är ringa. Vid den bedömningen är det av betydelse vilken uppgift som röjs och vilken skada röjandet har medfört.

Det är riktigt att J.S. den 14 september 2004 har skrivit under en handling avseende tystnadsplikt och att hon tagit del av de etiska normerna. Arbetsledningen för Alfa Ungdom har dock aldrig tagit upp innebörden av dessa handlingar särskilt med J.S. J.S. kände även till att det fanns en lagstadgad tystnadsplikt men inte vilken eller vilka lagar som reglerade tystnadsplikten. Alfa har aldrig klargjort vad denna tystnadsplikt innebar och hon var inte medveten om dess innebörd. J.S. har förstått att tystnadsplikten inneburit att man inte får avslöja personliga fakta om patienter för utomstående. Hon har dock inte uppfattat att hon lämnat sådana uppgifter och inte heller uppfattat I.B. och A.B. som utomstående. Hon har på intet sätt medvetet brutit mot tystnadsplikten.

Alfa har efter de i målet aktuella händelserna delat ut en handling till samtliga anställda i vilken reglerna om tystnadsplikt ytterligare utvecklas. Alfa har således ansett det nödvändigt att lämna ut ytterligare information om tystnadspliktens innebörd och omfattning.

Avstängningen

J.S. stängdes av från arbetet den 28 september 2005 av samma skäl som föranlett uppsägningen. Det bestrids att det förelegat särskilda skäl för avstängningen.

Sammanfattning av grunderna för talan

Det har inte förelegat saklig grund för uppsägningen av J.S. Hennes agerande i Piteå och i samband därmed samt på tatuerarmässan har inte inneburit att hon brutit mot den avtalsenliga eller lagstadgade tystnadsplikten eller lojalitetsplikten. Hon har på intet sätt grovt åsidosatt sina skyldigheter enligt anställningsavtalet. Även om hon kan anses ha brutit mot tystnadsplikten kan

detta med hänsyn till omständigheterna i målet inte anses utgöra saklig grund för uppsägning. J.S. har inte heller i övrigt uppträtt oprofessionellt eller olämpligt gentemot patienten A varför det inte heller på den grunden förelegat saklig grund för uppsägning.

Alfa har i vart fall inte tagit upp någon av de i målet åberopade händelserna och omständigheterna med J.S. före uppsägningen eller på annat sätt givit uttryck för att hon behövde ändra sig för att inte riskera sin anställning.

Uppsägningen har således vidtagits i strid med 7 § anställningsskyddslagen och skall därför ogiltigförklaras och arbetsgivarna skall förpliktas att solidariskt betala allmänt skadestånd till J.S.

J.S. har stängts av från arbetet på grund av samma omständigheter som föranlett uppsägningen. Det har inte förelegat särskilda skäl för avstängningen. Den har därmed stått i strid med regleringen i 34 § andra stycket anställningsskyddslagen. Arbetsgivarna skall därför även för detta brott förpliktas att solidariskt betala allmänt skadestånd till J.S.

Domskäl

Tvisten

J.S. anställdes hösten 2003 vid Alfa som behandlingsassistent med placering på Alfa Ungdom i Stockholm. Hon blev uppsagd av personliga skäl den 23 september 2005. Från och med den 28 september 2005 har hon varit avstängd från arbetet. Hennes anställning har i maj 2006, i enlighet med 6 b § anställningsskyddslagen, övergått till Nämndemansgården.

Enligt arbetsgivarparterna har det förelegat saklig grund för uppsägning av J.S. De har gjort gällande att J.S. på visst sätt sommaren 2005 brutit mot lojalitets- och tystnadsplikten i det enskilda anställningsavtalet och kollektivavtalet samt den lagstadgade tystnadsplikten och att brotten mot tystnadsplikten utgjort brottslig gärning. De har vidare gjort gällande att J.S. även i övrigt agerat oprofessionellt och olämpligt i förhållande till en patient under år 2005. Förbundet är av motsatt uppfattning och menar att det inte förelegat saklig grund för uppsägning. Förbundet har sammanfattningsvis anfört följande. J.S:s agerande kan inte anses innebära att hon brutit mot sin avtalsenliga lojalitets- eller tystnadsplikt eller den lagstadgade tystnadsplikten. Hennes uttalanden har inte inneburit att hon gjort sig skyldig till straffbar gärning. Hon har inte heller i övrigt agerat oprofessionellt eller olämpligt mot patienten i fråga. Uppsägningen har under inga omständigheter varit sakligt grundad då arbetsgivaren inte före uppsägningen på något sätt givit uttryck för att hon behövde ändra sitt beteende för att inte riskera sin anställning.

Parterna tvistar därutöver om det förelegat särskilda skäl för avstängningen av J.S.

Utredningen m.m.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På förbundets begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med J.S. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med A.B., alkoholterapeuten I.B. och enhetschefen L.I. Arbetsgivarparterna har därutöver åberopat skriftlig bevisning.

Arbetsdomstolen behandlar först de omständigheter och händelser som arbetsgivarparterna har åberopat till stöd för sin talan, därefter om det förelegat saklig grund för uppsägningen och slutligen frågan om avstängningen av J.S.

Händelsen den 8 januari 2005

I målet är följande ostridigt. Under en utflykt till Kista centrum blev patienten A av olika skäl upprörd. A blev aggressiv, skrek könsord och spottade på J.S. Senare samma dag, på behandlingshemmet, blev A återigen väldigt aggressiv vid ett samtal som J.S. hade med A med anledning av händelsen i Kista centrum. Samtalet slutade med att A kastade föremål, bl.a. glas, mot J.S. och hennes kollega A.B. A avvek därefter från behandlingshemmet.

Arbetsgivarparterna har i huvudsak anfört följande. J.S. bestämde sig för att tala med A om händelsen i Kista centrum trots att situationen inte krävde det och trots att hennes chef, L.I., givit henne rådet att ta det lugnt och avvakta. J.S. framkallade därmed en situation som kunde ge upphov till en konflikt. A provocerades därutöver av J.S. J.S. sade till A: ”din mamma vill inte ha dig”, ”du får inte prata med L.I.” och ”du skall ut härifrån”. J.S. provocerade A så till den grad att denna tappade fattningen och avlägsnade sig från behandlingshemmet. J.S:s agerande var klart olämpligt.

Förbundet har invänt att J.S. inte kan lastas för det inträffade och har anfört i huvudsak följande. Det är inte riktigt att L.I. gav J.S. rådet att inte tala med A. L.I. uppmanade tvärtom J.S. att ta en diskussion med A. J.S. har alltså inte på eget bevåg framkallat någon konflikt med A. Hon har inte heller provocerat A på sätt arbetsgivarparterna påstått. J.S. har, tillsammans med A.B., efter bästa förmåga försökt att lösa den extrema situationen och har följt de instruktioner som hon fått av L.I.

J.S. har i förhöret med henne berättat följande. Vid återkomsten från Kista centrum var stämningen alltjämt kraftigt infekterad. Hon visste inte hur hon skulle hantera situationen och ringde därför L.I. L.I. sade att A:s beteende inte var acceptabelt, att J.S. skulle tala med A om händelsen och att om A inte ville medverka skulle A inte få ta emot besök dagen därpå. L.I. sade också att J.S. inte fick tala med A ensam utan att även A.B. skulle vara med. När hon och A.B. skulle tala med A var denna alltjämt arg och vägrade tala om händelsen. Hon sade till A att A inte fick ta emot något besök nästkommande dag och tog återigen kontakt med L.I. L.I. sade denna gång att om situationen inte gick att lösa så skulle A lämna behandlingshemmet samma kväll. L.I. uppmanade henne att ringa och kontrollera om A:s mamma kunde ta emot A. Det kunde mamman inte. Hon och A.B. pratade återigen med A

och sade att A måste lämna behandlingshemmet. Hon frågade även A om A själv kunde uppge någon som hon kunde åka till. A kunde inte det utan ville åka hem till sin mamma. Hon svarade då A att hon talat med mamman och att mamman nekat att ta emot A. Hon sade även till A att hon inte fick tala med L.I., eftersom rutinerna var sådana på behandlingshemmet. Hon provocerade inte A. När hon och A.B. lämnade rummet hörde de ett avgrundsvrål och sedan började A kasta stora dricksglas efter dem.

A.B. har berättat följande. När de kom hem från Kista centrum var J.S. fortfarande upprörd över händelsen och ville att de skulle gå och tala med A. J.S. ringde flera samtal och kan även ha talat med L.I. A.B. ville vänta med att tala med A men blev tillsagd av J.S. att följa med. Hon tyckte det var ”jättejobbigt”. J.S. provocerade A genom att hota henne med att hon inte skulle få vara kvar på behandlingshemmet. J.S. sade även att A:s mamma inte hade tid för A. A blev mycket arg och slängde bl.a. glas så att de var tvungna att springa från platsen.

L.I. har uppgett följande. Den aktuella dagen var hon hemma och hade jour. Hon hade under kvällen samtal med J.S. som berättade om händelsen i Kista centrum. J.S. var upprörd och kränkt och ville att A skulle drabbas av någon konsekvens för sitt uppträdande. Hon sade till J.S. att inte ta någon konflikt med A och att A.B. skulle vara med när J.S. talade med A. Hon har inte sagt åt J.S. att inte under några omständigheter tala med A men uppmanade henne inte heller att absolut samtala med A om det inträffade.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

J.S. har lämnat detaljerade uppgifter om att hon samtalat med L.I. två gånger under den aktuella kvällen och att L.I. sagt åt henne att tala med A om händelsen i Kista centrum. Häremot står L.I:s uppgift om att hon inte uttryckligen uppmanat henne att ta samtalet med A. J.S:s uppgifter om sina samtal med L.I:s motsägs inte av vad A.B. uppgett. Arbetsdomstolen finner inte genom dessa uppgifter utrett att J.S. initierat samtalet med A i strid med L.I:s rekommendation eller instruktion.

I målet är ostridigt att J.S. uppgett för A att mamman inte kunde ta emot henne, att hon sagt till A att denna inte fick tala med L.I. och att hon sagt att A skulle lämna behandlingshemmet. Parterna har dock givit olika versioner om hur och varför dessa uttalanden fällts. Av förhöret med A.B. har framgått att hon upplevde uttalandena som provocerande. J.S. har givit en förklaring till varför hon uttalat sig som hon gjort och att hon inte haft för avsikt att provocera A.

Vid en samlad bedömning finner Arbetsdomstolen att J.S:s sätt att hantera situationen bidragit till utvecklingen av händelseförloppet. Sammantaget finner dock domstolen att det inte kan riktas någon allvarlig kritik mot J.S. för det inträffade. Detta särskilt med tanke på att hon rådfrågat sin chef och det inte kan anses utrett att hon trotsat några råd eller instruktioner från L.I. Arbetsdomstolen beaktar också särskilt det faktum att arbetsgivaren inte synes ha bedömt J.S:s agerande som klandervärt i samband med händelsen.

Förbundets uppgift om att arbetsgivaren inte då riktat någon kritik mot J.S. har inte motsagts av arbetsgivarparterna.

J.S:s agerande gentemot A under sommaren 2005

Arbetsgivarparterna har påstått att J.S. vid ett möte under sommaren 2005 skulle ha uppträtt olämpligt genom att inte be A om ursäkt för sitt uppträdande den 8 januari 2005. Detta har förbundet bestritt. L.I. har inför Arbetsdomstolen uppgett att A vid mötet agerat mycket moget och balanserat men att J.S. vid mötet inte var tillmötesgående och inte bad om ursäkt. J.S. har å sin sida uppgett att hon bad om ursäkt och att A godtog ursäkten. Ord står således mot ord och enligt Arbetsdomstolens mening finns inget i utredningen i övrigt som talar för att arbetsgivarparternas ståndpunkt trots allt skulle vara den riktiga. Det är således inte visat att J.S. skulle ha agerat olämpligt vid detta tillfälle.

Enligt arbetsgivarparterna har J.S., efter det att hon återkommit till Alfa Ungdom efter sin semester, agerat oprofessionellt och olämpligt genom att behandla A med kyla och nonchalans. J.S. har berättat att relationerna till A inte var de bästa, att hon inte fått det stöd hon ansåg sig behöva från arbetsgivaren men att hon inte anser att hon agerat felaktigt på något sätt. Det förekommer i målet ingen utredning som ger stöd för arbetsgivarparternas påstående. Inte heller har arbetsgivarparterna närmare preciserat på vilket sätt J.S. uppträtt med kyla och nonchalans. Arbetsgivarparterna har därför inte mot förbundets bestridande visat att J.S. agerat oprofessionellt eller olämpligt gentemot A.

Händelsen i Piteå och dess konsekvenser

I målet är följande ostridigt. Sommaren 2005 förelåg en planering för patienten B på Alfa Ungdom om en familjehemsplacering hos I.B. och hennes familj. I.B. är alkoholterapeut och anställd hos Alfa i Piteå. J.S. och I.B. träffades i Piteå någon gång i augusti 2005 och kom då att tala om B.

Arbetsgivarparterna har beträffande händelsen sammanfattningsvis påstått följande. J.S. har till I.B. lämnat uppgifter om patienten B som omfattats av sekretess enligt följande. J.S. har påpekat för I.B. att denna nog inte fått full kännedom om B:s hela problembild och uppgett att B hade fem olika personligheter samt utvecklat detta något ytterligare och därutöver uppmanat I.B. att tänka sig för innan familjen tog emot B för en familjehemsplacering. J.S. och I.B. var båda anställda hos Alfa men de arbetade på helt olika enheter. J.S. lämnade inte uppgifterna om B till I.B. i hennes egenskap av kollega utan i hennes egenskap av gammal skolkamrat och tilltänkt familjehemsförälder. I.B. var dessutom studieledig och därför inte i tjänst. J.S. har inte haft någon anledning än mindre något mandat eller någon befogenhet att diskutera B med I.B. J.S. har genom sitt agerande brutit mot sin avtalade och lagstadgade tystnadsplikt.

Förbundet har invänt följande. J.S. förde samtalet i så allmänna och generella termer som möjligt och uttalade att ”våra patienter har ofta

dubbeldiagnoser”. J.S. lämnade alltså inte ut vare sig namnuppgifter, uppgifter om B:s diagnos eller några andra känsliga uppgifter om B:s person. Samtalet skedde mellan två anställda hos samma arbetsgivare. De var således bundna av samma sekretess. Även om det inte var fråga om en yrkesmässig kontakt i vanlig bemärkelse har det i vart fall inte varit fråga om ett obehörigt röjande av sekretessbelagda uppgifter. J.S:s bevekelsegrund var uteslutande att värna om B samt I.B. och hennes familj. J.S. kan därför inte anses ha brutit mot tystnadsplikten.

Arbetsgivarparterna har därutöver påstått att J.S:s agerande i Piteå medförde negativa konsekvenser såväl för Alfa Ungdom som för B. De har anfört följande. Med anledning av de uppgifter som J.S. lämnade till I.B. kontaktade denna handläggaren på kommunens socialtjänst. Detta ledde i sin tur till att handläggaren tog kontakt med Alfa Ungdom och ifrågasatte Alfa Ungdoms hantering. Resultatet blev att familjehemsplaceringen först fördröjdes och därefter inte kom till stånd.

Förbundet har bestritt att Alfa eller patienten B påverkats negativt och har anfört följande. J.S:s agerande har inte förorsakat att familjehemsplaceringen inte blev av. Skälet till att den inte kom till stånd var att patienten i september inte ansågs vara i behov av någon sådan placering och därför skrevs ut till hemmet i oktober 2005.

Arbetsgivarparterna har slutligen påstått att J.S. inte kan anses ha agerat av välvilja utan tvärtom agerat illojalt. Hon berättade inte omgående för arbetsgivaren om sitt samtal med I.B. och framförde inte till Alfa Ungdom sina eventuella synpunkter på den tilltänkta placeringen. Förbundet har häremot invänt att J.S. redan första dagen hon återkom till arbetet från semestern, den 23 augusti 2005, haft ett möte med L.I. om det samtal hon haft med I.B.

Arbetsdomstolen gör utifrån nedan redovisade rättsliga utgångspunkter följande bedömning.

Avtalsreglerad och lagstadgad tystnadsplikt

Tystnadsplikten i målet avser både avtalsenlig och lagstadgad tystnadsplikt.

Av den handling om tystnadsplikt som J.S. ostridigt undertecknat framgår att arbetstagaren åtar sig att behandla allt som arbetstagaren hör eller ser strikt konfidentiellt och att tystnadsplikten omfattar ett åtagande att varken skriftligen eller muntligen avslöja personliga fakta om patienter eller deltagare i anhörigprogrammet, innefattande identitet, individuell behandling eller det patienter och deltagare själva berättar.

Alfas etiska normer får anses innebära en erinran om den skyldighet som följer av lagstadgade regler om tystnadsplikt.

Den lagstadgade tystnadsplikten följer av socialtjänstlagen, 15 kap. 1 § första stycket. Där anges att den som är eller varit verksam inom yrkesmässigt

bedriven verksamhet som avser insatser enligt socialtjänstlagen inte obehörigen får röja vad han eller hon därvid får veta om enskildas personliga förhållanden. Bestämmelsen i sin ursprungliga lydelse (SFS 1981:1244) infördes i socialtjänstlagen mot bakgrund av att socialtjänsten anlitar privata vårdinstitutioner. Departementschefen anförde i motiven att eftersom det föreligger ett starkt skydd enligt sekretesslagen för uppgifter inom socialtjänsten om enskilds personliga förhållanden bör tystnadsplikt även gälla för de anställda vid de enskilda institutionerna (se prop. 1981/82:8 s. 132).

Enligt 7 kap. 4 § sekretesslagen gäller sekretess inom socialtjänsten för uppgift om enskilds personliga förhållanden, om det inte står klart att uppgiften kan röjas utan att den enskilde eller någon honom närstående lider men.

I 20 kap. 3 § brottsbalken stadgas följande. Röjer någon uppgift, som han är pliktig att hemlighålla enligt lag eller annan författning eller enligt förordnande eller förbehåll som har meddelats med stöd av lag eller annan författning eller utnyttjar han olovligen sådan hemlighet, dömes, om inte gärningen eljest är belagd med straff, för brott mot tystnadsplikt till böter eller fängelse i högst ett år. Av andra stycket framgår dels att den som begår gärningen av oaktsamhet döms till böter, dels att det i ringa fall inte skall dömas till ansvar.

Obehörigt röjande av uppgifter om personliga förhållanden?

I målet råder tvist om vad J.S. i detalj yttrade till I.B. Av J.S:s och I.B:s uppgifter framgår att J.S. nämnt för I.B. att hon nog inte visste allt om B och hennes problem och att patienterna vid Alfa Ungdom ofta hade dubbla diagnoser. Vidare framgår av J.S:s egna uppgifter att hon även berättat för I.B. att B var i behov av vuxenkontakt dygnet runt och att hon borde tänka sig för och kontakta socialtjänsten. I.B. har därutöver i förhöret med henne berättat dels att J.S. gav en bild av B som besvärlig och utåtagerande, dels att hon även uppgav att B hade fem personligheter, varav två ytterligheter som barn och promiskuös. J.S. har förnekat att hon uttalat sig om B:s diagnos. I.B. har givit ett trovärdigt intryck och beskrivit att hon reagerade över att hon fick uppgifter om B som inte stämde med den bild hon tidigare fått. Arbetsdomstolen har svårt att se varför I.B. skulle lämna oriktiga uppgifter härvidlag och finner därför inte anledning att betvivla hennes vittnesuppgifter. Genom J.S:s egna uppgifter och I.B:s vittnesmål finner därför Arbetsdomstolen utrett att J.S. lämnat uppgifter om B:s personliga förhållanden till I.B. på sätt arbetsgivarparterna påstått.

Förbundets uppfattning är emellertid att tystnadsplikten inte innebar något hinder för J.S. att tala med I.B. om B:s personliga förhållanden, eftersom de var anställda hos samma arbetsgivare och bundna av samma sekretess.

Både den avtalsenliga tystnadsplikten och den lagstadgade tystnadsplikten måste anses innebära ett hinder mot att diskutera patienters personliga förhållanden med andra om inte arbetet så kräver. J.S. och I.B. möttes i ett privat sammanhang. De talade inte med varandra om B på arbetets vägnar.

Ingen av dem hade i uppdrag att i arbetet, eller av annat skäl i sitt arbete hos Alfa, handlägga frågan om B:s vård och eventuella familjehemsplacering. J.S. har alltså inte haft något skäl att överhuvudtaget prata med I.B. om B. J.S. får därför, genom att ha berättat om B:s personliga förhållanden, anses ha åsidosatt både den avtalsenliga och lagstadgade tystnadsplikten som hon varit bunden av.

Förbundet har beträffande kännedomen om tystnadspliktsreglernas innebörd anfört följande. J.S. har känt till att tystnadsplikten innebar att hon inte fick avslöja personliga fakta om patienter för utomstående. Hon uppfattade emellertid inte I.B. som utomstående. J.S. har alltså i vart fall agerat som hon gjorde i tron om att hon hade rätt att till en annan anställd inom Alfa lämna de uppgifter hon gjorde.

J.S. har skrivit på tystnadspliktsförbindelsen och har även enligt egen uppgift känt till att det finns en lagreglerad tystnadsplikt. Det kan i praktiken vara en svåravvägd bedömning att avgöra vad som är ett obehörigt röjande, dvs. vem som kan vara en behörig mottagare av en uppgift. J.S. måste dock ha insett att uppgifter om patienternas personliga förhållanden inte kan lämnas ut till annan endast på den grunden att båda arbetar hos samma arbetsgivare. I detta fall kunde I.B. vara behörig mottagare av uppgifter om patienten B i egenskap av tilltänkt familjhemsförälder. J.S. har dock inte varit den som haft i uppgift att ge henne sådan information. Av utredningen i målet kan inte den slutsatsen dras att det är visat att hon medvetet brutit mot tystnadspliktreglerna, utan hon får anses ha handlat utan eftertanke. Även en sådan vårdslöshet är emellertid värd att kritisera.

Arbetsdomstolen finner inte nödvändigt att därutöver ta ställning till frågan om J.S:s agerande även inneburit att hon gjort sig skyldig till straffbar gärning.

Vilka konsekvenser har samtalet lett till ?

Av L.I:s och I.B:s uppgifter framgår att J.S:s agerande i Piteå medfört att det uppstått en diskussion mellan I.B. och P.M. på kommunens socialtjänst samt att planeringen av B:s vård därmed påverkats. Av L.I:s uppgifter framgår vidare att kommunens socialtjänst, dvs. Alfa Ungdoms uppdragsgivare, kommit att ifrågasätta Alfa Ungdoms hantering. Det får därigenom anses utrett att J.S:s agerande i Piteå medförde negativa konsekvenser för Alfa Ungdom i relation till sin uppdragsgivare.

Enligt Arbetsdomstolens mening var orsaken till kommunens reaktion emellertid inte enbart hänförlig till det faktum att J.S. lämnat uppgifter om B:s personliga förhållanden. Orsaken måste i lika hög grad antas vara hänförlig till den omständigheten att J.S. överhuvudtaget agerat i frågan. J.S. har genom sina uttalanden, t.ex. om att I.B. nog inte hade all information och borde kontakta socialtjänsten, lagt sig i placeringsärendet utan mandat. J.S. har berättat att hon agerat som hon gjort av välvilja, för att värna om de inblandade. Enligt Arbetsdomstolens mening hade dock det naturliga förfaringssättet i sådant fall varit att vända sig till någon behörig på Alfa

Ungdom och framföra sina betänkligheter. Genom att istället agera själv i relation till I.B. har arbetsgivaren orsakats skada, på så sätt att socialtjänsten har ifrågasatt Alfa Ungdoms hantering av ärendet. Det är självfallet av stor vikt att socialtjänsten i en kommun kan känna förtroende för de vårdgivare den anlitar både när det gäller iakttagande av tystnadsplikt och fungerande handläggningsrutiner. Enligt Arbetsdomstolens bedömning finns det alltså skäl att också kritisera J.S:s handlande att överhuvudtaget agera i frågan i relation till I.B.

När det gäller konsekvenserna för B är inte annat visat än att en diskussion uppstått om B:s planerade vård. Det går emellertid inte, av utredningen i målet, att dra slutsatsen att B:s vård äventyrats eller att det varit J.S:s agerande som orsakat att familjehemsplaceringen inte kom till stånd.

I målet är därutöver tvistigt huruvida J.S. haft samtal med L.I. om mötet med I.B. direkt i samband med återkomsten från semestern eller om hon trots att frågetecken uppstod på behandlingshemmet om planeringen för B höll tyst om sitt samtal med I.B.

L.I. har hörd i denna del berättat att B:s placering diskuterats vid ett personalmöte i slutet av augusti 2005 och att det då funnits tillfälle för J.S. att berätta om sitt samtal med I.B. men att J.S. gjorde det först senare i samband med ett handledarmöte. J.S. har å sin sida berättat att hon första arbetsdagen efter att hon återkom från sin semester, den 23 augusti 2005, förstod att L.I. redan kände till att hon haft ett samtal med I.B. och att de då haft ett enskilt möte där händelsen diskuterats. Ord står således mot ord. Den ena kan i detta fall inte anses trovärdigare än den andra. Genom förhören i denna del har det därmed inte kunnat klarläggas när samtalet om händelsen i Piteå hölls. Mot den bakgrunden är det inte visat att J.S. agerat illojalt genom att förtiga händelsen.

Händelsen på tatuerarmässan i augusti 2005

I målet är ostridigt att J.S. vid tatuerarmässan i Stockholm helgen den 27–28 augusti 2005 träffat A.B. och för henne nämnt att patienten A var tillbaka på Alfa Ungdom och att det är en uppgift om A:s personliga förhållanden. Som Arbetsdomstolen uppfattar parterna är det även ostridigt att A.B. slutat sin anställning vid Alfa i april 2005. Arbetsgivarparterna har vidare anfört att J.S. haft kännedom om att A.B. slutat att arbeta hos Alfa och att hon således måste ha varit medveten om att hon samtalade med en utomstående person och därigenom bröt mot sin tystnadsplikt. Förbundet har gjort gällande att J.S. inte kände till att A.B. avslutat sin anställning hos Alfa.

J.S. har hörd i denna del berättat att det var ganska många personer som arbetade extra på Alfa Ungdom och att hon trodde att A.B. alltjämt var en av dessa. Mot det skall ställas A.B:s uppgift om att J.S. enligt hennes uppfattning kände till att hon slutat och att de talat om det. Det saknas enligt Arbetsdomstolens mening anledning att inte sätta tilltro till A.B:s uppgifter. Det framstår vidare inte som sannolikt att J.S. under en tid av cirka fyra månader skulle ha undgått att märka att A.B. slutat arbeta på Alfa Ungdom.

Det får därigenom anses utrett att J.S. kände till att A.B. slutat på Alfa Ungdom.

Mot bakgrund av det anförda drar Arbetsdomstolen den slutsatsen att J.S. vid det aktuella tillfället brutit mot tystnadsplikten.

Saklig grund för uppsägning?

Arbetsdomstolen har i det föregående gjort bedömningen att det inte funnits anledning att rikta någon allvarlig kritik mot J.S. med anledning av händelsen i januari 2005 och i övrigt inte funnit utrett att hon agerat klandervärt gentemot patienten A. Däremot har domstolen funnit utrett att J.S. vid två tillfällen brutit mot sin avtalsenliga och lagstadgade tystnadsplikt samt att hon får anses ha agerat klandervärt när hon lagt sig i den planerade vården för patienten B genom att på det sätt hon gjort samtala med I.B. om den planerade familjehemsplaceringen.

Arbetsgivarparterna har hävdat att J.S:s agerande i sig har utgjort skäl för avskedande och att det därmed förelegat saklig grund för uppsägning.

Som Arbetsdomstolen uttalat tidigare (se t.ex. AD 2005 nr 60) är det av allra största vikt att vårdtagare och anhöriga kan lita på att de personer som en kommun har anställda för att utföra vårdarbete hos kommunen gör det på ett godtagbart sätt. Samma krav på förtroende för de anställda gäller självfallet även personalen hos annan till vilken kommunen uppdragit att utföra vården, som t.ex. ett privat behandlingshem. En viktig del i förtroendet för vården och dess personal är att den iakttar och respekterar reglerad tystnadsplikt. Vårdtagare och anhöriga skall kunna känna trygghet och förvissning om att vårdpersonalen inte till obehöriga lämnar uppgifter om personliga förhållanden. Som redan påpekats är det också av stor vikt att kommunen kan känna förtroende för de vårdgivare den anlitar när det gäller iakttagande av tystnadsplikt.

Det är utrett att J.S. lämnat ut uppgifter om vårdtagaren B:s person och hälsotillstånd, men inte visat att hon då medvetet brutit mot tystnadspliktreglerna. Enligt Arbetsdomstolens mening bör man se allvarligt på att den typ av uppgifter det varit fråga om lämnas ut. Till detta kommer den bedömning som Arbetsdomstolen gjort, nämligen att hon får anses ha agerat klandervärt genom att överhuvudtaget agera på det sätt hon gjort i placeringsfrågan, dvs. oavsett att hon lämnat ut uppgifter om personliga förhållanden. J.S. måste ha insett att hon genom sitt samtal kunde förorsaka problem för sin arbetsgivare, t.ex. gentemot socialtjänsten. Det är i målet inte visat att samtalet i sig fått negativa konsekvenser för B och hennes vård. Enligt Arbetsdomstolens mening föreligger dock typiskt sett en beaktansvärd risk för att vården fördröjs eller påverkas negativt när en arbetstagare på detta sätt obehörigen ger sig in i ett placeringsärende.

Såvitt avser utlämnandet av uppgiften, till en tidigare anställd på behandlingshemmet, om att A åter var vårdtagare på hemmet kan en sådan upplysning synas harmlös, men även en sådan uppgift kan i orätta händer leda till

men för vårdtagaren. Med hänsyn till omständigheterna i det aktuella fallet är det dock Arbetsdomstolens bedömning att röjandet skett av oaktsamhet.

Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning är att J.S. inte kan anses ha handlat så omdömeslöst eller självsvåldigt att hon kan anses ha grovt åsidosatt sina åligganden i anställningen. Omständigheterna har alltså inte varit sådana att det skulle ha räckt till för ett avskedande. Frågan är då om omständigheterna varit sådana att det förelegat saklig grund för uppsägning.

Prövningen av huruvida en uppsägning på grund av arbetstagarens personliga förhållanden är sakligt grundad innefattar ytterst en avvägning mellan arbetstagarens intresse av att få ha anställningen kvar och arbetsgivarens intresse av att upplösa anställningsförhållandet som följd av någon omständighet. Vid bedömningen av om det förelegat saklig grund för uppsägning inriktas prövningen på de slutsatser om arbetstagarens fortsatta lämplighet för anställningen som kan dras av det som förekommit. Vid bedömningen är också av betydelse om arbetstagaren vid misskötsamhet trots erinringar eller påpekanden fortsätter med ett misskötsamt beteende.

Förbundet har invänt att Alfa inte tagit upp någon av de i målet åberopade händelserna och omständigheterna med J.S. före uppsägningen eller på annat sätt givit uttryck för att hon behövde ändra sig för att inte riskera sin anställning.

Arbetsgivarparterna har i denna del åberopat den skriftliga erinran som J.S. fått den 1 oktober 2004. Det är ostridigt att erinran lämnats till J.S. men förbundet har bestritt att det funnits skäl att ge någon sådan erinran. L.I. har under förhöret med henne uppgett att hon haft ett flertal möten med J.S. där J.S. har fått kritik för sitt sätt att sköta sitt arbete men att hon inte minns om de haft något sådant samtal efter det att erinran gavs i oktober 2004.

Av den skriftliga erinran som lämnats framgår inte uttryckligen vad som enligt Alfa föranlett densamma. Om det funnits grund för att kritisera J.S. i oktober 2004 är därför inte utrett i målet. Det går inte av erinran att dra den slutsatsen att J.S. i och med agerandet i augusti 2005 gjort sig skyldig till upprepad misskötsamhet och att hon på den grunden visat att hon är olämplig för fortsatt anställning.

Enligt Arbetsdomstolens bedömning kan J.S:s agerande inte bedömas som enbart misskötsamhet i form av brott mot arbetsgivarens interna regler. J.S. har genom sitt agerande vid två skilda tillfällen brustit i respekt för gällande tystnadspliktregler, vilka har till syfte att skydda vårdtagare och deras integritet. Hon har vidare handlat i strid med sedvanliga handläggningsrutiner och – i stället för att ta upp frågan med sin arbetsgivare – på ett omotiverat sätt blandat sig i det pågående placeringsärendet beträffande patienten B.

Genom J.S:s agerande har arbetsgivarens förtroende för henne rubbats på ett allvarligt sätt. Det kan inte anses rimligt i ett fall som det aktuella att arbetsgivaren genom tillsägelser och erinringar först skulle ha berett J.S.

tillfälle att förbättra sitt beteende innan åtgärder togs för att skilja henne från anställningen. Arbetsdomstolen beaktar i det sammanhanget bl.a. att J.S. skriftligen åtagit sig att inte avslöja personliga förhållanden om patienter som hon kom i kontakt med i sitt arbete. Sammantaget är hennes agerande av sådant slag att det inte kan begäras att arbetsgivaren har henne kvar i anställningen. Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning är således att det har förelegat saklig grund för uppsägning av J.S. Förbundets talan om brott mot 7 § anställningsskyddslagen skall därmed avslås.

Otillåten avstängning?

J.S. har varit avstängd från arbetet från och med den 28 september 2005.

Enlig arbetsgivarparterna är J.S. avstängd på grund av samma omständigheter som har föranlett uppsägningen. De har gjort gällande att det förelegat särskilda skäl för avstängningen och anfört följande. J.S:s uppträdande har inverkat skadligt på patienternas förtroende för Alfa. Verksamhetens art är sådan att Alfa haft ett legitimt intresse av att stänga av J.S. Uppsägningen av J.S. är även sakligt grundad.

I 34 § andra stycket anställningsskyddslagen anges att en uppsagd arbetstagare inte får avstängas från arbetet på grund av de omständigheter som föranlett uppsägningen annat än om det finns särskilda skäl. Bestämmelsen syftar till att arbetsgivaren inte skall få undanhålla arbetstagaren arbetsuppgifter med hänvisning till det beteende från arbetstagaren som arbetsgivaren har lagt till grund för uppsägning.

Enligt Arbetsdomstolens mening är det inte visat att det förelegat särskilda skäl för avstängningen. Arbetsgivaren har alltså stängt av J.S. i strid mot anställningsskyddslagens regler. J.S. har därmed rätt till allmänt skadestånd.

Det allmänna skadeståndet för den otillåtna avstängningen bör bestämmas till 20 000 kr.

Rättegångskostnader

Vid denna utgång får arbetsgivarparterna anses som i huvudsak vinnande. Förbundet skall därmed förpliktas att ersätta arbetsgivarparterna för deras rättegångskostnader. Om yrkat belopp råder inte tvist.

Domslut

1. Fackförbundet SKTF:s talan om brott mot 7 § anställningsskyddslagen lämnas utan bifall.
2. Alfa Rehabilitering AB och Nämndemansgården i Sverige AB förpliktas att solidariskt till J.S. utge allmänt skadestånd med tjugotusen (20 000) kr för otillåten avstängning, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 30 januari 2006 till dess betalning sker.
3. Fackförbundet SKTF förpliktas att ersätta Föreningen Vårdföretagarna, Alfa Rehabilitering AB och Nämndemansgården i Sverige AB för deras rättegångskostnader med etthundratrettontusenfemton (113 015) kr, varav 107 812 kr avseende ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Anders Eka, Berndt Molin,
Karl Olof Stenqvist, Lillemor Birgersson, Jan Sjölin och Kjell Eriksson.
Enhälligt.

Sekreterare: Ola Björstrand