

Sammanfattning

Fråga om det förelegat skäl för avskedande eller saklig grund för uppsägning av två arbetsförmedlare. Arbetsförmedlingen har gjort gällande att arbetstagarna grovt åsidosatt sina åligganden i anställningen genom ett oacceptabelt förhållningssätt, uppträdande och beteende på arbetsplatsen, mot kollegor och arbetssökande och att de misskött ärendehanteringens samt att den ena arbetstagaren brutit mot tystnadsplikten. Frågor om arbetstagarna fått möjlighet att rätta sitt beteende och om arbetsgivaren fullföljt sin omplaceringskyldighet. Arbetsdomstolen har funnit att det inte ens förelegat saklig grund för uppsägning.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2008-11-19
StockholmDom nr 91/08
Mål nr A 166/07**KÄRANDE**

Fackförbundet ST, Box 5308, 102 47 STOCKHOLM
Ombud: förbundsjuristerna Robert Sjunnebo och Ellinor Gudmundsson,
LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155, 111 81 STOCKHOLM

SVARANDE

Staten genom Arbetsförmedlingen, 113 99 STOCKHOLM
Ombud: advokaten Åsa Erlandsson, Setterwalls Advokatbyrå, Box 1050,
101 39 STOCKHOLM

SAKEN

ogiltigförklaring av avskedande m.m.

Mellan parterna gäller kollektivavtal.

Den 1 januari 2008 ersattes Arbetsmarknadsverket – Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) och länsarbetsnämnderna – av en ny myndighet, Arbetsförmedlingen. AMS var chefsmyndighet och central förvaltningsmyndighet.

K.P. och J.M. är medlemmar i Fackförbundet ST (förbundet). De var båda tillsvidareanställda som arbetsförmedlare vid länsarbetsnämnden i Skåne län, med placering vid arbetsförmedlingskontoret i Staffanstorp. Personalansvarsnämnden vid Arbetsmarknadsstyrelsen beslutade den 17 april 2007 att avskeda K.P. och J.M. från deras anställningar. Beslut om avskedande delgavs J.M. den 1 maj 2007 och K.P. den 3 maj 2007.

Tvist har uppkommit mellan parterna om laglig grund för avskedande alternativt om saklig grund för uppsägning förelegat. Tvisteförhandlingar har hållits mellan parterna utan att de har kunnat enas.

Förbundet har väckt talan mot staten genom Arbetsförmedlingen (Arbetsförmedlingen) och yrkat att Arbetsdomstolen ska

- ogiltigförklara avskedandet av K.P.,
- förplikta Arbetsförmedlingen att till K.P. utge lön med 24 300 kr avseende perioden den 4–31 maj 2007, med 27 000 kr per månad avseende perioden den 1 juni 2007–31 augusti 2008 samt med 4 500 kr för perioden den 1–5 september 2008, samt
- förplikta Arbetsförmedlingen att till K.P. utge allmänt skadestånd med 150 000 kr.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att det inte funnits skäl för avskedandet av K.P., men väl saklig grund för uppsägning av honom, har

förbundet yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta Arbetsförmedlingen att till K.P. utge

- ekonomiskt skadestånd med 162 000 kr motsvarande sex månaders uppsägningslön, varav 24 300 kr avseende tiden den 4–31 maj 2007, 27 000 kr per månad för perioden den 1 juni–31 oktober 2007 och 2 700 kr för tiden den 1–3 november 2007, samt
- allmänt skadestånd med 100 000 kr.

Förbundet har vidare yrkat att Arbetsdomstolen ska

- ogiltigförklara avskedandet av J.M.,
- förplikta Arbetsförmedlingen att till J.M. utge lön med 23 600 kr per månad avseende perioden den 1 maj 2007–31 augusti 2008 och med 3 934 kr avseende tiden den 1–5 september 2008, samt
- förplikta Arbetsförmedlingen att till J.M. utge allmänt skadestånd med 150 000 kr.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att det inte funnits skäl för avskedandet av J.M., men väl saklig grund för uppsägning av honom, har förbundet yrkat att Arbetsdomstolen skall förplikta Arbetsförmedlingen att till J.M. utge

- ekonomiskt skadestånd med sammanlagt 141 600 kr motsvarande sex månaders uppsägningslön med 23 600 kr per månad avseende perioden den 1 maj–31 oktober 2007, samt
- allmänt skadestånd med 100 000 kr.

Ränta har yrkats enligt 6 § räntelagen på de allmänna skadestånden från dagen för delgivning av stämning, den 16 juli 2007, samt på övriga yrkade belopp från den 25:e i respektive månad, allt till dess betalning sker.

Arbetsförmedlingen har bestritt samtliga yrkanden. De angivna lönebeloppen och ränteyrkandena har vitsordats såsom skäligen i och för sig. Inga belopp har vits-ordats som skäligen såvitt avser de allmänna skadestånden.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

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

Arbetsförmedlingen

Kort om Arbetsförmedlingens uppgifter

En arbetsförmedlares främsta uppgift är att hjälpa enskilda arbetssökande till arbete. En arbetsförmedlare ska vidare finna arbetsgivare som kan bereda arbete hos sig, erbjuda praktikplats eller liknande. Varje enskild arbetssökande utgör ett ärende på det förmedlingskontor han eller hon är inskriven. Varje inskriven arbetssökande har en ansvarig handläggare.

Det finns klara regler och riktlinjer kring hanteringen av arbetssökande i form av olika föreskrifter och allmänna råd. Reglerna syftar dels till att Arbetsförmedlingen ska kunna fullgöra sitt uppdrag att hjälpa den arbetssö-

kande att så snart som möjligt komma in på arbetsmarknaden, dels till att säkerställa att den arbetssökande uppfyller de krav som ställs på den enskilde och att kontrollera att den arbetssökande fullgör vad som åligger honom eller henne så att ersättning från t.ex. arbetslöshetsförsäkringen inte betalas ut felaktigt.

Närmare om viss ärendehantering

En viktig handläggningsåtgärd är att Arbetsförmedlingen i samråd med den arbetssökande ska upprätta en individuell handlingsplan där den sökandes skyldigheter och planerade aktiviteter anges. Planen ska upprättas senast 30 dagar från det att den enskilde anmäler sig som arbetssökande. Handlingsplanen ska löpande följas upp.

I Arbetsförmedlingens informationssystem (AIS) ska olika noteringar göras. Handläggaren ska notera en kod för sökandekategori (Skat). Koden syftar till att beskriva den sökandes tillgänglighet på arbetsmarknaden. En ändring av en sökandes sökandekategori ska motiveras och skälen till ändringen ska dokumenteras eftersom olika koder kan ha olika konsekvenser för den sökandes rätt till ekonomisk ersättning av olika slag. En arbetssökande ska i samråd med handläggaren också fastställa sitt sökområde, det geografiska och yrkesmässiga område inom vilket den arbetssökande söker arbeten. En begränsning av sökområdet kan påverka den sökandes rätt till ersättning. AMSYK är benämningen på ett system där varje yrkesbenämning har en sexsiffrig kod. Det är viktigt att de koder som finns registrerade på en arbetssökande är korrekta då de bl.a. används i matchningen mellan arbetssökande och lediga arbeten.

Avaktualisering av arbetssökande regleras i AMS administrativa föreskrifter (AMSFS 2005:4) om handläggning av arbetsförmedlingsärenden. Med avaktualisering avses att en sökande registreras som inte längre arbetssökande vid Arbetsförmedlingen. Det innebär att personen inte längre står till arbetsmarknadens förfogande, något som kan få långtgående konsekvenser för den enskildes försörjning, bl.a. vad gäller ersättning från arbetslöshetsförsäkringen och möjligheten att få behålla en upparbetad sjukpenninggrundande inkomst. En avaktualisering ska göras antingen när den arbetssökande själv meddelar att han eller hon inte längre vill ta del av Arbetsförmedlingens service eller på initiativ av Arbetsförmedlingen, om det finns skäl för det. Innan en arbetssökande avaktualiseras på initiativ av Arbetsförmedlingen ska den ansvarige handläggaren skicka en skriftlig förfrågan till den arbetssökande för att få besked om han eller hon önskar kvarstå som arbetssökande. Av förfrågan ska det framgå att den arbetssökande kommer att avaktualiseras om han eller hon inte inom viss angiven tid meddelar sin önskan att kvarstå som arbetssökande. När en arbetssökande avaktualiseras ska skälen till avaktualiseringen utredas och dokumenteras i AIS.

Arbetsförmedlingskontoret i Staffanstorp

Arbetsförmedlingskontoret i Staffanstorp är en liten arbetsplats med ca tio anställda. Kontorslokalerna är små. Kontoret är öppet för besök på förmiddagarna i Direktservice, där arbets sökande kan träffa handläggare eller själva lägga in uppgifter och göra sökningar i de datorer som finns tillgängliga. En arbets sökande kan även boka besök med en handläggare eller få information och stöd på annat sätt, bl.a. vid informationsträffar.

J.M. har arbetat som arbetsförmedlare vid kontoret i Staffanstorp sedan omkring årsskiftet 1998/1999. Han har arbetat heltid. J.M. har varit ansvarig handläggare för ett stort antal enskilda ärenden och har, liksom övriga arbetsförmedlare på kontoret, även haft som uppgift att ta emot och hjälpa arbets sökande i Direktservice.

K.P. började arbeta vid kontoret i Staffanstorp den 1 januari 2004. Han har huvudsakligen varit ansvarig för ungdoms ärenden, dvs. arbets sökande personer mellan 17–25 år. Även han har bemannat Direktservice. Han har därutöver också anlitats som kursledare vid utbildningar av nyanställda inom verket.

Arbetsförmedlingen i Staffanstorp har varit föremål för ett flertal omorganisationer under de senaste åren och har även haft flera olika chefer. Kontorets nuvarande chef, M.N., tillträdde som chef för kontoret i Staffanstorp den 1 juli 2003. Han blev då chef över två förmedlingskontor, Staffanstorp och Arlöv. Dessförinnan var chefen för kontoret i Staffanstorp även chef för tre andra kontor. Flera av arbetstagarna på kontoret arbetade deltid, flera på grund av sjukdom.

Arbetsmiljön vid kontoret

Det har gjorts ett antal arbetsplatsundersökningar vid kontoret i Staffanstorp. Undersökningarna visar att det sedan länge funnits arbetsmiljöproblem vid kontoret. När M.N. tillträdde som chef genomförde han ett flertal förändringar i syfte att förbättra arbetsmiljön. Han införde regelbundna arbetsplatsträffar. Antalet mötesdeltagare blev färre och mötena blev mer kontorsspecifika i och med att mötena inte hölls tillsammans med tre andra förmedlingskontor. På mötena tog M.N. upp olika frågor som han uppfattade som problem på arbetsplatsen, t.ex. samtalstonen och dialogen mellan personalen, beslutsprocessen på arbetsplatsen mellan honom och övrig personal samt personalens förhållningssätt internt och externt. Ämnet arbetsmiljö fanns med som en fast punkt på alla arbetsplatsträffar. M.N. fastställde operativa mål som komplement till verksamhetsmålen. Han genomförde även förändringar i den fysiska arbetsmiljön. Han delade sin kontorstid lika mellan Staffanstorp och Arlöv. De tillfällen M.N. tjänstgjorde i Arlöv var han tillgänglig för arbetstagarna i Staffanstorp via telefon och mejl.

M.N. har arbetat för att engagera personalen i verksamheten, genom att t.ex. låta personalen själv arbeta fram en verksamhetsplan som underlag för en

diskussion som sedan lett fram till gemensamma beslut på arbetsplatsen. Det är möjligt att han inledningsvis hade vissa svårigheter att nå fram till de anställda och att hans sätt att involvera dem inte mottogs positivt av alla i början. J.M. och K.P. hade svårare än andra att acceptera förändringarna på arbetsplatsen, varför de vände sig mot M.N. och dennes chefskap. M.N. har strävat efter att ha en bra arbetsrelation till samtliga anställda och har inte lierat sig med någon särskild person i personalgruppen.

En arbetsplatsundersökning gjordes år 2006 och resultatet följdes upp. Mot bakgrund av vad som framkom i undersökningen diskuterades denna först vid ett personalmöte där samtliga arbetstagare deltog och där vissa utvecklingsområden valdes ut. En handlingsplan för hur problemen på kontoret skulle hanteras lämnades till länsarbetsnämnden. En konsult anlätades och i september 2006 hade hela arbetsplatsen en heldag tillsammans med denne för att arbeta med de problem som framkom vid arbetsplatsundersökningen och som personalen beslutat att fokusera på. Heldagen följdes upp vid ett halvdagsmöte med hela personalen och konsulten den 30 januari 2007.

Förbundet har gjort gällande att ett avtal med Staffanstorps kommun sades upp på grund av M.N:s förhållningssätt. Detta är inte riktigt. Samarbetet avslutades eftersom kontoret inte anvisade tillräckligt många arbetssökande till den verksamhet som kommunen enligt avtalet skulle driva. Verksamheten kom därför att gå med förlust. Enligt avtalet mellan parterna fanns det dock ingen skyldighet för Arbetsförmedlingen att anvisa ett visst antal arbetssökande till verksamheten.

Arbetsmiljön vid kontoret i Staffanstorp har förbättrats väsentligt i tiden efter avskedandena. Ett avgörande skäl till detta är att K.P. och J.M. lämnat arbetsplatsen. Arbetsplatsen upplevs i dag som en bra och attraktiv arbetsplats.

Skälen för avskedandena

K.P. och J.M. har grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren genom ett oacceptabelt förhållningssätt, agerande och beteende på arbetsplatsen, mot kollegor och arbetssökande, som pågått under en längre tid och som kulminerade i en händelse den 16 februari 2007. De har även på ett flagrant sätt misskött ärendehantering. K.P. har därutöver återkommande brutit mot tystnadsplikten. Skäl för avskedande av både K.P. och J.M. har därför förelegat.

K.P:s och J.M:s agerande den 16 februari 2007, som närmare redogörs för nedan, har i sig utgjort grund för avskedande. Deras agerande och misskötsamhet har i vart fall sammantaget utgjort skäl för avskedande. Under alla omständigheter har saklig grund för uppsägning förelegat.

Arbetstagarnas misskötsamhet och beteende, särskilt med beaktande av agerandet den 16 februari 2007, har lett till att arbetsgivaren helt förlorat förtroendet för dem som arbetsförmedlare och medarbetare. Det kan därför inte skäligen krävas att arbetsgivaren skulle ha försökt omplacera dem.

Händelsen den 16 februari 2007

På förmiddagen fredagen den 16 februari 2007 skickade M.N. ett mejl till de anställda vid kontoret i Staffanstorp. Till mejlet bifogades statistik som visade att kontoret inte uppfyllt vissa mål. M.N. skickade regelbundet statistik till kontorets anställda. Statistiken utgjorde diskussionsunderlag vid de personalmöten som hölls på tisdagar. Förbundet har anfört att personalen normalt kunde förvänta sig kritik vid mötet tisdagen efter att M.N. mejlat över statistik till dem. Det är inte riktigt. Vid mötena fördes sakliga diskussioner om resultatet och vad som kunde göras för att förbättra det till nästa rapporteringsomgång. Den aktuella fredagen reagerade flera av de anställda på meddelandet med att försöka ta reda på varför kontoret inte lyckats nå vissa uppsatta mål och reagerade alltså inte negativt på mejlet.

K.P. och J.M. samt deras kollegor M.P. och A.N. befann sig i lunchrummet. K.P. var mycket upprörd över mejlet som M.N. skickat samma dag. M.P. och A.N. försökte lugna ner honom, men han lät sig inte lugnas. Han var mycket högljudd och ”uppstressad”. M.P. försökte än en gång lugna ner honom. Han svarade då: ”Sådana där djävlar som han ska man skicka tillbaka där de kommer ifrån.” Han syftade på M.N. J.M. sa plötsligt: ”Han ljuger som fan! Han ljuger för att rädda sitt eget skinn.” Även han syftade på M.N. J.M. sade därefter att han hade ”bevis” för det. Han sade sedan, med hat i rösten: ”Han är det största djävla svin jag någonsin stött på”, och syftade återigen på M.N.

M.P. och A.N. tog mycket illa vid sig. Båda två befann sig i ”chockartade tillstånd” efter händelsen och de var båda oroliga för hur stämningen på arbetsplatsen skulle bli. Efter att de diskuterat saken med varandra valde de att var och en berätta för M.N. vad som hade hänt.

Arbetsgivarens åtgärder efter den 16 februari 2007

När M.N. fått klart för sig vad som inträffat i lunchrummet den 16 februari 2007 anmälde han händelsen till länsarbetsnämnden i Skåne län. Länsarbetsnämnden anmälde i sin tur det inträffade till AMS förvaltningsavdelning. Den 1 mars 2007 beslutade AMS att stänga av K.P. och J.M. Den 17 april 2007 fattade AMS personalansvarsnämnd beslut om att avskeda K.P. och J.M. Avskedandena föregicks av varsel, överläggning, förhandling och skriftväxling, allt i syfte att få ett fullständigt beslutsunderlag.

Händelsen den 16 februari 2007 var den utlösande faktorn och det var först i samband med utredningen av denna som arbetsgivaren fick en helhetsbild av de båda arbetstagarnas ageranden under anställningen.

Arbetsgivarens utredning innefattade intervjuer med K.P:s och J.M:s kollegor på arbetsplatsen. Samtliga som arbetade på kontoret erbjöds att bli intervjuade. Den som av någon anledning inte ville medverka behövde inte göra det. De intervjuer som förekom var opartiska och förutsättningslösa. Allt som kom fram togs i beaktande; även sådant som kunde vara till fördel för arbetstagarna.

K.P.*Närmare om skälen för avskedandet av K.P.*

Följande omständigheter och händelser åberopas till stöd för att skäl för avskedande av K.P. föreläggas. K.P. har

1. återkommande inför kollegor uttryckt en negativ inställning till och fällt negativa uttalanden om sin chef, ofta med anspelning på dennes etniska ursprung, ett agerande som kulminerat i händelsen den 16 februari 2007,
2. återkommande fällt kränkande uttalanden om och till människor med invandrarbakgrund eller annan etnisk bakgrund,
3. återkommande fällt kränkande uttalanden med sexuell anspelning om och till kvinnor,
4. även i övrigt uttalat sig kränkande om arbetsökande,
5. som kursledare och inför kursdeltagare använt sig av en grov jargong med återkommande sexistiska och rasistiska skämt samt uttalat sig negativt om sin chef och kollegor,
6. återkommande brutit mot tystnadsplikten, och
7. misskött ärendehantering genom felaktiga avaktualiseringar.

K.P:s agerande och beteende på arbetsplatsen har skapat en ohållbar arbetsmiljö, vilket fått till följd att Arbetsförmedlingens verksamhet allvarligt störts.

1. Negativ inställning till sin chef

K.P. har återkommande uttryckt en negativ inställning till sin chef M.N. och dennes sätt att organisera arbetet på arbetsförmedlingen i Staffanstorp. Kritiken har inte framförts till M.N., utan genom allmänna uttalanden inför kollegor, många gånger med anspelning på M.N:s etniska bakgrund. Uttalandena har t.ex. handlat om att M.N. på grund av sin invandrarbakgrund inte vet hur en chef i Sverige ska vara och att M.N., på grund av sin etniska bakgrund, ser på kvinnorna i personalen annorlunda och uppfattar dem som mindre värda. K.P:s negativa inställning till M.N. har gradvis ökat i styrka med start vid verksamhetsplaneringen i januari 2006 och slutligen kulminerat i händelsen den 16 februari 2007. Hans negativa inställning har varit tydlig efter att M.N. hade samtal med K.P. om sexuella trakasserier i början av april 2006. Efter lönerevisionen hösten 2006 har de negativa uttalandena blivit fler. Någon gång i januari/februari 2007 har K.P. även frågat M.P. och A.N., vid olika tillfällen, om de ville ställa upp för att ”få bort” M.N.

2. Kränkande uttalanden om och till människor med invandrarbakgrund eller annan etnisk bakgrund

K.P. har vid flera tillfällen uttalat sig kränkande om människor med invandrarbakgrund eller annan etnisk bakgrund, både inför kollegor och till arbetsökande. K.P:s agerande har pågått löpande sedan han började på kontoret i Staffanstorp men har upprepats mer frekvent från och med år 2006. Som exempel kan anges följande.

K.P. har inför kollegor fällt yttranden som: ”Vad har invandrare i Sverige att göra?” K.P. har vidare inför kollegor uttalat sig kränkande om romer i allmänhet. Som exempel på detta kan nämnas ett uttalande som K.P. fällde om romska kvinnor i februari 2006 i samband med att några romska kvinnor besökte Arbetsförmedlingen i anledning av ett projekt som Arbetsförmedlingen drev. Inför kollegan A.N. sade han något i stil med: ”De är jättefina och så kommer de in här och tror att de ska ha ett program och sen när de kommer in har de varit på en räd och stoppat på sig i sina stora kjolar.”

K.P. har även fällt kränkande uttalanden till arbetssökande med romsk bakgrund. Vid ett tillfälle i november/december 2006 frågade K.P., när kollegan P.M. var närvarande, en romsk arbetssökande om denne hade körkort. När sökanden svarade ja kommenterade K.P. detta med att säga något i stil med: ”Ja det var ju en dum fråga, det har ju alla med din bakgrund.”

3. Kränkande uttalanden med sexuell anspelning om och till kvinnor

K.P. har löpande sedan han började på kontoret i Staffanstorp uttalat sig om kvinnor och kvinnliga arbetssökande på ett nedsättande och sexistisk sätt.

K.P. har sexuellt trakasserat en medarbetare, L.K., genom att inför andra kollegor säga att hon hade en ”snygg häck”. K.P. har även vid ett annat tillfälle på ett oacceptabelt sätt till kollegan C.N. fällt en kommentar med sexuell anspelning.

Vid arbetsplatsundersökningen år 2006 framkom att flera anställda ansåg att det förekommit sexuella trakasserier på arbetsplatsen och vid uppföljningen av undersökningen framkom att det var K.P. som stått för dessa. De sexuella trakasserierna bestod av nedsättande och kränkande uttalanden om kvinnor, vilket många på kontoret uppfattade som en allmän inställning från K.P:s sida. Efter att M.N. haft ett samtal med K.P. om vad som framkommit genom arbetsplatsundersökningen blev denne upprörd. Han reagerade genom att inför kollegan M.P. uttala: ”Sådana här djävla fittor kan man ju inte arbeta med.”

K.P. har också kommenterat kvinnliga sökandes utseende och kroppar i en sexistisk ton. Som exempel kan nämnas följande. Han kunde uttala: ”Är hon snygg?” eller ”Ditt besök är här. Det är en blond tjej med mycket under tröjan” eller ”Vad har du gjort för att förtjäna så fint besök?” eller ”Såg ni den lilla blonda med tutarna”. Med hänsyn till att arbetsplatsen är liten till ytan har det i vart fall funnits risk för att den sökande också har kunnat höra vad K.P. sagt.

4. I övrigt kränkande uttalanden om arbetssökande

K.P. har visat en negativ inställning till arbetssökande i övrigt genom att fälla nedsättande omdömen om arbetssökande, såsom t.ex: ”Den är ju dum i

huvudet” och ”Hon har väl bara ett intresse och det är att skaffa barn”. Även i detta avseende har det inte varit fråga om enstaka eller enskilda uttalanden, utan om ett allmänt förhållningssätt som pågått sedan K.P. började på kontoret i Staffanstorp.

5. Negativa uttalanden och grov jargong vid utbildningstillfällen

K.P. har varit kursledare vid utbildningar för nyanställda och bl.a. lett utbildningar om Arbetsförmedlingens informationshanteringssystem, AIS. Vid kurstillfällen under år 2002 och hösten 2006 har han använt sig av en grov jargong avseende kvinnor med bl.a. sexistiska skämt. Vid kurstillfällen under hösten 2006 har kursdeltagare även reagerat starkt mot att K.P. använt sig av en grov jargong om invandrare med dels rasistiska skämt, dels uttalanden om romer och invandrare. Han har då även inför kursdeltagarna kritiserat kollegor och M.N.

6. Brott mot tystnadsplikten

K.P. har brutit mot tystnadsplikten vid upprepade tillfällen genom att, trots att han haft en arbetssökande på rummet, tala i telefon med en annan arbetssökande om dennes enskilda ärende. Han har även på dataskärmen tagit fram ”faktakortet” över den sökande som ringt trots att den sökande som han haft på rummet kunnat se skärmen. Faktakortet innehåller sekretessbelagd information.

7. Felaktig ärendehantering

I samband med att K.P. stängdes av från arbetet utfördes en granskning av hans ärendehantering. Granskningen visar att K.P. vid upprepade tillfällen har avaktualiserat arbetssökande utan att följa fastställda rutiner. K.P. har avaktualiserat arbetssökande utan att dessförinnan skicka skriftlig förfrågan, angett felaktig orsak till avaktualiseringar samt avaktualiserat arbetssökande utan att det förelegat skäl för detta. Hans ärendehantering i detta avseende avviker från övriga handläggares på ett flagrant sätt.

Samtal med K.P.

Arbetsgivaren har haft flera samtal med K.P. om hans sätt att uttala sig och bemöta arbetskamrater och arbetssökande.

M.N. har i direkt anslutning till de olämpliga kommentarer som K.P. riktat vid ett tillfälle mot L.K. och vid ett annat tillfälle mot C.N., sagt till K.P. att hans beteende inte var acceptabelt.

M.N. samtalade med K.P. i april 2006 med anledning av vad som framkommit om sexuella trakasserier i arbetsplatsundersökningen år 2006. Trots samtalet har K.P:s allmänna jargong gentemot kvinnor fortsatt och eskalerat efter samtalet. Efter samtalet i april 2006 har M.N. haft samtal med K.P. ungefär en gång per månad om hans jargong.

Frågor om förhållningssätt kollegor emellan och gentemot sökande har därutöver diskuterats på de veckovisa mötena och vid verksamhetsplaneringen i januari 2006, där K.P. deltagit.

Efter att klagomål kom in beträffande K.P:s grova och raljanta jargong under utbildningar, förde samordnaren för utbildningarna på länsarbetsnämnden, L.H., samtal med K.P. om dennes agerande. Detta skedde någon gång före år 2002. Samordnaren rapporterade sedan till enhetschefen H.S. att hon tagit upp saken med K.P. H.S. har dessutom själv i november 2002 haft samtal med K.P. om dennes agerande vid utbildningstillfällen.

J.M.

Närmare om skälen för avskedandet av J.M.

Följande omständigheter och händelser åberopas till stöd för att skäl för avskedande av J.M. förelegat. J.M. har

1. varit okollegial i sitt arbetssätt,
2. inte följt överenskomna rutiner,
3. inför kollegor uttryckt en negativ inställning till och fällt negativa uttalanden om sin chef, ett agerande som kulminerat i händelsen den 16 februari 2007, och
4. misskött enskilda ärenden och ärendehanteringen i övrigt.

J.M. har genom sitt agerande visat en klar oförmåga och ovilja att anpassa sig till arbetsplatsens förhållanden och att underordna sig arbetsledningen. Genom sitt sätt att hantera sina arbetsuppgifter och bemöta arbetssökande och kollegor har J.M. skadat allmänhetens förtroende för verksamheten samt försvårat arbetet för sina kollegor.

1. Okollegialt arbetssätt

J.M. har sedan han började arbeta på kontoret i Staffanstorp haft ett förhållningssätt till sina kollegor som uppfattats som okollegialt. Han har fungerat bra i arbetslaget så länge han har fått göra på sitt sätt, men vid tillfällena då han har varit tvungen att anpassa sig har det inte fungerat. Som exempel på hans okollegiala arbetssätt kan nämnas följande.

J.M. har undvikit att ta på sig arbetsuppgifter och t.ex. avlasta sina kollegor när det har varit mycket att göra i Direktservice. Han har ofta avvikit från arbetsplatsen under kontorets öppettider utan att lämna besked om när han kommer tillbaka. Han har inte varit engagerad i kontorets verksamhet, t.ex. genom att bidra vid verksamhetsplaneringen. Han har inte heller deltagit i eller hjälpt till med gemensamma uppgifter på arbetsplatsen, som t.ex. att tömma diskmaskinen.

En morgon under hösten 2006 har J.M. inte öppnat kontoret på Direktservice trots att han funnits tillgänglig. Även om det denna dag inte var hans ansvar att öppna i Direktservice, var det okollegialt att inte gå och öppna när han gjordes medveten om att kontoret inte öppnats i tid.

J.M. har inte uppmärksammat kollegorna på att det saknades personal under semesterperioden år 2006, utan har i stället uttryckt att han inte ansåg att han hade någon skyldighet att påtala detta.

J.M. har haft en negativ inställning till deltidsarbetande personal på kontoret. Han har bl.a. vid verksamhetsplaneringen i januari 2006 fällt negativa uttalanden om deltidsarbetande på kontoret och sagt att kollegor sjukskrivit sig för att smita från arbetet.

2. Inte följt överenskomna rutiner

J.M. har inte följt gjorda överenskommelser och rutiner för hur arbetet ska skötas på arbetsplatsen. Följande representativa exempel kan ges.

J.M. har inte följt de riktlinjer som gällt på kontoret om att de rum som finns inte är personliga och ska hållas i sådant skick att en annan handläggare kan ta in besökande i rummen. J.M. har i strid med dessa riktlinjer haft oordning på sitt rum med bl.a. stora pappershögar, vilket har hindrat andra från att kunna använda rummet. Under sommaren 2006 har han i ett brev med rubriken ”Tassarna bort” uppmanat sina kollegor att inte röra hans privata saker på kontoret, med anledning av att någon kollega hade rört vissa plastmappar i det rum som J.M. nyttjade. I samband med att rummet städades efter att han lämnat arbetsplatsen fann man beslutsunderlag och beslut på olika ställen i rummet. På kontoret fanns ett gott system för förvaring av akter och arkivering, varför det inte fanns någon anledning att ha handlingarna på arbetsrummet.

J.M. har inte följt de rutiner som gäller för överföring av ärenden mellan handläggare. Han har inte meddelat kollegorna när han överfört ärenden till

dem. Vid ett sådant agerande är det stor risk att ett ärende blir liggande utan att åtgärder vidtas om inte den nya handläggaren upptäcker det överförda ärendet av en slump. Rutinerna har ofta diskuterats bland personalen, bl.a. vid en arbetsplatsträff i mars 2006. J.M. ignorerade dock åter rutinerna i april 2006. Då kollegan A.N. påpekade detta för chefen reagerade J.M. med att fråga om hon ville ”ha krig”.

J.M. har även i övrigt inte följt rutinerna för arbetet, utan gjort saker och ting på sitt eget sätt. Han har t.ex. använt sig av eget informationsmaterial vid information till arbetssökande vid s.k. basinformationsträffar. Vid dessa träffar ska centralt framarbetat material användas. Detta har behandlats vid flera arbetsplatsträffar. Syftet med att använda det centrala materialet är att säkerställa att samtliga nyinskrivna arbetssökande får korrekt information. Genom att J.M. har använt sig av eget material har det i vart fall förelegat risk för att han kan ha lämnat felaktig information.

J.M. har även låtit trycka upp egna visitkort med EURES-logotyp och titeln ”coach”, trots att han varken arbetade som coach eller hade genomgått EURES-utbildning.

3. Negativ inställning till chefen

J.M. har uppvisat en negativ inställning till sin chef, M.N. Han har t.ex. återkommande inför kollegor fört negativa samtal med K.P. om chefen och i övrigt uttryckt en negativ inställning till chefen. Som exempel kan nämnas att J.M. i samband med verksamhetsplaneringen i februari 2007 uttryckt sig om M.N. som ”den djäveln” och dessförinnan i samtal med kollegor sagt att ”han ska bort härifrån”, och även denna gång syftat på M.N. J.M:s inställning till chefen och negativa uttalanden om honom har accelererat efter verksamhetsplaneringen i januari 2006 fram till händelsen den 16 februari 2007.

4. Felaktig ärendehantering och misskötsel av ärenden

J.M. har behandlat arbetssökande och deras ärenden på ett icke korrekt sätt och har handlagt ärenden i ärendehanteringssystemet felaktigt. J.M. har därutöver bemött arbetssökande på ett olämpligt sätt och haft bristande kontakt med dem. Efter att J.M. lämnat arbetsplatsen framkom att ett stort antal av de arbetssökande hade klagomål på J.M:s handläggning och det bemötande de fått av honom. Under våren 2007 kom flera arbetssökande in till kontoret i Staffanstorp och meddelade att de inte längre ville ha J.M. som handläggare.

I samband med att J.M. stängdes av från arbetet utfördes en granskning av även hans ärendehantering. Av granskningen framkom att han handlagt ärenden i ärendehanteringssystemet felaktigt. Han har avaktualiserat ärenden felaktigt. Han har ändrat sökområde, sökkategori eller AMSYK utan motivering eller dokumentation. Granskningen visade även att det förelåg bristande beslutsunderlag och brister i hanteringen med handlingsplaner. Av granskningen framgick också att J.M. haft bristande kontakt med sina

arbets sökande. Av 170 granskade ärenden finns anmärkningar mot hanteringen i 100 av dem. Hans ärendehantering avviker från övriga handläggares på ett flagrant sätt.

Som ytterligare exempel på J.M:s felaktiga ärendehantering och olämpliga bemötande av arbets sökande kan nämnas följande.

a. Nyinflyttad i behov av fortsatt utbildning

I augusti 2005 skrevs en person in som arbets sökande. Sökanden hade önskemål om att få fullfölja en redan påbörjad arbetsmarknadsutbildning. J.M. vidtog ingen åtgärd i ärendet. Ett halvår senare besökte den sökande Direktservice och klagade på att hon ännu inte fått något besked om utbildningen. Detta klagomål vidarebefordrades till J.M. I juli 2006 återkom sökanden igen och var upprörd över att hon inte hade fått träffa handläggaren och undrade varför något beslut om utbildning inte fattats. M.P., som tog emot den sökande i Direktservice bägge gångerna, tog till slut upp saken med M.N., varefter beslut om utbildning fattades i augusti 2006.

b. Arbets sökande som framfört klagomål om bristande information

En arbets sökande som ringde till kontoret under sommaren/hösten 2006 klagade över att hon inte fått tillräcklig information av J.M. om vilka rättigheter och skyldigheter som förelåg i fråga om rätt till arbetslöshetsersättning och att söka arbete. Hon var också missnöjd med J.M:s allmänna bemötande av henne.

c. Arbets sökande med eventuella alkoholproblem

Den sökande skrevs in i februari 2004 och J.M. blev då hans handläggare. Den sökande kom till slut att omfattas av den kommunala aktivitetsgarantin. En handläggare där uppmärksammade att den sökande visade tecken som tydde på att denne hade alkoholproblem, och kontaktade M.P. Då M.P. tog upp detta med J.M. förklarade denne att han hade märkt att den sökande vid ett par tillfällen luktat alkohol. J.M. svarade inte på hennes frågan varför han inte vidtagit någon åtgärd med anledning av detta.

d. Sökande med behov av arbetshjälpmedel

På kontoret är det A.N. som fattar beslut om arbetshjälpmedel. J.M. hade ansvar för en arbets sökande som beviljats arbetshjälpmedel i form av en dator. När hyrestiden för datorn hade gått ut blev det aktuellt för henne att göra en bedömning om den sökande fortfarande var i behov av datorn eller inte. Hon bad J.M. om att få ett beslutsunderlag i frågan. J.M. återkom aldrig. A.N. fick i stället själv undersöka saken och kunde därefter fatta beslut i frågan.

e. Sökande med särskilda behov

I januari 2007 kontaktades I.G. av en pappa till en sökande med visst funktionshinder. Den sökande hade varit inskriven på arbetsförmedlingen sedan år 1999 och hade sedan augusti 2000 varit långtidsarbetslös utan att J.M. hade tagit hjälp av kurator eller psykolog eller annan specialistkompetens på kontoret för att ta reda på den sökandes speciella behov.

Samtal med J.M.

M.N. har haft flera samtal med J.M. bl.a. om hans förhållningssätt gentemot sökande och kollegor samt om ärendeöverföringar till kollegor. Vid dessa samtal har M.N. förklarat att J.M:s förhållningssätt och arbetssätt inte kunde accepteras på arbetsplatsen. M.N. började ha samtal med J.M. i början av år 2004 och hade därefter samtal med J.M. ungefär varannan vecka.

Under våren 2006 hade M.N. samtal med J.M. om att denne agerat i strid med rutinerna då han överfört ett ärende till en kollega utan att meddela kollegan detta. Problemen kring ärendeöverföringarna behandlades även vid ett samtal med J.M. den 10 april 2006. Vid detta samtal framförde M.N. även kritiska synpunkter på J.M:s förhållningssätt gentemot de arbetssökande. Vid lönesamtal den 18 augusti 2006 tog M.N. upp J.M:s negativa attityd gentemot kollegorna och påpekade att hans agerande uppfattades som provocerande. M.N. hade också ett samtal med J.M. den 22 januari 2007 med anledning av att denne framfört att han var missnöjd med lönesättningen. Vid detta samtal hänvisade M.N. till det lönesamtal som föregått lönesättningen då M.N. tydligt påpekat för J.M. att hans förhållningssätt mot kollegor och beteende i arbetslaget inte var acceptabelt. Vid samtalet i januari 2007 gavs också konkreta exempel på icke acceptabla beteenden från J.M:s sida. M.N. framförde än en gång kritik mot J.M:s förhållningssätt och påpekade att han hade ett okollegialt arbetssätt. J.M. har vid samtalen inte tagit till sig av synpunkterna utan hänvisat till att det är andra på arbetsplatsen som det är fel på eller hänvisat till yttrandefrihetsgrundlagen och hans rätt att säga vad han vill, när han vill.

Därutöver har samtal förts med J.M. på länsarbetsnämnden med anledning av ett brev som denne skickat till M.N. i augusti 2006.

Frågor om förhållningssätt kollegor emellan och gentemot de arbetssökande har därutöver diskuterats vid verksamhetsplaneringen i januari 2006, där J.M. deltog.

Korrigerande samtal

Det var först efter händelsen den 16 februari 2007 som Arbetsförmedlingen fick en helhetsbild av K.P:s och J.M:s agerande och fick kännedom om beteenden som arbetsgivaren tidigare inte känt till. M.N. kände inte till K.P:s och J.M:s negativa uttalanden om honom och inte heller uttalandena om kollegor och arbetssökande, eftersom arbetskamraterna på kontoret först efter

den aktuella händelsen berättade för arbetsledningen om dessa beteenden. Arbetsgivaren har därför inte kunnat tala med K.P. och J.M. och be dem ändra sig. Korrigerande samtal har dock förts såvitt avser de beteenden och händelser som arbetsgivaren känt till, i enlighet med vad som redogjorts för ovan.

Omständigheterna till stöd för talan

Arbetsförmedlingen har rätt att åberopa samtliga de omständigheter och händelser som läggs K.P. och J.M. till last. De specifika omständigheter som förbundet gjort gällande att de inte får läggas till grund för bedömningen får anses omfattas av de skriftliga avskedandebeskederna även om de inte uttryckligen finns angivna där. Samtliga omständigheter har även varit föremål för förhandling mellan parterna.

Sammanfattning av grunderna för talan

K.P. och J.M. har grovt åsidosatt sina skyldigheter i anställningen. De har varit och en genom ett oacceptabelt förhållningssätt, agerande och beteende på arbetsplatsen, mot kollegor och arbetssökande, skapat en ohållbar arbetsmiljö, vilket fått till följd att Arbetsförmedlingens verksamhet allvarligt störts. De har därutöver misskött ärendehantering på ett flagrant sätt. K.P. har även upprepade gånger brutit mot tystnadsplikten. Deras ageranden och misskötsamhet har varit av så allvarligt slag att det inte kan accepteras i ett anställningsförhållande. Skäl för avskedande har därför förelegat. Händelsen den 16 februari 2007 har i sig utgjort grund för avskedande. Arbetstagarnas agerande och misskötsamhet har i vart fall sammantaget utgjort skäl för avskedande eller uppsägning.

Arbetsgivaren har fört flera samtal med arbetstagarna om deras sätt att uttala sig om och bemöta arbetskamrater och de arbetssökande. De har trots dessa samtal fortsatt att uppvisa samma typ av beteende, vilket visar på en oförmåga och ovilja att anpassa sig till arbetsplatsens förhållanden och att underordna sig arbetsledningen.

Mot bakgrund av arbetstagarnas misskötsamhet och beteende har arbetsgivaren helt förlorat förtroendet för dem som arbetsförmedlare och medarbetare. Det kan därför skäligen inte krävas att arbetsgivaren skulle ha försökt omplacera arbetstagarna.

Förbundet

Bakgrund

Arbetsförmedlingen i Staffanstorps är ett kontor där det alltid funnits konflikter, dvs. även innan J.M. och därefter K.P. började arbeta där. Ledningen och styrningen av verksamheten har varit otydlig och det har förelegat personliga konflikter inom personalgruppen och mellan personalen och chefen. Arbetsförmedlingskontoret i Staffanstorps har mot bakgrund av detta varit allmänt känt som en arbetsplats med problem.

Arbetsförmedlarna vid kontoret i Staffanstorp har haft en mycket hög arbetsbelastning. En av orsakerna till detta har varit att kontoret inte tillförts extra resurser trots att en stor del av personalen arbetade deltid. Arbetsbelastningen för de personer som arbetade heltid, däribland K.P. och J.M., var därför synnerligen hög.

Arbetstagarna vid kontoret i Staffanstorp har under lång tid varit missnöjda med arbetsmiljön på arbetsplatsen, vilket framgår av arbetsplatsundersökningar som genomförts åren 2004 och 2006. Vid dessa har bl.a. framkommit att personalen ansåg att den psykosocial arbetsmiljön var dålig och att det förekom mobbning samt hot- och våldssituationer. Av undersökningarna framgår också att man ansåg att arbetet på kontoret inte var organiserat på ett effektivt sätt. I jämförelse med motsvarande arbetsplatsundersökningar vid andra arbetsförmedlingskontor i Sverige var resultatet för Staffanstorp på flera områden mer negativt.

Ansvar för att ta itu med de arbetsmiljöproblem som rått på kontoret har åvilat ledningen. Från och med juli 2004 har den närmast ansvarige chefen för kontoret, M.N., varit ansvarig för arbetsmiljöfrågorna på arbetsplatsen. Denne har dock genom sitt sätt att leda verksamheten och bemöta de anställda själv bidragit till den dåliga stämningen på kontoret i Staffanstorp. Han har t.ex. ständigt gjort jämförelser mellan kontoren i Arlöv och Staffanstorp och på ett kränkande sätt påpekat hur mycket sämre kontoret i Staffanstorp presterat. M.N. har också tillbringat en större del av sin tid vid kontoret i Arlöv och i många fall överlämnat helt till personalen i Staffanstorp att själva sköta planering och organisering av arbetet. M.N:s humör och agerande gentemot personal och även externa samarbetspartners har också påverkat arbetsklimatet på kontoret. Exempelvis avslutade Staffanstorps kommun sitt samarbete med arbetsförmedlingen i Staffanstorp på grund av M.N:s agerande. I arbetsplatsundersökningarna åren 2004 och 2006 framfördes kritik mot M.N. för att denne inte lyssnade på eller motiverade de anställda och inte heller tog tag i konflikter på arbetsplatsen. Någon egentlig uppföljning av arbetsplatsundersökningarna gjordes inte.

Under M.N:s första tid vid kontoret hade han en nära arbetsrelation med K.P. och J.M. M.N. bollade gärna idéer med dem. De brukade även ”fika” tillsammans på morgonen. De tre var i princip de enda männen på arbetsplatsen. De kvinnliga arbetstagarna upplevde de tre männen nära arbetsrelation som negativ och påtalade att det fanns en ”herrklubb” på kontoret. Någon gång under de aktuella åren, åren 2004–2006, förändrades M.N:s relation till K.P. och J.M.

Det finns inte anledning att ifrågasätta uppgiften om att arbetsmiljön vid kontoret i Staffanstorp har förbättrats under i vart fall år 2008. Anledningen till det förbättrade arbetsklimatet beror i första hand på att mer resurser tillförts kontoret och att bemanningen på kontoret ökat och inte på det faktum att K.P. och J.M. lämnat arbetsplatsen.

Det har inte förelegat skäl för avskedande

I huvudsak bestrids det att K.P. respektive J.M. agerat på sätt arbetsgivaren påstått. I de fall respektive arbetstagare kan sägas ha agerat klandervärt ska det bedömas mot bakgrund av det dåliga arbetsklimat och den dåliga arbetsmiljö som rått på kontoret i Staffanstorp och som ledningen och därmed chefen M.N. varit ansvarig för och dessutom själv bidragit till. Båda arbetstagarnas hälsa och möjlighet att fullt ut fullfölja sina arbetsuppgifter har påverkats av den situation som rått på arbetsplatsen. M.N. har fört vissa samtal med arbetstagarna och framfört vissa påpekanden men har inte påtalat brister i deras agerande i den omfattning som nu görs gällande. De har därmed inte heller givits möjlighet att förändra något felaktigt beteende.

Varken K.P. eller J.M. har på ett allvarlig sätt åsidosatt sina åligganden gentemot arbetsgivaren. Det har därmed inte förelegat skäl för avskedande. Det har heller inte förelegat saklig grund för uppsägning. Avskedandena har använts som ett försök att lösa arbetsmiljöproblemen på kontoret. Omplaceringar hade kunnat lösa sådana problem, men några omplaceringsutredningar har inte utförts.

Arbetsförmedlarnas arbetsuppgifter och ärendehantering

Arbetsförmedlingens beskrivning av arbetsförmedlarnas arbetsuppgifter och ärendehanteringssystemet är i stort sett riktig.

Arbetsförmedlingens verksamhet i landet har vid upprepade tillfällen varit föremål för granskning. Granskningar redovisas t.ex. i

- slutbetänkandet ”Nya förutsättningar för arbetsmarknadsutbildning” (SOU 2007:112),
- Arbetsmarknadsstyrelsens granskning år 2007 av beslut om avanmälan,
- Internrevisionens rapport år 2008, och
- Riksrevisionens granskning av lönebidrag.

Sammanfattningsvis visar granskningarna att det har funnits och fortfarande finns brister i arbetsförmedlarnas handläggning. Bristerna är omfattande och avser skilda delar av arbetsförmedlarnas arbetsuppgifter, t.ex. upprättande av handlingsplaner och beslut om avaktualiseringar.

Gällande föreskrifter lämnar också utrymme för egna bedömningar. Mot bakgrund av den höga arbetsbelastningen vid kontoret i Staffanstorp har det inte varit möjligt att både upprätthålla en fullständig dokumentation i ärendehanteringssystemet och tillmötesgå de arbetssökandes behov av kontakt och service. Det har således inte i alla situationer varit möjligt att fullständigt dokumentera alla händelser. Att handläggningen av ett ärende inte skett enligt gällande föreskrifter eller att dokumentation saknats angående ett beslut innebär inte nödvändigtvis att handläggningen eller beslutet varit felaktigt i sak.

De ovan angivna granskningarna visar att de anmärkningar som riktats mot K.P. och J.M. såvitt avser ärendehantering inte kan läggas dem till last, utan att de brister som funnits är hänförliga till strukturella faktorer. J.M:s och K.P:s ärendehantering har inte jämförts med andra handläggares

ärendehantering. De sammanställningar över J.M:s och K.P:s ärendehantering som Arbetsförmedlingen upprättat och återrapporterat saknar därmed betydelse vid bedömningen. Föreskrifterna har också ändrats någon gång under december 2006–januari 2007, vilket Arbetsförmedlingen inte tagit hänsyn till vid sin granskning.

Händelsen den 16 februari 2007

Det är riktigt att M.N. regelbundet skickade mejl med statistik till kontoret, så även fredagen den 16 februari 2007. Statistiken följdes normalt upp på personalmötet veckan efter varvid M.N. i regelmässigt delade ut svidande kritik till personalen.

K.P. har inget minne av vad han kan ha uttalat den 16 februari 2007. Han var vid denna tidpunkt fysiskt och psykiskt utmattad p.g.a. den pressade arbetsituationen. Han var deprimerad, led av sömnsvårigheter och hade högt blodtryck. Han hade även i tiden närmast före händelsen i februari 2007 arbetat fram ett förslag till omorganisation på kontoret. Under fredagen den 16 februari 2007 skickade M.N. mejlet med statistik, som återigen visade att kontoret i Staffanstorp presterade sämre än kontoret i Arlöv. Detta gjorde K.P. upprörd, särskilt mot bakgrund av att han arbetat med förslaget på omorganisation och kände att M.N. inte gav honom något stöd. Vad K.P. eventuellt har sagt i lunchrummet denna dag har sagts i affekt. Det bör beaktas att han inte uttalat sig om M.N. i dennes närvaro.

J.M. har inte uttryckt sig på det sätt som Arbetsförmedlingen har gjort gällande. Det är riktigt att han framförde att chefen "betett sig svinaktigt" mot honom och att han sade att han "kunde bevisa" detta. En anledning till att J.M. uttalade sig som han gjorde var följande. Vid kontorsmötet den 31 oktober 2006 hade M.N. framfört att det fanns en person vid kontoret som talade illa om kontoret externt. Det var klart att det var J.M. som avsågs. Bakgrunden till M.N:s uttalande var att J.M., som var skyddsombud, vid ett skyddsombudsmöte framfört att det stora antalet deltidsarbetande vid kontoret i Staffanstorp påverkade arbetsbelastningen och schemalagningen negativt och därför kommit att bli ett arbetsmiljöproblem. Mot bakgrund av M.N:s kritik mot J.M. på mötet kallade huvudskyddsombudet till ett möte med M.N. där denne förnekade att kritik framförts mot J.M. J.M. var upprörd över M.N:s agerande och förnekande och det var därför han uttalade att M.N. varit svinaktig och ljugit.

Under förmiddagen den 16 februari 2007 uppfattade J.M. att K.P. reagerade mycket kraftfullt över M.N:s mejl. Mot bakgrund av K.P:s tidigare sjukdomsbild blev J.M. orolig för sin kollega. J.M. mådde själv dåligt vid detta tillfälle, bl.a. med anledning av arbetsplatsens arbetsmiljöproblem i allmänhet men även på grund av de hot som han utsatts för. Han har utsatts för hot i arbetet tre gånger och senast år 2006 när han arbetade i Direktservice. Han fick då inte det stöd på arbetsplatsen som han behövde. Därutöver kände han sig illa bemött av M.N.

J.M:s uttalande bör ses mot bakgrund av samtliga dessa omständigheter. Hans uttalanden har gjorts i affekt. Han har inte uppträtt hotfullt eller hatiskt på något sätt.

Arbetsgivarens åtgärder efter den 16 februari 2007

Representanter för arbetsgivaren utförde intervjuer med flera av arbetstagarerna på kontoret i Staffanstorp. Kontakter togs även med tidigare chefer. Intervjuer och kontakter har inte ägt rum med samtliga chefer och arbetskamrater, utan enbart med chefer och arbetskamrater som kunde förväntas framföra kritik mot J.M. och K.P. Utredarna har inte heller varit i kontakt med de personer som arbetat som kursledare tillsammans med K.P. Vidare vidtogs en särskild granskning av enbart J.M:s och K.P:s ärendehantering. Sättet på vilket arbetsgivaren bedrivit sin utredning visar att Arbetsförmedlingen först efter beslutet om avstängning försökt finna information för att underbygga sitt beslut. Vid de kontakter och undersökningar som gjorts har arbetsgivaren aktivt valt att inte undersöka förhållanden som talat till J.M:s och K.P:s fördel.

Nya omständigheter

Arbetsförmedlingen har i målet åberopat omständigheter till stöd för avskedandena som inte framgår av de skriftliga besked om skälen för avskedandena, daterade den 1 juni 2007, som arbetstagarerna erhållit. Dessa omständigheter kan därför inte läggas till grund vid bedömningen i målet.

Av det skriftliga beskedet till J.M. framgår inte de påståenden som nu görs gällande om att han inte öppnat kontoret en onsdagsmorgon, inte påpekat felaktigheter i semesterplaneringen år 2006, låtit trycka upp felaktiga visitkort, hade oordning på rummet, använt eget informationsmaterial, i fem fall misskött utpekade individers ärenden, och misskött ärendehantering i enlighet med den skriftliga sammanställning som åberopats av Arbetsförmedlingen.

Såvitt avser K.P. framgår inte av det skriftliga beskedet att han skulle ha sexuellt trakasserat medarbetare.

K.P.*Personliga förhållanden*

K.P., som är född år 1944, anställdes som arbetsförmedlare i Lund år 1986. Där blev han så småningom sektionschef. Sedan år 1987 har han även arbetat som utbildare. Han började arbeta som arbetsförmedlare på arbetsförmedlingen i Staffanstorp den 1 januari 2004. Även under sin tid som arbetsförmedlare vid kontoret i Staffanstorp arbetade han som kursledare. Han har varit omtyckt, både som arbetsförmedlare och utbildare. Han utsågs vid flera tillfällen till arbetsplatsombud, vilket tyder på att hans kollegor hade förtroende för honom.

K.P:s hälsa har påverkats negativt av den höga arbetsbelastningen och den dåliga arbetsmiljön på kontoret. Han har bl.a. varit sjukskriven på grund av höga blodtryck.

1. Påståendet om negativ inställning till sin chef

K.P. hade inledningsvis en bra arbetsrelation med M.N. Denna kom dock att förändras i takt med att arbetsmiljön på kontoret blev allt sämre under de år som förflöt mellan M.N:s tillträde som chef och avskedandet av K.P. K.P. ansåg att M.N. inte tog det chefsansvar som han borde, vilket K.P. även framförde till sin fackliga organisation och vid personalmöten. Kritiken har dock varit saklig och rörde t.ex. underbemanningen och arbetsbelastningen på kontoret. Det var flera av kollegorna som var negativt inställda till chefen och som också talade med fackliga företrädare om arbetssituationen. M.N:s chefskap diskuterades allmänt bland personalen när denne inte var närvarande. Man talde om det faktum att M.N. inte har svensk bakgrund och om detta påverkade dennes sätt att leda verksamheten. K.P. har inte uttalat sig nedsättande om M.N:s etniska bakgrund vid dessa diskussioner eller vid andra tillfällen på sätt som Arbetsförmedlingen gjort gällande. Han har heller inte frågat några kollegor om hjälp med att "få bort" M.N.

2. Påståendena om kränkande uttalanden om och till människor med invandrarbakgrund eller annan etnisk bakgrund

Arbetsförmedlingen har gjort gällande att K.P. använt sig av en allmänt negativ jargong om invandrare och att han fällt kränkande kommentarer om och till människor med invandrarbakgrund eller annan etnisk bakgrund, exempelvis romer. Detta är inte riktigt. K.P. har bemött alla arbetssökande på ett korrekt sätt och har i övrigt inte uttalat sig på det sätt Arbetsförmedlingen gjort gällande.

3. Påståendena om kränkande uttalanden med sexuell anspelning om och till kvinnor

K.P. har inte använt sig av någon negativ jargong av sexistisk karaktär om kvinnor eller kvinnliga arbetssökande. Han har inte medvetet sexuellt trakasserat någon medarbetare. Det är riktigt att han vid ett tillfälle sade att L.K. hade en ”snygg häck”, men avsikten var inte att detta skulle uppfattas som nedlåtande eller kränkande.

Det är riktigt att M.N. hade ett samtal med K.P. angående de påståenden om sexuella trakasserier som framkom vid arbetsplatsundersökningen år 2006. K.P:s inställning vid samtalet var att han inte gjort sig skyldig till sådant beteende. Han blev upprörd över att ingen kommit direkt till honom och tagit upp frågan utan i stället angivit detta anonymt i arbetsplatsundersökningen. Han har inte fällt något kränkande uttalande inför M.P. på sätt arbetsgivaren påstått.

4. Påståendena om kränkande uttalanden i övrigt om arbetssökande

K.P. har inte uttryckt sig negativt eller kränkande om arbetssökande. I den mån han har diskuterat arbetssökande med en kollega har det varit fråga om ett sätt att ventilera ett problem eller en händelse, t.ex. i fråga om krävande och svåra ärenden.

5. Påståendena om negativa uttalanden och grov jargong vid utbildnings-tillfällen

K.P. har inte använt sig av någon grov jargong med sexistiska eller rasistiska skämt eller på annat sätt uttalat sig olämpligt i sin roll som kursledare på sätt som gjorts gällande. Det är möjligt att han ibland har agerat provocerande vid kurstillfällen, men detta har skett enbart för att få igång en diskussion inom gruppen. Beteendet har inte varit klandervärt.

K.P. har varit uppskattad som kursledare och har under lång tid och i stor omfattning utbildat nyanställda arbetsförmedlare i AIS. Utbildningarna har skett tillsammans med en annan kursledare och varje kurs har utvärderats genom enkäter. Varken kursledare eller kursdeltagare har riktat någon negativ kritik mot honom.

6. Påståendet om brott mot tystnadsplikten

K.P. har inte brutit mot tystnadsplikten. Det är riktigt att det hänt att han svarat i telefonen när han har haft en arbetssökande på besök i rummet. Han har dock aldrig avslöjat vem han talat med eller då tagit upp en annan arbetssökandes faktakort på skärmen. Det har inte ens varit möjligt att läsa vad som står på skärmen för en besökare.

7. Påståendet om felaktig ärendehantering

K.P. kan ha hanterat avaktualiseringar i datasystemet på ett icke korrekt sätt. Den omständigheten att det inte funnits något redovisat underlag för en gjord avaktualisering innebär emellertid inte nödvändigtvis att beslutet att avaktualisera varit fel. En avaktualisering innebär inte heller att den arbetssökandes arbetslöshetersättning per automatik dras in. Den arbetssökande får ett brev där det framgår att han eller hon blivit avaktualiserad, vilket ger den sökande möjlighet att reagera och rätta till eventuella misstag. Den höga arbetsbelastningen leder till att det inte är möjligt att utföra noter- ingar i datasystemet enligt föreskrifterna. K.P:s hantering av avaktualiseringar skiljer sig inte på något avgörande sätt från andra handlägg- gares hantering.

Samtal med K.P.

K.P. har arbetat som utbildare inom myndigheten sedan år 1987. Han har utbildat uppskattningsvis 2 500–3 000 personer. Han har fått mycket beröm genom åren och han har också anlitats som utbildare upprepade gånger och under många år. Även M.N. har ansett honom lämplig som utbildare eftersom denne godkänt att han anlitats som sådan.

Under sina år som utbildare har K.P. fått kritik avseende sina utbildningsinsatser vid två tillfällen. Det första tillfället var någon gång före år 1998, då L.H., som tidigare var samordnare för utbildningarna, påtalade för honom att kontorschefen i Landskrona varit missnöjd med hur han uttryckt sig om de nyanställda och att han under utbildningen beskrivit att arbetet som arbetsförmedlare inte var något säkert arbete. Därutöver framfördes att han varit alltför raljant. Därefter har H.S. i ett samtal med honom, någon gång åren 2002/2003, frågat honom om han slutat att vara raljant.

Det är riktigt att M.N. talade med K.P. efter händelsen i lunchrummet då K.P. fällde uttalandet om L.K. Det stämmer också att M.N. samtalade med honom om de uppgifter om sexuella trakasserier som framkom i arbetsplatsundersökningen år 2006. M.N. uppmanade K.P. att tänka på hur denne uttryckte sig. M.N. har därefter inte haft samtal med K.P. om hans jargong.

Utöver de ovan redovisade samtalen har arbetsgivaren haft sedvanliga löne- och utvecklingssamtal med K.P. Vid dessa har M.N. inte framfört några kritiska synpunkter, utan har i stället uttryckt att han varit nöjd med honom. Detta framgår bl.a. av M.N:s anteckningar från lönesamtalet med K.P. i september 2006. K.P. har även haft en bra löneutveckling under tiden som anställd vid kontoret i Staffanstorp.

J.M.

Personliga förhållanden

J.M., som är född år 1945, anställdes år 1991 som arbetsförmedlare. Han började vid kontoret i Staffanstorp omkring årsskiftet 1998/1999. Han har varit skyddsombud vid kontoret.

J.M. har utsatts för hot i arbetet vid tre tillfällen, vilket påverkat hans hälsa och förhållningssätt på arbetsplatsen. Första hotet inträffade år 1993 då han arbetade vid arbetsförmedlingen i Höör, det andra hottillfället var år 1997 då han arbetade vid arbetsförmedlingen i Lomma och det tredje hotet ägde rum under vintern 2006 då han tjänstgjorde ensam i Direktservice vid kontoret i Staffanstorp. J.M. fick ingen adekvat hjälp av sin arbetsgivare med anledning av det sistnämnda hotet, utan fick fortsätta att arbeta i Direktservice trots sin rädsla för att bli utsatt för nya hot. Efter händelsen år 1997 blev J.M. tilldelad en s.k. säkerhetstelefon av polisen. Säkerhetstelefonen har han därefter haft under resterande del av sin anställningstid. M.N. har sedan början av år 2006 varit informerad om att J.M. hade en säkerhetstelefon.

Arbetsmiljöproblemen på kontoret och de hot som J.M. utsatts för fick till följd att J.M. periodvis mådde mycket dåligt. Han besökte t.ex. Previa för stödjande samtal.

1. Påståendena om okollegialt arbetssätt

J.M. har inte varit okollegial i sitt arbetssätt. Han har i huvudsak varit en öppen person som gärna hjälpt sina arbetskamrater. Hans förhållningssätt kom att förändras under senare tid. Orsaken till detta var de hot som J.M. utsatts för i kombination med de arbetsmiljöproblem som sedan lång tid funnits vid kontoret i Staffanstorp. Dessa förhållanden medförde att J.M., till viss del, drog sig tillbaka på arbetet. Han kan således ha uppfattats av övriga kollegor som en person som inte på eget initiativ erbjöd sig att hjälpa till i alla situationer.

Vid de tillfällen J.M. varit frånvarande från kontoret har han meddelat sina kollegor vart han tagit vägen genom att anteckna det i det gemensamma datasystemet eller genom att skriva upp var han var på en tavla. Han var också nåbar på sin mobil.

Det är riktigt att J.M. inte öppnat kontoret den angivna onsdagsmorgonen. Skälet till detta var att J.M. visste att det var en viss kollegas uppgift den aktuella dagen. J.M. hänvisade därför till kollegan när det påpekades att kontoret inte var öppet.

M.N. hade godkänt semesterplaneringen för sommaren 2006. Därefter beviljade M.N. ytterligare en person semester, vilket fick till följd att den tidigare planeringen inte längre stämde. Ansvar för att det under en period inte fanns tillräcklig bemanning på kontoret under semesterperioden låg på M.N. och inte på J.M.

J.M. har inte uttalat sig kritiskt om deltidssamarbetande kollegor som sådana. Han har däremot i sin roll som skyddsombud tagit upp förhållandet att antalet deltidssamarbetande medfört att arbetsbelastningen ökat för dem som arbetade heltid. Han har även framfört synpunkter på hur arbetet varit organiserat, t.ex. att samtliga deltidssamarbetande arbetade under förmiddagarna. Dessa synpunkter har inte framförts för att kritisera de deltidssamarbetande utan har framförts i syfte att kritisera att kontoret inte tillförts extra resurser för att möta problemet. J.M. har som skyddsombud haft en skyldighet att påtala dessa problem.

2. Påståendena om att J.M. inte har följt överenskomna rutiner

Det är riktigt att arbetsrummen delas av förmedlarna. I praktiken har de flesta förmedlarna ändå ett "eget" rum. Det rum som J.M. nyttjade har inte varit i sådant skick att det inte har kunnat användas av en annan förmedlare. J.M. har heller inte hävdat eller på annat sätt agerat som om rummet varit hans eget. Bakgrunden till brevet "Tassarna bort" var att någon delat upp och spritt J.M:s personliga arbetsmaterial över kontoret.

J.M. har följt rutinerna för överföring av ärenden till andra handläggare. Han har inte fällt något uttalande till A.N. där han undrat om hon ville "ha krig".

Det är riktigt att J.M. utarbetat eget informationsmaterial till basinformationsträffarna. Materialet har endast använts som komplement till det material som arbetsgivaren tagit fram. Hans eget material har använts i syfte att förtydliga informationen.

Det är riktigt att J.M. låtit trycka upp visitkort med titeln "coach" med EURES-loggan. Samtliga arbetsförmedlare har möjlighet att genom datorsystemet beställa visitkort. Det var möjligt att välja titeln "coach" samt den aktuella logotypen. Han gjorde de aktuella valen mot bakgrund av regeringens uttalanden om ett ökat fokus på "coachning" inom Arbetsförmedlingen samt det förhållandet att EU-flaggan tidigare förekommit på visitkort. Visitkorten kom inte till någon större användning och när han fick reda på att visitkorten var felaktiga slutade han att använda dem.

3. Påståenden om negativ inställning till chefen

J.M. har inte givit uttryck för någon allmän negativ inställning till M.N. Han har däremot framfört förslag till förändringar på kontoret, vilket inte kan uppfattas som osaklig kritik mot M.N. De synpunkter han har framfört har varit sakliga och har huvudsakligen rört att M.N. inte tagit ansvar för situationen på kontoret och inte vidtagit åtgärder för att komma till rätta med den höga arbetsbelastningen. M.N:s ledarstil har diskuterats av all personal. J.M. har deltagit i dessa diskussioner men har inte framfört klandervärda uttalanden.

4. Påståendena om felaktig ärendehantering och misskötsel av ärenden

De granskningar som gjorts av Arbetsförmedlingens verksamhet i landet och som redovisats ovan visar att de brister som Arbetsförmedlingen lägger J.M. till last är hänförliga till strukturella faktorer. De ärenden som granskats har heller inte samtliga varit J.M:s ärenden från början. Det är således fullt möjligt att avsaknaden av t.ex. dokumentation hänför sig till en tidigare handläggares agerande.

J.M. har i övrigt inte handlagt ärenden felaktigt eller bemött arbetssökande på ett negativt sätt. Beträffande de enskilda ärenden som Arbetsförmedlingen särskilt har exemplifierat kan följande anföras.

a. Nyinflyttad i behov av fortsatt utbildning

J.M. frågade M.N. om det var möjligt att bevilja fortsatt arbetsmarknadsutbildning. Han fick beskedet att detta av ekonomiska skäl inte var möjligt. När Arbetsförmedlingen en tid senare tillfördes nya resurser för utbildningsinsatser såg J.M. till att den sökande fick återuppta sin utbildning.

b. Arbetssökande som framfört klagomål på erhållen information

J.M. ringde upp den sökande för att förhöra sig hur det gick med sökandet av arbete. Han fick då klart för sig att den sökande till och från arbetade i sin makes företag. Han upplyste henne då om att detta medförde att hon inte samtidigt hade rätt att uppbära full arbetslöshetsersättning. Den sökande efterhörde om det var möjligt att erhålla bidrag för att arbeta i sin makes företag, vilket J.M. förklarade att det inte var. Då den sökande uttryckte missnöje över de svar hon fått förklarade J.M. att hon var välkommen att framföra synpunkter till hans överordnade. Det är inte ovanligt att en sökande är missnöjd med det besked han eller hon får, även om beskedet i sig varit korrekt.

c. Arbetssökande med eventuella alkoholproblem

Det är riktigt att J.M. vid två tillfällen vid möten med den arbetssökande har uppfattat en svag alkoholdoft. Vid det andra tillfället tog han upp frågan med den sökande som bekräftade att han druckit alkohol under helgen. Den sökande uppträdde dock inte berusat och då den sökande under sin tid som inskriven varit i arbete gjorde J.M. bedömningen att det inte fanns tecken på uppenbara alkoholproblem. Den sökande kom så småningom att delta i aktivitetsgarantin, en åtgärd som M.P. arbetade med. J.M. meddelade sina observationer till henne. Det har inte funnits klara rutiner för hur en handläggare ska agera i en sådan här situation. Uppgifter om den sökandes hälsotillstånd kan på grund av sekretessreglerna inte antecknas i ärendehanteringssystemet.

d. Sökande med behov av arbetshjälpmedel

J.M. beviljade den aktuella sökanden en utbildning. Under utbildningen visade det sig att sökanden hade vissa dyslektiska problem och den som var

ansvarig för utbildningen föreslog för A.N., i hennes roll som ansvarig för rehabiliteringsfrågor, att mannen som hjälpmedel skulle beviljas en bärbar dator. Hjälpmedlet godkändes av A.N. efter kontakter mellan henne och J.M. Efter en tid återkom A.N. och undrade om beslutet om hjälpmedel skulle bestå, vilket J.M. besvarade jakande. Han har alltså återkommit med besked i frågan till A.N.

e. Sökande med särskilda behov

Den sökande hade en delvis slutförd utbildning som elektroingenjör och hade varit arbetslös sedan länge. J.M., som hade kontakt med den sökande ett flertal gånger, fick intrycket att orsaken till den sökandes långa arbetslöshet var ett visst asocialt beteende. Han erbjöd därför den sökande att träffa en arbetspsykolog vilket avböjdes. Även erbjudanden om att genomgå utbildning avböjdes. Det fanns inget medicinskt underlag om funktionshinder.

Samtal med J.M.

Det har inte förekommit någon löpande dialog eller samtal mellan M.N. och J.M. i form av korrigerande samtal. Däremot har sedvanliga utvecklingssamtal och lönesamtal hållits.

M.N. höll ett lönesamtal med J.M. den 18 augusti 2006. Vid samtalet framförde M.N. mest beröm, men uttryckte även viss kritik beträffande hur J.M. uttryckte sig vid personalmötena. J.M. ansåg att kritiken var obefogad men underlät inte att rätta sig efter samtalet. Av M.N:s anteckningar från mötet framgår inte annat än att J.M. utfört sitt arbete på ett bra och i vissa fall utmärkt sätt.

Den 22 januari 2007 hölls ett samtal med anledning av J.M:s missnöje med lönesättningen. Vid detta möte fick J.M. hård kritik, vilket förvånade honom eftersom han inte fått sådan omfattande kritik tidigare.

Sammanfattning av grunderna för talan

K.P. och J.M. har avskedats från sina anställningar utan att ens saklig grund för uppsägning förelegat. Avskedandena ska därför ogiltigförklaras och arbetsgivaren är skyldig att utge lön och allmänt skadestånd till dem. För det fall domstolen skulle finna att det förelegat saklig grund för uppsägning men inte skäl för avskedande har de rätt till ekonomiskt skadestånd motsvarande sex månaders uppsägningslön samt rätt till allmänt skadestånd.

K.P. och J.M. har inte grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Även om K.P. eller J.M. kan anses ha agerat klandervärt ska ett sådant agerande bedömas mot bakgrund av den dåliga arbetsmiljösituation som rått på kontoret och som ledningen och därmed chefen för kontoret varit ansvarig för. Båda arbetstagarnas hälsa och möjlighet att fullt ut fullfölja sina arbetsuppgifter har påverkats av den dåliga arbetsmiljön på kontoret.

Arbetsgivaren har underlåtit att agera med anledning av de påstådda beteendena och har inte haft korrigerande samtal med arbetstagarna. Arbetstagarna har därmed frångåtits möjligheten att förändra sitt agerande. Arbetsgivaren har inte heller uppfyllt sin omplaceringsskyldighet.

Domskäl

Twisten

K.P. och J.M. har arbetat som arbetsförmedlare sedan år 1986 respektive år 1991. K.P. har haft placering vid arbetsförmedlingskontoret i Staffanstorp från och med den 1 januari 2004 och J.M. sedan omkring årsskiftet 1998/1999. AMS personalansvarsnämnd beslutade den 17 april 2007 att avskeda K.P. och J.M. Besluten om avskedande delgavs dem i början av maj 2007. Twisten gäller om det har förelegat laglig grund för avskedandena eller om det i vart fall förelegat saklig grund för uppsägning.

Arbetsförmedlingen har gjort gällande att K.P. och J.M. grovt åsidosatt sina åligganden i anställningen varför skäl för avskedande förelegat. Arbetsförmedlingen har sammanfattningsvis åberopat följande händelser och omständigheter.

K.P. har

- återkommande inför kollegor uttryckt en negativ inställning till och fällt negativa uttalanden om sin chef, ofta med anspelning på dennes etniska ursprung, ett agerande som kulminerat i en händelse den 16 februari 2007,
- återkommande fällt kränkande uttalanden om och till arbetsökande med invandrarbakgrund eller annan etnisk bakgrund, återkommande fällt kränkande uttalanden med sexuell anspelning om och till kvinnor, avseende såväl kollegor som arbetsökande, samt även i övrigt uttalat sig kränkande om arbetsökande,
- återkommande brutit mot tystnadsplikten, och
- misskött ärendehantering genom felaktiga avaktualiseringar.

J.M. har

- uttryckt en negativ inställning till och fällt negativa uttalanden om sin chef, ett agerande som kulminerat i en händelse den 16 februari 2007,
- varit okollegial i sitt arbetssätt,
- inte följt överenskomna rutiner, och
- misskött enskilda ärenden och ärendehantering i övrigt.

K.P:s och J.M:s agerande har skapat en ohållbar arbetsmiljö för kollegorna, vilket fått till följd att arbetsförmedlingskontorets verksamhet allvarligt störts. K.P:s och J.M:s agerande den 16 februari 2007 har i sig utgjort skäl för avskedande. Deras agerande och misskötsamhet har i vart fall sammantaget utgjort skäl för att skilja var och en av dem från respektive anställning. Arbetsgivaren har, såvitt avser de beteenden och händelser som arbetsgivaren känt till i tiden före den 16 februari 2007, fört flera samtal med respektive arbetstagare om sättet att uttala sig och bemöta arbetskamrater och

de arbetssökande. De har trots dessa samtal fortsatt att uppvisa samma typ av beteende, vilket visar på en oförmåga och ovilja att anpassa sig till arbetsplatsens förhållanden och att underordna sig arbetsledningen. Det har inte skäligen kunnat krävas att Arbetsförmedlingen skulle ha försökt omplacera arbetstagarna.

Förbundet har sammanfattningsvis gjort gällande följande. Det har inte förelagat laglig grund för avskedande eller ens saklig grund för uppsägning. Varken K.P. eller J.M. har agerat gentemot kollegor och arbetssökande, eller misskött ärendehantering, på ett sådant sätt att det förelagat skäl att skilja någon av dem från sin anställning. K.P. har inte brutit mot tystnadsplikten. Om domstolen skulle finna att båda eller någon av dem agerat klandervärt ska agerandet bedömas bl.a. mot bakgrund av den dåliga psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatsen, vilken också påverkat deras hälsa. Arbetsgivaren har underlåtit att agera med anledning av de påstådda beteendena och har i huvudsak inte haft några korrigerande samtal med arbetstagarna. Arbetsgivaren har inte heller uppfyllt sin omplacerings-skyldighet.

Mellan parterna råder därutöver tvist om vilka omständigheter som får läggas till grund för bedömningen om arbetsgivaren haft rätt att skilja respektive arbetstagare från anställningen.

Utredningen i målet m.m.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På förbundets begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med K.P. och J.M. Därutöver har på förbundets begäran vittnesförhör hållits med arbetsförmedlarna E.P., B.S., A.B. och L-O.E., arbetsförmedlarna och utbildningsledarna J.A. och R.A., tidigare arbetsförmedlaren och utbildningsledaren A.A., resultatenhetschefen vid Staffanstorps kommun I.S., den fackliga förtroendemannen M.AR. samt G.K., tidigare arbetsförmedlare och chef inom Arbetsförmedlingen. På Arbetsförmedlingens begäran har vittnesförhör hållits med chefen för arbetsförmedlingskontoret i Staffanstorp M.N., arbetsförmedlarna A.N., M.P., I.G., T.K., P.M. och M.A., tidigare arbetsförmedlaren I.H., arbetspsykologen C.E., personalkonsulten L.K., upphandlaren C.A., arbetsförmedlingschefen P.B., avdelningschefen H.S., arbetsmarknadsområdeschefen S.H. samt personalspecialisterna M-L.K. och L.T.

Arbetsdomstolen prövar först vilka omständigheter som får läggas till grund för bedömningen om Arbetsförmedlingen haft rätt att skilja K.P. och J.M. från respektive anställning.

Vilka omständigheter får läggas till grund för bedömningen?

Förbundet har gjort gällande att endast de omständigheter som uttryckligen finns angivna i de skriftliga beskeden om skälen för avskedandena får läggas till grund för bedömningen i målet. Av det följer, menar förbundet, att Arbetsförmedlingen beträffande J.M. inte får åberopa påståendena om att han inte öppnat Direktservice en morgon hösten 2006 trots att han funnits

tillgänglig, att han inte påpekat att semesterplaneringen år 2006 var felaktig, att han låtit trycka upp felaktiga visitkort, att han har haft oordning på rummet, att han använt eget informationsmaterial, att han i fem fall misskött utpekade individers ärenden och att han misskött ärendehanteringens i enlighet med den skriftliga sammanställning som åberopats av Arbetsförmedlingen. Vidare har förbundet anfört att Arbetsförmedlingen, mot bakgrund av innehållet i det skriftliga beskedet om skälen för avskedandet av K.P., inte får åberopa att denne har sexuellt trakasserat medarbetare.

Arbetsförmedlingen har anfört följande. Det är riktigt att de aktuella omständigheterna inte uttryckligen finns omnämnda i avskedandebeskedet. Omständigheterna avser dock samma typ av beteende som anges i beskedet och de specifika händelser som finns angivna i beskedet ska endast ses som exemplifieringar. Arbetsförmedlingen har inte angett några nya grunder för avskedandena. Under alla omständigheter har samtliga nu åberopade händelser och omständigheter behandlats under tvisteförhandlingarna.

I 19 § tredje stycket och 9 § anställningsskyddslagen anges att arbetsgivaren är skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för avskedandet respektive uppsägningen. Uppgiften ska vara skriftlig om arbetstagaren begär det. De uppgifter som en arbetsgivare lämnar i enlighet med nämnda bestämmelser får i princip den verkan att andra omständigheter än de uppgivna inte med framgång kan åberopas vid domstol. I förarbeten och rättspraxis har det ansetts att arbetsgivaren i viss utsträckning kan åberopa även andra omständigheter än de som angivits i ett besked om de ligger i linje med vad som angivits som grund för avskedandet eller uppsägningen (se AD 2001 nr 70 och däri gjorda hänvisningar). Där emot torde arbetsgivaren i princip knappast kunna åberopa en helt annan grund än den som angivits i beskedet. Syftet med reglerna om arbetsgivarens skyldighet att ge besked om grunderna för ett avskedande respektive en uppsägning, med de verkningar som knutits till ett sådant besked, är att arbetstagaren inte ska behöva sväva i tvivelsmål om dessa om han eller hon önskar få avskedandet eller uppsägningen under rättslig prövning.

I det skriftliga beskedet till K.P. har Arbetsförmedlingen angett som skäl för avskedandet att K.P. bl.a. använt sig av ett grovt kränkande språk med sexuella anspelningar och inför kollegor uttalat sig om kvinnliga arbetssökandens företrädare samt att arbetsgivaren haft samtal med K.P. om hans sätt att uttala sig och bemöta arbetskamrater. Även om Arbetsförmedlingen inte uttryckligen angivit att han sexuellt trakasserat medarbetare finner Arbetsdomstolen att detta får anses omfattas av beskedet.

Av avskedandebeskedet beträffande J.M. framgår att Arbetsförmedlingen som grund för avskedandet angett bl.a. att J.M. varit okollegial i sitt arbetssätt, att han inte följt gjorda överenskommelser och rutiner och att han inte skött sina ärenden och arbetsuppgifter. Enligt Arbetsdomstolens mening avser de av förbundet utpekade händelserna och omständigheterna samma typ av beteende som angetts i avskedandebeskedet. Dessa ligger alltså i linje med vad som åberopats i det skriftliga beskedet.

Sammanfattningsvis finner Arbetsdomstolen att samtliga av Arbetsförmedlingen åberopade händelser och omständigheter får läggas till grund för bedömningen om det förelegat skäl för avskedande eller uppsägning.

Några rättsliga utgångspunkter

Enligt 18 § anställningsskyddslagen får avskedande ske om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Ett avskedande får som framhållits i motiven till bestämmelsen ske endast i flagranta fall. Det ska vara fråga om ett sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte rimligen ska behöva tålas i något rättsförhållande. Det kan vara fråga om misskötsamhet av allvarlig natur, t.ex. brottsligt förfarande eller upprepad misskötsamhet där arbetstagaren vägrat att rätta sig efter arbetsgivarens anvisningar trots tillsägelser och varningar. Vägran att följa arbetsgivarens anvisningar och vidta rättelse har i förarbetena ansetts utgöra saklig grund för uppsägning (prop. 1973:129 s. 124) och har i Arbetsdomstolens praxis även godtagits som grund för avskedande om det inte förelegat omständigheter av sådant slag att det funnits anledning att se mindre allvarligt på arbetstagarens vägran att följa arbetsgivarens anvisningar (se t.ex. AD 2003 nr 50). Vissa fall av grovt kränkande språkbruk och trakasserier har också bedömts utgöra skäl för avskedande (se t.ex. AD 2005 nr 124 och AD 2005 nr 60).

När det gäller bedömningen av om misskötsamhet i arbetet utgör saklig grund för uppsägning enligt 7 § anställningsskyddslagen bör enligt förarbetssuttalanden bedömningen inte så mycket inriktas på vad som har förekommit i det särskilda fallet utan mera på de slutsatser om arbetstagarens lämplighet som kan dras av det inträffade (prop. 1973:129 s. 124 f. och prop. 1981/82:71 s. 65). Detta innebär att uppsägning som regel inte kan göras enbart till följd av något enstaka fall av misskötsamhet, slarv eller olämpligt uppträdande, om inte förseelsen är så allvarlig att arbetstagaren därigenom måste anses ha visat sig klart olämplig för sitt arbete.

I förarbetena till anställningsskyddslagen framhålls det vidare som naturligt att en arbetsgivare erinrar arbetstagaren om att ett missförhållande enligt arbetsgivarens uppfattning har betydelse för anställningsförhållandets bestånd. Lagstiftarens tanke är att en uppsägning inte ska komma att framstå som överraskande eller omotiverad, och därför bör sådana tillsägelser och varningar ingå som ett led i arbetsgivarens handläggning av företeelser på arbetsplatsen som kan leda till uppsägning (se prop. 1973:129 s. 125 och 1981/82:71 s. 125). Arbetsdomstolen har i sin praxis också lagt stor vikt vid att arbetsgivaren agerar på detta sätt när frågan om saklig grund är tvistig. De närmare krav som bör ställas på ett klagorandande av det slag som här avses måste ytterst bedömas med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet, men som regel måste det emellertid erfordras att arbetstagaren erhållit åtminstone en otvetydig varning om att hans anställning är i fara (se t.ex. AD 1986 nr 160, AD 1990 nr 112 och AD 2002 nr 44). Arbetsdomstolen har därutöver, i avgörandet AD 2002 nr 58, uttalat att vilka krav som kan ställas på att en arbetsgivare före en uppsägning ska varna arbetstagaren och erinra om att denne genom sitt handlande riskerar sin anställning naturligtvis också bör vara beroende av vad arbetstagaren låtit komma sig till last. Domstolen utta-

lade vidare att det inte bör ställas särskilt stränga krav på att varna arbetstägaren om arbetstägaren på ett allvarligt sätt vid upprepade tillfällen åsidosatt sina grundläggande och självklara skyldigheter enligt anställningsavtalet och arbetsgivaren inte gett arbetstägaren anledning att anta att arbetsgivaren accepterar arbetstägarens beteende.

Händelsen den 16 februari 2007

Arbetsförmedlingen har gjort gällande att K.P. och J.M. genom sitt sätt att agera den 16 februari 2007 grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren och att skäl för avskedande därför förelegat redan på denna grund. Domstolen behandlar därför den händelsen först. K.P. ska inför J.M., M.P. och A.N., vilka alla befann sig i lunchrummet, ha uttalat sig nedsättande om chefen M.N. genom att säga: ”Sådana där djävlar som han ska man skicka tillbaka där de kommer ifrån.” Därefter ska J.M. ha fällt nedsättande uttalanden om M.N. genom att säga: ”Han ljuger som fan! Han ljuger för att rädda sitt eget skinn, det har jag bevis på ” och till sist: ”Han är det största djävla svin jag någonsin stött på.”

K.P. har berättat att han mådde mycket dåligt vid den aktuella tiden och att han inte minns vad han uttalade i lunchrummet. Genom förhören med M.P. och A.N. är det enligt Arbetsdomstolens mening utrett att K.P. uttalat sig på sätt som påstås.

M.P. och A.N. har i förhören med dem även bekräftat att J.M. fällde de uttalanden som Arbetsförmedlingen påstått. J.M. har berättat att det är riktigt att han sade att chefen ”betett sig svinaktigt” mot honom och att han sade att han ”kunde bevisa” detta. Arbetsdomstolen finner att det inte av utredningen går att fastställa exakt hur orden föll men finner utrett att J.M. fällt uttalanden med den innebörd som Arbetsförmedlingen påstått.

M.P. och A.N. har båda berättat att de reagerade mycket starkt på det inträffade och att de blev upprörda över vad som sades och på det sätt det sades. De har samstämmigt uppgett att de upplevde uttalandena som obehagliga och hotfulla.

Både K.P. och J.M. har beskrivit att de mådde dåligt vid den aktuella tiden bl.a. mot bakgrund av den dåliga arbetsmiljösituation som rådde på arbetsplatsen, vilken M.N. genom sitt sätt att leda verksamheten själv bidragit till.

Enligt Arbetsdomstolens mening bör uttalandena inte bedömas lösryckta ur sitt sammanhang utan mot bakgrund av omständigheterna i övrigt i målet. Arbetsdomstolen övergår därför till bedömningen av Arbetsförmedlingens övriga påståenden och vad parterna anfört. Som Arbetsdomstolen uttalat i tidigare avgöranden är det viktigt att varje arbetstägare bedöms för sig.

Arbetsförmedlingskontoret i Staffanstorp

Innan domstolen behandlar de händelser och omständigheter som åberopats till stöd för avskedandena lämnas en kort redogörelse över vad som anförts och omvittnats om arbetsmiljösituationen på arbetsförmedlingskontoret i Staffanstorp.

Parterna är överens om att arbetsförmedlingskontoret i Staffanstorp under en längre tid haft problem med den psykosociala arbetsmiljön. De är överens om att arbetsmiljöproblemen fortsatt även i tiden efter att M.N. tillträdde som chef den 1 juli 2003 och att detta bl.a. framgår av de arbetsplatsundersökningar som gjordes åren 2004 och 2006. Arbetsförmedlingen har gjort gällande att M.N. vidtog en rad åtgärder för att förbättra situationen men att K.P:s och J.M:s ageranden på arbetsplatsen lett till en ohållbar arbetsmiljö för kollegorna. Förbundet har häremot invänt att problemen haft sin grund i bristande resurser, organisation och ledarskap under lång tid, att M.N. inte tagit sitt arbetsmiljöansvar och att hans sätt att leda verksamheten varit en starkt bidragande orsak till bristerna i arbetsklimatet och de motsättningar som uppstått mellan personalen inbördes och i relation till chefen.

Flera av de vittnen som hörts har bekräftat att arbetssituationen och relationerna på kontoret varit ansträngda och att kontoret hade svårt att nå de uppsatta målen. A.N., M.P. och I.G., som arbetar på kontoret i Staffanstorp, har t.ex. berättat att M.N:s ledarskap och arbetssätt inledningsvis diskuterades och ifrågasattes men att situationen så småningom förändrades och att arbetsklimatet på arbetsplatsen numera är bra. E.P., som arbetar på kontoret i Staffanstorp och B.S., som fr.o.m. maj 2008 är tjänstledig därifrån har bekräftat bilden av en arbetsplats med stora motsättningar och med en chef som var och är ifrågasatt. I.S., Staffanstorps kommun, har berättat att kommunens samarbete med M.N., som chef för arbetsförmedlingskontoret i Staffanstorp, inledningsvis fungerade bra men att relationerna försämrades.

K.P.

De omständigheter som Arbetsförmedlingen åberopat som skäl för avskedandet av K.P. kan delas in i tre olika punkter. Till den första punkten kan hänföras det som Arbetsförmedlingen gjort gällande om K.P:s förhållningssätt och jargong på arbetsförmedlingskontoret och som utbildare. Till denna punkt hänför då domstolen Arbetsförmedlingens påståenden om K.P:s inställning till och uttalanden om M.N., inklusive händelsen den 16 februari 2007, och påståendena om kränkande uttalanden om/till kollegor och arbetssökande. Punkt två avser påståendet om tystnadspliktsbrott och punkt tre att K.P. ska ha misskött ärendehantering genom felaktiga avaktualiseringar.

Arbetsdomstolen behandlar de två sistnämnda punkterna först och därefter påståendena om K.P:s förhållningssätt och jargong.

1. Påståendet om tystnadspliktsbrott

Arbetsförmedlingen har hävdad att K.P. återkommande brutit mot tystnadsplikten. M.P. har berättat följande. K.P. var alltid tillgänglig på telefon och tog emot samtal från arbetssökande trots att han hade besök av en annan sökande på rummet. Vid ett sådant tillfälle såg hon att K.P. hade dataskärmen vänd så att det enligt hennes uppfattning var möjligt för den besökande att läsa på skärmen. Detta kan ha hänt mer än en gång.

K.P. har i förhöret med honom bekräftat att han ofta var tillgänglig på telefon även när han hade besökande på rummet men invänt att han då aldrig avslöjade någon sekretessbelagd information. Han har uppgett att han aldrig för den besökande avslöjade vem han talade med i telefonen, att han inte tog upp den andra arbetssökandes faktakort på dataskärmen och att det inte ens var möjligt för en besökande att uppfatta texten på skärmen.

Arbetsdomstolens bedömning av utredningen i denna del är att det inte är utrett att K.P. skulle ha brutit mot den tystnadsplikt som en arbetsförmedlare har att iakta.

2. Påståendet om felaktiga avaktualiseringar

Arbetsförmedlingen har gjort gällande att K.P. i stor omfattning avaktualiserat ärenden, dvs. arbetssökande, på ett felaktigt sätt. Arbetsförmedlingen har till stöd för detta påstående åberopat en skriftlig redovisning av en genomgång som gjorts av K.P:s ärenden efter det att han lämnat arbetsplatsen. Arbetsförmedlingen har hävdad att hans ärendehantering i detta avseende avvikit från övriga handläggares på ett flagrant sätt.

Förbundet har anfört bl.a. följande. Arbetsförmedlingsverksamheten i landet har granskats vid ett flertal tillfällen. Dessa granskningar visar att det har funnits och fortfarande finns brister i arbetsförmedlarnas handläggning. Bristerna är omfattande och avser skilda delar av arbetsförmedlarnas arbetsuppgifter. Problemen är således strukturella. K.P. kan inte lastas för bristande hantering i ärendesystemet. Det är inte visat att hans hantering avviker på ett flagrant sätt från andra handläggares sätt att hantera ärenden. Det bör också noteras att även om den formella hanteringen av en avaktualisering varit felaktig innebär det inte att själva åtgärden att avaktualisera sökanden varit felaktig.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Det synes ostridigt att K.P. har avaktualiserat arbetssökande på ett sätt som inte varit i överensstämmelse med de handlägningsrutiner eller föreskrifter för handläggningen som gällt. K.P. har vidgått att han t.ex. inte i alla situationer haft kontakt med eller försökt nå den arbetssökande före en avaktualisering. Han har berättat bl.a. följande. Många av de avaktualiseringar som han gjort, utan fullständigt underlag, har troligen varit korrekta beslut i sig. Han arbetade med ungdomar som arbetssökande. De brukar vara svåra att komma i kontakt med och glömmar ofta att kontakta sin arbetsförmedlare när de får ett arbete eller börjar någon utbildning och alltså inte längre är arbetssökande. Han har vidare berättat att eftersom den

sökande alltid får ett meddelande om att han eller hon avaktualiserats, kan en felaktig avaktualisering enkelt rättas till om den sökande hör av sig. Enligt K.P. kan det också ha varit så att han angivit felaktig avaktualiseringskod. Han har uppgett att detta kan ha skett av misstag men också av den anledningen att ledningen uttalat att det är bättre för statistiken om koden för att sökanden fått ett arbete anges i stället för koden att orsaken är okänd.

Förbundet har åberopat ett antal arbetsförmedlare som bl.a. hörts om hur vanligt det är inom verksamheten att avaktualiseringar sker på det sätt som beskrivits. De har alla uppgett att det enligt deras uppfattning inte är ovanligt att handläggningen hos många arbetsförmedlare ser ut på liknande sätt som den som redovisats beträffande K.P. De har anfört att arbetssituationen är sådan att man inte har tid att till fullo följa formalia i regelverket utan att man som handläggare ofta hamnar i en situation där man tvingas att prioritera mellan formalia och aktivt arbete med de arbetssökande.

Arbetsdomstolens bedömning är att det är visat att K.P. inte hanterat beslut om avaktualiseringar på ett formellt korrekt sätt men att det inte av utredningen går att dra slutsatsen att K.P:s hantering avvikit på något flagrant sätt eller att den avvikit i större omfattning jämfört med andra handläggares hantering. Vid denna typ av misskötsamhet bör arbetstagaren normalt ges möjlighet att rätta sitt beteende. Någon sådan möjlighet att ändra sitt beteende har K.P. inte fått. Arbetsförmedlingen fick vetskap om K.P:s bristande formella hantering först efter det att han lämnat arbetsplatsen. Arbetsdomstolen finner, mot bakgrund av ovan angivna omständigheter, att hans bristande ärendehantering inte varit av sådant slag att den ens tillsammans med andra omständigheter motiverar ett avskedande eller en uppsägning.

3. Påståendena om K.P:s förhållningssätt och jargong

Vad som således återstår att bedöma är om det förelegat skäl för avskedande eller saklig grund för uppsägning av K.P. på den grunden att han i arbetet skulle ha, för att sammanfatta påståendena, återkommande fällt nedsättande eller kränkande uttalanden om sin chef, kollegor och arbetsökande.

Arbetsförmedlingen har gjort gällande att uttalanden av detta slag ska ha förekommit dels på arbetsförmedlingskontoret i Staffanstorp, dels i hans återkommande uppdrag som kursledare. Arbetsdomstolen väljer att först behandla påståendena om nedsättande eller kränkande uttalanden som kursledare för att därefter behandla påståendena om vad som ska ha förevarit på arbetsförmedlingskontoret.

Förhållningssätt och jargong som kursledare

Arbetsförmedlingen har gjort gällande att K.P. som kursledare vid utbildningar för nyanställda inom verket under hösten 2006 använt sig av en grov jargong med bl.a. sexistiska och rasistiska skämt och uttalanden om romer och invandrare samt att han även kritiserat kollegor och sin chef. Han ska även vid ett kurstillfälle år 2002 ha använt sig av en grov jargong med bl.a. sexistiska skämt.

K.P. har hört om detta förnekat att han agerat på det sätt som påstås och berättat bl.a. följande. Han skämtar mycket och är ofta provocerande i sin roll som utbildare i syfte att få igång en diskussion och få deltagarna att diskutera svåra etiska frågor. Det är möjligt att han genom sitt sätt att provocera fram en diskussion kan ha blivit missförstådd.

I denna del har, på Arbetsförmedlingens begäran, tre kursdeltagare hörts. Den ena personen är P.M. som var nyanställd vid kontoret i Staffanstorp år 2006 och som under hösten det året deltog i en utbildning där K.P. var kursledare. Den andra är C.A. som också under hösten 2006 deltog i samma kurs som P.M. Hon arbetar som upphandlare på upphandlingsavdelningen i Malmö. Därutöver har P.B. hörts. Han är sedan år 2006 arbetsförmedlingschef i Eslöv och deltog i en kurs år 2002. På förbundets begäran har flera vittnen hörts. E.P., från kontoret i Staffanstorp och A.B., från arbetsförmedlingen i Trelleborg, har berättat att de deltagit i kurser med K.P. som kursledare. Därutöver har tre kollegor som arbetat tillsammans med K.P. som kursledare hörts; R.A., som bl.a. arbetade tillsammans med K.P. vid basutbildningen hösten 2006, A.A. som arbetat som utbildare under många år och som arbetat tillsammans med K.P. som kursledare vid flera hundra utbildningstillfällen, samt J.A., som deltog som kursdeltagare i en utbildning år 2002 där K.P. var kursledare och som därefter själv arbetat som internt utbildare tillsammans med K.P.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Domstolen finner inte anledning att ifrågasätta att tre av de hörda kursdeltagarna uppfattat K.P. som raljant och att han enligt deras uppfattning vid de aktuella kurstillfällena talat om kvinnor och även invandrare, på ett sätt som de uppfattat som nedvärderande och negativt. De övriga vittnena har givit en annan bild av K.P. med det gemensamma draget att han varit en mycket omtyckt och duktig kursledare som gärna provocerade fram diskussioner om svåra frågor, vilket möjligen kan ha lett till missförstånd vid några tillfällen. H.S., som var K.P:s chef åren 1999–2003 har därutöver berättat om samtal som hon hållit med K.P. åren 2002 och 2003. Det hon berättat bekräftar bilden av K.P. som en raljant person. Hon har dock inte kunnat bekräfta att detta tagit sig uttryck i främlingsfientliga eller sexistiska uttalanden men däremot i form av andra raljanta uttalanden. Arbetsförmedlingen har inte påstått att någon kritik därefter framförts från arbetsledningens sida mot honom som kursledare. De är ostridigt att arbetsgivaren under många år fortsatt att anlita honom som kursledare.

Arbetsdomstolens finner utrett att tre kursdeltagare vid två tillfällen, åren 2002 och 2006, ansett att K.P. som kursledare haft en raljant ton med anspelningar på kvinnor och personer med invandrabakgrund, att K.P. kunde vara provocerande i syfte att få igång en diskussion, att ingen kritik framförts mot honom från arbetsledningens sida med anledning av att han skulle ha uttryckt sig på sätt som påstås i målet samt att det övervägande omdömet om honom är att han varit en duktig och omtyckt kursledare. Domstolens bedömning är därmed att utredningen inte ger stöd för att K.P. som kursledare skulle ha agerat på något sätt som utgjort skäl för avskedande eller uppsägning.

Allmänt om förhållningssätt och jargong på arbetsförmedlingskontoret

Förutom händelsen den 16 februari 2007 har Arbetsförmedlingen hävdatt att K.P. återkommande inför kollegorna på förmedlingskontoret i Staffanstorp uttryckt en negativ inställning till M.N., ofta med anspelning på dennes etniska bakgrund. Därutöver har Arbetsförmedlingen gjort gällande att K.P. återkommande fällt kränkande uttalanden om och till arbetssökande med invandrabakgrund eller annan etnisk bakgrund, återkommande fällt kränkande uttalanden med sexuell anspelning om och till kvinnor samt även i övrigt uttalat sig kränkande om arbetssökande. Enligt Arbetsförmedlingen har K.P:s sätt att uttala sig på arbetsplatsen skapat en ohållbar arbetsmiljö för kollegorna som fått till följd att verksamheten allvarligt störts. Som Arbetsdomstolen uppfattar Arbetsförmedlingens talan görs det inte gällande att de påstådda enskilda uttalandena i sig, förutom uttalandet i februari 2007, utgör grund för att skilja K.P. från anställningen utan att grund för avskedande eller uppsägning föreligger på grund av ett återkommande oacceptabelt beteende, som de enskilda uttalandena endast utgör exempel på.

Påståendet om kränkande uttalanden om arbetssökande i allmänhet

När det gäller påståendet om att K.P. uttalat sig kränkande och negativt om arbetssökande i allmänhet, dvs. inte specifikt om kvinnliga arbetssökandes utseende eller om sökande med invandrabakgrund eller annan etnisk bakgrund, består utredningen av förhör med M.P. och K.P. M.P. har i denna del, utan närmare precisering, berättat att K.P. fällt uttalanden om arbetssökande av följande slag: ”Den är ju dum i huvudet” och ”hon har väl bara ett intresse och det är att skaffa barn”. K.P. har förnekat att han givit uttryck för någon allmänt negativ inställning till arbetssökande genom sitt sätt att tala om dem. Han har berättat att det är vanligt att kollegorna talar med varandra om t.ex. problem eller avvägningar i enskilda sökandes ärenden.

Arbetsdomstolens bedömning är att det inte genom utredningen är visat att K.P. regelmässigt uttalat sig på något sätt om arbetssökande överlag som är att beakta vid prövningen av om det förelegat skäl att skilja honom från anställningen.

Påståendena om negativ inställning till och kränkande uttalanden om M.N. samt om och till arbetssökande med invandrabakgrund eller annan etnisk bakgrund

Arbetsförmedlingen har gjort gällande att K.P. haft en negativ inställning till M.N. och återkommande fällt nedsättande eller kränkande uttalanden om honom samt om arbetssökande med invandrabakgrund eller annan etnisk bakgrund.

K.P. har berättat att M.N. och dennes ledarstil var ett ofta förekommande samtalsämne på arbetsplatsen. Han har uppgett att många av kollegorna framförde negativa synpunkter om M.N. som chef och att även M.N:s etniska bakgrund diskuterades samt att han själv deltog i dessa diskussioner och då framförde invändningar mot M.N:s sätt att leda verksamheten. Att K.P. således kom att inta en negativ inställning till sin chef är i det närmaste ostridigt. K.P. har dock förnekat att han skulle ha uttalat sig om M.N. och dennes etniska bakgrund på något kränkande sätt. När det gäller påståendena om negativa uttalanden om arbetssökande med invandrabakgrund eller annan etnisk bakgrund har han förnekat att han fällt sådana uttalanden.

Flera vittnen har hörts i dessa delar.

A.N. har berättat bl.a. följande. K.P. blev med tiden allt mer negativt inställd till M.N., särskilt i tiden efter verksamhetsplaneringen i början av år 2006. Han fällde uttalanden som att ”sådana som han vet inte hur man är som chef” och ”ni kvinnor är inte lika mycket värda för honom”. Vid ett tillfälle någon gång i januari eller februari 2007 frågade han henne om hon ville ställa upp och få bort M.N. som chef. Hon har därutöver uppgett att enligt hennes uppfattning hade K.P. en negativ attityd till personer med invandrabakgrund eller annan etnisk bakgrund och berättat att han då och då fällde kommentarer med den innebörden. Hon har inte kunnat lämna mer precisa uppgifter om dessa kommentarer förutom såvitt avser en händelse där K.P.

enligt henne uttalat sig negativt om kvinnliga romska arbetssökande genom att säga något om att de ”plockade på sig i sina kjolar”.

I.G. har berättat att hon uppfattade att K.P. inte tyckte om M.N. och att han fällt uttalanden om denne i stil med: ”Sådana som han med den bakgrunden...” Därutöver har hon berättat att K.P. vid ett tillfälle frågade henne: ”Ska vi inte försöka få bort honom?” Hon har även uppgett att hon hört att K.P. fällt negativa uttalanden om romska kvinnliga sökande och att hon minns ett uttalande i stil med: ”De är så vackra – det glimmar i munnen.”

Även M.P. har berättat att hon uppfattade att K.P. var kritisk mot M.N., dennes etniska bakgrund och kvinnosyn samt att hon en gång hört K.P. uttala att enligt M.N. ”så står kvinnor lägre”.

Enligt P.M. har K.P. uttalat sig om M.N. i ordalag som ”sådana som han kan ta sitt pick och pack och flytta hem”. Hon har därutöver berättat om en händelse i december 2006 enligt följande. Hon var nyanställd och gick under utbildning och var av den anledningen med K.P. när denne tog emot en manlig romsk arbetssökande. K.P. efterhörde om denne hade körkort och fällde därefter en kommentar om att ”det har ju alla av din sort”. Hon har även berättat att K.P. fällt uttalanden om arbetssökande med invandrarbakgrund och då t.ex. sagt att de inte vill jobba och att de är svårare att motivera samt beskrivit att hennes reaktion var att hon inte ville arbeta tillsammans med en människa som har den inställning som K.P. visade.

Andra kollegor på arbetsplatsen, B.S. och E.P., har berättat att de inte hört K.P. uttala sig negativt om arbetssökande med invandrarbakgrund eller annan etnisk bakgrund. Enligt E.P. har romerna som arbetssökande diskuterats på arbetsplatsen eftersom det sedan lång tid tillbaka funnits många romer bosatta i kommunen.

Två av de påstådda uttalandena är mer preciserade, nämligen frågorna som påståtts ha ställts till A.N. respektive I.G. om att få bort M.N. samt påståendet om uttalandet inför en romsk arbetssökande angående förekomsten av körkort.

K.P. har förnekat att han ställt de påstådda frågorna till A.N. respektive I.G. och dessutom ifrågasatt varför någon skulle ställa en sådan fråga till just A.N. vid den aktuella tidpunkten eftersom hon då hade en mycket god relation till M.N. Även om det enligt Arbetsdomstolens mening inte finns anledning att ifrågasätta vittnenas uppgifter om att de uppfattade att K.P. hade en negativ inställning till M.N., vilket K.P. i och för sig också bekräftat, finner Arbetsdomstolen inte deras utsagor på just den här punkten mer trovärdiga än K.P:s. Arbetsdomstolen finner alltså inte utrett att han i den delen uttalat sig på sätt som påståtts.

När det gäller mötet med den manliga romska arbetssökanden har K.P. bekräftat att han efterhörde om denne hade körkort men förnekat att han skulle ha fällt någon kommentar med den innebörd som påståtts. Arbets-

domstolen finner inte genom utredningen utrett vad som sades till arbetssökanden eller hur det sades men finner inte anledning att ifrågasätta att han fällde någon kommentar som P.M. uppfattade som negativ och med anspelning på sökandens etniska ursprung.

K.P. har i övrigt inte närmare kunnat bemöta påståendena om hur han ska ha uttryckt sig då det inte specificerats när de fällts, hur de uttalats eller i vilka sammanhang.

Det har enligt Arbetsdomstolens mening mot bakgrund av de oprecisa påståendena och mot bakgrund av de motsättningar som rått på arbetsplatsen varit svårt att värdera vittnesuppgifterna. Arbetsdomstolen anser emellertid att det inte är nödvändigt att här ta ställning till om K.P. vid några tillfällen uttryckt sig på just det sätt som vittnena påstått. Som Arbetsdomstolen redan redovisat uppfattar domstolen Arbetsförmedlingens talan så att uttalandena är exempel på uttryckssätt av vilka slutsatsen, tillsammans med vittnenas övriga utsagor, ska dras att denna typ av uttalanden förekommit ofta. Arbetsförmedlingen har som också redan nämnts gjort gällande att K.P:s sätt att uttala sig inför kollegorna skapat en ohållbar arbetsmiljö som fått till följd att verksamheten allvarligt störts.

Innebörden av flera av vittnesmålen är att K.P. ofta och under lång tid dels givit uttryck för en negativ inställning till M.N. och dennes etniska bakgrund, dels har uttalat sig negativt och kränkande om arbetssökande med invandrarbakgrund eller annan etnisk bakgrund i allmänhet och i enskilda fall. Om det är så att en person mycket ofta uttalar sig på ett visst sätt kan det vara förklarligt att personer i omgivningen inte minns när, var och hur sådana uttalanden fällts. Å andra sidan framstår det som märkligt, mot bakgrund av påståendet om att K.P:s påstådda uttalanden skett på sådant sätt och så ofta att det påverkat arbetsmiljön, att dessa inte skulle ha uppfattats av alla på arbetsplatsen och inte heller kommit till M.N:s kännedom eller att inte någon arbetstagare för M.N. åtminstone skulle ha nämnt det ohållbara i situationen eller på något sätt givit uttryck för detta direkt till K.P. Arbetsförmedlingen har inte ens påstått att så skulle ha varit fallet. Av förhöret med M.N. har inte framgått att han haft sådan kunskap eller att han talat med K.P. om att denne skulle ha fällt uttalanden om arbetssökande med invandrarbakgrund eller annan etnisk bakgrund eller att han själv skulle ha hört honom uttrycka sig om dessa arbetssökande på påstått sätt.

Arbetsdomstolens samlade bedömning i denna del är mot bakgrund av ovan angivna omständigheter att det inte kan anses visat att K.P. inför kollegorna återkommande fällt kränkande uttalanden om M.N. med anspelning på dennes etniska bakgrund eller att han återkommande fällt nedsättande eller kränkande uttalanden om arbetssökande med invandrarbakgrund eller annan etnisk bakgrund.

Påståendena om sexuella trakasserier och uttalanden med sexuell anspelning om arbetssökande

Arbetsförmedlingen har gjort gällande att K.P., i tiden före år 2006, sexuellt trakasserat två medarbetare; L.K. och C.N. I målet är ostridigt att K.P. i L.K:s närvaro fällt en kommentar i lunchrummet om att hon hade en "snygg häck" och att M.N. vid tillfället påtalade det olämpliga i uttalandet. När det gäller den av Arbetsförmedlingen påstådda händelsen med medarbetaren C.N., finns i och för sig inte anledning att ifrågasätta M.N:s uppgift om att K.P. vid ett tillfälle i lunchrummet fällde kommentarer till henne med sexuell anspelning och att han även då påtalade det olämpliga i beteendet. Arbetsförmedlingen har därutöver anfört att det vid uppföljningen av 2006 års arbetsplatsundersökning framkom att flera av medarbetarna ansåg att K.P. gjort sig skyldig till sexuella trakasserier. Denna uppgift har bekräftats av flera av vittnena. M.N. har berättat att han talat med K.P. om att medarbetare ansåg att denne utsatt personer för sexuella trakasserier. Arbetsförmedlingen har inte påstått att K.P. efter det att M.N. i april 2006 hade samtal med honom om detta, ska ha på något sätt uttalat sig om kollegor på ett sexistiskt sätt, förutom vid ett tillfälle inför M.P. Arbetsdomstolen har således inte uppfattat att Arbetsförmedlingen hävdar att K.P. trots erinran i april 2006 skulle ha fortsatt att sexuellt trakassera medarbetare på kontoret genom uttalanden om dem. Som Arbetsdomstolen uppfattat talan i den här delen åberopas dock att K.P. sexuellt trakasserat två medarbetare och medarbetarnas påståenden om sexuella trakasserier till stöd för att K.P. använder sig av ett kränkande språkbruk med sexuella anspelningar.

När det gäller det ovan nämnda påståendet om ett uttalande inför M.P. har hon berättat att hon hört K.P. säga något i stil med "De här djävla fittorna kan man ju inte jobba med". K.P. har berättat att han var arg och upprörd efter det samtal som M.N. haft med honom om sexuella trakasserier och att han kände sig orättvist behandlad samt att han då sa något i vredesmod men att han inte använde ett så grovt språkbruk som påstås. Arbetsdomstolen finner inte anledning att på denna punkt ifrågasätta M.P:s uppgifter och finner därför utrett att K.P. uttalat sig på sätt som påstås.

Arbetsförmedlingen har slutligen gjort gällande att K.P. även använt sig av en allmänt sexistisk jargong i sitt sätt att på arbetsplatsen tala om kvinnliga arbetssökande. Enligt Arbetsförmedlingen har han ofta kommenterat kvinnliga arbetssökandes utseende och kroppar. K.P. har förnekat att han fällt kommentarer om kvinnliga sökanden som på något sätt är att uppfatta som kränkande.

M.P., A.N. samt I.G., P.M. och T.K. har bekräftat Arbetsförmedlingens påstående om att K.P. kommenterat kvinnliga arbetssökande och då fällt uttalanden i stil med: "Är hon snygg?".... "Ditt besök är här. Det är en blond tjej med mycket under tröjan".... "Vad har du gjort för att förtjäna så fint besök?".... "Såg du den fina tjejen med tutterna".... "Nu är den långbenta högbystade blondinen här." Arbetsdomstolen finner inte anledning att ifrågasätta att dessa vittnen hört K.P. fälla uttalanden av det slag de berättat om. Uppgifterna vinner också stöd i den tjänsteanteckning som M.N. fört över det samtal som han hållit med K.P. i april 2006 om sexuella

trakasserier. Vittnena har dock inte närmare kunnat precisera när eller hur ofta eller i vilken omfattning sådana uttalanden fällts.

Arbetsdomstolen återkommer i den sammanfattande bedömningen till hur K.P. agerande ska bedömas.

Korrigerande samtal

Det är ostridigt att M.N. hade ett samtal med K.P. i april 2006 med anledning av vad som framkommit om påståenden om sexuella trakasserier från K.P:s sida. M.N. har berättat att han då klargjorde att sådant beteende inte var acceptabelt. Av dokumentationen över samtalet framgår inledningsvis under rubriken bakgrund att det vid samtal med personalen framkommit att flera känt sig kränkta på grund av K.P:s uttalanden om deras sexliv och kroppsdelar samt mindre diskreta kommentarer om kvinnliga sökande.

K.P. har berättat att M.N. på sedvanligt sätt hållit löne- och utvecklingssamtal med honom. Enligt K.P. har han vid dessa inte fått någon kritik utan M.N. har uttryckt att denne varit nöjd med honom.

M.N. har uppgett följande. Efter samtalet i april 2006 hade han kontinuerliga samtal med K.P., kanske en gång per månad. Syftet var att följa upp det tidigare angivna samtalet. Samtalen var av mer informell natur och han har inte gjort några tjänsteanteckningar om dem.

Av M.N:s uppgifter framgår inte att de uppgivna samtalen skulle ha hållits på förekommen anledning, dvs. på grund av att M.N. fått kännedom om att K.P. trots de samtal de haft skulle ha fortsatt med något trakasserande eller mot kvinnor nedsättande beteende. Enligt K.P. har några uppföljande samtal överhuvudtaget inte hållits. I denna fråga står alltså ord mot ord. Det framstår som märkligt att inte något av dessa samtal dokumenterats, särskilt mot bakgrund av att samtalet i april dokumenterades. Arbetsdomstolen finner det i målet inte utrett att M.N. haft ytterligare samtal med K.P. i frågan efter april 2006.

Har det förelegat skäl för avskedande eller saklig grund för uppsägning?

Arbetsdomstolen har hitintills gjort följande ställningstaganden.

Domstolen har inte funnit utrett att K.P. gjort sig skyldig till tystnadspliktsbrott och inte heller funnit utrett att K.P. som kursledare skulle ha agerat på något sätt som utgjort skäl för avskedande eller uppsägning. Domstolen har vidare funnit att de brister som förekommit avseende handläggningen av avaktualiseringar inte varit av sådant slag att de utgör skäl för avskedande eller uppsägning.

När det gäller K.P:s påstådda förhållningssätt och jargong på arbetsplatsen har Arbetsdomstolen inte funnit utrett att K.P. uttalat sig negativt om arbetssökande i allmänhet eller att utredningen givit stöd för att han inför kollegorna återkommande fällt kränkande uttalanden om chefen med

anspelning på dennes etniska bakgrund eller om arbetssökande med invandrarbakgrund eller annan etnisk bakgrund. Däremot har Arbetsdomstolen funnit utrett att K.P. fällt det påstådda uttalandet i februari 2007, att han i december 2006 fällt ett uttalande till en romsk arbetstagare som av en av medarbetarna uppfattats som nedlåtande mot romer, att han i tiden före år 2006 fällt uttalanden med sexuell anspelning till två medarbetare, att han våren 2006 fällt en kommentar som kan betecknas som sexistisk inför M.P. och att utredningen även ger vid handen att han inför kollegorna vid ett flertal tillfällen, dock oklart när, kommenterat kvinnliga arbetssökandes kroppar och utseende. Om K.P. därutöver vid några enstaka tillfällen inför kollegorna uttalat sig negativt om chefen och om arbetssökande med invandrarbakgrund eller annan etnisk bakgrund som vittnena påstått har domstolen inte tagit ställning till.

Det Arbetsdomstolen således har att ta ställning till är om K.P:s sätt att uttala sig utgjort skäl att skilja honom från anställningen. Förbundet har anfört att Arbetsdomstolen vid bedömningen ska ta i beaktande den arbetsmiljösituation som rått och M.N:s bristande ledarskap. Enligt Arbetsdomstolens mening kan detta synsätt vara relevant i fråga om K.P:s inställning till M.N. och uttalandet om denne i februari 2007. När det gäller övriga uttalanden, i huvudsak om arbetssökande, är dessa, enligt Arbetsdomstolens mening, dock inte av sådant slag att de kan ursäktas med hänvisning till arbetsbördan, arbetsklimatet eller ett dåligt chefskap.

K.P. har berättat följande om bakgrunden till händelsen den 16 februari 2007. Med åren blev hans relation till M.N. sämre. Samarbetet på kontoret fungerade inte. Arbetsbelastningen var stor. M.N. var missnöjd med verksamhetens resultat och kontoret jämfördes regelmässigt med kontoret i Arlööv, som denne ständigt berömde. De ständiga jämförelserna och det sätt M.N. uttryckte sig på kändes kränkande för personalen i Staffanstorpskontoret. Vid verksamhetsplaneringen i januari 2007, som ägde rum tillsammans med Arlövkontoret, fick personalen på Staffanstorpskontoret på ett kränkande sätt ta emot en utskällning av M.N. K.P. tog mycket illa vid sig. Han arbetade därefter intensivt med att ta fram ett förslag till att organisera kontoret så att det skulle kunna frigöras resurser till fler företagskontakter. Han kände inte att han fick stöd för det arbete han lade ned. Han var "helt slutkörd" och mådde dåligt, psykiskt och fysiskt. Han hade högt blodtryck och kände sig trött och uppgiven. Han hade funderingar på att söka sig bort från Staffanstorpskontoret. När mejlet med statistiken kom på fredagen den 16 februari 2007 brast det för honom. Han blev upprörd och arg. Han såg framför sig ännu ett möte på tisdagen med kränkande uttalanden och jämförelser med Arlövkontoret. Som redan nämnts minns han inte vad han sade.

Arbetsdomstolen finner inte anledning att betvivla K.P:s uppgifter om att han kände sig pressad vid den aktuella tidpunkten i februari 2007 och att hans uttalande om chefen föll i affekt. Enstaka aggressiva och nedsättande uttalanden inför kollegor eller medarbetare emellan om chefen eller arbetsledningen är ingen ovanlig förekomst i arbetslivet. Det som är anmärkningsvärt med K.P:s uttalande är anspelningen på M.N:s etniska ursprung.

Av vittnesmålen med A.N. och M.P. framgår tydligt att dessa blev mycket upprörda över uttalandet. Frågan är om uttalandet var ett enstaka förfluet uttalande eller om det står för ett återkommande förhållningssätt och språkbruk som är oacceptabelt i relationerna på en arbetsplats.

Arbetsdomstolen har redan gjort bedömningen att det inte kan anses visat att K.P. återkommande uttalat sig om chefen på detta sätt. Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning är att K.P:s agerande i februari 2007 inte varit av så allvarligt slag att det i sig utgjort skäl för avskedande.

Inte heller det Arbetsdomstolen i övrigt funnit utrett om K.P:s agerande, inte ens tillsammans med uttalandet i februari 2007, anser domstolen utgör laglig grund för avskedande. Även om K.P. fällt ytterligare några enstaka uttalanden om chefen och om arbetssökande med invandrarbakgrund eller annan etnisk bakgrund som vittnena gett exempel på förändrar inte det bedömningen i avskedandefrågan.

Frågan är då om det förelegat saklig grund för uppsägning. Bedömningen av denna fråga ska som redan redovisats göras med delvis andra utgångspunkter än dem som gäller för avskedandefrågan. Prövningen ska i högre grad inriktas på de slutsatser om arbetstagarens fortsatta lämplighet för anställningen som kan dras av det som förekommit. Uppsägning är det yttersta alternativet när andra möjligheter att råda bot på uppkomna svårigheter inte finns tillgängliga. I det ligger att arbetstagaren normalt vid denna typ av beteende ska göras uppmärksam på det oacceptabla i agerandet och upplysas om att anställningen kan vara i fara om ingen förändring kommer till stånd.

När det gäller K.P:s förhållningssätt till M.N. som utmynnat i uttalandet om honom i februari 2007 har Arbetsförmedlingen valt att bl.a. på den grunden skilja honom från anställningen. Några åtgärder för att reda ut konflikten har däremot inte vidtagits. Arbetsgivaren har inte heller t.ex. haft samtal med K.P. med anledning av kollegornas exempel på påståenden om uttalanden om arbetssökande med invandrarbakgrund eller annan etnisk bakgrund.

Utredningen i målet ger en bild av K.P. som en person som är lättsam, glad och skämtsam men som av många uppfattas som raljant i sitt sätt att uttrycka sig. Domstolen har funnit utrett att K.P., inför kollegorna på kontoret, återkommande talat om kvinnliga sökande och fällt kommentarer om deras utseende och kroppar. Kollegorna på arbetsplatsen har reagerat mot sättet att uttrycka sig. Det förhållningssätt som K.P. här visat i relation till de arbetssökande är inte acceptabelt. En arbetsgivare bör reagera på ett sådant förhållningssätt och göra klart för arbetstagaren det oacceptabla i agerandet.

Av utredningen framgår att M.N. i april 2006 haft samtal med K.P. med anledning av de påståenden som framkommit om att flera av medarbetarna ansåg att det förekommit sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Arbetsförmedlingen har inte påstått att K.P. därefter skulle ha trakasserat någon medarbetare genom att fälla uttalanden av sexuell natur om någon medarbetare. Av utredningen i målet går inte att fastställa när uttalandena om de kvinnliga sökandena skett och det är inte visat att M.N. hållit ytterligare samtal med K.P. efter april 2006 på grund av att denne skulle ha fortsatt med

sitt beteende. Arbetsförmedlingen har inte ens påstått att K.P. fått någon tydlig signal om att hans anställning var i fara om att inte ändrade sitt beteende. Arbetsdomstolen kan konstatera att det rått klara motsättningar på arbetsplatsen och att det med anledning av de uppgifter Arbetsförmedlingen fick i sin internutredning funnits skäl för arbetsgivaren att vidta åtgärder. Inget i utredningen i målet talar emellertid mot att K.P. inte skulle ta åt sig av kritik och ändra sitt förhållningssätt eller att, om nödvändigt, en omplacering inte skulle ha kunnat lösa den uppkomna situationen. Arbetsdomstolens samlade bedömning är därmed att det inte ens förelegat saklig grund för uppsägning av K.P.

Förbundets talan om att avskedandet av K.P. ska förklaras ogiltigt ska bifallas. Arbetsgivaren är därmed också skadeståndsskyldig. Domstolen återkommer till skadestandsfrågan.

J.M.

Arbetsförmedlingen har gjort gällande att J.M. haft en negativ inställning till sin chef M.N. och att han – även vid andra tillfällen än vid händelsen den 16 februari 2007 – har uttalat sig negativt om denne, att han varit okollegial i sitt arbetssätt och inte följt överenskomna rutiner samt att han misskött enskilda ärenden och ärendehantering i övrigt.

1. Påståendet om negativ inställning till och negativa uttalanden om M.N.

Arbetsförmedlingen har gjort gällande att J.M. haft och återkommande uttryckt en negativ inställning till chefen M.N.

J.M. har vidgått att han inte uppskattade M.N. som chef och ledare för verksamheten. Han ansåg att denne inte tog tag i de problem som fanns på arbetsplatsen, framför allt de problem som verksamheten drabbades av på grund av bristande bemanning hänförlig till det stora antalet deltidssamarbetande. J.M. har berättat att även han inledningsvis hade en bra relation med M.N. och att denne då använde honom som bollplank, men att relationen försämrades allteftersom. Han har instämt i K.P:s uttalanden om att M.N. och dennes ledarstil var ett ofta förekommande samtalsämne på kontoret och nämnt att bl.a. A.N. inledningsvis var mycket negativt inställd till M.N. Han har vidare berättat att han från och med hösten 2006 kände sig motarbetad av M.N.

T.K., som återkom till kontoret under år 2006, har berättat följande. Enligt hans uppfattning var J.M. negativt inställd till M.N., han accepterade inte denne som chef. Vid verksamhetsplaneringen år 2007 sa han uttryckligen om chefen att ”den djäveln ska bort”. J.M. har förnekat att han skulle ha fällt det uttalande som T.K. hävdar. Han har uppgett att det är honom främmande att använda svordomar.

Att även J.M. kom att inta en negativ inställning till sin chef är alltså i det närmaste ostridigt. Huruvida J.M. vid verksamhetsplaneringen år 2007

uttryckte sig på påstått sätt finner Arbetsdomstolen inte vara av avgörande betydelse för den slutliga bedömningen.

2. Påståendena om att J.M. varit okollegial i sitt arbetssätt och inte följt överenskomna rutiner

Enligt Arbetsförmedlingen har J.M. varit okollegial. Som exempel på detta har angivits följande. Han har undvikit att ta på sig arbetsuppgifter och hjälpa till när det varit mycket att göra. Han har inte tagit ett gemensamt ansvar för verksamhetens olika delar. Han har inte meddelat kollegorna när han lämnade kontoret. Han har fällt negativa uttalanden om deltidsarbetande kollegor.

Arbetsförmedlingen har även gjort gällande att J.M. inte har följt gjorda överenskommelser och rutiner för arbetet på arbetsplatsen. Enligt Arbetsförmedlingen har han t.ex.

- inte följt de riktlinjer som gällt på kontoret om dels att de arbetsrum som finns inte är personliga och ska hållas i sådant skick att andra handläggare kan ta in besökande i rummen, dels att handlingar ska förvaras och arkiveras på visst sätt,
- inte följt de rutiner som gäller för överföring av ärenden mellan olika handläggare på arbetsförmedlingskontoret,
- i strid med rutinerna använt sig av enbart eget informationsmaterial vid information till arbetssökande vid s.k. basinformationsträffar, och
- låtit trycka upp egna visitkort med EURES-logotyp och titeln ”coach”, trots att han varken arbetade som coach eller hade genomgått EURES-utbildning.

Av utredningen framgår sammanfattningsvis följande.

J.M. har berättat bl.a. följande om sin situation på kontoret. Han tyckte att arbetssituationen på kontoret var mycket besvärlig. Det var i stort sett bara han och M.P. som arbetade heltid. De många deltidsarbetande ledde till hög arbetsbelastning och svårigheter med att bemanna verksamheten, t.ex. Direktservice. Han har inte kritiserat de deltidsarbetande i sig, utan i sin egenskap av skyddsombud tagit upp det problem som många deltidsarbetande innebar för arbetssituationen på kontoret. Han kände sig allt mer pressad och slöt sig inom sig själv. Han drog sig tillbaka och blev mindre social. Han hade inte möjlighet att hjälpa andra på samma sätt som förut. Situationen förvärrades av att han för en tredje gång utsattes för hot på arbetet i Direktservice hösten 2006. Han ville därefter inte tjänstgöra där men fick avlastning endast några få gånger. Han kände sig utsatt och hjälplös. Han har vidare uppgett att han inte kan anses ha brutit mot gällande rutiner och att han inte agerat felaktigt avseende det rum han disponerade, hur han hanterade handlingar, avseende det material han använde på basinformationen eller avseende överföring av ärenden. Han har bekräftat att han låtit trycka upp felaktiga visitkort.

Flera av Arbetsförmedlingens vittnen har berättat att de upplevde att J.M. var okollegial och inte följde de rutiner som gällde på arbetsplatsen. C.E. har

berättat om en morgon när J.M. inte hjälpte till att öppna kontoret utan hänvisade till en kollega som ansvarade för öppnandet. A.N. och M.P. har berättat att de ansett att J.M. agerat okollegialt när han inte påtalade att semesterplaneringen inte skulle hålla sommaren 2006, trots att han hade uppmärksammat det. Flera av Arbetsförmedlingens vittnen har bekräftat Arbetsförmedlingens påståenden om att J.M. kunde lämna kontoret utan att tala om i vilket ärende eller när han skulle komma tillbaka och att han även uttalat sig negativt om kollegor som arbetade deltid eller var sjukskrivna.

M.P. har vidare berättat följande om J.M:s bristande förhållningssätt till kollegorna på kontoret. Hon arbetade tidigare bra tillsammans med J.M., men uppfattade att han under den sista tiden på kontoret var som i en glaskupa. Han gjorde inget på eget initiativ utan man fick särskilt uppmana honom att vidta åtgärder och ibland svarade han inte alls på frågor eller tilltal.

T.K. har berättat följande. Han arbetade på kontoret i Staffanstorp i slutet av 1990-talet och när han senare – efter en tids sjukskrivning på grund utmattningssyndrom – åter skulle börja arbeta var han inte intresserad av en placering i Staffanstorp på grund av kontorets dåliga arbetsmiljösituation. Han blev dock tvungen att acceptera en placering där. Enligt hans uppfattning berodde en stor del av problemen på kontoret just på det sätt som J.M. agerade gentemot sina kollegor och arbetssökande. Detta upplevde han redan under sin första tid på kontoret och därefter återigen från och med år 2006.

Arbetsförmedlingens olika vittnen har bekräftat påståendena om oordning på rummet, förekomst av icke arkiverade handlingar, om att J.M. i flera fall inte kontaktat mottagande handläggare vid överföring av ett ärende och om att denne använt sig av eget informationsmaterial vid någon basinformationsträff.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Arbetsdomstolen finner inte anledning att pröva huruvida J.M. kan anses ha agerat felaktigt i vart och ett av de konkreta exempel på okollegialt beteende och bristande följsamhet till rutiner som påstås. Den slutsats som kan dras av utredningen i denna del är följande. Det får anses klarlagt att J.M. inte alltid följde de rutiner som gällde. Det agerande som här gjorts gällande kan dock enligt Arbetsdomstolens mening inte karaktäriseras som sådan allvarlig misskötsamhet att inte arbetstagaren ska ges en möjlighet att rätta sitt beteende. Det kan därutöver konstateras att många av kollegorna på kontoret upplevde att J.M. var okollegial, att han inte tog tag i saker tillsammans med de övriga. Det framstår som om många irriterade sig på J.M:s sätt att agera och vara. Det som läggs honom till last visar i sig, enligt Arbetsdomstolens mening, att relationerna till J.M. var frostiga. När det gäller påståendena om att han inte följt överenskomna rutiner avser även de i viss del någon form av bristande kollegialitet, t.ex. oordningen på rummet och hur ärenden överförs kollegor emellan. J.M. har själv berättat att hans beteende förändrades och uppgett att han kan förstå att vissa uppfattade honom som mindre hjälpsam. Han har också uppgett att han känt sig missförstådd och pressad. Av J.M:s

brev till M.N. i augusti 2006 framgår tydligt att han upplevde sig motarbetad av flera av kollegorna. Arbetsdomstolens bedömning är att vad som framkommit i denna del visar på en arbetsplats med samarbetsproblem. Arbetsförmedlingen får förstås så att den påstår att J.M. var den som bar skulden för dessa samarbetsproblem.

Arbetsdomstolen återkommer till hur J.M:s agerande i denna del ska bedömas i den sammanfattande bedömningen.

3. Påståendena om att J.M. misskött enskilda ärenden och ärendehanteringen i övrigt

Arbetsförmedlingen har gjort gällande följande. J.M. har behandlat arbetssökande och deras ärenden på ett icke korrekt sätt och har handlagt ärenden i ärendehanteringssystemet felaktigt. Han har därutöver bemött sökanden på ett olämpligt sätt och haft bristande kontakt med dem.

Påståendet om att J.M. misskött handläggningen i ärendehanteringssystemet

Såvitt avser handläggningen i ärendehanteringssystemet har Arbetsförmedlingen anfört följande. Även J.M. har på ett flagrant sätt och i stor omfattning avaktualiserat ärenden, dvs. arbetssökande, på ett felaktigt sätt. Därutöver har han ändrat sökområde, sökkategori eller AMSYK utan motivering eller dokumentation. Det har även förelegat bristande beslutsunderlag och brister i hanteringen med handlingsplaner. Arbetsförmedlingen har till stöd för dessa påståenden åberopat en skriftlig redovisning av en genomgång som gjorts av J.M:s ärenden efter det att han lämnat arbetsplatsen. Arbetsförmedlingen har anfört att av 170 granskade ärenden finns anmärkningar mot hanteringen i 100 av dem och att J.M:s ärendehandläggning därmed avviker från övriga handläggares på ett flagrant sätt.

Förbundet har gjort gällande att inte heller J.M. kan lastas för de brister i ärendehanteringssystemet som är hänförliga till honom, av samma skäl som anförts beträffande K.P.

J.M. har berättat bl.a. följande. Han tycker att det var svårt att vara ständigt uppdaterad när det gäller de olika föreskrifter som gäller för verksamheten, vilka också ändras ofta. Dessutom är de inte entydiga utan det finns olika sätt att tolka dem. Därutöver var det, med tanke på arbetsbördan och stress, inte ens möjligt att alltid följa reglerna för hanteringen i ärendehanteringssystemet. Han undrade många gånger om han skulle tillfredsställa datasystemet eller de arbetssökande. Han har levt efter en gyllene regel, nämligen att dokumentera allt som är av väsentlig betydelse för ärendet. Det är omöjligt för honom att, nu långt senare, kommentera varje enskilt ärende som finns upptaget i granskningen.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

När det gäller brister avseende avaktualiseringar finner Arbetsdomstolen att det inte finns anledning att göra någon annan bedömning än den som gjorts i

motsvarande del beträffande K.P. Arbetsdomstolen finner alltså inte att det av utredningen går att dra slutsatsen att J.M:s hantering avvikit på något flagrant sätt eller att den avvikit i större omfattning jämfört med andra handläggares hantering. Arbetsdomstolen kommer till samma bedömning även avseende övriga brister i handläggningen i ärendehanteringssystemet. Av utredningen i målet framgår tydligt att det funnits påtagliga brister inom verket när det gäller efterlevnaden av föreskrifterna om handlingsplaner och att det även framgår att det funnits brister i handläggningen såvitt avser förekomsten av motiveringar och dokumentation. Det inte är visat att J.M:s sätt att hantera ärenden i ärendehanteringssystemet avvikit på något flagrant sätt från andra handläggares. Inte heller J.M. har inte givits någon möjlighet att rätta sitt beteende. Arbetsdomstolens samlade bedömning är därmed att J.M:s bristande handläggning i ärendehanteringssystemet inte varit av sådant slag att den ens tillsammans med andra omständigheter motiverar avskedandet eller en uppsägning.

Påståendet om att J.M. misskött enskilda ärenden?

När det gäller övrig misskötsamhet i handläggningen har Arbetsförmedlingen gjort gällande att J.M. inte har behandlat arbetssökande och deras ärenden på ett korrekt sätt, att han haft bristande kontakt med de arbetssökande och att han bemött sökandena på ett olämpligt sätt.

I avgörandet AD 1987 nr 52 har Arbetsdomstolen uttalat följande. Enligt domstolens mening måste det ställas höga krav på precision i en arbetsgivarres påståenden om misskötsamhet och på den bevisning som åberopas till stöd för en uppsägning på denna grund. För att tillägga ett påstående om misskötsamhet betydelse vid bedömningen av en uppsägnings laglighet måste det finnas underlag för en detaljerad bedömning av misskötsamhetens innebörd och omfattning.

Av förhören med M.A. och P.M. framgår att de, efter det att J.M. lämnat arbetsplatsen, kommit i kontakt med flera arbetssökande som haft J.M. som handläggare och som uttryckt missnöje över hans hantering av deras ärende eller bemötande. M.A. arbetade i en personalpool i Skåne och kom i den egenskapen till kontoret i Staffanstorp för att under en kortare tid överta handläggningen av de ärenden som J.M. haft. Hon har uppgett att hennes intryck av ärendena var att det saknades dokumentation, att det verkade som att J.M. lagt ner mycket arbete i vissa ärenden medan det i andra var få åtgärder vidtagna och att många sökande inte haft någon kontakt med Arbetsförmedlingen på länge.

Av utredningen i denna del kan enligt Arbetsdomstolens mening den slutsatsen dras att det förekom ett missnöje bland arbetssökande som haft J.M. som handläggare.

Arbetsförmedlingen har hävdatt att J.M. i fem konkreta ärenden misskött hanteringen. Av utredningen i denna del framgår att kollegor som kommit i kontakt med ärendena gjort bedömningen att han misskött hanteringen av dem. De har visserligen redogjort för skälen till att de anser att

handläggningen varit felaktig men J.M. har framfört invändningar mot deras bedömningar. Enligt Arbetsdomstolens mening går det inte, med ledning av den förebagda utredningen, att avgöra om det kan riktas någon allvarlig kritik mot J.M. i dessa fall. Även om kritik skulle kunna riktas mot honom i dessa fem fall skulle ett sådant förhållande inte ha någon avgörande betydelse för den slutliga bedömningen.

Det kan noteras att den misskötsamhet som här påstås är brister som framkommit genom den utredning som vidtogs inför beslutet i personalansvarsnämnden efter det att J.M. lämnat arbetsplatsen. Det har inte påståtts att det varit fråga om en misskötsamhet i ärendehandläggningen som upprepats trots tydliga påpekanden och varningar om att anställningen är i fara om misskötsamheten fortsätter. J.M. har på intet sätt fått någon möjlighet att ändra sitt beteende avseende ärendehantering. Vad som påståtts kan därmed inte ens utgöra saklig grund för uppsägning.

Korrigerande samtal

Det är ostridigt att M.N. haft lönesamtal med J.M. den 18 augusti 2006, att ett samtal hållits med J.M. den 19 december 2006 med anledning av ett brev som denne skickat till M.N., och att M.N. hade ett samtal med J.M. den 22 januari 2007.

M.N. har uppgett följande. Han har allt sedan början av år 2004 haft kontinuerliga samtal – flera samtal per månad – med J.M. om t.ex. dennes förhållningssätt och om vad som gäller vid överföring av ärenden till andra handläggare. Han har inte dokumenterat dessa samtal, förutom ett. Han utgick från att det inte skulle vara nödvändigt. Det samtal han dokumenterat i tiden före augusti 2006 hölls i april 2006. Som framgår av en tjänsteanteckning samtalade han då med J.M. om två konkreta fall. Det var dels fråga om en överföring av ett ärende som skett utan samråd, dels ett agerande i Direktservice där J.M. i stället för att ta hand om sökanden hänvisade denne till den tidigare handläggaren. J.M. reagerade vid samtalet som han brukade, dvs. han tog inte åt sig utan skyllde på andra och insåg inte sitt eget ansvar och det allvarliga i sitt beteende. Vid lönesamtalet i augusti 2006 tog han åter upp J.M:s förhållningssätt gentemot kollegor och sökande. Vad som sades framgår av de tjänsteanteckningar som han gjorde vid sidan av den mall som fylls i vid lönesamtalen. J.M. reagerade starkt på deras samtal och skrev med anledning av det ett två sidor långt brev till honom, daterat den 20 augusti 2006, vari han uttrycker sitt missnöje med bl.a. vad som sades under samtalet och över lönesättningen. Därefter hölls ytterligare ett samtal den 22 januari 2007. Det var J.M. som tog initiativ till det samtalet med anledning av sitt missnöje med lönesättningen. Med på mötet var ST-AMS representant M.AR.

Av en tjänsteanteckning från mötet den 22 januari 2007 framgår följande. M.N. har antecknat att han vid samtalet hänvisade till lönesamtalet och de tydliga signaler han då givit J.M. om dennes förhållningssätt till kollegor och hans beteende i arbetslaget och gav därutöver ett antal konkreta exempel: att han kommer och går utan att anmäla det till kollegorna, att han inte

respekterar överenskomna rutiner, att han ska rensa och städa upp sitt rum, att han tryckt upp ett felaktigt visitkort, att han i stället för brev till alla (som det med titeln ”Tassarna bort”) borde ha en rak kommunikation med den kollega det gäller. I anteckningarna anges därutöver att diskussion fördes om på vilket sätt J.M. framför sina synpunkter och att hans uttalanden och handlingar kan upplevas kränkande och provocerande. M.N. har antecknat att J.M. hänvisade till yttrandefriheten och att M.N. då hänvisat till ett antal interna dokument om värdegrund, förhållningssätt och kränkande särbehandling.

Därutöver har Arbetsförmedlingen åberopat minnesanteckningar som förts av I.GU. på personalenheten på länsarbetsnämnden från ett möte som hölls den 19 december 2006 med J.M. Mötet hölls med anledning av J.M:s brev till M.N. från augusti 2006. M.N. var inte närvarande vid mötet. Av anteckningarna framgår bl.a. att arbetsgivaren framförde att länsarbetsnämnden såg allvarligt på brevet och ”det angrepp på ledarskapet som J.M. på detta kränkande sätt gör” och att kraven på J.M. lades fast och att man övervägt att skicka brevet vidare till AMS personalansvarsnämnd men stannat vid att inte vidta någon sådan åtgärd för tillfället.

J.M. har berättat följande. M.N. har inte haft regelbundna samtal med honom sedan år 2004 om hans förhållningssätt. De hade ett utvecklingssamtal under år 2006. Han fick då mest beröm men kritik på en punkt. Det gällde hur han uttryckte sig på t.ex. personalmötena. Han uppmanades att uttrycka sig mer diplomatiskt och ta mer hänsyn till kollegorna. Detta var första gången han uppfattade någon kritik från M.N:s sida. Innehållet i anteckningarna från ett möte den 10 april 2006 känner han inte igen. Det är riktigt att det hölls ett lönesamtal den 18 augusti 2006. De anteckningar som M.N. fört återspeglar dock inte vad som sades. Det mesta som står i anteckningarna om vilken kritik som framfördes känner han inte igen. Det som är riktigt är att M.N. åter framförde kritik över hur han framförde synpunkter till kollegorna. Han började nu känna ett begynnande missnöje från M.N:s sida. Det är riktigt att han skrev ett kritiskt brev till M.N. Han framförde rakt på sak vad han ansåg och trodde att det var rätt sätt men han inser nu att det inte var det. På hans initiativ hölls därefter ett ytterligare möte den 22 januari 2007. Han önskade tala om sin lön som han var missnöjd med. Samtalet kom dock i stället att innebära hård kritik mot honom. Han blev oerhört förvånad över detta.

Har det förelegat skäl för avskedande eller saklig grund för uppsägning?

Arbetsdomstolen har sammanfattningsvis gjort följande ställningstaganden. Domstolen har funnit utrett att J.M. haft en negativ inställning till sin chef och att han den 16 februari 2007 fällt uttalanden av det slag som Arbetsförmedlingen påstått. Beträffande påståendena om bristande kollegialitet och brister i fråga om att följa rutiner har domstolen funnit att utredningen i dessa delar leder till slutsatsen att det förelegat påtagliga svårigheter i samarbetet med J.M. Arbetsdomstolens slutsats när det gäller påståendena om misskötsamhet i ärendehantering är att det i den delen inte förelegat ens saklig grund för uppsägning. Arbetsdomstolen har kunnat konstatera att det efter att J.M. lämnat arbetsplatsen framkommit att det förelegat ett

missnöje med J.M. hos flera av de arbetsökande som haft honom som handläggare.

När det gäller händelsen i februari 2007 har J.M. lämnat en utförlig förklaring till varför han var arg och varför han ansåg att M.N. ljugit. Om det var just de omständigheterna som fick honom att fälla uttalandet i februari 2007 finner Arbetsdomstolen inte vara av stor vikt i sammanhanget. Även om J.M. hade en negativ inställning till M.N. som han gav uttryck för finns det inget stöd i utredningen för att uttalandet i fråga var kulmen på en följd av aggressiva utfall mot M.N. Det framstår snarare som en enstaka händelse att han uttalade sig på detta sätt. Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning är att inte heller J.M:s agerande i februari 2007 varit av så allvarligt slag att det i sig utgjort skäl för avskedande.

Vad som då återstår att bedöma är om J.M:s agerande sammantaget utgjort skäl för att skilja honom från anställningen. Det agerande som då åsyftas är händelsen den 16 februari 2007, bristande samarbete på arbetsplatsen, brister i förhållningssättet mot arbetskollegor och chef samt bristande respekt för gemensamma rutiner.

I förarbetena till anställningsskyddslagen uttalas bl.a. att samarbetssvårigheter normalt inte bör leda till uppsägning utan i sista hand regelmässigt bör lösas genom att arbetstagaren förflyttas (prop 1973: 129 s. 124). Av Arbetsdomstolens praxis framgår att allvarliga och långvariga samarbetssvårigheter, där arbetstagaren visat oförmåga eller ovilja att anpassa sig till arbetsplatsens förhållanden och underordna sig arbetsledningen, till slut kan utgöra saklig grund för uppsägning (se t.ex. AD 1982 nr 44). Som Arbetsdomstolen framhållit flera gånger krävs det normalt av en arbetsgivare, som överväger en uppsägning på grund av misskötsamhet, att denne först på ett otvetydigt sätt klargör för arbetstagaren att dennes anställning är i fara samt bereder arbetstagaren möjlighet att mot bakgrund av ett sådant otvetydigt besked söka åstadkomma rättelse av påtalade brister.

Flera av vittnena har beskrivit att det skett en gradvis förändring i J.M:s sätt i relation till framför allt kollegorna. J.M. har själv berättat att så varit fallet. Enligt Arbetsdomstolens mening har det på grund av de motsättningar som förelåg på arbetsplatsen och det missnöje som förelåg med J.M:s bristande respekt för gemensamma rutiner funnits anledning att vidta åtgärder. Det är ostridigt att arbetsgivaren påpekat brister i J.M:s agerande dels i det samtal som hölls med honom i december 2006 med anledning av det brev som han skickat till M.N., dels i det samtal som M.N. hade med J.M. den 22 januari 2007. Av åberopade minnesanteckningar framgår därutöver att samtal förts med J.M. i april 2006 och i augusti 2006 varvid han fått påpekanden om brister i sitt förhållningssätt. M.N. har uppgett att han dessförinnan under årens lopp haft flera samtal med J.M. om hans agerande, vilket J.M. förnekade. Några av vittnena har uppgett att enligt deras bedömning så ägnade M.N. stor tid åt J.M. och förde samtal med honom, men de har inte kunnat uppge vad samtalen handlat om. Det är mot bakgrund av de uppgifter som lämnats i målet troligt att M.N. vid fler tillfällen än de han dokumenterat haft samtal J.M. om hans förhållningssätt. Av dokumentationen eller utredningen i övrigt

framgår inte att arbetsgivaren tydligt förklarat för J.M. att hans anställning skulle vara i fara om han inte rättade sig efter de regler och rutiner som gällde på arbetsplatsen. J.M. har uppgett att han fick klart för sig att det riktades riktigt allvarlig kritik mot honom först i januari 2007. När det gäller de svårigheter i samarbetet som förelegat har det inte ens påståtts att Arbetsförmedlingen vidtagit några åtgärder för att komma till rätta med dessa. Arbetsdomstolen kan även såvitt avser J.M. konstatera att det med anledning av de uppgifter Arbetsförmedlingen fick i sin internutredning funnits skäl för arbetsgivaren att vidta åtgärder. Enligt Arbetsdomstolens bedömning borde Arbetsförmedlingen, innan man beslutade att skilja J.M. från anställningen, närmare ha undersökt möjligheterna att lösa konflikten på arbetsplatsen och som sista åtgärd övervägt en omplacering. Arbetsdomstolen finner inte att utredningen i målet talar för att detta sätt att hantera den uppkomna situationen skulle ha varit utsiktslöst.

Arbetsdomstolens samlade bedömning är alltså att det inte ens förelegat saklig grund för uppsägning av J.M. Avskedandet av J.M. ska därför ogiltigförklaras. Arbetsgivaren är också skadeståndsskyldig.

Skadestånd m.m. och rättegångskostnader

Arbetsdomstolen har alltså funnit att det inte förelegat ens saklig grund för uppsägning av vare sig K.P. eller J.M. Arbetsförmedlingen är därför skyldig att betala allmänt skadestånd till var och en av dem för den kränkning som avskedandena inneburit. Arbetsdomstolen finner att beloppen skäligen bör bestämmas till 80 000 kr till var och en. Arbetsförmedlingen är vidare skyldig att betala utebliven lön. Om de beloppen råder inte tvist.

Vid denna utgång ska Arbetsförmedlingen ersätta förbundet för rättegångskostnader. Om beloppet råder inte tvist.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förklarar avskedandena av K.P. och J.M. ogiltiga.
2. Arbetsdomstolen förpliktar staten genom Arbetsförmedlingen att till K.P. betala åttiotusen (80 000) kr i allmänt skadestånd, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 16 juli 2007 till dess betalning sker.
3. Arbetsdomstolen förpliktar staten genom Arbetsförmedlingen att till K.P. betala lön med 24 300 kr för perioden från den 4 maj–31 maj 2007, med 27 000 kr per månad för perioden juni 2007–augusti 2008 samt med 4 500 kr för perioden den 1–5 september 2008, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 25:e i respektive månad på månadsvis förfallna belopp, allt till dess betalning sker.
4. Arbetsdomstolen förpliktar staten genom Arbetsförmedlingen att till J.M. betala åttiotusen (80 000) kr i allmänt skadestånd, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 16 juli 2007 till dess betalning sker.
5. Arbetsdomstolen förpliktar staten genom Arbetsförmedlingen att till J.M. betala lön med 23 600 kr per månad för perioden maj 2007–augusti 2008 samt med 3 934 kr för perioden den 1–5 september 2008, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 25:e i respektive månad på månadsvis förfallna belopp, allt till dess betalning sker.

6. Arbetsdomstolen förpliktar staten genom Arbetsförmedlingen att ersätta Fackförbundet ST för rättegångskostnader med enmiljonettiohundrafemtiosjutusenåttahundrafemtiofem (1 157 855) kr, varav 990 633 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Lars Johan Eklund, Christer Måhl, Agne Werneskog, Ulf Perbeck, Lennart Olovsson och Kjell Eriksson. Enhälligt.

Sekreterare: Kristina Wik