

Sammanfattning

En habiliteringsassistent vid ett gruppboende i en kommun blev uppsagd av personliga skäl. Arbetsdomstolen har funnit att kommunen haft fog för sin uppfattning att den uppsagde inte var lämplig som habiliteringsassistent, men har ogiltigförklarat uppsägningen eftersom kommunen inte fullgjort sin omplaceringskyldighet.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2010-02-10
StockholmDom nr 10/10
Mål nr A 248/08**KÄRANDE**

Svenska Kommunalarbetareförbundet, Box 19039, 104 32 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Robert Sjunnebo, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

Kungsbacka kommun, Box 10409, 432 24 Kungsbacka
Ombud: arbetsrättsjuristen Göran Söderlöf, Sveriges Kommuner och
Landsting, 118 82 Stockholm

SAKEN

ogiltigförklaring av uppsägning m.m.

Mellan Kungsbacka kommun (kommunen) och Svenska Kommunalarbetareförbundet (förbundet) gäller kollektivavtal.

U.W., som är medlem i förbundet, anställdes som vikarierande habiliteringsassistent vid kommunen i juni 1999 och erhöll tillsvidareanställning i april 2001. Den 21 december 2007 sade kommunen upp U.W. av personliga skäl under påstående att han grovt brutit mot sina förpliktelser som habiliteringsassistent. Uppsägningstid löpte till och med den 30 april 2008. U.W. har från den 6 november 2007 varit avstängd från arbetet.

I anledning av uppsägningen har tvist uppstått mellan parterna. Förbundet har väckt talan mot kommunen och yrkat att Arbetsdomstolen ska

1. ogiltigförklara uppsägningen av U.W., samt
2. förplikta kommunen att till U.W. utge allmänt skadestånd med 120 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 6 november 2008) till dess betalning sker.

Kommunen har bestritt käromålet och inte vitsordat något skadeståndsbelopp som skäligt i och för sig, men vitsordat sättet att beräkna ränta.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Arbetsdomstolen avslog i beslut den 17 december 2008 kommunens yrkande om att domstolen skulle interimistiskt förordna att U.W:s anställning skulle upphöra från dagen för domstolens beslut.

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

Kommunen

Bakgrund

U.W. har under sin anställning hos kommunen arbetat på gruppboenden med särskild service för funktionshindrade. I början av sin anställning arbetade han på Blåklintsvägen tillsammans med fyra andra arbetstagare. På Blåklintsvägen arbetade personalen en och en med endast en brukare, nämligen J. Blåklintsvägen hade sina lokaler i samma fastighet som gruppboenden Måå. I början av år 2007 lades dessa båda gruppboenden samman till en, vilken kom att kallas Måå gruppboende (Måå). På Måå bodde fem brukare inklusive J. Måå hade dygnetruntbemanning med totalt nio arbetstagare. Arbetsuppgifterna innebar att ge brukarna, som var funktionshindrade personer med såväl fysiska som psykiska handikapp, stöd utifrån deras individuella behov. Därutöver ingick i arbetsuppgifterna att delta i förändringsarbete och metodutveckling samt att sköta dokumentation i enlighet med gällande lagstiftning.

Inför sammanläggningen av gruppboendena upprättade kommunen en arbetskonsekvensbeskrivning och beslutade därvid om ett antal åtgärder för personalen, i syfte att underlätta sammanläggningen. Kommunen fann genom utredningen att det mellan de båda gruppboendernas personal fanns vissa spänningar som krävde insatser. Kommunen genomförde med anledning av sammanslagningen även en arbetsmiljökartläggning, genom att intervjua samtliga arbetstagare. Beträffande samarbetet framkom att det vid gamla Måå gruppboende uppstått en informell organisation bland arbetstagarerna och att situationen var problematisk. Det framkom vidare att det fanns en stor personkonflikt mellan U.W. och en annan arbetstagare. Kartläggningen resulterade i ett åtgärdsförslag huvudsakligen innebärande att chefen för den nya verksamheten skulle vara mer närvarande och söka ”styra upp” verksamheten. Enhetschefen M.N.G. upprättade en konkret åtgärdsplan som uppföljning av ovan beskrivet arbete. Åtgärdsplanen innehöll bl.a. en problemanalys och ett avsnitt med planerade åtgärder. Även åtgärdsplanen följdes i sin tur upp av kommunen. Kommunen har således vidtagit ett flertal åtgärder för att komma tillrätta med den problematik som sammanläggningen innebar, däribland de båda gruppboendernas olika kulturer och arbetssätt samt de spänningar som var att hänföra till starka personligheter på de båda arbetsplatserna.

Klagomål och tillrättavisande samtal

Enhetschefen M.N.G. fick, en kort tid efter det att hon tillträdde som chef, signaler om att U.W. inte fungerade tillfredställande i arbetet. Hon höll därför i maj 2007 ett första tillrättavisande samtal med U.W., varvid hon klargjorde att han måste ändra sitt beteende eftersom det påverkade verksamheten negativt. I juli 2007 hölls ett andra tillrättavisande samtal mellan M.N.G. och U.W. Vid detta möte förklarade M.N.G. att om U.W. inte ändrade sitt beteende så skulle han kallas till ytterligare ett möte med närvaro

av en representant för kommunens centrala personalfunktion. U.W. uppmanades vidare att, i händelse av ett ytterligare möte, ta med en facklig representant. I slutet av september 2007 hölls ett tredje tillrättavisande samtal med U.W. Vid detta möte närvarade även personalsekreteraren B.R. från kommunens centrala personalkontor. Det gjordes vid detta möte klart för U.W. att om han inte ändrade och förbättrade sitt beteende så kunde hans fortsatta anställning äventyras. U.W. visade emellertid inte vid något av dessa möten någon vilja att förändra sitt beteende.

Lex Sarah-anmälan

Den 5 november 2007 inkom till M.N.G. en Lex Sarah-anmälan avseende U.W., undertecknad av fyra anställda vid Måå. Det föreligger, enligt 14 kap. 2 § socialtjänstlagen, en skyldighet för verksamma inom omsorg om äldre personer eller personer med funktionshinder att anmäla allvarliga missförhållanden. Arbetsgivaren är efter en sådan anmälan skyldig att utreda situationen och avhjälpa eventuella missförhållanden. I den anmälan som gjordes specificerades ett antal händelser vilka anmälarna bedömde som anmälningspliktiga missförhållanden, och som kommer att genomgå i det följande. Av de i anmälan angivna händelserna avser händelse 1, 4, 5 och 6 kränkningar av brukare. Händelserna 2, 3 och 8 är händelser som visar att U.W. inte sköter sina arbetsuppgifter. Händelse 7 tyder på att U.W., utan skäl och utan att lämna rapport om saken, har gett brukare lugnande medicin.

Händelserna har ägt rum under tiden från och med våren 2007 till och med den 1 november 2007.

Omedelbart efter att anmälan lämnats, den 6 november 2007, avstängdes U.W. från arbetet. Avstängningen har sedan förlängts.

Händelserna i Lex Sarah-anmälan

Händelse 1

U.W. och en annan anställd, M.B., gjorde en utflykt tillsammans med bl.a. brukaren J. U.W. skällde vid detta tillfälle ut J. på grund av att denne utan lov tagit snus ur en frys. U.W. var arg, skällde på och förnedrade J. under hela den tre mil långa bussresan. En annan brukare som var med på utflykten blev upprörd av U.W:s beteende. Senare på kvällen, när J. frågade U.W. om en tidskrift, skrek U.W.: ”Om du inte håller käften så bryter jag ryggen av dig!”

Händelse 2

Habiliteringsassistenterna M.B. och J.S. skulle ta med alla brukare, utom K. som skulle stanna på gruppboenden med U.W., till Liseberg. När M.B. och J.S. kom för att hämta brukarna på Måå kl. 14.00 låg K. och sov och hon hade inte fått någon lunch än. U.W. uppgav att han skulle ta upp K. efter att de andra åkt. När de övriga sedan befann sig på Liseberg fick M.B. ett samtal från en vikarie på gruppboenden som undrade över K:s rutiner eftersom hon fortfarande låg kvar i sängen. K:s blöja var genomblöt och hade läckt i sängen. Det fanns därför anledning att tro att U.W. inte har tagit upp K. på hela dagen, inte gett henne lunch och inte bytt blöja på henne.

Händelse 3

C.L. kom en dag till arbetsplatsen kl. 14 och såg då U.W. ligga och halvsova i en soffa. U.W. klagade på att han hade astma, varvid C.L. sade åt honom att gå hem om han var sjuk. Till svar fick C.L. att astmasjuksköterskorna inte arbetar på helger.

Händelse 4

J., som har såväl fysiska som psykiska handikapp, blir lätt störd. Vid detta tillfälle hade U.W. ställt J:s skor ovanpå dennes kläder, i stället för att hjälpa J. att ta på skorna. J. behövde hjälp med att ta på skorna, men vågade inte säga till U.W. eftersom han var rädd för att denne skulle bli arg.

Händelse 5

J. hade varit upprörd på grund av att ett planerat besök hos hans föräldrar blivit inställt, men var nu på bättre humör. J. ville ge personalen varsin kram och kramade först C.L. och C.E.A. När J. gick fram till U.W. för att krama honom skrek U.W.: ”Ser du inte att jag pratar i telefon, gå härifrån!” J. blev oerhört ledsen och C.L. och C.E.A. tog väldigt illa vid sig av händelsen å J:s vägnar.

Händelse 6

J. skulle gå på en Halloweenfest och strax innan han skulle åka dit upptäcktes att hans skräckmask var kvar på hans arbetsplats. J., som sett fram mot festen, blev mycket upprörd. U.W. kunde mycket lätt ha åtgärdat detta genom att hämta masken eller ordna en ny, men gjorde inte det.

Händelse 7

C.E.A. hade varit med M. och simmat. De åkte från Måå ca kl. 17.15 och kom tillbaka till gruppboenden ca kl. 19.15. När de kom tillbaka fann de K. sittande ensam i ett mörkt rum. C.E.A. drog slutsatsen att K. suttit på detta sätt i flera timmar. C.E.A. frågade U.W. var J. var och fick svaret att J. sov. Hon tyckte att det var märkligt eftersom J. normalt får sin insomningsmedicin först kl. 22. Efter en stund kom J. ut till dem och betedde sig underligt. C.E.A. uppfattade det som att U.W., i syfte att få vara ostörd, gett J. så kallad behovsmedicin, som gör honom trött. Någon medicinering hade inte rapporterats.

Händelse 8

U.W. torkade håret på K., varvid C.E.A. kom in i rummet. C.E.A. ansåg att U.W. var alldeles för hårdhänt mot K. och bad att få ta över skötseln och påklädningen av K. U.W. gav då uttryck för uppfattningen att kvinnor som hon är bättre än män på att sätta på damer behå.

Lex Sarah-utredningen m.m.

Lex Sarah-anmälan följdes av en Lex Sarah-utredning utförd av M.N.G. Genom denna utredning bekräftades uppgifterna om att U.W. kränkt och förnedrat brukare. Kommunen fann det i samband med utredningen nödvändigt att besluta om omedelbar avstängning av U.W. för att kunna genomföra en grundlig utredning om de påstådda missförhållandena. Kommunen förhandlade med förbundet om avstängningen och förbundet hade ingen erinran mot åtgärden. Återkoppling skedde med U.W. och han informerades även om möjligheten till stödsamtal. Den 20 november 2007 hölls ett samtal med U.W. Kort därefter varslades U.W. om uppsägning av personliga skäl.

Utöver de specifika händelserna som angetts i anmälan framkom en bild av U.W:s allmänna och fortlöpande beteende. I utredningen redovisas under rubriken "Sammanfattning av utredande samtal" vad som framkommit i samtal med de åtta personer som hörts enskilt under utredningen i detta hänseende. Där anges bl.a. följande. U.W. beskrivs som högljudd mot brukarna, han använder grova ord och svordomar samt sexistiska skämt. Vidare anges att U.W. är hårdhänt mot brukare samt att han brister vad gäller dokumentation i arbetet. Det anges också att U.W. inte visar brukare respekt, att han sover på arbetstid, att han äter av brukares mat utan att betala samt att annan personal ständigt måste kontrollera att han sköter sina arbetsuppgifter. U.W. påstås ofta på ett arrogant sätt säga att han inte vet hur han ska utföra vissa sysslor. Samarbetet med övrig personal fungerar inte. U.W. trissar upp stämningen på gruppbestaden. Under U.W:s arbetspass uppstår brister i allmänhygien på gruppbestaden. U.W. tar med brukare på privata ärenden. U.W. tar inte ansvar för sina handlingar och ser inte sin egen roll samt står inte för vad han säger. U.W. uppträder vidare arrogant, kränkande och hotfullt mot övrig personal.

Av Lex Sarah-utredningen framkom således sammanfattningsvis att U.W. gjort sig skyldig till fysiska, psykiska och ekonomiska övergrepp samt andra brister i omsorgen om brukarna.

Uppgifterna i utredningen ledde till varsel, utredning, omplaceringsutredning och slutligen uppsägning av U.W. Under uppsägningstiden tog U.W. kontakt med en brukares föräldrar, paret W., som inkom med ett brev. U.W. har genom att under uppsägningstiden tala med paret W., som inte är bundna av samma sekretess som U.W., brutit mot den tystnadsplikt han är bunden av i anställningen. Kommunen såg allvarligt på detta och beslutade att tilldela U.W. en skriftlig varning. Kommunen såg särskilt allvarligt på händelsen eftersom U.W. agerade i eget intresse. Eftersom det skedde ett formellt fel i hanteringen återtogs varningen, något som emellertid inte förändrar kommunens syn på U.W:s agerande. Tystnadsplikt följer dels av anställningen, dels av lag. U.W. har informerats skriftligen om tystnadsplikten vid flera tillfällen, bl.a. i samband med att han blev kontaktperson åt brukaren D.

Omplaceringsfrågan

Kommunen utförde en omplaceringsutredning där samtliga vakanta anställningar jämte deras kvalifikationskrav angavs. Enligt kommunens mening har det av Lex Sarah-anmälan och den efterföljande utredningen framgått att U.W. saknar de personliga kvalifikationer som krävdes för de lediga arbetena. Kommunen gör även gällande att U.W. saknar formella kvalifikationer för dem. Kommunen har begärt in betyg från eventuell utbildning samt arbetsbetyg, men varken U.W. eller förbundet har inkommit med någon sådan dokumentation. Inte heller finns i kommunens personalakt för U.W. några sådana handlingar. Anställningarna som fritidsassistent, förskollärare, institutionstekniker vid gymnasieskola, specialpedagog, utvecklingsledare till gymnasie- och vuxenutbildning, enhetschef inom äldreomsorg, systemansvarig, slöjdlärare, barnskötare till förskola, upphandlare, verksamhetschef inom äldreomsorgen, undersköterska inom äldreomsorg, överförmyndarsekreterare, arrangemangstekniker, planerare/informatör till gymnasiet samt enhetschef till Kompetenscentrum, dvs. anställningarna 1 till 6 i omplaceringsutredningen, kräver adekvat utbildning eller erfarenhet, vilket U.W. saknade vid uppsägningen och alltjämt saknar. Mot bakgrund av vad som läggs U.W. till last samt den omständigheten att han saknar utbildning gör att han inte kan komma i fråga för arbete som personlig assistent inom handikappomsorg (anställningarna 7 och 11). U.W. har inte någon utbildning för och har inte heller visat något tjänstgöringsbetyg avseende arbete i kök, varför han inte kan komma i fråga för arbete som ekonomibiträde (anställning 19). Därtill har U.W. genom sitt beteende på Måå visat en oförmåga alternativt ovilja att arbeta i kök och med matlagning.

Sammanfattning av grunderna för uppsägningen

Det förelåg saklig grund för uppsägningen av U.W. eftersom han grovt brutit mot sina förpliktelser i arbetet som habiliteringsassistent. U.W:s fortsatte att missköta sig även efter det att han varnades om att hans anställning var i fara om han inte förändrade sitt beteende. Före uppsägningen genomförde kommunen en omplaceringsutredning. U.W. saknade emellertid tillräckliga

kvalifikationer för de lediga arbeten som fanns. Kommunen har uppfyllt sin omplaceringsskyldighet.

Förbundet

Bakgrund

Arbetsförhållandena vid kommunens båda gruppbestäder Blåklintsvägen respektive Måå var, före och vid sammanslagningen, mycket olika och brukarnas vårdbehov skilde sig åt mellan bostäderna. På gruppbestaden Måå bodde före och till viss del även vid sammanslagningen främst äldre personer. Den omständigheten att det organisatoriskt sett var två arbetsplatser före sammanslagningen innebar inte att personalen på de båda gruppbestäderna inte hade någon kontakt. Gruppbestäderna hade sina lokaler i samma fastighet och de hade t.ex. vissa gemensamma faciliteter. I själva verket har de anställda träffat varandra och övriga brukare nästan dagligen.

Under huvuddelen av sin anställning arbetade U.W. tillsammans med tre andra anställda med en brukare, J., på gruppbestaden Blåklintsvägen. Inte någon av dessa tre medarbetare har vittnat till förmån för kommunen.

Arbetslagarna vid gruppbestaden Blåklintsvägen har haft en nära relation och de har haft gemensamma möten och samtalat om J. vid överlämningsstillfällen. Dessa personer skulle således ha märkt om det förekommit något fel i omvårdnaden av J. Efter sammanslagningen hade de anställda hand om samtliga brukare på den nu gemensamma gruppbestaden Måå. U.W. hade dock en fortsatt nära kontakt med J., eftersom han arbetat med honom i många år. Vidare blev U.W. kontaktperson åt brukaren D. och kom därför att få en särskild kontakt med dennes föräldrar, G. och P.W.

Av kommunens arbetsmiljökartläggning framgår att samarbetet före sammanslagningen vid gruppbestaden Blåklintsvägen, där U.W. arbetade, i stort sett fungerade väl. På dåvarande gruppbestaden Måå var samarbetet dock mycket problematiskt. Mellan grupperna fanns organisatoriska samarbetsproblem och det förekom att de anställda bytte arbetspass i syfte att undvika viss personal. Kommunikationen på Blåklintsvägen beskrivs i arbetsmiljökartläggningen som öppen och rak, medan motsatsen gällde för kommunikationen på Måå. Förbundet gör gällande att de arbetsmiljöproblem som enligt kartläggningen fanns vid gruppbestaden Måå har fortsatt även efter sammanslagningen. Efter sammanslagningen anställdes M.B. och C.E.A. C.L. har sedan år 2005 arbetat på gruppbestaden Måå. En kort tid efter att M.B. anställdes uppstod en osämja mellan henne och U.W. Detta berodde bl.a. på att U.W. framförde kritik mot M.B. för hennes sätt att utföra sina arbetsuppgifter. En del av konflikten berodde på att de nyanställda ifrågasatte de vid Blåklintsvägen tidigare anställdas arbetssätt. Det framgår av arbetsmiljökartläggningen att det inte fanns skäl för den kritik som M.B. framförde. M.B. var sedan drivande i Lex Sarah-anmälan, och de övriga anmälarna var goda vänner till M.B.

Lex Sarah-anmälan

Det framgår av anmälan vilka personer som gjort denna. Två namn är dock överstrukna, nämligen M.J. och N.A., U.W:s arbetskamrater från Blåklintsvägen. Denna omständighet kan inte tolkas på annat sätt än att de inte höll med om vad som angavs i anmälan. Enligt förbundet har arbetsmiljöproblemen fortsatt efter att U.W. avstängdes från arbete. Kommunen har t.ex. tagit hjälp av extern expertis för att komma tillrätta med problemen på arbetsplatsen.

Inga klagomål har riktats mot U.W. mellan åren 1999 och 2007. Det kan anmärkas att de personer som anmälde U.W. hade varit anställda en förhållandevis kort tid då anmälan gjordes. Det har ålegat kommunen att finna en lösning på de nu nämnda arbetsplatsproblemen, vilket inte skett. Kommunens beslut att säga upp U.W. ska även ses mot bakgrund av att U.W. har agerat som talesperson för en del av personalen och varit kontaktombud för förbundet. U.W. kan härigenom av kommunen ha uppfattats som en besvärlig person.

Händelserna i Lex Sarah-anmälan

Händelse 1

Bråkarna J. och M. hade bråkade med anledning av att M. är ljudkänslig och J. tycker om att göra ljud. U.W. upptäckte att J. hade tagit snus utan att fråga. J. kan inte själv kontrollera sitt snusintag, varför personalen arbetat med och till slut lyckats att få J. att inte ta snus utan att be om lov. Det bestrids att U.W. var arg. Han sade på ett sakligt sätt till J. att inte ta snus utan att fråga. Om U.W. hade varit så arg som kommunen påstår så hade M. blivit upprörd, och det hade då inte varit möjligt att genomföra utflykten så som faktiskt skedde.

Senare på kvällen, när U.W. talade i telefon med D:s mor, kom J. till U.W. och frågade efter en viss tidskrift. U.W. förklarade för J. att han var tvungen att slutföra samtalet innan han kunde hjälpa J. U.W. har således agerat korrekt. Händelsen måste även ses mot bakgrund av att J. kan bli fixerad vid vissa saker, t.ex. att en viss tidskrift ska komma, och i veckor gå och fråga efter denna, ofta flera gånger per dag. U.W. kan inte lastas för sitt agerande.

Händelse 2

U.W. hade denna dag ansvar för K., som är en äldre person och behöver mycket omvårdnad. U.W. gav K. mat och såg till att hon kunde gå på toaletten. Kommunen har påstått att U.W. inte gett K. någon lunch och till stöd härför anfört att det inte återfanns någon disk efter lunchen. K. äter dock med specialbestick som diskas efter varje måltid, vilket vikarien tydligen inte kände till. Det förhållandet att K:s blöja var blöt betyder inte att U.W. misskött omvårdnaden av K. U.W. såg till att K., som är inkontinent, kunde gå på toaletten. U.W. kan inte lastas för att blöjan vid någon tidpunkt möjligen var blöt. U.W. har skött K. enligt gällande rutiner och tagit väl hand om henne. U.W. kan inte lastas för sitt agerande.

Händelse 3

Förbundet bestrider att U.W. skulle ha halvsovit i soffan.

Händelse 4

J. kan utföra vardagliga sysslor trots sitt handikapp och sådana sysslor är en del i hans träning. Sedan lång tid har han kunnat ta på sig skorna själv och det var därför inte märkvärdigt att U.W. ställde fram skorna åt J. på det sätt som skedde. Det är möjligt att nyanställd personal inte kände till att J. kunde och borde ta på skorna själv och därför reagerade på detta. U.W. kan inte lastas för sitt agerande.

Händelse 5

U.W. var upptagen med ett telefonsamtal när J. kom fram och ville krama honom. U.W. förklarade att han just då inte hade tid att krama J. U.W. kan inte lastas för sitt agerande.

Händelse 6

J. hade varit hemma hos sina föräldrar och de hade sedan glömt att ta med J:s skräckmask till Halloweenfesten. Det fanns inte någon möjlighet för U.W. att hämta masken. U.W:s främsta ansvar var att ta hand om J., och han kunde därför inte lämna festen för att leta efter masken eller försöka ordna en ny. U.W. skötte situationen på ett korrekt sätt och J. var mycket nöjd med kvällen. U.W. kan inte lastas för sitt agerande.

Händelse 7

U.W. lämnade inte K. i ett mörkt rum. Inte heller gav han J. behovsmedicin. J. hade vid detta tillfälle lagt sig för att vila, eftersom han inte mådde bra. J. hade emellertid inte lagt sig för natten och hade därför inte fått någon insomningsmedicin. U.W. kan inte lastas för sitt agerande.

Händelse 8

I samband med sammanslagningen fick U.W. nya arbetsuppgifter, för vilka han inte fick någon utbildning trots att han påtalat ett sådant behov. Möjligen var U.W. därför något trevande i omvårdnaden av K. Detta innebar snarare att han var alltför försiktig än tvärtom. Förbundet bestrider att U.W. skulle ha varit hårdhänt mot K. U.W. kan inte lastas för sitt agerande.

Lex Sarah-utredningen

Det bör anmärkas att den som utförde Lex Sarah-utredningen, M.N.G., var ny som chef. Hon hade träffat U.W. endast vid ett fåtal tillfällen. Kommunen har under hela processen lämnat svepande påståenden om vad som läggs U.W. till last. Detta har inneburit svårigheter för U.W. och förbundet. Till bemötande av kommunens påståenden vill förbundet anföra följande.

Händelser där J. varit inblandad

Flera händelser i anmälan är hänförliga till J., som U.W. vårdat i flera år. U.W. och J. har utvecklat en speciell relation som närmast kan beskrivas som en far och son-relation. Vid bedömningen av de påstådda händelserna är det viktigt att känna till J:s problematik. J. lider av en utvecklingsstörning och förstår inte språkliga nyanser. J. kan vidare vara mycket "fysisk" i kontakten med andra personer och får emellanåt känsloutbrott. Med tanke på J:s problematik har U.W. varit tvungen att vara särskilt tydlig mot honom. J. har sedan han flyttade in på gruppboenden utvecklats mycket positivt.

J. kan ibland bli aggressiv och det har förekommit att U.W. och annan personal då sagt åt J. att gå till sitt rum. J. har då gått in på sitt rum och kommit tillbaka när han varit på bättre humör, varvid han bett om ursäkt. U.W. och J. har en långvarig relation. Det är möjligt att U.W. vid något tillfälle uttryckt att han varit besviken på J. Förbundet bestrider att J. skulle ha varit "upptrissad" när U.W. arbetade. Eftersom J. tycker om att rida så har U.W. tagit med honom till sitt stall, vilket J. uppskattat mycket. U.W. har använt ett vårdat språk när han talat med J. På grund av sitt handikapp kan J. ibland framföra klagomål utan att det finns grund härför. Ett sådant klagomål kan t.ex. förmedlas av att J. inte får som han vill. U.W. har alltid skött J:s hygien.

Angående brukaren D.

D. har en annan problematik än J. D. är utagerande och kan vara stökig. U.W. har varit D:s kontaktperson och har haft tät kontakt med D:s mor, G.W. Förbundet vill framhålla att D:s föräldrar var mycket nöjda med U.W:s arbete med D. Personalen var ense om att U.W. skötte D. väl.

Bemötanden av vissa av kommunen ospecificerade påståenden

Förbundet bestrider att U.W. har framfört kvinnoförnedrande och sexistiska åsikter, att han rättat och styrt andra, att han bidragit till dålig stämning på arbetsplatsen, att han inte dokumenterat korrekt, att han visat bristande respekt mot kolleger och brukare, att han underlåtit att städa samt att han ätit av brukares mat utan att betala. U.W. har vid något enstaka tillfälle tillsammans med brukaren R. ätit av hennes mat. Det berodde på att hon bad honom om det och vägrade äta om inte även han åt. Vid längre arbetspass har U.W. tagit med egen mat. Det bestrids vidare att personalen har behövt kontrollera att U.W. skötte sina arbetsuppgifter. När arbetet tillåtit har U.W. ibland under korta stunder använt datorn och tittat på Internet. Det bestrids

att han ofta suttit framför TV:n eller vid datorn. Vidare bestrids påståendet att U.W. ofta stannade kvar när övriga åkte på utflykter, i själva verket var U.W. drivande vid olika typer av aktiviteter. U.W. har tagit god hand om vikarier. U.W. har inte varit ensam om att använda sin privata mobiltelefon på arbetsplatsen, samtliga arbetstagare har gjort det om arbetet tillåtit. C.E.A. svarade ofta i sin privata telefon även när samtalen var hänförliga till hennes privata företag. U.W. talade i telefon i mindre utsträckning än vad C.E.A. gjorde.

Det fanns en personlig motsättning mellan M.B. och U.W. M.B. klistrade bl.a. upp nakenbilder på män samt en binnikemask från en katt på dörren till det rum där U.W. skulle sova. U.W. tog väldigt illa vid sig av detta. Dessa händelser är betecknande för den konflikt som fanns mellan dem och som ledde till att Lex Sarah-anmälan gjordes.

Påståendet om brott mot tystnadsplikten

Det är riktigt att U.W. har varit i kontakt med J-I.M., som tidigare varit J:s gode man. U.W. har också haft kontakt med D:s föräldrar, G. och P.W. Vid dessa kontakter har U.W. endast försökt få reda på vad de ansåg om honom som person och hur han utförde sina arbetsuppgifter. De har inte talat om något som omfattas av tystnadsplikten. U.W. har, om det vid kontakterna kommit upp en fråga som omfattas av tystnadsplikten, förklarat att han inte kan tala om den saken. Det är inte märkligt att G. och P.W. haft kännedom om relationen mellan J. och U.W., eftersom de besökte gruppboenden nästan varje dag. Även J-I.M. besökte gruppboendet regelbundet.

Korrigerande samtal

Det bestrids att det förekommit korrigerande samtal med U.W. Bakgrunden till samtalet i maj var att M.N.G. ringde upp U.W. på kvällen och ville att han och M.J. skulle köra D. med sina privata bilar. Inom kommunen fanns det dock regler som innebar att man inte skulle använda privata bilar, varför U.W. och M.J. motsatte sig att göra det, vilket irriterade M.N.G. Samtalet rörde den saken och det var alltså inte fråga om ett korrigerande samtal vid det tillfället. I juli, efter ett vanligt tisdagsmöte, ville M.N.G. att U.W. skulle stanna kvar för att tala om D., vilket också skedde. De diskuterade även hur man skulle förhålla sig till D:s mor. Det framfördes inte någon kritik mot U.W. Samtalet avslutades med att M.N.G. sade: ”Ser du inte hur du påverkar gruppen?” M.N.G. specificerade inte sitt uttalande och U.W. förstod inte vad hon menade. I september hölls ett möte mellan U.W. och M.N.G. samt B.R. U.W. hade en tillsvidareanställning omfattande deltid och resterande del av anställningen var ett vikariat. U.W. trodde att mötet skulle handla om eventuell förändring av hans anställningsform. Under mötet fick U.W. ett antal frågor om arbetet. Det framfördes emellertid inte någon kritik och sades inte något om att hans anställning äventyrades. Det bestrids att U.W. skulle ha vägrat att inställa sig vid ett planerat möte vid en tidigare tidpunkt.

Omplaceringsfrågan

Vid tidpunkten för uppsägningen fanns det ett antal lediga arbeten inom kommunen. U.W. var kvalificerad för flera av de lediga anställningar som omnämns i omplaceringsutredningen, i vart fall för anställningarna som ekonomibiträde. Det fanns inom kommunen lediga arbeten utöver dem som omnämns i omplaceringsutredningen, t.ex. som ekonomibiträde till Alléskolan, pooltjänst/ekonomibiträde inom Serviceområde Måltider, s.k. kombitjänst till Vallda Klasberg förskola, kombitjänst till Halla förskola och ekonomibiträde till Elof Lindälvs gymnasium. Av information från Arbetsförmedlingen framgår att köks- och restaurangbiträden oftast blir upplärda på arbetsplatsen. U.W. har erfarenhet av arbete inom storhushåll och utfört alla uppgifter som ett ekonomibiträde utför. Han hade dessutom vid behov kunnat läras upp på en ny arbetsplats. Två av de ovan uppräknade anställningarna inbegriper städning, vilket U.W. var kvalificerad för. Även om U.W., som kommunen menar, skulle ha bristande kvalifikationer för omvårdnadsarbete så borde han ändå ha kunnat omplaceras till någon av anställningarna som ekonomibiträde.

Inom kommunen fanns arbeten som habiliteringsassistent, resursperson, elevassistent och avlösare för barn, ungdomar och vuxna. Dessa anställningar innebar arbetsuppgifter som tangerade de som U.W. i sitt arbete som habiliteringsassistent utfört under många år. Förbundet gör gällande att U.W. var kvalificerad för samtliga nu nämnda arbeten. U.W. har genomgått gymnasium med ekonomisk inriktning och därefter till stor del arbetat med funktionshindrade. Det har alltså funnits stora möjligheter att omplacera U.W., antingen till någon av anställningarna i omplaceringsutredningen eller till någon av de andra anställningarna. Kommunen har brustit i sin omplaceringsskyldighet. Under inga förhållanden har det således förelegat saklig grund för uppsägningen.

Sammanfattning av grunderna för talan

U.W. har sagts upp från sin anställning utan att det förelegat saklig grund härför. U.W. har utfört sina arbetsuppgifter på ett fullgott sätt och har inte misskött sig i något avseende. Han har inte brutit mot tystnadsplikten. Kommunen har inte fullgjort sin omplaceringsskyldighet, varför det inte under några omständigheter förelegat saklig grund för uppsägningen. Uppsägningen ska därför ogiltigförklaras och U.W. ska tilldömas ett allmänt skadestånd för kränkningen.

Domskäl

Tvisten

Den huvudsakliga frågan i målet är om det förelåg saklig grund för uppsägning av U.W. med hänvisning till personliga skäl. Vad som är tvistigt mellan parterna är dels frågan om det som kommunen lagt U.W. till last har styrkts och i sig skulle kunna innebära saklig grund för uppsägning, dels om kommunen gjort klart för U.W. att hans anställning äventyrades om han inte ändrade sitt beteende och dels om kommunen fullgjort sin omplaceringsskyldighet innan uppsägning skedde.

Kommunen har till stöd för att uppsägningen varit sakligt grundad gjort gällande sammanfattningsvis följande. U.W. har grovt brutit mot sina förpliktelser som habiliteringsassistent. Det framgår av den Lex Sarah-utredning som genomförts att U.W. allvarligt har brutit i utförandet av sina arbetsuppgifter och att han regelmässigt kränkt och förnedrat brukarna. U.W. har vidare, under tid då han varit avstängd från arbete, brutit mot tystnadsplikten genom att tala med anhöriga och en god man till en brukare om sådant som omfattas av tystnadsplikt. Kommunen har hållit tre korrigerande samtal med U.W. och vid det sista av dessa förklarat för honom att hans fortsatta anställning äventyrades om han inte förändrade och förbättrade sitt beteende. Någon förbättring skedde emellertid inte. Kommunen genomförde en omplaceringsutredning utan att finna något ledigt arbete som U.W. var kvalificerad för. U.W. saknade såväl utbildning och erfarenhet som personlig lämplighet för de lediga anställningar som fanns inom kommunen vid tiden för uppsägningen.

Förbundet har bestritt att det förelåg saklig grund för uppsägningen och sammanfattningsvis gjort gällande följande. U.W. har inte agerat på det sätt kommunen påstått och han kan inte heller i övrigt lastas för sitt beteende. U.W. har tagit god hand om brukarna och skött sina arbetsuppgifter på ett fullgott sätt. Kommunen har inte hållit några korrigerande samtal med U.W. och han har således inte getts någon möjlighet att förändra sitt beteende. U.W. har inte talat med andra personer om något som omfattas av tystnadsplikten och har således inte gjort sig skyldig till brott mot tystnadsplikten. Vid tiden för uppsägningen fanns det inom kommunen lediga arbeten som U.W. var kvalificerad för. U.W. omplacerades emellertid inte till något annat ledigt arbete, trots att han var kvalificerad för ett flertal sådana, vilket innebär att kommunen inte har fullgjort sin omplaceringskyldighet. Under inga omständigheter förelåg saklig grund för uppsägningen.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med U.W. samt vittnesförhör med J-I.M., tidigare god man för brukaren J., K.M., U.W:s f.d. flickvän, samt G. och P.W., föräldrar till brukaren D. På kommunens begäran har vittnesförhör hållits med C.E.A., C.L., M.B., alla tre tidigare arbetskamrater till U.W., B.R., personalsekreterare i Kungsbacka kommun, samt M.N.G., enhetschef vid Förvaltningen för handikappomsorg. Skriftlig bevisning har åberopats av båda parter.

Arbetsdomstolen behandlar inledningsvis frågan om kommunen lyckats visa de omständigheter som lagts U.W. till last och, om så är fallet, om dessa omständigheter motiverat uppsägningen. Därefter kommer domstolen att pröva om kommunen visat att den upplyst U.W. om vilka konsekvenser hans påstådda agerande kunde få. Slutligen kommer domstolen, om ställningstagandena i föregående frågor så föranleder, att pröva huruvida kommunen har uppfyllt sin omplaceringsskyldighet eller inte.

Har kommunen styrkt de omständigheter som åberopats till stöd för att uppsägningen av U.W. var sakligt grundad?

Arbetsdomstolen prövar här om kommunen lyckats visa de omständigheter som läggs U.W. till last beträffande dels de åtta angivna händelserna under år 2007, dels det påstådda brottet mot tystnadsplikten och dels U.W:s påstått oacceptabla allmänna förhållningssätt på arbetsplatsen.

Händelse 1

Kommunen har sammanfattningsvis anfört följande. U.W. var arg och skällde på brukaren J. under en bilresa. Senare samma dag sade han till J., som frågade efter en tidskrift: ”Om du inte håller käften så bryter jag ryggen av dig”.

Förbundet har bestritt att U.W. var arg under utflykten och anfört i huvudsak följande. U.W. sade till J. på ett sakligt sätt. Det var för övrigt inte möjligt att vara arg och högljudd, eftersom brukaren M. är så ljudkänslig. När J. senare under dagen frågade efter en tidskrift förklarade U.W., som talade i telefon, att han var tvungen att slutföra samtalet innan han kunde hjälpa till.

M.B., som var med vid händelserna, har vid huvudförhandlingen berättat följande. U.W. blev väldigt arg när han upptäckte att J. tagit snus utan att fråga. Under hela bussresan talade han om för J. hur besviken han var på honom, och påstod att J. aldrig lyssnade och aldrig gjorde som man sade. J. blev upprörd och bad om ursäkt upprepade gånger och ville kramas, vilket han gör när han är olycklig. Brukaren M., som också var med i bussen, började gråta och blev väldigt upprörd. När de sedan kom tillbaka till gruppbestaden frågade J. flera gånger efter en travtidning som U.W. lovat honom. Hon hörde då U.W. skrika: ”Om du inte håller käften så bryter jag ryggen av dig!”, varvid J. blev jätteupprörd.

U.W. har för sin del uppgett att han, när han upptäckte att J. tagit snus, frågade "vad sjutton han höll på med", men att det var lugnt i bussen. Enligt U.W. kan det omöjligen ha varit på annat sätt eftersom brukaren M., som också var med, var så ljudkänslig och i så fall skulle ha reagerat. Senare under dagen, när de kommit tillbaka till gruppboenden, frågade J. efter en tidskrift. Eftersom han talade i telefon bad han J. att vänta.

U.W:s berättelse har varit allmänt hållen och hans svar tämligen diffusa i de centrala frågorna. Det han berättat har inte bidragit till att bringa någon klarhet i vad som verkligen hände vid utflykten och senare under dagen. Det har inte framkommit några omständigheter som tyder på att M.B. falskeligen skulle vilja anklaga U.W. för olika typer av brister i hans sätt att utföra sina arbetsuppgifter. Vad gäller händelsen i bussen finner domstolen att M.B:s berättelse, som för rätten framstått som trovärdig och nyanserad, ska ligga till grund för bedömningen. Domstolen finner det därigenom visat att U.W. under bussresan har skällt på brukaren J. på det sätt som kommunen påstått.

När det sedan gäller händelsen senare samma dag konstaterar domstolen inledningsvis att U.W. inte ens har förnekat det påstådda uttalandet till J., innebärande att han skulle "bryta ryggen" av honom. Även i denna del finner domstolen att M.B. framstått som trovärdig och hennes uppgifter som tillförlitliga. Domstolen saknar skäl att ifrågasätta M.B:s uppgifter, vilka därför ska ligga till grund för bedömningen även i denna del. Det får härigenom anses visat att U.W. betett sig på det sätt kommunen påstått.

Händelse 2

Kommunen har gjort gällande att U.W. vid detta tillfälle brustit i omvårdnaden av brukaren K. genom att inte ta upp henne ur sängen, inte ge henne lunch och inte byta blöja på henne.

Förbundet har bestritt kommunens påståenden och gjort gällande att U.W. skötte om K. väl och i enlighet med gällande rutiner. Enligt förbundet gav U.W. K. mat och bytte blöja på henne.

M.B. har berättat att hon vid tillfället var på utflykt och blev uppringd av en vikarie som undrade över K:s rutiner med anledning av att K. fortfarande låg kvar i sängen trots att klockan var mellan halv fyra och fyra på eftermiddagen. Vikarien var enligt M.B. upprörd, särskilt eftersom K:s blöja var mycket blöt och hade läckt i sängen.

U.W. har för sin del i allmänna ordalag berättat att K. äter med speciella bestick som alltid diskas för hand, och att det därför inte fanns någon disk lämnad efter K:s måltider.

Domstolen noterar att U.W. inte ens påstått att han tagit upp K. ur sängen. Även i övrigt har han lämnat en knapphändig berättelse. Mot bakgrund av vad som framkommit av utredningen får det i vart fall anses visat att U.W. vid det aktuella tillfället inte tog upp K. ur sängen. Kommunens påstående i övrigt bygger dels på de uppgifter som M.B. fått från en vikarie, dels på rena antaganden om vad som kan ha hänt. Det kan inte anses klarlagt om U.W. gett K. lunch eller inte. Inte heller kan det med någon säkerhet sägas om U.W. underlåtit att byta blöja på K. I denna del kan således anses visat endast att U.W. inte tagit upp K. ur sängen.

Händelse 3

Kommunen har gjort gällande att U.W. under arbetstid låg och halvsov i en soffa. Förbundet har bestritt kommunens påstående.

Habiliteringsassistenten C.L. har uppgett följande. När hon vid 14-tiden påbörjade sitt pass låg U.W. och blundade i en soffa och reagerade inte när hon gick förbi. Enligt hennes uppfattning sov han. Habiliteringsassistenten B.A., som arbetat under dagen, berättade för henne att U.W. legat på soffan och sovit. En stund senare kom U.W. till C.L. och klagade på astmabesvär, varvid hon sade åt honom att gå hem om han var sjuk.

U.W. har för sin del uppgett att han inte kan påminna sig att han halvsovit i en soffa under arbetstid.

Arbetsdomstolen noterar att U.W. inte förnekat påståendet att han skulle ha legat och halvsovit på en soffa under arbetstid. C.L. har framstått som trovärdig och hennes uppgifter som tillförlitliga. Domstolen saknar skäl att ifrågasätta hennes berättelse och lägger således hennes uppgifter till grund för bedömningen i denna del. Det får härigenom anses visat att U.W. har legat och halvsovit på en soffa under arbetstid.

Händelse 4

Kommunen har lagt U.W. till last att han inte hjälpt J. att sätta på sig skorna trots att denne på grund av ett fysiskt funktionshinder behövde hjälp med det. Vidare påstås att J. inte vågade be U.W. om hjälp eftersom han var rädd för att denne skulle bli arg och därför i stället vände sig till den andra habiliteringsassistenten som var i tjänst.

Förbundet har gjort gällande att J. klarade av att utföra vardagliga sysslor och att det därför inte var konstigt att U.W. lade fram J:s jacka och ställde fram hans skor så att han kunde klä på sig själv.

C.E.A. har uppgett att hon vid tillfället i fråga hörde J. tyst ropa på hjälp med att klä sig eftersom han var rädd för att U.W. skulle höra honom, och att hon då hjälpte honom. Hon har vidare berättat att det var mycket viktigt att J:s skor satt rätt och var ordentligt spända, samt att J. ibland klarade detta själv, men ibland, beroende på vilket skick han var i, behövde hjälp.

U.W. har berättat att det i den nya arbetsgruppen inte fanns någon kunskap om J. och att den nya personalen inte kände till de framsteg J. gjort bl.a. när det gällde att klä sig själv. Han har vidare berättat att han vissa dagar, när J. var stel, hjälpte J. att klä sig, men att J. normalt sett klarade detta själv.

Det är ostridigt att U.W. inte hjälpte J. med påklädningen. Parterna har emellertid dragit olika slutsatser av denna omständighet. Enligt domstolens mening kan det inte anses utrett att U.W. vid detta tillfälle gjorde sig skyldig till bristande omvårdnad av J.

Händelse 5

Kommunen har påstått att U.W., vid ett tillfälle då J. hade varit ledsen och ville få krama personalen, skrikit till denne: ”Ser du inte att jag pratar i telefon, gå härifrån!”

Förbundet har gjort gällande att U.W., som var upptagen med ett telefonsamtal, sade åt J. att han inte hade tid att kramas just då. Enligt förbundet har U.W. uppfört sig korrekt och kan inte lastas för sitt agerande.

C.E.A. och C.L. har vid huvudförhandlingen samstämmt berättat att U.W. på ett bryskt sätt avvisade J. med hänvisning till att han talade i telefon, och att J. blev mycket ledsen.

U.W. själv har uppgett att han kan ha bett J. vänta tills han var klar med det telefonsamtal han var upptagen med, samt att han brukar krama J. och hade gjort det säkert 30 gånger den dagen.

Det är utrett att U.W. talade i telefon och avvisade J. Domstolen finner inte skäl att ifrågasätta C.L:s och C.E.A:s samstämmiga uppgifter och finner härigenom visat att U.W. avvisade J. på ett bryskt sätt.

Händelse 6

J. skulle gå på en Halloweenfest på kvällen, när det upptäcktes att han inte hade sin ansiktsmask med sig. J. blev då mycket ledsen och upprörd. Enligt kommunen hade detta kunnat undvikas om U.W. hämtat masken eller ordnat med en ny mask. I Lex Sarah-anmälan påstås vidare att J. åt för mycket under festen och kräktes, samt att U.W. borde ha sett till att J., som har svårt att själv sätta gränser, inte åt för mycket. Det påstås också att U.W. skällde på J. för att han kräktes.

Förbundet har gjort gällande att U.W. tog hand om J. på ett fullgott sätt under festen och inte i något avseende kan lastas för sitt agerande.

U.W. har uppgett att han såg det som sin uppgift att få J. på andra tankar och inte vara ledsn över masken samt att han inte kunde lämna J. på festen för att leta efter masken eller åka och köpa en ny mask. U.W. har vidare berättat att J. hade väldigt trevligt på festen och bl.a. vann en tävling. Enligt honom är det inte riktigt att J. kräktes på festen och han vet inte var det påståendet kommer från.

Arbetsdomstolen kan konstatera att händelseförloppet i stora drag är ostridigt. Det är således klarlagt att J. inte hade med sin mask till festen och att U.W. inte hämtade den eller såg till att den hämtades eller att någon annan mask skaffades fram. Parterna har dock olika uppfattningar om huruvida U.W. härigenom brast i omvårdnaden av J. eller inte. Enligt domstolens mening kan det inte anses utrett att så var fallet. Vad gäller frågan om J:s intag av mat och dryck under festen finner domstolen att det mot U.W:s bestridande inte är visat att denne betett sig klandervärt.

Händelse 7

C.E.A. körde M.B. och en brukare in till Kungsbacka, varefter hon och en annan brukare åkte till simhallen. Kommunen har påstått att U.W. under tiden de övriga var borta lät brukaren K. sitta ensam i ett mörkt rum, utan radio eller TV, medan han var på kontoret. Kommunen gör vidare gällande att U.W. gav J. behovsmedicin, dessutom utan att dokumentera detta.

Förbundet har bestritt påståendena.

C.E.A. har berättat följande. När de kom tillbaka till gruppbestaden, fann hon K. sittande ensam i mörkret. Hon upplevde det som att K. placerats där. U.W. uppgav sedan att J. sov, trots att det var tidigt på kvällen. Hon misstänkte därför att U.W. medicinerat J.

M.B. har på ett liknande sätt berättat att K. satt ensam i ett mörkt rum, medan U.W. var på kontoret. Enligt hennes uppfattning hade K. troligen suttit där under hela den tid de varit borta, drygt två och en halv timme. När M.B. frågade U.W. var J. var fick hon svaret att J. lagt sig, vilket hon tyckte var ovanligt tidigt. J. kom sedan ut till dem och betedde sig märkligt. Hon tyckte inte att det kändes bra och hon misstänkte att U.W. gett J. behovsmedicin utan att dokumentera detta.

U.W. har uppgett följande. Han gick in med K. till hennes rum just som telefonen ringde, varvid han sprang och svarade. I samband med detta kom de andra tillbaka till gruppbestaden. Han tror att K. inte satt ensam i rummet i mer än en minut. Vad beträffar J. har han inte någonsin under den tid han arbetat med J. gett denne behovsmedicin. J. kände sig dålig när han kom från sitt arbete. J. lade sig därför att vila.

Enligt Arbetsdomstolens mening framstår de förklaringar som U.W. vid huvudförhandlingen lämnat angående denna händelse inte som så osannolika att de redan av den anledningen kan lämnas utan avseende. Det har inte presenterats någon annan bevisning som närmare belyst händelsen än det som nu redovisats. Under dessa förhållanden kan det inte anses visat att U.W. agerat på det sätt kommunen påstått.

Händelse 8

U.W. skulle klä brukaren K. och torka hennes hår, varvid C.E.A. kom in i rummet. Det är ostridigt att C.E.A. då tog över omvårdnaden av K. Kommunen har påstått att U.W. var för hårdhänt mot K. och att han uttryckte att kvinnor är bättre än män på att sätta på damer behå.

Förbundet har bestritt påståendet att U.W. var hårdhänt mot K. och gjort gällande att han agerade på ett korrekt sätt i omvårdnaden av henne.

C.E.A. har vid huvudförhandlingen omvitnat att U.W. agerat och uttryckt sig i enlighet med kommunens påstående.

U.W. har uppgett att han inte fick någon utbildning i omvårdnad av K., vars vårdbehov skilde sig från J:s. som han tagit hand om tidigare. Han har vidare uppgett att han i början kände sig klumpig i omvårdnaden av K. och att han var rädd för att vara för hårdhänt, varför han var extra försiktig när han tog hand om henne.

Enligt Arbetsdomstolens mening kan utredningen i denna del anses visa att det fanns vissa, av honom själv medgivna, brister i U.W:s förmåga att hantera K. på ett välavvägt och lämpligt sätt. Domstolen finner däremot inte att kommunen, mot U.W:s bestridande, lyckats visa att denne ska ha behandlat K. hårdhänt.

Brott mot tystnadsplikten

Kommunen har gjort gällande att U.W., under tid då han var avstängd från arbetet, talat med anhöriga och god man till brukare på gruppbestaden om sådant som omfattas av tystnadsplikt. Kommunen har till stöd för sin ståndpunkt åberopat en skriftlig handling tillställd U.W. från makarna W.

Förbundet har å sin sida gjort gällande att U.W. inte har talat om sådant som omfattas av tystnadsplikten.

Det är ostridigt att U.W. under tid då han varit avstängd i och för sig talat med G. och P.W., föräldrar till brukaren D., samt J-I.M., f.d. god man för brukaren J. U.W. har vid huvudförhandlingen uppgett att han med nämnda personer inte har talat om något som omfattas av tystnadsplikten. J-I.M., G. och P.W. har samtliga förnekat att U.W. skulle ha talat om något som omfattas av tystnadsplikten. De har vidare uppgett att U.W. sade ifrån om de frågade om något som han med anledning av tystnadsplikten inte kunde tala om.

Makarna W. och J-I.M. har samtliga, av förklarliga skäl, haft kontakt med brukare och personal, bl.a. U.W., på gruppbestaden. Det synes därmed naturligt att de haft en viss inblick i vad som utspelade sig där. Den handling som i sammanhanget åberopats av kommunen ger inte ensam vid handen att U.W. med anhöriga och god man till brukare på gruppbestaden talat om sådant som omfattas av tystnadsplikten. Domstolen finner vid en samlad bedömning att det, mot U.W:s bestridande, inte kan anses visat att han gjort sig skyldig till brott mot sin tystnadsplikt.

U.W:s påstått oacceptabla förhållningssätt i arbetet och brister i utförandet av sina arbetsuppgifter

Kommunen har, utöver de händelser som behandlats ovan, lagt U.W. till last att han haft ett oacceptabelt förhållningssätt på arbetsplatsen, att han brustit i utförandet av sina arbetsuppgifter och regelmässigt kränkt och förnedrat brukare genom att inte iaktta deras grundläggande rättigheter och krav på respekt, självbestämmande, integritet, trygghet och värdighet. Förbundet har bestritt dessa påståenden.

C.E.A. har berättat att U.W. uttryckte sig högljutt och i hårda ordalag mot både brukarna och personalen, att han använde sig av bestraffningar mot brukarna i stället för att samtala med dem, att viss personal och troligen även J. kände rädsla för U.W., att brukare blev "uppspelta" efter U.W:s arbetspass och var lugnare när han inte arbetade. Enligt hennes uppfattning saknade U.W. empati och han var ingen bra förebild för brukarna.

C.L. har uppgett att U.W. enligt hennes uppfattning var mycket dominant och hade ett oberäkneligt humör, vilket hon upplevde påverkade brukarna negativt. Hon var själv rädd för honom. Enligt henne använde U.W. en onödigt hög röst mot brukarna, särskilt mot J., som verkade vara rädd för U.W. Hon upplevde att J. blev "upptrissad" och lättretlig efter U.W:s arbetspass. Hon anser inte att U.W. passar för arbete med människor.

M.B. har uppgett att hon ogillade U.W:s förhållningssätt mot brukarna, särskilt mot J., men har förnekat att hon skulle ha en personlig konflikt med U.W. U.W. var enligt henne högljudd och burdus och fällde kränkande anmärkningar om brukarna, vilket gjorde dem stressade och oroliga. Enligt henne satt U.W. ofta framför TV:n och datorn. Även hon har uppfattningen att U.W. inte bör arbeta med människor.

M.N.G. har uppgett att flera anställda framförde klagomål mot U.W. Hon har vidare uppgett följande. Klagomålen gällde U.W:s förhållningssätt mot brukare och personal liksom hans beteende i övrigt. Det framfördes också att han inte följde gällande rutiner på gruppboendet. – I samband med sammanslagningen av gruppboendena anordnade de en utvecklingsdag för att diskutera förhållningssätt och bemötande. U.W. avvek emellertid utan förklaring och dök upp först senare under dagen. – Ingen av de anställda som inte undertecknade Lex Sarah-anmälan invände mot den bild av U.W:s förhållningssätt som framkom genom den utredning som vidtogs med anledning av anmälan.

B.R. har uppgett att hon först kontaktades med anledning av att den förra chefen för Blåklintsvägen, A., hade bekymmer med U.W. och dennes förhållningssätt, vilket bl.a. yttrade sig på så sätt att han ifrågasatte A. vid arbetsplatsträffar. Hon har vidare berättat följande. Hon gav A. rådet att vara "tydlig" i sin roll som chef till U.W., men fick veta att det inte hade någon effekt. Hon fick intrycket att U.W. oroade sig inför sammanslagningen av gruppboenden eftersom han då skulle riskera att förlora den frihet han tidigare haft. Efter det att hon kontaktades av M.N.G. under våren 2007 hade de båda kontinuerlig kontakt med varandra angående situationen vid Måå och klagomålen mot U.W. Det framfördes bl.a. att situationen var sådan att vikarier inte ville komma tillbaka dit samt att brukarna var uppskrämda.

U.W. själv har uppgett att det uppstod problem på gruppboenden när M.B., C.E.A. och C.L. anställdes. Han har vidare uppgett följande. Personkemin mellan honom och M.B. stämde inte och det förekom hårda ord och kritik mellan dem. Problemen bottnade i att de nyanställda försökte få till stånd stora förändringar i verksamheten mycket snabbt, vilket han var emot. – Han kritiserade M.B. för att hon vid flera tillfällen underlåtit att ge brukare medicin och han påtalade att hon skulle skriva en rapport angående detta. M.B. rapporterade emellertid inte händelserna, varför han i stället tog kontakt med M.N.G., troligen den 3 eller 4 november 2007. Två dagar senare fick han en anmälan om avstängning från arbetet. – Han har aldrig använt svordomar eller hårda ord mot J. Det är dock viktigt att vara tydlig med J., vilket de nyanställda på Måå inte förstod. Han har inte framfört kvinnoförnedrande åsikter eller sexistiska skämt. Personalen och brukarna har inte varit rädda för honom. Han har inte fört felaktig dokumentation eller gjort kränkande anmärkningar i dokumentationen. Han har inte upplevt att övrig personal har behövt kontrollera hur han skött sina arbetsuppgifter. Han tittade aldrig på TV under arbetstid, men det förekom att han använde datorn, vilket alla anställda gjorde. Normalt skedde datoranvändning på kvällen när det var lite lugnare.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning i denna del.

Enligt förbundet saknas grund för kritiken mot U.W., och han själv har antytt att kritiken bottnade i vad som närmast kan beskrivas som en personlig vendetta mot honom. Det har av utredningen inte framkommit några sådana omständigheter som ger stöd åt U.W:s uppfattning i denna del. Det förefaller, enligt domstolens mening, i sig inte särskilt sannolikt att fyra av U.W:s kollegor, varav tre hörda i målet, utan grund skulle framföra förhållandevis allvarlig kritik och därtill göra en Lex Sarah-anmälan mot honom. I stället synes det vara så att kritiken mot honom föranleddes av att kollegorna C.E.A., C.L. och M.B. upplevde ett verkligt problem med U.W:s agerande och förhållningssätt på arbetsplatsen. Domstolen finner inte anledning att ifrågasätta C.E.A:s, C.L:s och M.B:s uppgifter, vilka därför ska ligga till grund för bedömningen. Domstolen finner det sålunda visat att U.W. på arbetsplatsen har haft ett förhållningssätt och ett agerande som medfört att brukare blivit stressade och oroliga i samband med hans arbetspass. U.W. har, enligt vad som ovan funnits visat, agerat på ett sådant sätt att brukarnas rätt till respekt och värdighet vid dessa tillfällen inte har tillgodosetts. Det har vidare framkommit att delar av personalen haft stora svårigheter att samarbeta med U.W. och att vissa anställda t.o.m. hyst viss rädsla för honom på grund av hans beteende. Det har också, redan genom U.W:s egna uppgifter, framkommit att han haft en annan uppfattning än ledningen om hur vården på den sammanslagna gruppboenden skulle bedrivas, och att han ifrågasatt ledningen och underlåtit att efterfölja de instruktioner ledningen gett.

Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning i frågan om U.W:s agerande

Det ankommer på arbetsgivaren att visa att det förelegat saklig grund för uppsägning. Detta innebär, när det som i förevarande fall råder tvist om förekomsten av de omständigheter som läggs till grund för uppsägningen, att arbetsgivaren har att styrka dessa omständigheter.

Enligt vad som framgår ovan har domstolen funnit att kommunen styrkt sina påståenden beträffande ett antal av de omständigheter som åberopats till stöd för uppsägningen. Det är sålunda visat att U.W. skällt på brukaren J. och uttalat att han skulle ”bryta ryggen” av honom om han inte var tyst (händelse 1), att han låtit brukaren K. ligga kvar i sängen trots att han skulle ha tagit upp henne (händelse 2), att han halvsovit under arbetstid (händelse 3) och att han på ett bryskt sätt avvisat en brukare och underlåtit att ta hänsyn till dennes behov (händelse 5). U.W. har således vid nämnda händelser gjort sig skyldig till flera förseelser, varav några får anses vara allvarliga med hänsyn till vad som ålegat U.W. i hans arbete som habiliteringsassistent. Förseelserna kan emellertid, enligt domstolens mening, inte var för sig ensamma anses utgöra saklig grund för uppsägningen. Den utredning som lagts fram i målet får emellertid anses visa att U.W. även rent allmänt haft ett olämpligt förhållningssätt gentemot brukare och personal och även i övrigt agerat på ett sätt som föranleder kritik, inte minst genom vad som får uppfattas som en ovilja att samarbeta med övrig personal och ledning i fråga om vårdens bedrivande. Domstolens bedömning görs mot bakgrund av att

det måste kunnas ställas stora krav vad gäller förhållningssätt på den som i ett arbete som det aktuella har ansvaret för människor med olika typer av fysiska och psykiska funktionshinder.

Fråga är därmed om det som funnits utrett om U.W:s agerande kan anses utgöra saklig grund för uppsägning.

Det uttalas i förarbetena till lagen om anställningsskydd att bedömningen av om saklig grund föreligger vid arbetstagares misskötsamhet bör inriktas på de slutsatser om arbetstagarens fortsatta lämplighet som kan dras av det inträffade, snarare än på vad som förekommit i det särskilda fallet (prop. 1973:129 s. 124). Frågan om vilka slutsatser som kunde dras om U.W:s fortsatta lämplighet är avhängig frågan om kommunen klaggjort för U.W. att hans beteende äventyrade anställningen. Arbetsdomstolen kommer i det följande att ta ställning till dessa frågor.

Har kommunen gjort klart för U.W. att hans anställning äventyrades om han inte förbättrade sitt beteende?

Det är utrett att M.N.G. såsom företrädare för arbetsgivaren under år 2007 har hållit tre särskilda samtal med U.W. Vid de två första samtalen, som hölls i maj respektive juli, var endast de båda närvarande. Vid det tredje samtalet, som ägde rum i september, deltog även kommunens personalsekreterare B.R. Parterna har emellertid olika uppfattningar om vad som sades vid dessa möten.

Kommunen har gjort gällande att det var fråga om korrigerande samtal och att U.W. vid det sista av samtalen informerades om att hans anställning äventyrades om han inte förbättrade sitt beteende. Förbundet har bestritt dessa påståenden och gjort gällande att det inte framfördes kritik mot U.W. och att han därför inte haft möjlighet att vidta rättelse.

M.N.G. har uppgett följande. Vid de tre mötena tog hon upp U.W:s beteende på arbetsplatsen och den kritik som framförts mot honom. De talade om bemötande och förhållningssätt, varvid hon framförde kritik från kollegerna innebärande att han var burdus och saknade respekt mot brukare och personal. U.W. svarade dock undvikande och med motfrågor. Hon uppfattade att U.W. inte var intresserad av innehållet i kritiken utan i stället ville veta vem som sagt vad.

B.R., som var med vid det tredje samtalet, har bekräftat att M.N.G. tog upp kritik mot U.W. beträffande kränkningar av brukare och kollegor, och att hon även lämnade exempel på sådant beteende när U.W. uppgav att han inte förstod vad det var som var fel. Hon har vidare bl.a. berättat att de båda förklarade för U.W. att han riskerade sin anställning om ingen förbättring skedde, men att U.W. inte tycktes ta till sig det som sades.

U.W. har uppgett att det vid samtalet i maj inte framfördes någon kritik mot honom. Beträffande samtalet i juli har han vidgått att M.N.G. berättade att det framförts klagomål mot honom och att hon sade: "Ser du inte vad du gör

för gruppen?” Han har även vidgått att det framfördes kritik mot honom vid samtalet i september; emellertid har han uppgett att kritiken inte specificerades och att han inte heller fick några förslag på hur han kunde bättra sig.

Därutöver har C.L. och M.B. uppgett att M.N.G., efter att de till henne framfört klagomål mot U.W., berättat för dem att hon hållit korrigerande samtal med U.W.

Arbetsdomstolen gör följande ställningstagande.

Det har av utredningen framgått att det vid i vart fall samtalen i juli och september framfördes kritik mot U.W:s beteende på arbetsplatsen. U.W. har dock påstått att kritiken inte specificerades närmare och att han inte fick veta hur han skulle förändra sitt beteende. Det har emellertid inte framkommit några omständigheter som tyder på att M.N.G. och B.R. skulle fara med osanning beträffande vad som sades vid samtalen med U.W. I stället vinner deras uppgifter stöd av vad C.L. och M.B. berättat. M.N.G. och B.R. har även omvittnat att U.W. fokuserade mer på vem som sagt vad än kritiken i sig, en omständighet som möjligen skulle kunna kasta visst ljus över varför U.W. har en annan uppfattning om vad som förekom vid samtalen. Rätten finner inte skäl att ifrågasätta M.N.G:s och B.R:s uppgifter, som därför ska ligga till grund för bedömningen. Det får härigenom anses visat att U.W. gjorts medveten om att hans anställning äventyrades om han inte vidtog förbättringar i sitt beteende på arbetsplatsen.

Har U.W. förändrat sitt beteende efter de korrigerande samtalen?

Kommunen har gjort gällande att U.W. inte förändrade sitt beteende till det bättre efter de korrigerande samtalen. Inte heller förbundet har, i konsekvens med sin inställning avseende samtalen, påstått att det skedde någon förändring i detta avseende.

C.E.A. och M.B. har uppgett att de upplevde att U.W. inte tog klagomålen och kritiken på allvar. Av deras berättelser framgår att U.W. direkt efter samtalen på ett "överdrivet" och närmast ironiskt sätt frågade övrig personal vad han skulle göra och hur han skulle bete sig. Av utredningen i målet framgår att vissa av de händelser som läggs U.W. till last har, enligt vad domstolen nyss funnit visat, ägt rum efter det att samtalen med U.W. hållits och sålunda efter det att han varnats om att hans anställning var i fara. Arbetsdomstolen finner det härigenom visat att U.W. inte vidtog någon allvarligt menad förändring av sitt förhållningssätt i arbetet.

Har kommunen haft rätt att skilja U.W. från anställningen som habiliteringsassistent?

Arbetsdomstolen har sammanfattningsvis funnit visat att U.W. gjort sig skyldig till ett flertal förseelser, även efter det att han av ledningen gjorts medveten om att hans anställning äventyrades. Hans beteende har således inte förändrats till det bättre. Utöver de angivna händelserna har det även

framträtt en bild av U.W:s allmänna förhållningssätt på arbetsplatsen, vilket i flera avseende framstår som klart olämpligt. Det har vidare framkommit att U.W. visat en ovilja att i samverkan med övriga anställda följa de instruktioner och rutiner som ledningen för den sammanslagna gruppbestaden gett för hur arbetet ska bedrivas. Vid en samlad bedömning av vad som förevarit i målet finner domstolen att kommunen hade fog för sin uppfattning att U.W. inte var lämplig för en fortsatt anställning som habiliteringsassistent på gruppbestaden. Kommunen har således, med bortseende från omplaceringsfrågan, haft godtagbara skäl för att skilja U.W. från anställningen.

För att uppsägningen ska anses vara sakligt grundad krävs emellertid också att kommunen uppfyllt sin omplaceringskyldighet. Arbetsdomstolen kommer i det följande att ta ställning till denna fråga.

Har kommunen uppfyllt sin omplaceringskyldighet?

Förbundet har anfört sammanfattningsvis följande. Kommunen har inte uppfyllt sin omplaceringskyldighet. Vid uppsägningstillfället fanns ett flertal lediga anställningar, dels de som återfinns i kommunens omplaceringsutredning, dels vissa ytterligare anställningar. U.W. hade tillräckliga kvalifikationer för dessa arbeten. U.W. har stor erfarenhet av omvårdnadsarbete och har de kvalifikationer som krävs för denna typ av arbete. U.W. har också erfarenhet av arbete inom storhushåll och är kvalificerad för arbete som ekonomibiträde. Förbundet menar därtill att upplärning inom det sistnämnda yrket normalt sker på arbetsplatsen.

Kommunen har gjort gällande att den uppfyllt sin omplaceringskyldighet och har därutöver anfört följande. U.W. var inte kvalificerad för de lediga arbeten som fanns vid uppsägningstillfället. Varken förbundet eller U.W. själv har uppvisat handlingar som utvisar vilka kvalifikationer U.W. har. U.W. saknar, mot bakgrund av vad som lagts honom till last, personlig lämplighet för arbeten som innefattar omvårdnad. Den eventuella erfarenhet U.W. kan ha av arbete inom storhushåll är så begränsad och ligger så långt tillbaka i tiden att den inte ska tillmätas något värde. U.W. har även under sin anställning hos kommunen visat en oförmåga – och ovilja mot – att utföra köksarbete.

Arbetsdomstolen gör följande ställningstagande.

Enligt 7 § anställningsskyddslagen är en uppsägning inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. I lagens förarbeten nämns som exempel på fall där det inte är skäligt att kräva omplacering, att han eller hon har varit grovt misskötsam eller att flera omplaceringsförsök redan gjorts utan framgång (prop. 1973:129 s. 243). Det finns emellertid i Arbetsdomstolens praxis exempel på fall där omplaceringsskyldighet anses ha förelegat trots att arbetstagaren gjort sig skyldig till allvarliga förseelser (t.ex. AD 1989 nr 102).

Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet omfattar arbeten som är lediga vid uppsägningstillfället. I viss mån omfattas även arbeten som arbetsgivaren har att räkna med kommer att bli lediga under uppsägningstiden. En förutsättning för omplaceringsskyldigheten är att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den aktuella anställningen. Med tillräckliga kvalifikationer menas, enligt förarbetena och fast praxis i Arbetsdomstolen, att arbetstagaren har de allmänna kvalifikationer som normalt krävs för den aktuella anställningen. Arbetsgivaren har att acceptera en viss rimlig upplärningstid. En arbetsgivare som gör gällande att en arbetstagare inte har kvalifikationer för en viss tjänst har bevisbördan härför. Om det är oklart huruvida en omplacering kunnat ske, bör det normalt anses att omplaceringsskyldigheten inte är fullgjord (t.ex. AD 2002 nr 26).

Kommunen har upprättat en omplaceringsutredning innefattande de arbeten som enligt kommunen var lediga vid uppsägningen och vilka krav som uppställdes för dessa. Vad beträffar dessa arbeten gör Arbetsdomstolen följande bedömning. Det torde vara ostridigt att U.W. inte hade adekvat utbildning eller erfarenhet för arbetena som fritidsassistent, förskollärare, specialpedagog, utvecklingsledare, systemansvarig, barnskötare, upphandlare, verksamhetschef, undersköterska, överförmyndarsekreterare, arrangemangstekniker och planerare/informatör. Kommunen var således inte skyldig att omplacera U.W. till någon av dessa anställningar. Det fanns emellertid även lediga arbeten som personlig assistent och ekonomibiträde. Enligt vad Arbetsdomstolen funnit ovan finns det skäl att rikta allvarlig kritik mot U.W:s förhållningssätt och beteende i övrigt i arbetet som habiliteringsassistent. Arbetsdomstolen anser i likhet med kommunen att U.W. härigenom visat sig sakna den personliga lämplighet som krävs för arbete som innefattar omvårdnad. Det kan därför inte skäligen krävas att kommunen skulle ha omplacerat U.W. till någon sådan anställning. Frågan är då om U.W. haft tillräckliga kvalifikationer för arbete som ekonomibiträde. Enligt förbundet har U.W. viss erfarenhet av arbete inom storhushåll. Av omplaceringsutredningen framgår att för arbete som ekonomibiträde krävs utbildning i storhushåll/restaurang eller erfarenhet från arbete i kök.

Omplaceringsskyldigheten innebär att arbetsgivaren har att göra en noggrann utredning i omplaceringsfrågan. Det kan även finnas anledning att utreda arbetstagarens kvalifikationer för de lediga arbetena (se AD 2002 nr 75). Det har av utredningen framkommit att kommunen före uppsägningen inte efterfrågade vilka kvalifikationer U.W. hade, utan nöjde sig med att konstatera att

kommunen inte hade några handlingar utvisande hans kvalifikationer. Det kan inte anses uppenbart att U.W. saknade kvalifikationer för arbete som ekonomibitråde. Det kan inte heller anses uppenbart att U.W. inte skulle ha kunnat uppfylla ställda kvalifikationskrav inom en viss rimlig upplärningsperiod. Arbetsdomstolen finner att kommunen i denna situation borde ha utrett U.W:s kvalifikationer för arbetet som ekonomibitråde. Så har emellertid inte skett. Kommunen har alltså inte uppfyllt sin omplaceringsskyldighet.

Under dessa förhållanden föreligger inte saklig grund för uppsägningen av U.W. Uppsägningen ska därför ogiltigförklaras.

Allmänt skadestånd

U.W. är även berättigad till allmänt skadestånd för den kränkning som uppsägningen inneburit. Vid bestämmande av det allmänna skadeståndets storlek bör, enligt Arbetsdomstolens mening, beaktas att kommunen i allt väsentligt haft fog för sin uppfattning att det beteende som U.W. uppvisat inneburit att en uppsägning av personliga skäl i och för sig varit motiverad, men att saklig grund för uppsägning ändå inte förelegat eftersom kommunen inte uppfyllt sin omplaceringsskyldighet. Vid dessa förhållanden finner Arbetsdomstolen att U.W. får anses ha medverkat till den uppkomna situationen i sådan grad att skadeståndsbeloppet bör sättas till ett betydligt lägre belopp än vad som normalt är fallet. Arbetsdomstolen finner att det allmänna skadeståndet bör bestämmas till 40 000 kr.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Den bedömning som Arbetsdomstolen gjort i det föregående innebär att kommunen, genom att omplaceringsskyldigheten inte ansetts uppfylld, sagt upp U.W. utan att saklig grund härför förelåg. Det anförda innebär att förbundets yrkande om ogiltigförklaring av uppsägningen ska bifallas. U.W. ska också tillerkännas ett allmänt skadestånd, som bestämts till ett lägre belopp än vad som normalt utgår vid uppsägning utan saklig grund. Vid denna utgång ska förbundet tillerkännas ersättning för sina rättegångskostnader.

Förbundet har yrkat ersättning för rättegångskostnader med totalt 305 448 kr, varav 255 830 kr avser ombudsarvode, alla belopp inklusive mervärdesskatt. Kommunen har vitsordat 187 500 kr avseende ombudsarvode som skäligt i och för sig, och i övrigt vitsordat yrkade belopp.

Enligt Arbetsdomstolens mening är det av förbundet yrkade beloppet skäligt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förklarar uppsägningen av U.W. ogiltig.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Kungsbacka kommun att till U.W. betala allmänt skadestånd med fyrtiotusen (40 000) kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 6 november 2008 till dess betalning sker.
3. Arbetsdomstolen förpliktar Kungsbacka kommun att ersätta Svenska Kommunalarbetareförbundet för dess rättegångskostnader med trehundrafemtusenfyrahundrafyrtioåtta (305 448) kr, varav 255 830 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Inga Åkerlund, Peter Syrén, Mårten Holmström, Anders Sandgren (särskilt yttrande), Gösta Rehnstam, Erland Olauson och Kjell Eriksson. Enhälligt.

Sekreterare: Martin Ulfving

Ledamoten Anders Sandgrens särskilda yttrande

Vad gäller prövningen om kommunen lyckats styrka de omständigheter som läggs U.W. till last gör jag en delvis annan värdering av bevisningen än majoriteten. Detta leder också till andra slutsatser rörande U.W:s lämplighet som habilitetsassistent samt om orsakerna till den uppkomna situationen.

Vad först gäller de åtta påstådda händelserna delar jag majoritetens bedömning rörande händelserna 2, 4, 5, 7 och 8.

I fråga om händelse 1 kan enligt min mening endast anses visat att U.W. använt ett bryskt och olämpligt tilltal i förhållande till J. Utbrutet ur sitt sammanhang är det emellertid svårt att utifrån ett enskilt uttalande dra slutsatser om U.W:s lämplighet för sitt arbete.

Det finns däremot inte fog för att sätta större tilltro till M.B:s uppgifter om vad som hände under bussresan än vad U.W. anför. Personkonflikten med U.W. liksom hennes s.k. Lex Sarah-anmälan, vilken gjordes i samråd med hennes chef, kan inte tas till intäkt för att stärka M.B:s trovärdighet utan snarare motsatsen.

Skillnaden i talförhet och detaljrikedom mellan M.B. och U.W. beror enligt min mening snarast på deras olika läggning och säger inget om trovärdigheten.

Med hänsyn härtill har kommunen enligt min uppfattning inte styrkt sina påståenden om vad som hände under bussresan.

Vad gäller påståendet i händelse 3 att U.W. vid något tillfälle ”legat och halvsovit på en soffa under arbetstid” förklarade denne att han inte kunde påminna sig detta. Det är ostridigt att inget påtalat saken i anslutning till den påstådda händelsen.

C.L. uppgift att U.W. sov på arbetstid bygger på hennes eget antagande – möjligen påverkat av hennes samtal med en arbetskamrat, som inte hörts i målet.

Mot denna bakgrund är svårt att dra några slutsatser om U.W:s lämplighet på grund av detta påstående.

Kommunens kritik mot U.W. i händelse 6 gäller främst vad påstås ha hänt under en Halloweenfest. Det visade sig emellertid under förhören att inget av de återopade vittnena varit närvarande under festen utan de byggde sina uttalanden på uppgifter från andra.

Kommunen har sålunda inte kunnat styrka sina påståenden om vad som hände under Halloweenfesten. I fråga om J:s ansiktsmask delar jag majo-

ritetens mening att problemet med masken inte innebar att U.W. brast i sin omvårdnad om J.

Jag delar majoritetens mening att det inte kan anses visat att U.W. gjort sig skyldig till brott mot sin tystnadsplikt.

Utöver nyssnämnda åtta händelser har kommunen också påstått att U.W. allmänt sett haft ett oacceptabelt förhållningssätt i arbetet och brustit i utförandet av sina arbetsuppgifter och regelmässigt kränkt och förnedrat brukare genom att inte iaktta deras grundläggande rättigheter och krav på respekt, självbestämmande, integritet, trygghet och värdighet. Som stöd för påståendet har kommunen åberopat vittnesmålen från U.W:s arbetskamrater C.E.A., C.L. och M.B. samt från deras chef M.N.G. Kommunen har också åberopat dels den Lex Sarah-anmälan, som gjorts av de tre arbetskamraterna jämte en ytterligare person, dels utredningen av denna anmälan.

Dessa vittnesmål liksom materialet i Lex Sarah-ärendet visar stor samstämmighet i sin kritik av U.W. med ibland närliggande ordval i sina omdömen. De praktiska exemplen på kritiken utgörs emellertid främst av de åtta ovan redovisade händelserna jämte allmänna klagomål på att U.W. t ex. inte deltar tillräckligt i hushållsarbetet eller eljest visar brister i fråga om personalens gemensamma åligganden i gruppboendet.

Kritiken är emellertid allvarlig och om den läggs till grund för bedömningen av U.W:s lämplighet för sitt arbete delar jag majoritetens slutsats.

För egen del är jag emellertid tveksam till om kritiken i denna del är i sak tillräckligt underbyggd av utredningen eller om den främst bottnar i en personkonflikt mellan den nyanställda personalen på det sammanslagna gruppboendet och U.W.

Man kan inte bortse ifrån att U.W. arbetat i närmare tio år i det tidigare särskilda gruppboendet och haft ansvar för J. utan att några klagomål framförts. Det är först när gruppboendena slås samman, vilket tydligen innebär att gruppboendet blir gemensamt för både yngre personer med särskilda problem och äldre med demenssjukdomar, som den ovan nämnda kritiken mot U.W. förs fram.

Det är också värt att notera att kritiken kommer från vissa av den nyanställda personalen, nämligen de som vittnat i målet, och att U.W:s tidigare arbetskamrater trots uppmaningar därtill inte anslutit sig.

Mot bakgrund av kritiken mot U.W. för hans påstått bryska sätt mot J. kan möjligen också noteras att utredningen inte ger några upplysningar om de nyanställda arbetskamraternas kompetens i fråga om lämplig behandlingsmetodik för personer med de särskilda problem som J. har. Det kan därför inte uteslutas att de nyanställda i brist på sådan kompetens misstolkat de enkla, tydliga och raka besked som enligt U.W. ska användas i dialogen med J.

Vad gäller Lex Sarah-anmälningen är det ostridigt att den tillkom i samråd med gruppboendets nytillträdde chef M.N.G. Hon påstår därtill att även de anställda, som inte undertecknat anmälan mot U.W. ändå instämde i kritiken, men det är okänt vad hon stöder sitt påstående på.

Själva Lex Sarah-utredningen, som i huvudsak består av innehållet i anmälan samt ett antal allmänna påståenden i övrigt, anger inte vilka utredaren, dvs. M.N.G., har hört och vad var och en berättat utan underlaget är anonymt. Trots att anmälan riktats mot honom innehåller utredningen inget om U.W:s egen inställning i fråga om vad som läggs honom till last. Det framgår inte ens att han hörts under utredningen.

Bevisvärdet av såväl anmälan som utredning enligt Lex Sarah är sålunda enligt min mening begränsat. Det hela blir inte bättre av att M.N.G. själv både medverkat till att Lex Sarah-anmälningen kom till stånd och sedan utrett om anklagelserna mot U.W. var riktiga.

Mot denna bakgrund är min slutsats av utredningen i målet att kritiken mot U.W. har överdrivits och snarare beror på samarbetssvårigheter mellan honom och vissa bland den nyanställda personalen. Efter Lex Sarah-anmälningen och vad som hände i övrigt blev emellertid situationen på gruppboendet sådan att arbetsledningen sannolikt måste vidta verk samma åtgärder för att inte personalens samarbetssvårigheter skulle bli till skada för de boende (jfr AD 2009 nr 4).

Även om kritiken mot U.W. är överdriven är han dock inte utan del i de samarbetssvårigheter som uppkommit på gruppboendet (jfr AD 1993 nr 162). Förutom hans egen bedömning av motsättningarna har han vid minst tre tillfällen haft samtal om dessa med sin chef M.N.G. Särskilt vid det sista tillfället i september 2008, då även personalsekreteraren B.R. deltog, måste han ha fått allvaret i situationen på gruppboendet klart för sig.

Med hänsyn till den uppkomna situationen har kommunen sålunda även enligt min mening haft fog för att skilja U.W. från arbetet på Måå gruppboestad samt att pröva möjligheterna att omplacera honom till annat arbete inom kommunen.

I omplaceringsfrågan delar jag majoritetens bedömning med det tillägget att utredningen av skäl som ovan redovisats inte visar att U.W. är olämplig för arbetet som habiliteringsassistent och att han sålunda även kunnat omplaceras till andra sådana eller liknande arbetsuppgifter inom kommunen.