

Sammanfattning

Fråga om det har förelegat grund för avskedande. Påståenden bl.a. om att arbetstagaren uttalat ett dödshot mot en kollega.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM  
2010-08-18  
StockholmDom nr 57/10  
Mål nr A 175/09

## KÄRANDE

Snapphanebygdens Fackförening, 838201-7187, Pråmgatan 6,  
291 31 Kristianstad

Ombud: Erik Karlsson och Victor Herrera, Bredatorpsvägen 6, 197 92 Bro

## SVARANDE

1. Teknikarbetsgivarna, Box 5510, 114 85 Stockholm

2. IMO Aktiebolag, 556272-7338, Box 42090, 126 14 Stockholm

Ombud för 1 och 2: jur. kand. Helena Edman, Teknikföretagens Service AB,  
adress som 1

## SAKEN

ogiltigförklaring av avskedande m.m.

---

Mellan parterna gäller inte kollektivavtal. Å.S. är medlem i Snapphanebygdens Fackförening (föreningen). Han anställdes som målare hos IMO Aktiebolag (bolaget) år 1995. Bolaget är medlem i Teknikarbetsgivarna och bundet av kollektivavtal för det arbete som Å.S. sysselsattes i. Han avskedades i juni 2009 och hans sista anställningsdag var den 21 juni 2009.

Tvist har uppkommit om det funnits laglig grund för avskedandet alternativt saklig grund för en uppsägning. Tvisteförhandlingar har hållits mellan parterna utan att de kunnat enas.

Föreningen har väckt talan mot Teknikarbetsgivarna och bolaget. Föreningen har gjort gällande *i första hand* att bolaget avskedat Å.S. utan att ens saklig grund för uppsägning förelegat och med åberopande härav yrkat att Arbetsdomstolen

1. förklarar avskedandet av Å.S. ogiltigt,
2. förpliktar bolaget att till Å.S. betala allmänt skadestånd med 120 000 kr med anledning av det felaktiga avskedandet och
3. förpliktar bolaget att till Å.S. betala allmänt skadestånd med 30 000 kr för den kränkning som det inneburit för honom att vara avstängd.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att det inte funnits skäl för avskedande men väl saklig grund för uppsägning har föreningen yrkat *i andra hand* att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till Å.S. betala

1. ekonomiskt skadestånd med 165 642 kr,
2. allmänt skadestånd med 120 000 kr med anledning av det felaktiga avskedandet och
3. allmänt skadestånd med 30 000 kr för den kränkning som det inneburit för honom att vara avstängd.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena. Inget skadestånd har vitsordats som skäligt i och för sig. Arbetsgivarparterna har vitsordat att Å.S:s uppsägningstid var sex månader och att hans månadslön var 25 050 kr, varav 23 338 kr fast kontant månadslön och 1 712 kr ob-tillägg.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

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

### **Föreningen**

Å.S. anställdes hos bolaget för cirka 16 år sedan. Han har under merparten av den tiden arbetat med sprutmålning. Under den första tiden Å.S. arbetade med sprutmålning var han, enligt bl.a. arbetskamraters utsago, alltid väldigt lugn. Å.S. har dock känt av en gradvis förändring och upplevt att hans ”stubin blivit kortare”. Arbetet med sprutmålning innebar att han exponerades för förtunningsvätskor, vilket hade negativa hälsoeffekter. Detta påpekades redan år 2000 för bolaget, som dock under en tid inte reagerade, trots att Å.S. begärde att få bli omplacerad. Han blev emellertid så småningom tillfälligt omplacerad till svararbete.

M.A.Z., som var en kollega till Å.S., hade humörsvängningar och kunde vissa dagar uppträda både våldsamt och hotfullt. Denne har varit inblandad i flera slagsmål, använt sig av kniv och hotat kolleger. Å.S. och även andra hade anmält detta till bolaget, som dock inte vidtagit några åtgärder. Bolaget tog inte uppgifterna på erforderligt allvar.

Vid ett möte den 14 maj 2009 fick Å.S. reda på att han skulle tillbaka till sina tidigare arbetsuppgifter inom måleriet. Vid mötet framkom även att bolaget avsåg att tvinga Å.S. och två andra personer att arbeta med M.A.Z.

Å.S. protesterade mot förslaget och tog då igen upp problemen med M.A.Z. Han framhöll att det inte skulle fungera för dem att arbeta ihop och att risken var stor för att det skulle bli bråk. Å.S. såg framför sig att det kunde gå så illa att M.A.Z. skulle bli hotfull och att Å.S. då skulle bli tvungen att i en uppkommen nödvärnssituation försvara sig eller andra kolleger mot angrepp. Å.S. uttalade mot denna bakgrund att, om han tvingades arbeta med M.A.Z., det kunde sluta med att han skulle slå ihjäl denne.

Det vidgås att Å.S. må ha uttryckt sig klumpigt. Å.S. menade dock inte att han skulle ha ihjäl någon. Uttalandet var inte avsett som något dödshot utan som ett konstaterande av en reell risk som fanns för det fall Å.S. och de två kollegerna skulle tvingas att arbeta med M.A.Z. Uttalandet uppfattades inte heller av dem som deltog i mötet som något hot. Detta framgår bl.a. av det förhållandet att

bolaget inte gjorde någon polisanmälan. Påståendet att Å.S:s uttalande utgjorde ett dödshot framstår som en efterhandskonstruktion för att rättfärdiga avskedandet.

Inte någon av hans arbetskamrater känner till att Å.S. någonsin skulle ha uppträtt våldsamt eller hotfullt på arbetsplatsen. Tvärtom har han gripit in och rätt upp situationer då kollegerna hamnat i bråk. Å.S. är känd som en omtyckt kollega som brukar stå på de svagas sida.

Det bestrids att Å.S. har gjort sig skyldig till någon arbetsvägran.

Det ekonomiska skadeståndet har beräknats på följande sätt. Till den fasta månadslönen om 23 338 kr ska läggas till 1 765 kr för ob-tillägg, 1 814 kr för tillägg för arbetstidsförkortning samt reseersättning med 690 kr. Den ekonomiska ersättningen uppgår således till 27 607 kr per månad. Detta innebär 165 642 kr för sex månader som var Å.S:s uppsägningstid.

### *Grunderna för talan*

Det har inte funnits laga skäl för avskedande eller saklig grund för uppsägning. Avskedandet ska därmed ogiltigförklaras och Å.S. tillerkännas ett allmänt skadestånd. Skulle Arbetsdomstolen komma fram till att det funnits saklig grund för uppsägning ska bolaget, förutom allmänt skadestånd, betala även ekonomiskt skadestånd till Å.S. Han får också, genom det felaktiga avskedandet, anses ha blivit avstängd på ett otillåtet sätt. Han ska därför tillerkännas ett allmänt skadestånd för denna olovliga avstängning.

### **Arbetsgivarparterna**

Torsdagen den 14 maj 2009 hölls vid bolaget ett möte. Syftet med mötet var att planera arbetstiderna för målningsarbetet. Bakgrunden var att nattskiftet skulle upphöra och att arbetet måste anpassas till detta. Vid mötet deltog chefen för måleriarbetet O.W., personalchefen F.U., teamledaren S.G. och de berörda målarna, nämligen Å.S., A.R. och M.A.Z. Mötet inleddes med att O.W. presenterade de nya arbetstiderna och det framgick då att målarna skulle vara tvungna att arbeta vissa timmar tillsammans. Redan efter några minuter avbröt Å.S. O.W. Å.S. var mycket upprörd och sade flera gånger att han vägrade att arbeta med M.A.Z. Å.S. var högljudd, använde okvädingsord och skällde på M.A.Z. Å.S. sade också att, om han blev tvingad att arbeta med M.A.Z., så skulle han komma att slå ihjäl denne.

M.A.Z. försökte försvara sig mot Å.S:s påhopp. O.W. försökte resultatlöst lugna ned Å.S. Stämningen vid mötet blev mycket obehaglig efter det uttalade hotet och O.W. valde att avbryta mötet, som då bara hade pågått i cirka tio minuter. O.W., F.U. och S.G., som alla var uppskakade av Å.S:s uttalande, satt kvar och samtalade efter mötet.

Cirka tjugo minuter efter det att mötet hade avslutats sökte F.U. upp Å.S. Å.S. var då lugnare, men upprepade att han vägrade att arbeta med M.A.Z. och att han skulle komma att slå ihjäl denne om han var tvungen att arbeta tillsammans med honom. Å.S. ifrågasatte då även varför M.A.Z. alls var anställd hos bolaget.

F.U. uppgav bl.a. att Å.S., som själv hade varit fackligt aktiv, måste vara medveten om att han var skyldig att samarbeta med alla anställda och om konsekvensen av att arbetsvägra. Å.S. vidhöll dock sin inställning.

Sedan F.U. därefter hade gått till sitt kontor kom M.A.Z. dit och frågade hur det gick till att säga upp sig. M.A.Z. var uppjagad och skakade. Han berättade att han inte orkade arbeta med Å.S. och att han var rädd för att det skulle hända honom något då.

Dagen därpå, fredagen den 15 maj 2009, meddelade ekonomichefen M.L. Å.S. att han var arbetsbefriad med lön den dagen. Bolaget sökte därmed undvika en konfrontation mellan Å.S. och M.A.Z. Samtidigt informerades Å.S. om att arbetsgivaren skulle ha ett möte med honom på måndagen den 18 maj 2009 kl. 08.00. Vid det mötet underrättades Å.S. om att bolaget hade för avsikt att avskeda honom. Vid mötet deltog även två säkerhetsvakter eftersom man från arbetsledningens sida – mot bakgrund av Å.S:s uppträdande vid mötet den 14 maj – var rädd för hur han skulle komma att reagera vid underrättelsen. Vid mötet föreslog bolaget också att Å.S. skulle arbetsbefrias med full lön och förklarade att det var olämpligt att han befann sig på arbetsplatsen tillsammans med M.A.Z. Å.S. invände inte mot detta utan gick lugnt och lämnade in passerkort och hämtade sina saker. Efter överläggningar med föreningen avskedade bolaget Å.S. Anställningen upphörde den 21 juni 2009.

#### *Grunden för bestridandet*

Bolaget har haft grund för att avskeda Å.S. Å.S. har uttalat ett hot mot en kollega av innebörd att han skulle komma att slå ihjäl denne. Ett sådant agerande är oacceptabelt på en arbetsplats. M.A.Z. och övriga närvarande blev illa berörda av hotet, som uppfattades som allvarligt menat. Någon otillåten avstängning har inte skett.

### **Domskäl**

#### *Twisten*

Å.S. avskedades från sin anställning hos IMO Aktiebolag i juni 2009 med sista anställningsdag den 21 juni 2009. Twisten gäller i huvudsak om bolaget hade laga skäl för avskedandet.

Till stöd för att bolaget haft fog för att avskeda Å.S. har arbetsgivarparterna gjort gällande främst att Å.S. vid ett möte den 14 maj 2009 hotade att slå ihjäl en kollega. Arbetsgivarparterna har även åberopat att Å.S. gjort sig skyldig till arbetsvägran.

Föreningen har bestritt att Å.S. gjort sig skyldig till något som kan motivera ett avskedande eller ens utgöra saklig grund för uppsägning. Föreningen har vidgått att Å.S. har uttalat sig mindre lämpligt men framhållit att han inte avsett att hota någon och att det han sagt inte heller har uppfattats på det sättet.

Föreningen har vidare anfört huvudsakligen följande. Det har rått en hård jargong på arbetsplatsen. Å.S:s uttalande tog sikte på M.A.Z. Denne hade tidigare agerat våldsamt och hotfullt på ett sådant sätt att det ålegat bolaget att vidta åtgärder mot

honom. Bolaget har genom att inte vidta erforderliga åtgärder, utan i stället försökt tvinga Å.S. att arbeta tillsammans med M.A.Z., provocerat fram uttalandet. Å.S. har, på grund av påverkan av de förtunningsvätskor som han kommit i kontakt med i arbetet, med tiden fått svårare att behärska humöret.

### *Utredningen*

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På föreningens begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med Å.S. Därutöver har på föreningens begäran vittnesförhör hållits med S.J., som tidigare arbetat hos bolaget, och skyddsombudet L.F. Föreningen har vidare åberopat viss skriftlig bevisning.

På arbetsgivarparternas begäran har vittnesförhör hållits med F.U., personalchef, och O.W., chef för målningsarbetet. Arbetsgivarparterna har inte åberopat någon skriftlig bevisning.

### *Händelsen den 14 maj 2009*

Enligt Arbetsdomstolens mening är det för bedömningen av avskedandefrågan i första hand av betydelse om Å.S., som arbetsgivarparterna påstått, har hotat en kollega vid mötet torsdagen den 14 maj 2009. Domstolen prövar därför först denna fråga.

Flera av förhörspersonerna har redogjort för sin syn på vad som hände vid mötet. Av berättelserna har följande framkommit. O.W., F.U., teamledaren S.G. samt målarna Å.S., M.A.Z. och A.R. var närvarande. O.W. presenterade ett arbetsschema som innebar bl.a. att Å.S. tidvis skulle arbeta tillsammans med M.A.Z. Enligt F.U. och O.W. var det endast fråga om ett förslag till schema som de berörda målarna kunde ha synpunkter på. Å.S. invände mot arbetsschema och ifrågasatte att han skulle arbeta tillsammans med M.A.Z. Å.S. uttryckte också vad som skulle kunna hända om han tvingades att arbeta med denne. Enligt vad såväl Å.S. som F.U. och O.W. har uppgett yttrade Å.S. att han då kunde komma att slå ihjäl M.A.Z. Å.S. har i sitt förhör dock framhållit att han använde orden "det kan sluta med" att jag slår ihjäl honom medan F.U. och O.W. har uppgett att Å.S. sade att han "kommer att" slå ihjäl honom.

Det är alltså utrett att Å.S. använde orden "slå ihjäl honom" om M.A.Z. och att det tog sikte på vad som kunde hända i den situationen att de två måste arbeta tillsammans. Å.S. synes visserligen inte direkt ha tilltalat M.A.Z. när han fällde yttrandet. M.A.Z. var emellertid närvarande och det står utan tvekan klart att det riktades mot honom. Enligt Arbetsdomstolens mening är vad Å.S. har yttrat av sådant slag som i allmänhet också måste uppfattas som ett hot. Parterna har dock skilda uppfattningar om hur yttrandet i det här fallet närmare ska bedömas.

Föreningens inställning är att vad Å.S. sade var avsett inte som något hot utan som ett konstaterande av en reell risk som fanns för det fall han och de två kolleger som berördes av schemaändringen skulle tvingas att arbeta tillsammans med M.A.Z. Enligt föreningen uppfattade inte heller någon av dem som var närvarande vid mötet, inte heller M.A.Z., uttalandet som något hot. Föreningen har vidare gjort gällande att jargongen på arbetsplatsen var hård och synes vilja

åberopa detta som ett av skälen till att uttalandet inte kan bedömas som hotfullt och inte heller uppfattades så av de närvarande.

Å.S. har berättat att han fällde yttrandet därför att han visste att M.A.Z. tidigare hade varit våldsam mot kolleger, att han såg en risk för att M.A.Z. skulle vara våldsam även mot honom och att han, med tanke på vad som då kunde hända, ville undvika den situationen att de skulle hamna i bråk med varandra.

Enligt den bild som har förmedlats av F.U. och O.W. var Å.S. uppretad under mötet och talade i ett högt tonläge. De har båda även uppgett att M.A.Z. såg ut att bli klart påverkad av vad Å.S. hade sagt. O.W. har beskrivit M.A.Z:s reaktion som att denne blev förvånad, ängslig och rädd. F.U. har därutöver uppgett att han själv blev skakad över det sätt som Å.S. uttryckte sig på samt att han upplevde det hela som obehagligt. F.U. har beskrivit situationen som att Å.S. gick till verbalt angrepp på M.A.Z. och också uppgett att Å.S. utöver det omstridda hotet bl.a. yttrade att M.A.Z. var en "ögontjänare" och en "tickande bomb".

Av utredningen har framkommit att mötet som en följd av Å.S:s agerande avbröts av O.W. Vidare har framkommit att F.U. en stund därefter pratade med Å.S. som hade satt sig utanför möteslokalen. Såväl F.U. som Å.S. har uppgett att F.U. då sade till Å.S. att han, som hade varit fackligt aktiv, borde känna till att en arbetstagare är skyldig att arbeta tillsammans med den kollega som arbetsgivaren bestämmer samt att Å.S. bekräftade att han kände till detta. F.U. har vidare uppgett att Å.S., som hade lugnat ned sig, ändå upprepade att han inte ville arbeta med M.A.Z. då det kunde sluta med att han slog ihjäl denne.

F.U. har även berättat att M.A.Z. något senare samma dag, när F.U. satt i sitt kontorsrum och dokumenterade vad som hade inträffat under mötet, kom dit och frågade hur det gick till när man ville säga upp sig. Enligt vad F.U. har uppgett såg M.A.Z. då ut att vara under stark press och sade sig vara rädd för att något skulle hända. F.U. har vidare uppgett att M.A.Z. hade svårt att hålla rösten stadig och att han, som F.U. minns det, skakade.

Av det hittills anförda framgår alltså att Å.S., med tydlig syftning på en närvarande arbetskamrat, yttrade sig i ordalag som innebar att ett allvarligt hot om våld riktades mot denne. Av utredningen har framkommit att det förvisso stundtals funnits problem med arbetsklimatet och att särskilt några arbetstagare, däribland M.A.Z., haft svårt att samarbeta. Jargongen på arbetsplatsen har beskrivits som "rå men hjärtlig" och präglad av viss "grabbighet". Ingenting i utredningen ger dock belägg för att man där använde ett sådant grovt eller på annat sätt särpräglat språkbruk att det därför inte fanns anledning att särskilt reagera på vad Å.S. sade. Av utredningen, bl.a. Å.S:s egna uppgifter, har också framkommit att inte heller han brukade uttrycka sig i sådana ordalag som han gjorde vid mötet den 14 maj 2009. Det som framkommit om mötet visar att Å.S. då visserligen var upprörd. Av F.U:s uppgifter, som Arbetsdomstolen inte finner anledning att ifrågasätta, framgår dock att Å.S. sedan han väl hade lugnat ned sig och haft tillfälle att tänka efter och ta tillbaka det han sagt ändå upprepade de hotfulla orden. Det intryck som utredningen ger, även Å.S:s egen berättelse, är att han i själva verket med sitt uttalande avsåg att medvetet undergräva

förutsättningarna för att han och M.A.Z. skulle kunna arbeta samtidigt. Sammanfattningsvis finner Arbetsdomstolen att Å.S:s uttalande får anses ha varit ägnat att skrämja M.A.Z. Denne har visserligen själv inte hörts i målet. De uppgifter som F.U. och O.W. har lämnat pekar emellertid entydigt på att M.A.Z. upplevde uttalandet som hotfullt. Å.S. måste också ha insett att hans yttrande kunde uppfattas som ett allvarligt menat hot.

*Har det funnits laga grund för avskedandet?*

Hot om våld mot annan person på en arbetsplats är, som Arbetsdomstolen flera gånger uttalat, förseelser av mycket allvarlig karaktär (jfr t.ex. AD 1986 nr 116 och AD 2000 nr 75). Våld eller hot om våld hör inte hemma i arbetsmiljön (se prop. 1981/82:71 s. 72). Enligt Arbetsdomstolens mening är det hot som Å.S. uttalat vid mötet den 14 maj 2009 sådant att det i princip inte kan accepteras i ett anställningsförhållande. Vid bedömningen av om det på grund av hotet mot M.A.Z. har varit berättigat att avskeda Å.S. måste emellertid ställning tas även till om omständigheterna i övrigt varit sådana att det finns skäl att se mindre allvarligt på Å.S:s handlande.

Föreningen har gjort gällande att uttalandet berott på att Å.S., trots att han och andra anställda tidigare hade invänt mot detta, skulle tvingas att arbeta tillsammans med M.A.Z. Enligt föreningen hade nämligen M.A.Z. tidigare uppträtt hotfullt och våldsamt mot andra anställda hos bolaget. Bolaget hade, enligt föreningen, struntat i att vidta erforderliga åtgärder med anledning av detta. Föreningen har också framhållit att Å.S., till följd av den påverkan av förtunningsvätskor som han utsatts för i arbetet, fått svårare att behärska humöret.

När det gäller den sistnämnda frågan finns det inget i utredningen som ger belägg för att Å.S. skulle ha drabbats av någon form av humörförändringar till följd av miljöpåverkan i arbetet. Redan därför kan inte det påståendet ge anledning att se förmildrande på hans handlande.

Det finns inte skäl att ifrågasätta Å.S:s uppgifter om att han ansåg att det fanns anledning för bolaget att vidta åtgärder mot M.A.Z., att han upplevde att bolaget avsåg att tvinga honom att arbeta tillsammans med denne samt att han uppfattade detta som provocerande. Av vad som framkommit genom vad F.U. och O.W. har berättat tycks dock Å.S. inte ha haft någon påtaglig grund för en sådan inställning. De båda har uppgett att de bara känner till en bestämd händelse där M.A.Z. varit inblandad i ett bråk, nämligen en skärmytsling mellan honom och S.J. under år 2008. Några närmare detaljer om omständigheterna kring den händelsen har dock inte framkommit och det förefaller som att man från bolagets sida inte heller, trots att försök gjordes att utreda vad som hade hänt, kunde bringa någon klarhet i händelseförloppet och vad som låg bakom bråket. O.W. har uppgett att han dock samtalade med de båda inblandade och, som han uttryckt saken, gav dem ”gula kort”. Enligt O.W. har det därefter inte framförts synpunkter från anställda om att de inte önskar arbeta tillsammans med M.A.Z. Det har således inte framkommit att bolaget har haft någon konkret grund att vidta åtgärder mot M.A.Z. Något avgörande skäl för att bolaget inte

skulle kunna låta M.A.Z. arbeta tillsammans med Å.S. har inte heller framkommit.

Mot bakgrund av det anförda och omständigheterna i övrigt finner domstolen att det inte framkommit något som ger anledning att se mindre allvarligt på det hot som Å.S. framställt mot M.A.Z. Bolaget får därför redan på grund av detta hot anses ha haft rätt att skilja Å.S. från hans anställning genom avskedande.

Med detta ställningstagande saknar Arbetsdomstolen anledning att gå in på en prövning av arbetsgivarsidans påstående att Å.S. gjort sig skyldig till arbetsvägran.

#### *Sammanfattning och rättegångskostnader*

Arbetsdomstolens ställningstagande att bolaget varit berättigat att avskeda Å.S. innebär att föreningens talan om ogiltigförklaring och om skadestånd för felaktigt avskedande ska avslås. Med detta ställningstagande följer även, som Arbetsdomstolen har uppfattat föreningens talan, att yrkandet om skadestånd för påstått felaktig avstängning redan därmed också ska avslås. Föreningen har alltså förlorat sin talan och ska därför förpliktas att betala ersättning för arbetsgivarparternas rättegångskostnader. Om beloppet råder inte tvist.

**Domslut**

1. Arbetsdomstolen avslår Snapphanebygdens Fackförenings talan.
2. Snapphanebygdens Fackförening ska ersätta Teknikarbetsgivarna och IMO Aktiebolag för rättegångskostnader med etthundrafemtiosex tusentvåhundrafemtio (156 250) kr för ombudsarvode jämte ränta enligt 6 § räntelagen på beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Dag Ekman, Kurt Eriksson, Charlott Richardson, Rigmor von Zweigbergk, Staffan Holmertz och Kjell Eriksson.  
Enhälligt.

Sekreterare: Per Lindblom