

Sammanfattning

Fråga om en arbetsgivare haft grund för att avskeda eller säga upp en arbetstagare som efter viss provokation tagit ett grepp på en arbetsledare och sedan knuffat in denne mot ett kylskåp. Även fråga om fördelningen av rättegångskostnader.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2010-02-03
StockholmDom nr 8/10
Mål nr B 124/08**KLAGANDE**

Dalkia Energy and Building Services Aktiebolag, 556473-2260,
Box 6613, 113 84 Stockholm
Ombud: Advokaten Mårten Lundmark,
Danowsky & Partners Advokatbyrå KB, Box 16097, 103 22 Stockholm

MOTPART

M.R. i Dalsjöfors
Ombud och rättshjälpsbiträde: Advokaten Peter Winn,
Advokatfirman Winn AB, Östra Larmgatan 1, 411 07 Göteborg

SAKEN

skadestånd på grund av avskedande m.m.

ÖVERKLAGAD DOM

Borås tingsrätts dom den 18 november 2008 i mål nr T 3321-07

Tingsrättens dom, se bilaga.

Dalkia Energy and Building Services Aktiebolag (tidigare Dalkia Facilities Management Aktiebolag, i fortsättningen kallat bolaget) har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, ska ogilla den av M.R. vid tingsrätten förda talan, alternativt jämka skadeståndet. Bolaget har vidare yrkat att Arbetsdomstolen ska befria bolaget från skyldigheten att ersätta M.R:s rättegångskostnader vid tingsrätten och i stället ålägga honom att betala bolagets rättegångskostnader där.

M.R. har bestritt bolagets ändringsyrkanden.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling, vid vilken M.R. hörts på nytt under sanningsförsäkran och förnyade vittnesförhör hållits med P.A. och T.S. Vittnesförhören med K.E., J.N., G.Z., J.B. och A-C.M. har förebringats genom uppspelning av tingsrättens ljudupptagningar. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Som grund för och till utveckling av sin talan har parterna anfört i allt väsentligt detsamma som finns antecknat i tingsrättens dom.

Domskäl

Tvisten i Arbetsdomstolen rör frågan om avskedandet av M.R. den 1 oktober 2007 varit lagligen grundat och, om så inte befinns vara fallet, om det förelegat saklig grund för uppsägning. Till stöd för avskedandet har bolaget åberopat att M.R. misshandlat P.A. den 24 september 2007 och att M.R. dagen dessförinnan gjort sig skyldig till olaga hot mot P.A.

När det gäller bolagets påstående om att M.R. gjort sig skyldig till olaga hot föranleder det som förekommit i Arbetsdomstolen ingen annan bedömning än den tingsrätten gjort. Arbetsdomstolen finner således inte visat att M.R. gjort sig skyldig till olaga hot mot P.A. den 23 september 2007.

Arbetsdomstolen övergår härfter till att pröva frågan om M.R. gjort sig skyldig till misshandel och hur hans agerande i ett sådant fall ska bedömas.

Bolaget har gjort gällande att M.R. gjort sig skyldig till misshandel och att bolaget därför haft rätt att skilja honom från anställningen genom avskedande eller i vart fall uppsägning. Bevisbördan för att misshandel skett ligger på bolaget. Enligt Arbetsdomstolens praxis gäller att beviskravet i ett fall av detta slag inte kan sättas lägre än i ett motsvarande brottmål (se t.ex. AD 1995 nr 121).

Arbetsdomstolen noterar inledningsvis att bakgrunden till händelsen den 24 september 2007 var att M.R. var missnöjd med P.A:s sätt att leda arbetet. M.R. ansåg, som framgår av tingsrättens dom, att han inte kunde sätta igång arbetet med "torken" eftersom det saknades delar till maskinen. Det framgår av utredningen att M.R. i stället för att arbeta satte sig på kontoret för att skriva sin tidsredovisning och att P.A. då kom in på kontoret och frågade varför M.R. inte hade satt igång arbetet med "torken". Det får vidare anses utrett att P.A. var märkbart irriterad på M.R.

Beträffande vad som hände därefter har M.R., P.A. och T.S. i Arbetsdomstolen lämnat följande uppgifter.

M.R.: Han reste sig upp från stolen för att gå mot dörren och kände att han fick en kraftig knuff av P.A. Han vände sig då om och gav P.A. en puff och sa till P.A. att denne skulle "ge fan i" honom. P.A. tog då tag i honom och själv greppade han tag i P.A:s kläder. En "puttkamp" utspelade sig därefter mellan dem bort mot kylskåpet. De "viftade" båda två för att få bort den andres händer och han puttade till sist in P.A. mot kylskåpet för att dämpa P.A:s ilska och få honom att sluta bråka. – Han kom inte åt P.A:s hals och han utdelade inte något slag.

P.A.: M.R. reste sig upp från stolen och tog tag runt hans hals nedanför struphuvudet med en hand och tryckte honom baklänges. Han såg sedan att M.R. höjde sin hand som var knuten för att utdela ett slag och han mottog därefter ett slag som träffade på vänster sida av hans ansikte. Han kan inte säga om handen var knuten eller öppen när den träffade honom. Det var inte full kraft i slaget. M.R. fortsatte att putta honom mot kylskåpet och det var

först vid kylskåpet som han kunde trycka bort M.R. från sin kropp. Efteråt hade han en rodnad runt halsen och läppen var sprucken på insidan. Vidare svullnade näsan så att han blev täppt i näsan.

T.S.: När M.R. reste sig upp från stolen för att gå ut puttade P.A. till honom. M.R. tog då ett tag runt P.A:s hals eller strupe med båda händerna och P.A. tog ett likadant grepp om M.R. Han såg hur de båda tryckte upp kläderna mot halsen på varandra. M.R. tryckte slutligen upp P.A. mot kylskåpet. Han såg inte något slag utdelas.

Arbetsdomstolen konstaterar att P.A:s och M.R:s uppgifter går isär på flera punkter, bl.a. i frågan om P.A. inledningsvis knuffade M.R. M.R. har i Arbetsdomstolen berättat att det var P.A. som inledde bråket genom att knuffa honom. M.R. synes i detta avseende ha ändrat sina uppgifter i Arbetsdomstolen i förhållande till vad han uppgav vid tingsrätten. Enligt M.R. har tingsrätten emellertid inte återgett hans berättelse på ett riktigt sätt i sin dom. Arbetsdomstolen finner att M.R:s uppgifter i detta avseende vinner stöd av det T.S. berättat. Arbetsdomstolen utgår därför, vid bedömningen av om M.R. gjort sig skyldig till misshandel, från att denne inledningsvis blev knuffad av P.A. Det får sedan genom utredningen, däribland M.R:s egna uppgifter, anses visat att M.R. tog tag i P.A., att de rörde sig mot kylskåpet och att M.R. slutligen knuffade in P.A. mot kylskåpet. Vidare får det genom journalanteckningar förda av företagsläkaren B.J. på Previa AB den 24 september 2007 och det fotografi som togs av G.Z. strax efter händelsen samt de berättelser som lämnats av P.A. och T.S. anses visat att M.R. tog greppet strax nedanför struphuvudet på P.A.

M.R:s och P.A:s uppgifter går även isär beträffande frågan om M.R. kom att utdela ett slag som träffade P.A. i ansiktet. T.S. har uppgett att han inte såg något slag utdelas. Enligt Arbetsdomstolens mening går det emellertid inte av T.S:s berättelse att dra någon slutsats beträffande denna fråga eftersom utredningen i målet tyder på att T.S. just då kan ha haft uppmärksamheten riktat åt ett annat håll. De uppgifter som lämnats av J.N. och G.Z. samt av bolaget återopade journalanteckningar visar att P.A. hade lättare skador i ansiktet efter den aktuella incidenten. J.N. har härvid berättat att vänster sida av P.A:s läpp var svullen och av G.Z:s uppgifter framgår att hon noterade att vänster sida av P.A:s ansikte liksom läppen hade svullnader. Båda har gjort sina iakttagelser när de träffade P.A. omedelbart efter händelsen. Av läkarintyget framgår att P.A. den aktuella dagen hade ett litet sår på överläppen vid vänster mungipa och att skadan på läppen troligtvis var orsakad av ett slag. Även de uppgifter som J.B. lämnat om vad P.A. sagt till honom direkt efter händelsen talar för att skadorna kan ha uppkommit på sätt bolaget angett. Arbetsdomstolen finner emellertid att det inte helt kan uteslutas att skadorna i det tumult som uppstod uppkommit på annat vis än genom det påstådda slaget. Det kan således inte anses att bolaget uppfyllt det beviskrav som gäller för påståendet om att M.R. har utdelat ett slag som träffat P.A:s ansikte.

Ett avskedande får, som framhållits i förarbetena till 1974 års anställningskyddslag (prop. 1973:129 s. 149) ske endast i flagranta fall. Det bör då vara

fråga om ett sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte rimligen ska behöva tålas i något rättsförhållande. I förarbetena till den nu gällande anställningsskyddslagen (prop. 1981/82:71 s. 72) framhålls följande. I fråga om tillgrepp och andra förmögenhetsbrott eller brottsliga förfaranden i övrigt, närmare bestämt brott som begås i tjänsten eller som annars riktas mot arbetsgivaren eller begås på arbetsplatsen, finns det anledning att tillämpa ett strängt betraktelsesätt över hela arbetsmarknaden. Våld eller hot om våld hör inte hemma i arbetsmiljön. Det är ett synsätt som har stöd hos det stora flertalet arbetstagare. Att man även i dessa sammanhang bör ta hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet är i och för sig naturligt. Men utgångspunkten måste vara att det ska kunna krävas att arbetstagarna inte gör sig skyldiga till handlingar av detta slag.

Arbetsdomstolen har i sin praxis sett strängt på våld eller hot om våld på arbetsplatsen eller med anknytning till arbetet (se till exempel domen AD 1998 nr 145 och där anmärkta rättsfall).

När det gäller frågan om bolaget haft rätt att avskeda M.R. finner Arbetsdomstolen utrett att det rådde en upprörd stämning och att P.A. och M.R. var irriterade på varandra. Arbetsdomstolen har vidare funnit att P.A. var den som inledde händelseförloppet med att knuffa till M.R. Utredningen visar dock sedan klart att M.R. tagit aktiv del i bråket och inte endast agerat för att skydda sig. Även om M.R. sedan en tid tillbaka hade känt irritation över arbetsledningen och i det aktuella ögonblicket var mycket uppretad hade han inte behövt ta ett grepp på P.A. och knuffa in honom mot kylskåpet utan han hade kunnat gå därifrån. Arbetsdomstolen finner därför att det måste riktas allvarlig kritik mot M.R. för hans agerande. Med hänsyn till den laddade stämning som rådde och till att M.R. får anses ha blivit provocerad finner emellertid Arbetsdomstolen att M.R:s agerande inte kan anses innebära att han grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Bolaget har således inte haft laga skäl att avskeda honom.

Bedömningen av frågan om det har förelegat saklig grund för uppsägning ska göras med delvis andra utgångspunkter än dem som gäller för avskedande-frågan. Vid bedömningen av uppsägningsfrågan inriktas prövningen i högre grad på de slutsatser om arbetstagarens fortsatta lämplighet för anställningen som kan dras av det som förekommit. M.R. hade varit anställd i bolaget sedan år 1996 och ingen kritik hade tidigare riktats mot honom. Han förefaller ha varit duktig och omtyckt av såväl arbetsledning som övrig personal. M.R:s agerande den 24 september 2007 framstår mot denna bakgrund som visserligen allvarligt men ändå som en tillfällig händelse, som får ses mot bakgrund av den mycket irriterade stämning som rådde. Efter ingående överväganden av dessa omständigheter har Arbetsdomstolen slutligen stannat för att det inte kan anses föreligga saklig grund för uppsägning.

Skadestånd

Arbetsdomstolen har funnit att bolaget avskedat M.R. utan att ens saklig grund för uppsägning förelegat. M.R. är därför berättigad till ersättning för

den ekonomiska skada han lidit till följd av avskedandet. Om beloppet råder inte tvist.

Arbetsdomstolen finner att även allmänt skadestånd bör utgå till M.R. Då denne får anses ha i icke obetydlig grad medverkat till den situation som lett till avskedandet bör skadeståndet sättas ned i förhållande till vad som normalt gäller. Arbetsdomstolen finner däremot inte skäl att låta bolagets sätt att hantera frågan om avskedandet av M.R. påverka bedömningen av skadeståndets storlek. Det finns enligt domstolens uppfattning inte någon anledning att rikta kritik mot bolagets agerande i detta avseende. Arbetsdomstolen finner att det allmänna skadeståndet ska bestämmas till 50 000 kr.

Yrkandet om rätt till ersättning av allmänna medel för inställelsekostnader

M.R. har, som Arbetsdomstolen uppfattat det, begärt ersättning av allmänna medel för sin inställelse till huvudförhandling i Arbetsdomstolen med 990 kr avseende resa och 600 kr avseende uppehälle. Han har även begärt ersättning för förlorad arbetsinkomst en dag med 687 kr.

Enligt 11 kap. 6 § rättegångsbalken får en part som kallats att inställa sig till ett sammanträde tillerkännas ersättning av allmänna medel för kostnad för resa och uppehälle. Detta förutsätter bl.a. att parten är en fysisk person och det är skäligt med hänsyn till dennes ekonomiska förhållanden, de kostnader som kan uppstå i samband med inställelsen och omständigheterna i övrigt. Som regel bör ersättning inte ges om partens årsinkomst, beräknad enligt bestämmelserna i rättshjälpslagen, överstiger 100 000 kr (prop. 1996/97:9 s. 230). Mot bakgrund av vad som nu blivit upplyst om M.R:s ekonomiska förhållanden och omständigheterna i övrigt finner Arbetsdomstolen det inte skäligt att kostnaderna avseende resa och uppehälle bekostas av allmänna medel. Någon möjlighet för part att få ersättning av allmänna medel för förlorad arbetsinkomst stadgas inte. M.R:s begäran om ersättning av allmänna medel för sina inställelsekostnader samt utebliven arbetsinkomst ska därmed avslås. Kostnaderna kan däremot beaktas som rättegångskostnad i målet.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolens ställningstagande innebär att tingsrättens domslut i huvudsaken ska ändras beträffande storleken av det allmänna skadeståndet bolaget ska utge till M.R.

Vad beträffar fördelningen av rättegångskostnaderna vid tingsrätten gör Arbetsdomstolen följande bedömning. M.R. är att anse som i huvudsak vinnande part vid tingsrätten i fråga om avskedandet den 1 oktober 2007 även efter den ändring av nivån på det allmänna skadeståndet som Arbetsdomstolen nu gör. I målet vid tingsrätten förekom dock även ett yrkande om allmänt skadestånd för ett påstått avskedande den 24 september 2007, vilket tingsrätten inte fann stöd för. Till skillnad från tingsrätten anser Arbetsdomstolen att det sistnämnda förhållandet ska i viss mån påverka

fördelningen av rättegångskostnaderna där. Som redan framgått innebär bolagets yrkande i Arbetsdomstolen befrielse från rättegångskostnaderna vid tingsrätten. Bolaget har inte lämnat något medgivande vad gäller fördelningen av rättegångskostnaderna vid tingsrätten oavsett utgång i målet, och Arbetsdomstolen finner sig därför, med stöd av 18 kap. 14 § andra stycket rättegångsbalken, oförhindrad att ändra tingsrättens dom i rättegångskostnadsdelen på så sätt att bolaget ska ersätta M.R. dennes kostnader för rättshjälpen samt rättegångskostnader vid tingsrätten med två tredjedelar.

Kostnadsansvaret i Arbetsdomstolen ska fördelas uteslutande med hänsyn till utgången här. Målet har här gällt frågan om det funnits laglig grund för avskedandet den 1 oktober 2007 eller i vart fall saklig grund för uppsägning. Arbetsdomstolen delar tingsrättens uppfattning att så inte varit fallet och att bolaget därför är skyldigt att utge skadestånd, men gör en annan bedömning än tingsrätten av det händelseförlopp som lett till avskedandet och omständigheterna i övrigt kring avskedandet. Det allmänna skadeståndet jämkas med anledning därav kraftigt. Bolaget är tappande part beträffande sitt förstahandsyrkande om helt ogillande av M.R:s talan, men vinner alltså viss framgång beträffande sitt alternativa yrkande om jämkning av det av tingsrätten utdömda beloppet i allmänt skadestånd, 150 000 kr. Med anledning härav finner Arbetsdomstolen att bolagets ersättningskyldighet för rättegångskostnader och rättshjälp även i Arbetsdomstolen bör reduceras till två tredjedelar.

Jämkning av rättshjälpsavgift

M.R. har beviljats rättshjälp i målet genom beslut av Rättshjälpsmyndigheten den 16 oktober 2007. Av rättshjälpsbeslutet framgår att han ska betala en rättshjälpsavgift om 20 procent av kostnaderna, dock minst 1 500 kr. M.R. uppgav i sin ansökan om rättshjälp att hans årsinkomst vid tiden för ansökan kunde uppskattas till 132 750 kr. M.R. har, sedan det framkommit att han erhållit anställning i oktober eller november 2007, förelagts att inkomma med uppgifter om sina ekonomiska förhållanden för tiden efter oktober 2007. Av hans redogörelse framgår att hans inkomst under år 2007 uppgick till 245 577 kr, år 2008 till 289 800 kr och att hans årsinkomst år 2009 kan beräknas till 258 000 kr. Det är vidare upplyst att han alltjämt är underhållsskyldig för tre barn.

Det framgår således att M.R:s ekonomiska underlag varje år under perioden 2007–2009 överstiger 200 000 kr. Med hänsyn härtill finner Arbetsdomstolen skäligt att, enligt 24 § rättshjälpslagen, jämka den procentsats efter vilken M.R. ska betala rättshjälpsavgift till 40 procent. Jämkningsen bör gälla från den 16 oktober 2007.

Domslut

1. Med ändring av tingsrättens domslut under punkten 1 förpliktar Arbetsdomstolen Dalkia Energy and Building Services Aktiebolag att till M.R. utge femtiotusen (50 000) kr i allmänt skadestånd jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 17 december 2007 tills betalning sker.

2. Arbetsdomstolen fastställer tingsrättens domslut under punkten 1 såvitt gäller Dalkia Energy and Building Services Aktiebolags skyldighet att utge ekonomiskt skadestånd till M.R. med 20 749 kr.
3. Med ändring av tingsrättens domslut under punkten 2 förpliktas Dalkia Energy and Building Services Aktiebolag att utge ersättning för M.R:s rättegångskostnader vid tingsrätten med sexhundrasextiosju (667) kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 18 november 2008 tills betalning sker.
4. Med ändring av tingsrättens domslut under punkten 4 förpliktas Dalkia Energy and Building Services Aktiebolag att ersätta kostnaderna för M.R:s rättshjälp vid tingsrätten med sextiofyrtusensexhundranittioen (64 691) kr enligt den närmare fördelning mellan staten och M.R. som Rättshjälpsmyndigheten bestämmer.
5. Arbetsdomstolen avslår M.R:s begäran om ersättning av allmänna medel för sina inställelsekostnader och utebliven arbetsinkomst med anledning av huvudförhandlingen i Arbetsdomstolen.
6. Arbetsdomstolen förpliktar Dalkia Energy and Building Services Aktiebolag att utge ersättning för M.R:s rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med ettusenfemhundraarton (1 518) kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom tills betalning sker.
7. Arbetsdomstolen fastställer ersättning enligt rättshjälpslagen åt Peter Winn för det biträde han lämnat M.R. i Arbetsdomstolen med sextiosjutusenfemhundratretton (67 513) kr, varav 46 920 kr avser arvode, 13 959 kr tidsspillan och 6 634 kr utlägg. Av det förstnämnda beloppet utgör 12 176 kr mervärdesskatt.
8. Dalkia Energy and Building Services Aktiebolag ska ersätta M.R:s kostnader för rättshjälpen i Arbetsdomstolen med fyrtiofemtusenio (45 009) kr enligt den närmare fördelning mellan staten och M.R. som Rättshjälpsmyndigheten bestämmer.
9. Arbetsdomstolen fastställer den procentsats enligt vilken M.R:s rättshjälpsavgift ska jämkas till fyrtio (40) procent. Jämkningsen ska gälla från den 16 oktober 2007.

Ledamöter: Inga Åkerlund, Gösta Ihrfelt, Christer Måhl, Jan Nordin, Elisabeth Bjar, Stina Nilsen och Margareta Zandén. Enhälligt.

Sekreterare: Kristina Andersson

Tingsrättens ledamöter: (Ragnhild Lövrup, Bengt Tancred och Angelica Friberg)

BAKGRUND

Dalkia Facilities Management Aktiebolag är ett svenskt bolag som ingår i en större koncern. Dalkia bedriver fastighets- och industrirelaterade stödtjänster och service. Borås Energi anlitar Dalkia sedan 1996 för driften av värmeverket Bäckeskog. Under några år dessförinnan bedrevs verksamheten vid värmeverket av Fortum. – M.R. har under sin anställningstid vid värmeverket Bäckeskog inledningsvis varit anställd av Borås Energi därefter av Fortum och från 1996 av Dalkia när detta bolag övertog driftsansvaret från Fortum. – M.R. arbetade som tekniker och mekaniker vid värmeverket och ingick i en grupp för vilken P.A. var arbetsledare. Den 24 september 2007 ägde en händelse rum mellan M.R. och P.A., som fick till följd att M.R. blev avskedad.

YRKANDE OCH INSTÄLLNING

M.R. har yrkat att Dalkia till honom skall utge dels ekonomiskt skadestånd med 20 749 kr avseende förlust av bruttolön, dels allmänt skadestånd med 300 000 kr avseende kränkning jämte ränta på beloppen enligt 6 § räntelagen från den 17 december 2007 till dess betalning erlagts.

Dalkia har bestritt yrkandet men vitsordat det yrkade beloppet för ekonomiskt skadestånd, som skäligt i och för sig. För den händelse tingsrätten skulle finna att Dalkia är skadeståndsskyldigt har bolaget gjort gällande att det allmänna skadeståndet skall jämkas ned till noll på grund av M.R:s agerande. Om tingsrätten skulle finna att grund för avsked inte förelegat men väl för uppsägning, har Dalkia gjort gällande att det allmänna skadeståndet skall jämkas betydligt. Slutligen har Dalkia inte haft någon erinran mot sättet att beräkna ränta.

Dalkia har yrkat ersättning gör rättegångskostnader.

M.R. har till utveckling av sin talan anfört i huvudsak följande. M.R. var anställd som tekniker och mekaniker och hade ingen arbetsledande ställning. Hans närmaste arbetsledare var P.A. Sommaren 2007 tilldelades M.R. av P.A. utökad arbetsansvar men fick ingen lönekomensation för detta. Under 2006 och 2007 var det ett utbrett missnöje med arbetsledningen på arbetsplatsen och i synnerhet med P.A. Det saknades struktur och tydlig ledning. P.A. var inte vuxen sin uppgift. Han saknade teknisk kompetens och hade bristande kunskaper och erfarenhet av personalfrågor. Till detta kom att han dessutom hade ett personligt uttryckssätt mot personalen som var gapigt och nedlåtande. Dessa förhållanden åtgärdades inte av arbetsgivaren. – Sommaren 2007 fick M.R. ansvar för underhåll och service av en flishanteringsmaskin, den så kallade "torken". Detta arbete hade tidigare gjorts av annat företag. M.R. skulle få hjälp med arbetet av inhyrd personal men denna personal saknade kompetens för maskinen. Dessutom saknades reservdelar till maskinen och dessa båda omständigheter gjorde att arbetet försenades kraftigt.

Förseningen skapade stor irritation hos P.A. och detta gick ut över M.R. – Fredagen den 21 september 2007 sa P.A. till M.R. att sätta igång "torken" omedelbart på måndag morgon. M.R. svarade då att detta var omöjligt eftersom det saknades delar till maskinen. På måndag morgon var M.R. på plats klockan sju men eftersom han inte kunde starta "torken" gick han till kontoret där han uppehöll sig när P.A. anlände något försenad och i uppjagat tillstånd. P.A. krävde ett omedelbart igångsättande av "torken" och gav sig sedan handgripligen på M.R. Därefter har P.A. gjort om verkligheten genom att göra gällande att det är M.R. som misshandlat honom vilket är helt felaktigt. Efter händelsen följde en obeskrivlig kedja av ryktesspridning. P.A. ringde omedelbart till sin närmaste chef, J.N., och berättade sin historia och denne ringde i sin tur till G.Z. och berättade för henne vad P.A. uppgett. Därefter ringde G.Z. till personalansvariga C.S. på Dalkias huvudkontor i Stockholm och berättade vad J.N. berättat för henne. C.S. ringde i sin tur till KFS för att få råd. I denna kedja kommer således inte M.R. överhuvudtaget till tals. Däremot talade G.Z. vid 9-tiden på morgonen med P.A. och beordrade honom att polisanmäla händelsen vilket också skedde vid 11-tiden samma dag. G.Z. tog vid samma tillfälle även ett foto av P.A. Detta foto visar inte märken efter slag och styrker inte att någon misshandel ägt rum. När J.N. anlände till arbetsplatsen under förmiddagen möttes han av P.A. och M.R. samt övriga mekaniker. J.N. bad M.R. att åka hem vilket denne gjorde. P.A. uppsökte senare under dagen en företagsläkare hos Previa och för denne berättade han på samma sätt som för polisen; nämligen att han blivit uppträckt mot en vägg med tryck mot halsen men redogör inte närmare för hur det gått till. Han har vid detta tillfälle inte heller kunnat redogöra för om slaget över munnen var med knuten näve eller på annat sätt. Till läkaren sa han dessutom att han hade svårt att komma ihåg vad som hänt. Vid det andra besöket hos företagsläkaren några dagar senare berättade P.A. om ytterligare skador och om ömhet på händer och överarmen samt blåmärken på armen. – Under dagen fattade C.S. beslut om att avskeda M.R. och instruerade G.Z. hur denna skulle gå till väga. G.Z. ringde därefter till M.R. i bostaden och berättade att Dalkia beslutat att avsluta hans anställning hos dem genom avsked. Hon begärde också att M.R. skulle komma till arbetsplatsen efter arbetsdagens slut för att lämna tillbaka nycklar m.m. M.R. gjorde som han blivit tillsagd och när han träffade G.Z. upprepade denna beskedet om avsked, dvs. avsked utan varsel. Vid mötet tillät hon inte heller att M.R:s före detta arbetsledare var med som stödperson. Samma dag skickade C.S. en underrättelse om avsked till M.R., som han delgavs någon dag senare. – Under de kommande dagarna fortsatte ryktesspridningen på arbetsplatsen och den 26 oktober 2007 fick arbetsledningen information, som de tolkade som att M.R. skulle ha uttalat hot mot P.A., vilket bestrids. Den 1 oktober 2007 skickade Dalkia ett beslut om avsked till M.R. vilket han fick del av någon dag senare. Detta är således ett andra avsked och till grund för detta beslut ligger nu både misshandel och olaga hot. – På grund av att M.R. blivit uppsagd två gånger är han också berättigad till dubbelt ideellt skadestånd och yrkat belopp för vardera tillfället, 150 000 kr, är det högsta belopp som utbetalas enligt arbetsdomstolens praxis. Vid det första avskedandet åberopades endast misshandel men vid det sista tillfället både misshandel och olaga hot. – Dalkia har utan att det ens förelegat fog för uppsägning avskedat M.R. från den med Dalkia avtalade anställningen. Eftersom avskedandet inte

var sakligt grundat har käranden rätt till ersättning för såväl inkomstförlust som ersättning för den kränkning som avskedandet inneburit. Yrkad ersättning för såväl inkomstförlust som kränkning är skälig.

Dalkia har till utveckling av sin talan anfört följande. Sommaren och hösten 2006 var turbulent på arbetsplatsen. Personalen visade tydligt missnöje och därför genomfördes en omorganisation samt rekryterades P.A., på grund av sina goda ledaregenskaper, som ansvarig för hela underhållsgruppen. P.A. har en bred kompetens och förmåga samt en bra ledarstil och även fackföreningen förordade P.A. Förhållandena på arbetsplatsen blev också bättre sedan P.A. tillträtt, vilket medarbetarenkäten från början av 2007 visar. – Fredagen den 21 september 2007 hade P.A. förklarat för arbetsgruppen att det var utomordentligt viktigt att arbetet satte igång omedelbart kl. 7.00 på måndag morgon. P.A. hade också satt in inhyrd personal, som då skulle finnas på plats. När P.A. var på väg till sitt sedvanliga morgonmöte på måndagsmorgonen upptäckte han att arbetet inte påbörjats trots att klockan var 7.15 och trots att den inhyrda personalen fanns på plats. P.A., som fann M.R. på kontoret, ifrågasatte varför denne inte satt igång arbetet. M.R. svarade då "det var ett jävla tjat om "torken"". Därefter tog M.R. tag i P.A. och slog till samt lyfte in denne i en garderob. P.A. kunde slutligen knuffa M.R. ifrån sig. P.A. blev totalt överrumplad och starkt psykiskt påverkad av händelsen och har både fått uppsöka läkare samt psykolog. P.A. har ansett att han haft ett bra samarbete med M.R. och lovordat denne. Om M.R. varit missnöjd har det således inte funnits någon anledning varför han inte skulle kunna diskutera detta med P.A. M.R:s agerande har därför inte varit ursäkligt eller förklarligt. – Efter händelsen ringde P.A. till J.N. som i sin tur ringde till G.Z. Denna ringde i sin tur till C.S. och hon i sin tur tog kontakt med KFS. G.Z. träffade därefter P.A. vid niotiden på morgonen och när hon sett hans skador bad hon honom att polisanmäla det inträffade. När J.N. anlände till verkstaden möttes han av mekaniker som var oroliga för att M.R. skulle bli avskedad. När J.N. sa åt M.R. att omedelbart åka hem protesterade inte denne och bestred inte heller misshandeln eller invände att det var P.A. som misshandlat honom. Inför G.Z. vitsordade M.R. att han misshandlat P.A. M.R. har dessutom haft möjlighet att begära överläggning om den tilltänkta åtgärden men har inte hörts av. – Det bestrids att avskedet skett före underrättelsen. – Den 26 september 2007 kom det till arbetsgivarens kännedom att M.R. varit uppe i kontrollrummet på söndagen den 23 september 2007 och att han då varit irriterad på P.A. och sagt "en dag nitar jag P.A.", eller något liknande. Detta uttalande utgör ett hot mot arbetsledaren och är ytterligare en sakomständighet som kan hänföras till avskedet. – M.R. har även i ett sms den 8 maj 2008, skickat till J.N. angående dennes vittnesmål, visat att han inte är lämplig att vara kvar på arbetsplatsen. – Till grund för talan åberopas således att M.R. grovt åsidosatt sina skyldigheter mot sin arbetsgivare och saklig grund för avsked föreligger därmed enligt 18 § lagen om anställningsskydd. Om domstolen inte skulle finna att grund för avsked föreligger görs gällande att det i vart fall föreligger saklig grund för uppsägning på grund av personliga skäl enligt 7 § samma lag.

DOMSKÅL

På M.R:s begäran har förhör under sanningsförsäkran ägt rum med honom själv och vittnesförhör med tidigare arbetskamraterna J.B. och T.S. samt med M.R:s sambo A-C.M.

På Dalkias begäran har vittnesförhör ägt rum med P.A., J.N., G.Z., K.E. och C.S. samtliga anställda vid Dalkia samt med I.L., anställd vid företagshälsovården.

Parterna har åberopat viss skriftlig bevisning.

M.R. har om den 24 september 2007 berättat bland annat följande. När han kom till arbetsplatsen gick han ut till "torken" för att starta upp men eftersom det saknades delar gick inte detta. Han gick därför till kontoret för att göra sin tidsredovisning. När han satt där hörde han P.A. prata i verkstaden och förstod på P.A:s tonläge att denne var irriterad. Han tänkte därför att nu kommer P.A. snart och skriker på mig. En kort stund senare kom P.A. in på kontoret och sa till M.R., med förhöjd röst, att sätta entreprenörerna i arbete. M.R. blev då irriterad och knycklade ihop papperet, som han skrev på och kastade det på golvet. Han reste sig också upp och sa "nu sticker jag" samtidigt som han föste undan P.A. Denne svarade då "nä nu jävlar" och gick mot honom och tog tag i hans skjorta och höll fast. Det blev tumult och han försökte komma loss. Under tumultet kan P.A. ha kommit mot ett kylskåp. Slutligen upphörde bråket och de gick båda därifrån.

P.A. har om den 24 september 2007 berättat bland annat följande. På fredagen den 21 september hade han tydligt förklarat för personalen att det var av mycket stor vikt att arbetet kom igång omedelbart på måndagsmorgonen. När han anlände till arbetsplatsen fick han syn på J.B. som stod och drack kaffe och frågade varför denne inte var i arbete. När han fick klart för sig att denne påbörjat arbetet före arbetstidens början gick han vidare in på kontoret där han fann M.R. Han frågade omedelbart varför denne inte var i gång med arbetet och påpekade att två personer väntade på honom. Sedan skedde allt snabbt. M.R. slängde pappret på golvet och sa "det var ett jävla tjat om "torken"". M.R. tog sedan struptag på honom och tryckte upp honom mot ett kylskåp samt slog knytnävsslag mot honom. När det hela var över sa M.R. att han skulle säga upp sig och P.A. vill minnas att han sa till denne att lägga nyckeln och gå.

T.S. har om den 24 september 2007 berättat bland annat följande. När han kom till arbetsplatsen gick han och hämtade sig en kopp kaffe som vanligt och gick därefter mot kontoret för att skriva sin tidrapport. När han kom ut ur hissen på väg till kontoret hörde han skrik längre bort. När han kom till dörren till kontoret, som stod öppen fick han se en mycket upprörd P.A., som stod och skällde på M.R. Denne satt med ryggen mot P.A. och skrev på något papper. M.R. reste sig sedan och skulle gå därifrån men P.A. puttade då till M.R. i ryggen så att denne snubblade till. M.R. sa då "nu är det slut på det här slitet" och vände tillbaka mot P.A. och tog tag i denne varpå P.A. tog tag i M.R. De snubblade sedan mot kylskåpet och P.A. sa "släpp mig, släpp

mig". Därefter släppte båda taget om den andre och M.R. sa att han skulle gå därifrån. Han såg inga slag eller stryppgrepp och minns händelsen tydligt.

Tingsrättens bedömning.

Dalkia har som grund för avskedet åberopat en händelse den 24 september 2007 vid vilken det påstås att M.R. misshandlat sin arbetsledare P.A. Bolaget har därutöver som en ytterligare sakomständighet åberopat att M.R. inför en annan arbetstagare dagen innan uttalat hot mot P.A. Det är alltså enbart dessa två omständigheter som Dalkia åberopat till stöd för avskedet och bolaget har i övrigt inte riktat några klagomål mot M.R:s uppförande på arbetsplatsen eller hans arbetsförmåga.

Våld på arbetsplats har i förarbeten och praxis bedömts vara tillräckligt skäl för avsked eller i mindre grava fall utgöra saklig grund för uppsägning. Frågan i målet är således om Dalkia visat att M.R. misshandlat P.A. på sätt Dalkia påstått, vilket i så fall skulle kunna utgöra skäl för avsked.

Inledningsvis kan konstateras att vittnesförhören med G.Z. och J.N. inte gett stöd för att M.R. medgett att han misshandlat P.A., som Dalkia gjort gällande. Tvärtom har J.N. berättat att M.R. visserligen tillstått att han vevat med armarna men förnekat att han misshandlat P.A. Inte heller G.Z., har i sitt förhör sagt att M.R. inför henne medgett att han misshandlat P.A. utan endast att han medgett att han "vevat till".

Förhållandena på arbetsplatsen mellan personalen har varit turbulenta och oroliga. Detta har omvittnats av såväl Dalkias som M.R:s vittnen. Det har också framkommit att M.R. var missnöjd med P.A:s sätt att leda arbetet. Vidare står det klart att P.A. var mycket angelägen om att den s.k. "torken" snarast kom i drift, eftersom Dalkia annars skulle kunna komma att drabbas av förseningsavgifter och kostnader för inhyrd personal. Det är därför antagligt att P.A. var stressad redan när han anlände till arbetsplatsen på måndagsmorgonen. Hans kontrovers med J.B., som denne redogjort för och som P.A. också vidgått, styrker också att så var fallet. När P.A. någon minut efter det mötet träffade på M.R. på kontoret, var han således i ett uppjagat tillstånd. Inte heller M.R., som berättat att han hörde P.A:s dispyt med J.B. och då tänkte "nu kommer P.A. och skäller på mig", har varit helt lugn. Det kan således antas att såväl P.A. som M.R. varit något uppjagade och negativt stämnda mot varandra när de möttes på kontoret. Vad som därefter händer har de lämnat olika uppgifter om. När det gäller åberopade skador på P.A. beskriver läkarjournalen endast mindre och till viss del diffusa skador. Det är obekant för tingsrätten under vilka förhållanden fotot som åberopats tagits. Fotot är av dålig kvalité och visar enbart någon flammighet ned mot P.A:s bröstorg. Iakttagelserna av skador motsäger inte vad M.R. har berättat eller vad som i övrigt framkommit i denna del.

Däremot finns det ett åsyna vittne till händelsen, T.S. Denne har berättat klart och detaljrikt och hans berättelse har gett ett trovärdigt intryck. Han har också berättat under ed och således avgett sin berättelse under straffansvar. Det har inte heller framkommit att han skulle vara närmare bekant med M.R.

eller att han skulle vara ovän med P.A. eller ha något annat motiv för att misskreditera denne. T.S. är alltså anställd vid Dalkia och har vid huvudförhandlingen gett uttryck för en känsla av obehag av att vittna till nackdel för sin arbetsgivare. Även detta är en omständighet som talar för att hans berättelse är riktig. Till detta kommer att han redan några timmar efter händelsen blev kallad till G.Z. och då enligt henne berättade att P.A. och M.R. knuffat på varandra men att det inte varit fråga om ett slagsmål. Med hänsyn till vad som framkommit i målet om händelseutvecklingen den 24 september 2007 ter det sig nästintill omöjligt att M.R. under förmiddagen dels skulle ha kunnat vidtala T.S. för att förmå denne att avge en falsk utsaga, dels skulle ha haft sinnesro att hitta på en tillrättalagd historia. Det som framkommit talar därför entydigt för att det T.S. berättat också är vad han har sett. Det saknas således helt anledning att misstro T.S:s berättelse och dennes uppgifter skall därför läggas till grund vid bedömningen.

T.S:s uppgifter talar således närmast för att det varit P.A., som inlett dispyten mellan honom och M.R. genom att knuffa denne i ryggen. T.S:s uppgifter motsäger vidare att det förekommit några knytnävsslag från någondera sidan. T.S:s uppgifter stöder således den berättelse som M.R. har lämnat. Även de skador som J.N. och G.Z. iakttagit på P.A. är förenliga med det händelseförlopp som T.S. beskrivit. Det är således inte visat att M.R. misshandlat P.A. och händelsen den 24 september 2007 mellan M.R. och P.A. kan således inte läggas till grund för ett avskedande eller utgöra saklig grund för en uppsägning av M.R.

Dalkia har gjort gällande att M.R. gjort sig skyldig till olaga hot då han vid ett samtal med K.E. visat irritation mot P.A. och sagt "en dag nitar jag P.A.". Vid vittnesförhöret med K.E. har denne vidgått att M.R. vid samtalet dem emellan uttryckte irritation mot P.A. men uppgett att yttrandet var "en sak till så smäller det". Uttrycket "smäller det" behöver enligt tingsrättens uppfattning emellertid inte syfta på hot om våld utan lika gärna på en verbal uppgörelse. K.E. har också förklarat att han inte blev rädd och det var inte heller förrän efter flera dagar, sedan han fått veta att M.R. blivit avskedad, som han drog sig till minnes sitt samtal med M.R. Något skäl för avsked på grund av hot föreligger således inte.

Tingsrätten kan således konstatera att det inte funnits grund för att avskeda eller säga upp M.R.

Vid denna utgång är Dalkia skyldig att utge skadestånd till M.R. Denne har gjort gällande att det varit fråga om två avsked och att han därför skall tillerkännas kränkingsersättning för två tillfällen. Uppgifterna från G.Z. och C.S. ger emellertid inte stöd för annat än att det varit fråga om ett avskedande med datum den 1 oktober 2007, som föregicks av en underrättelse den 24 september 2007 om övervägande av avsked. Några skäl för jämkning av skadeståndet föreligger inte. Det ekonomiska skadeståndet är vitsordat och skall bifallas.

Tingsrätten övergår härefter till en bedömning av det allmänna skadeståndets storlek. Redan inledningsvis kan konstateras det anmärkningsvärda i att

ingen från Dalkia har efterhört M.R:s syn på vad som skett den 24 september 2007. Dalkias agerande är också ägnat att förvåna eftersom G.Z. redan någon timme efter händelsen fick vetskap om att det fanns ett vittne, som gav en annan beskrivning av det inträffade än P.A. Dalkias hantering av frågan har fått till följd att M.R. felaktigt blivit beskylld för ett allvarligt brott och som en följd därav riskerat andras missaktning. Det är visserligen inte visat att Dalkia avskedat M.R. samma dag men bolaget har uppträtt som om så varit fallet genom att omedelbart begära tillbaka nycklar och genom andra handlingar. Det är också anmärkningsvärt att M.R. nekades att ta med sig en stödperson vid mötet, som hölls på eftermiddagen den 24 september 2007. I synnerhet som Dalkia vid detta tillfälle var representerat av tre personer och G.Z. då hade vetskap om att M.R. inte var fackansluten och således stod helt utan stöd. Vidare har Dalkia även efter den 24 september 2007 uppträtt på ett klandervärdt och för M.R. kränkande sätt. Således har P.A. berättat att han frågat någon arbetskamrat till M.R. om denne använde narkotika. Detta är ytterligare ett exempel på att M.R. helt osakligt och utan grund framställs som klandervärd. Dalkias agerande är desto mer anmärkningsvärt eftersom M.R. har en lång anställningstid vid värmeverket och enligt Dalkia varit en mycket uppskattad och lojal medarbetare. De ovan beskrivna omständigheterna är sammantagna sådana att M.R. är berättigad till ett betydande allmänt skadestånd. Yrkat belopp är därmed skäligt och skall bifallas.

Vid denna utgång skall Dalkia utge ersättning till M.R. för dennes rättegångskostnader samt ersättning för kostnaderna för rättshjälpen.

DOMSLUT

1. Dalkia Facilities Management Aktiebolag skall till M.R. utge 170 749 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 17 december 2007 tills betalning sker.
2. Dalkia Facilities Management Aktiebolag skall utge ersättning för M.R:s rättegångskostnader med 1 000 kr, jämte ränta enligt lag.
3. Tingsrätten fastställer enligt rättshjälpslagen Peter Winns ersättning till 97 037 kr, varav 19 342 kr avser mervärdesskatt.
4. Dalkia Facilities Management Aktiebolag skall ersätta kostnaderna för M.R:s rättshjälp.