

Sammanfattning

En maskinoperatör vid ett mejeriföretag har dömts till fem års fängelse för försök till mord. Det fanns saklig grund för uppsägning av maskinoperatören på grund av fängelsestraffets längd, i vart fall i förening med den allvarliga brottsligheten.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2011-04-06
StockholmDom nr 26/11
Mål nr A 69/10**KÄRANDE**

Livsmedelsarbetareförbundet, Box 1156, 111 81 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Henric Ask, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155,
111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Livsmedelsföretagen, Box 55680, 102 15 Stockholm
2. Norrmejerier ekonomisk förening, 794700-2295, Box 1313, 901 23 Umeå
Ombud för båda: arbetsrättsjuristen Kristine Skår, Li Service AB, adress
som 1

SAKEN

ogiltigförklaring av uppsägning

Bakgrund och yrkanden

Norrmejerier ekonomisk förening (föreningen), som är medlem i Livsmedelsföretagen, är ett mejeriföretag med verksamhet på ett antal orter i Norrland. Föreningen har uppemot 500 anställda. I Luleå arbetar cirka 100 personer, varav cirka 30 på den så kallade Nordananläggningen (Nordan), som är en anläggning för produkter med lång hållbarhet. I Luleå har föreningen även ett mejeri.

A.L., som är medlem i Livsmedelsarbetareförbundet (förbundet), anställdes av föreningen i april 2001 och har arbetat i Luleå. Han hade inledningsvis olika arbetsuppgifter vid mejeriet. Under 2006 började han arbeta på Nordan som maskinoperatör.

A.L. frihetsberövades den 17 maj 2009 och är fortfarande frihetsberövad. Den 21 juli 2009 dömdes han av Luleå tingsrätt för försök till mord till 5 års fängelse. Tingsrättens domslut fastställdes av Hovrätten för Övre Norrland den 20 oktober 2009. Hovrättens dom har vunnit laga kraft.

Den 5 november 2009 sade föreningen upp A.L. med en uppsägningstid om fem månader. Parterna, mellan vilka det gäller kollektivavtal, tvistar om det fanns saklig grund för uppsägningen. De har inte kunnat lösa tvisten vid förhandlingar.

Förbundet har väckt talan i Arbetsdomstolen och yrkat att Arbetsdomstolen ska förklara uppsägningen av A.L. ogiltig och förplikta Norrmejerier

ekonomisk förening att till honom betala allmänt skadestånd med 120 000 kr för brott mot 7 § anställningsskyddslagen jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 29 mars 2010 (dagen för delgivning av stämningen) till dess betalning sker.

Livsmedelsföretagen och föreningen (arbetsgivarparterna) har bestritt yrkandena. Inget belopp har vitsordats som skäligt i och för sig avseende allmänt skadestånd. Yrkad ränta har vitsordats som skälig i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Förbundet

A.L:s anställning

A.L. anställdes av föreningen i april 2001 vid mejeriet i Luleå. Han började som lagerarbetare på mejeriet, och tjänstgjorde därefter på kundtjänst, vid godsmottagningen och som försäljare. På mejeriet fick han så småningom en av tre befattningar som samordnare, varvid hans uppdrag innefattade planering, lagerhantering, produktionsdistribution, kundkontakter etc. Han hade även till uppgift att se till att det fanns tillräckligt med personal och vid behov ringa in ytterligare personal, inledningsvis efter kontakt med sin arbetsledare, K.L., men senare på eget ansvar.

Under 2006 bytte A.L. arbetsuppgifter och började tjänstgöra på Nordan som förpackningsoperatör. Verksamheten bedrivs med hjälp av olika typer av förpackningsmaskiner och de anställda arbetar i skift. På Nordan hade A.L. inte någon förtroendeställning och inte några kundkontakter, utan ett sedvanligt arbete inom processindustrin. Han har lärt sig arbetet genom att gå bredvid tidigare anställda och genom att han fått viss utbildning. Arbetet fungerade bra. A.L. har inte uppfattat att hans chef, A.K., har haft synpunkter på vare sig hur han utförde arbetet eller hur han förhöll sig till sina arbetskamrater. Den enda hon framfört synpunkter på är omfattningen av hans frånvaro. Frånvaron berodde på att han har småbarn och ibland var föräldraledig. A.L. har emellertid klarat sina arbetsuppgifter bra. Som person är han rak och tydlig och säger ifrån om han tycker att någonting kan göras bättre. Han har även varit efterfrågad som skyddsombud.

Föreningens anseende utåt

Det är riktigt att A.L. har dömts till fem års fängelse för försök till mord på sin fru.

Luleå med kranskommuner har 160 000–170 000 invånare. Det skrevs givetvis om gärningen i media. Det har emellertid inte i rapporteringen på något sätt framkommit någon koppling mellan gärningen och föreningen. A.L. frihetsberövades den 17 maj 2009 och sades upp den 5 november 2009. Den första gången det i media framfördes någon koppling mellan föreningen och den gärning A.L. gjort sig skyldig till var när förbundet väckte talan i Arbetsdomstolen om ogiltigförklaring av uppsägningen.

Innehållet i föreningens uppförandekod kan tolkas som att A.L. bör ges en chans att komma tillbaka.

Verkställigheten och A.L:s möjlighet att återgå i arbete

Sedan den 29 januari 2010 är A.L. placerad på kriminalvårdsanstalten Västervik. Anstalter är indelade i olika säkerhetsklasser där klass A har högst säkerhet, klass D lägst och klass E är öppna anstalter. Västervik är en anstalt med normal säkerhetsklass, klass C. Innan placeringen fastställdes gjordes en utredning och utvärdering för att ta reda på vilken programverksamhet A.L. behövde.

Vid anstalten i Västervik finns programmet IDAP (Integrated Domestic Abuse Programme), som är ett behandlingsprogram för vuxna män som använt hot, våld eller annat kontrollerande beteende mot en kvinnlig partner. Programmet innehåller kognitiv beteendeterapi som bygger på en social inlärningsteori. Programmet leds av speciellt utbildade kriminalvårdare. Arbetet sker i grupp under ett stort antal veckor. Det fokuserar på bland annat icke-våld, stöd och tillit, respekt i en relation och ansvarsfullt föräldraskap etc. Därefter görs en riskbedömning avseende risken för återfall i partner-våld. Gärningen var riktad mot A.L:s fru och behandlingen har följaktligen varit inriktad på relationen till frun. Programmet genomfördes under augusti till november 2010 och enligt programledarna M.Ki. och M.H. har A.L. deltagit aktivt och visat gott bemötande gentemot programledarna och övriga deltagare. Enligt A.L:s kontaktperson på anstalten, J.E., har A.L. under verkställigheten fungerat klanderfritt. I anstalten arbetar A.L. i verkstaden. Eftersom han är tekniskt kunnig har det fungerat bra. Han har också skött sig bra i arbetsgruppen enligt uppgifter från produktionsledaren U.K.

Den 14 januari 2011 beslutade kriminalvården att A.L. ska omplaceras till anstalten i Haparanda, som är E-klassad, dvs. en öppen anstalt. Under vecka 8 ska han ha permission i Västervik, och därefter kommer han att transporteras till den nya anstalten. Av placeringsbeslutet framgår att A.L. har genomgått den programverksamhet som erbjuds och att han har visat klanderfri skötsamhet, samt att han kan bli villkorligt frigiven den 14 september 2012, det vill säga lite mer än 2,5 år efter uppsägningen. Det finns alltså varken behandlingsmässiga skäl eller säkerhetsskäl för att A.L. ska vara placerad på slutan anstalt. Han kommer att påbörja permissioner inom en snar framtid och han kommer redan under hösten 2011 att ha möjlighet till frigång, utökad frigång eller halvvägshus med fotboja, vilket innebär att han då kan börja arbeta.

Under fängelsetiden har han haft kontinuerlig kontakt med sin familj och har numera möjlighet till fria telefonsamtal hem till familjen. Han och hans fru planerar att fortsätta leva tillsammans. Han har kontinuerligt skickat hem det han tjänar i fängelset för att bidra till fruns och de två barnens försörjning.

Påverkan på verksamheten vid föreningen

Föreningen har inte drabbats av några olägenheter i produktionen med anledning av A.L:s frånvaro. Det har varit arbetsbrist och föreningen har ställts inför uppsägningar. Därför har föreningen inte behövt ta in vikarier eller ersättare för A.L. Till följd av arbetsbristen är det i stället snarare så att A.L:s frånvaro underlättat för föreningen.

I kollektivavtalet mellan parterna sägs det att en arbetstagare efter frånvaro har rätt till introduktion och upplärning. När A.L. hade varit föräldraledig under en längre period fick han emellertid inte någon sådan upplärningstid.

Om föreningen måste säga upp någon när A.L. kommer tillbaka är det inte en följd av det här målet utan helt i enlighet med de regler om anställningsskydd och turordning som gäller.

Påverkan på arbetsmiljön vid föreningen

Arbetsgivarparternas påstående att det skulle uppstå samarbetssvårigheter och arbetsmiljöproblem om A.L. kommer tillbaka bestrids. Frågan har inte diskuterats med de anställda i tillräcklig utsträckning för att det ska gå att avgöra. Det är inte heller möjligt att i förväg veta hur situationen kommer att se ut när A.L. kommer tillbaka. Enligt förbundets uppfattning har A.K. först på ett sent stadium, sedan förbundet ifrågasatt om det alls gjorts, hållit samtal med medarbetarna.

A.L. har inte varit våldsam eller hotfull på arbetet eller mot arbetskamrater.

Omplaceringsskyldighet

Föreningen har inte fullgjort sin omplaceringsskyldighet. Det har från föreningens sida inte ens övervägts om någon form av omplacering vore möjlig. Det finns därför en oklarhet om omplacering vore möjlig, vilket ska falla tillbaka på föreningen.

Sammanfattning

Brottet är begånget utom tjänsten. Det är inte riktat mot och har inte heller någon koppling till föreningen eller dess verksamhet. Inte heller har brottet någon koppling till hur A.L. har skött sina arbetsuppgifter eller uppfört sig på arbetet i övrigt. Relationen till A.L:s arbetskamrater kommer inte att påverkas. Han har inte skadat föreningens anseende. Han har inte haft någon form av nyckelbefattning eller förtroendeställning. Föreningen måste därför visa på tungt vägande skäl för att kunna skilja A.L. från anställningen. Sådana skäl finns inte. Frånvarotiden för att avtjäna fängelsestraffet är inte en tillräcklig anledning för uppsägning. Föreningen kan och har kunnat hantera frånvaron utan egentliga olägenheter. Föreningen har inte undersökt möjligheterna till omplacering.

A.L. har således sagts upp från sin tillsvidareanställning utan saklig grund.

Arbetsgivarparterna

Allmän bakgrund

Föreningen har en uppförandekod som föreningen lägger stor vikt vid. Den täcker områden som produktion, kundkontakt och arbetsmiljö etc. och det har lagts ned stort arbete på att ta fram den. Föreningen arbetar mycket med att föra ut sina värderingar till alla medarbetare. Det är därför en grundläggande förutsättning att såväl medarbetarna som föreningen står för vad koden säger. Angående arbetsmiljö gäller att arbetsplatserna ska präglas av respekt för och tillit till individen samt utgöra en trygg och stimulerande miljö. Det strävas därför efter en bra, säker och hälsosam arbetsmiljö med god stämning som skapar sammanhållning, tillit och öppen dialog.

Arbetsgivarparterna bestrider att A.L. vid sin tidigare placering på mejeriet haft en samordnarroll. Denna har i vart fall inte varit lika omfattande som har beskrivits. För det fall att det varit som förbundet påstår medför detta dock att arbetsgivarens förtroende för A.L. skadats än mer. Partena är emellertid överens om att A.L. inte haft någon förtroendeställning på Nordan.

A.L. har dömts för försök till mord på sin hustru. Av domarna i tingsrätten och hovrätten framgår bland annat följande. Det har ansetts bevisat att A.L. under ett bråk huggit hustrun i ryggen med en kniv. Det faktum att hon inte avled har med största sannolikhet berott på att hon snabbt kom under läkarvård, vilket inte var A.L:s förtjänst. Eftersom A.L. utdelat hugget trots att han måste ha insett att det fanns en avsevärd risk för att hustrun kunde dö av det har han varit likgiltig inför den effekten. Han har därför dömts för att uppsåtligt ha försökt beröva hustrun livet. Eftersom gärningen riktats mot en kvinna i det gemensamma hemmet, där även parets två barn vistades, och A.L. haft tid på sig att besinna sig, samt då det inte förelegat några omständigheter som medför att gärningen kan bedömas som mindre grov, har brottet rubricerats som försök till mord. Brottslighetens straffvärde uppgår enligt brottmålsdomstolarna till sex års fängelse. Utredning angående A.L:s psykiska hälsa i form av läkarintyg och rättspsykiatrisk undersökning har inhämtats av brottmålsdomstolarna. A.L. har befunnits inte lida av någon allvarlig psykisk störning i lagens mening, men det har framkommit att han har särdrag i sin personlighet som innebär att han hela livet vikt undan vid provokationer tills han plötsligt reagerat aggressivt och explosivt. Han uppfyller kriterierna för intermitterant explosivitet, vilket enligt den ansvarige undersökningsläkaren innebär att han reagerar med större ilska än vad genomsnittspersonen brukar göra vid provokation. Domstolarna har funnit att de konflikter som har varit under äktenskapet på ett olyckligt sätt interagerat med dessa särdrag. Vid straffmätningen har därför hänsyn tagits till att A.L. haft starkt nedsatt förmåga att kontrollera sitt handlande. Därför sattes fängelsestraffets längd till fem år.

Vid uppsägningen väjde föreningen in tre omständigheter, nämligen brottsligheten, den frånvaro som orsakades av brottsligheten och brottslighetens påverkan på arbetsmiljön vid föreningen.

Brottsligheten

A.L. har dömts för allvarlig brottslighet, vilket skadade arbetsgivarens förtroende för honom som medarbetare. Luleå som ort har ungefär 70 000 invånare och föreningen uppfattade att det fanns en betydande risk för att föreningens anseende utåt skulle skadas. Än mer betydelsefullt var emellertid den risk som fanns för att föreningens anseende *inåt*, det vill säga i förhållande till övriga medarbetare, skulle skadas. Genom den rädsla medarbetarna visade blev det tydligt att brottet skapat en brist på förtroende för A.L. även hos dem.

Frånvaro orsakad av brottsligheten

A.L. dömdes till fem års fängelse. Visserligen finns det regler om villkorlig frigivning och möjlighet till fotboja etc., men det finns ingen automatik i reglerna. Därför kunde föreningen inte vid uppsägningen räkna med dessa faktorer. När en anställd döms till ett så långt fängelsestraff måste arbetsgivaren typiskt sett räkna med kostnader och olägenheter, exempelvis i form av svårigheter att bedöma personalbehov längre fram på grund av det långa tidsperspektivet.

De olägenheter föreningen drabbats av specifikt i det här fallet är följande. När A.L. häktades innebar det att han helt enkelt inte dök upp på arbetsplatsen. Efter ett tag fick man klart för sig vad som hänt. Under sommaren och en bit in på hösten sattes det in vikarie för A.L. Det är emellertid korrekt att föreningen längre fram kom att stå inför en produktionsminskning och därför inte behövde fortsätta att ta in vikarier. Det rör sig om en så lång tidsperiod att föreningen löpande måste överväga hur behovet av arbetskraft ser ut. Arbetet som maskinoperatör är betydligt mer avancerat än arbetet på mejeriet. Nyanställda får gå bredvid och läras upp under cirka sex månader innan de kan jobba självständigt. Även den som kommer tillbaka efter längre tids frånvaro behöver en längre upplärningstid, oavsett skälen för frånvaron. När A.L. häktades hade han arbetat cirka två år på Nordan. En del av den tiden hade han varit föräldraledig. Frånvaron i sig åberopas inte som grund för uppsägningen, men innebar att A.L. arbetat kortare tid och därmed haft kortare tid på sig att sätta sig in i arbetet. Föreningens uppfattning är att A.L. kunde utföra jobbet när det rullade på men inte hade fullständig teknisk kompetens att åtgärda stopp när det blev fel. Föreningen arbetar just nu med att helt byta ut en av maskinerna, förnya övriga maskiner, utarbeta nya rutiner och utbilda personalen. A.L:s tid för återupplärning skulle därför inte vara kortare än två månader, men troligen längre, uppåt tre månader, med den kostnad som en sådan upplärning innebär. Vidare ser det i dagsläget inte ut som att produktionen kommer att öka. I stället är det sannolikt att föreningen måste säga upp en medarbetare på Nordan om A.L. skulle komma tillbaka. Det skulle innebära att man fick säga upp en medarbetare som hade ordentlig erfarenhet och som man investerat upplärningstid i för att ta tillbaka A.L. och lägga kostnader på att lära upp honom.

I den här delen menar arbetsgivarparterna sammanfattningsvis att frånvaro till följd av ett fängelsestraff på fem år typiskt sett ger upphov till olägenheter, vidare att det i det här fallet inneburit att vikarier fått tas in, att föreningen skulle drabbas av en upplärningskostnad samt tvingas säga upp någon som redan har lärts upp. Det är inte rimligt att en arbetsgivare måste anpassa sig på samma sätt som skulle ha behövts vid någon annan typ av frånvaro. Det är fråga om självförvårdad frånvaro som inte kan jämföras med exempelvis föräldraledighet.

Arbetsmiljön vid föreningen

Slutligen har arbetsmiljöfrågan beaktats. Många medarbetare har uttryckt oro för hur det skulle bli när A.L. kom tillbaka och rädsla för att han är kapabel att göra något liknande på arbetet. Det upplevdes som att A.L. genom gärningen gått över en gräns som man inte kunde förvänta sig. För föreningen utgjorde detta ett problem i den psykosociala arbetsmiljön som behövde tas tag i. Som underlag hade man sina egna erfarenheter av A.L., som beskrivs som en person som i anställningen visat hetsigt humör, kunde snedtända, blev svart i synen vid tillsägelse och som man därför var tvungen att hitta ett särskilt sätt att hantera.

Brottmålsdomarna och vad som där framgick om A.L:s psykiska status var kända för alla. Föreningen uppfattade att intermittent explosivitet var en del av A.L:s karaktär och att det därför fanns fog för oro och rädsla. Föreningen såg inte att denna fråga kunde lösas om A.L. arbetade kvar. Man kunde inte heller se någon möjlighet till en omplacering där A.L. arbetade skild från övriga arbetstagare. Det finns inga sådana arbeten. Föreningen gjorde bedömningen att det inte var lämpligt att avvakta för att se hur det gick när A.L. kom tillbaka, utan att man behövde ta oron bland medarbetarna på allvar direkt.

Vilken behandling A.L. skulle komma att genomgå och hur han i övrigt skulle komma att uppträda under verkställigheten hade föreningen ingen möjlighet att väga in inför uppsägningen. Det står klart för föreningen att det finns medarbetare som inte är rädda för A.L. och tycker att han kan, ska och bör komma tillbaka. Föreningen har emellertid bildat sig en väldigt god uppfattning om hur det förhåller sig bland de flesta av medarbetarna. A.K. talade inledningsvis med en övervägande majoritet av medarbetarna och har nu under målets handläggning pratat med alla för att säkerställa att det fortfarande förhåller sig på det sätt som arbetsgivarparterna hävdar. Det har framkommit att rädslan hos många är så stor att det inte finns några anställda som är beredda att vittna om sin rädsla.

Omplaceringsfrågan

I den föreliggande situationen har det inte varit skäligt att kräva en omplacering av A.L. Om frågan ändå ska prövas görs gällande att föreningen utan att göra en formell omplaceringsutredning kunde konstatera att den enda omplacering som skulle påverka de omständigheter som läggs till grund för uppsägningen är ett arbete där A.L. inte arbetar i ett arbetslag. Det är

ostridigt att det inte finns några sådana s.k. ensamarbeten inom föreningens verksamhet.

Sammanfattning

Sammanfattningsvis har A.L. gjort sig skyldig till mycket allvarlig brottslighet. Han har dömts till ett fängelsestraff som kommer att innebära att han kommer att vara frånvarande under en lång tid. Det måste beaktas att det på arbetsplatsen funnits en påtaglig rädsla för A.L. som inte kunnat hanteras på annat sätt än genom att hans anställning avslutades. Dessa omständigheter, i vart fall i förening, har utgjort saklig grund för uppsägning. Slutligen har det inte varit skäligt att kräva att föreningen skulle omplacera A.L., och några möjligheter till det har inte funnits.

Domskäl

Twisten

A.L., som hos föreningen arbetat som maskinoperatör i Luleå, har huggit en kniv i ryggen på sin fru och därför dömts för försök till mord till fem års fängelse. Domstolarna i brottmålet tyckte att brottet egentligen var värt sex års fängelse, men fängelsestraffet sattes till fem år eftersom A.L. ansågs ha haft starkt nedsatt förmåga att kontrollera sitt handlande. Parterna har inte i arbetstvisten ifrågasatt brottmålsdomstolarnas bedömning.

A.L. har varit frihetsberövad sedan den 17 maj 2009. Föreningen sade upp honom den 5 november 2009. A.L. kan bli villkorligt frigiven tidigast i september 2012.

Parterna tvistar om uppsägningen är sakligt grundad. Enligt arbetsgivarparterna finns det saklig grund för uppsägning på grund av den allvarliga brottsligheten i sig, den långa frånvaron på grund av fängelsestraffet och brottslighetens påverkan på arbetsmiljön hos föreningen eftersom många arbetskamrater har sagt sig vara rädda för vad som kan hända om A.L. kommer tillbaka till arbetsplatsen. Förbundet anser att det inte finns saklig grund för uppsägning och har också påpekat att föreningen inte har undersökt möjligheterna till omplacering. Arbetsgivarparterna tycker att det inte är skäligt att kräva en omplacering i detta fall. Dessutom skulle, enligt arbetsgivarparterna, ett åtgärdande av arbetsmiljöpåverkan ha krävt omplacering till ett arbete utan arbetskamrater, vilket inte finns hos föreningen.

Det har inte gjorts gällande att brottet, som begicks på fritiden, skulle ha någon koppling till A.L:s arbete, hans möjligheter att utföra arbetsuppgifterna som maskinoperatör eller föreningens verksamhet.

Utredningen i målet

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med A.L., samt vittnesförhör med M.K., J.L., R.B. och F.T. På arbetsgivarparternas begäran har

vittnesförhör hållits med A.K. och K.L. Parterna har åberopat viss skriftlig bevisning.

Några rättsliga utgångspunkter

Arbetsdomstolen har tidigare uttalat att frågan om sådan brottslighet som begåtts utom tjänsten och inte haft något samband med tjänsten över huvud taget kan läggas till grund för uppsägning inte kan besvaras generellt (se AD 1993 nr 127 och där anförda rättsfall). En prövning måste ske med utgångspunkt i omständigheterna i det enskilda fallet, där en avvägning får göras mellan arbetstagarens intresse av att få ha anställningen kvar och arbetsgivarens intresse av att upplösa anställningsförhållandet. En uppsägning kan anses sakligt grundad bara om arbetsgivarens skäl är tungt vägande och en omplacering till annat arbete inte kan komma i fråga.

Av Arbetsdomstolens praxis framgår vidare att frånvaro för att avtjäna fängelsestraff visserligen inte anses innebära att arbetstagaren utan giltig anledning åsidosätter sin arbetskyldighet, men att sådan frånvaro ändå inte kan jämföras med frånvaro på grund av sjukdom eller lagstadgad rätt till ledighet. Frånvaro för att avtjäna fängelsestraff bör därför bedömas med hänsyn bl.a. till arbetstagarens person och arbetsuppgifter, till hur han eller hon har skött sitt arbete och till arbetsgivarens möjligheter att ersätta arbetstagaren under dennes frånvaro (se AD 1993 nr 127, AD 2001 nr 2, AD 2001 nr 94 och AD 2008 nr 20). En allmän utgångspunkt har ansetts vara att ju längre tid en arbetstagare är frånvarande för att avtjäna frihetsstraff, desto större möjlighet bör det finnas för arbetsgivaren att säga upp arbetstagaren. I AD 2001 nr 2 uttalade domstolen följande:

Att en anställd döms till fängelse fem år betyder att arbetsgivaren har anledning att räkna med att arbetstagaren kommer att vara frånvarande från arbetet under tre år och fyra månader, en tid som dock kan förkortas av frihetsberövanden före domen. Även för en arbetsgivare med god beredskap för att ersätta frånvarande personal innebär ett sådant frihetsberövande att arbetsgivaren under en mycket lång tid får bära de olägenheter och kostnader för t.ex. utbildning av vikarier som frånvaron orsakar. Det är fråga om så lång tid att arbetsgivaren måste ha svårt att överblicka t.ex. personalbehovet vid den tidpunkt då frihetsberövandet kan beräknas upphöra.

I det målet kom domstolen vid en samlad bedömning fram till att det fanns saklig grund för uppsägning av en brevbärare som dömts till fängelse fem år för våldtäkt av sin dotter på grund av det långa fängelsestraffet, i vart fall i förening med det grova brottet. I den bedömningen låg också att domstolen ansåg att det inte varit skäligen att kräva att arbetsgivaren genom omplacering skulle ha berett arbetstagaren annat arbete.

Arbetsdomstolens bedömning.

A.L. har uppenbarligen ett starkt intresse av att få gå tillbaka till sitt arbete när han släpps ut ur fängelset. Såvitt framkommit har A.L. inte i sitt arbete några externa kontakter för föreningens räkning. Risken för att föreningens anseende utåt skulle påverkas negativt på något påtagligt sätt om A.L. får behålla arbetet måste bedömas som liten även om den inte helt kan uteslutas. Det är vidare lätt att förstå att arbetsledningens och arbetskamraternas förtroende rent allmänt för en person som arbetstagare och arbetskamrat och därmed arbetsklimatet kan påverkas negativt av insikten om att personen tidigare har huggit en kniv i ryggen på sin fru så att hon nästan dog. Detta måste dock vägas mot det samhälleliga intresset av att den som avtjänat sitt straff inte utestängs från hela arbetsmarknaden eller samhällslivet i övrigt. Arbetsdomstolen kommer sammanfattningsvis fram till att brottet i sig inte ensamt kan anses ge föreningen saklig grund för uppsägning av A.L.

Arbetsdomstolen går nu över till att pröva om A.L:s frånvaro på grund av fängelsestraffet, i vart fall i förening med brottet, utgör saklig grund för uppsägning.

Det har i målet inte kommit fram annat än att A.L., som anställdes hos föreningen år 2001, har skött sitt arbete och kontakterna med arbetskamraterna och arbetsledningen på ett tillfredsställande sätt. Föreningen med ungefär 500 anställda får i sig anses ha god beredskap för att ersätta frånvarande personal.

Föreningen kunde med anledning av domen på fem års fängelse räkna med att A.L. skulle vara borta från arbetet i tre år och fyra månader. Som Arbetsdomstolen tidigare varit inne på (se AD 2008 nr 20) bör i detta sammanhang även den frånvaro som föregått uppsägningen beaktas, vilket följer av att arbetsgivaren haft rätt att avvakta utgången av den straffrättsliga processen, medan eventuell möjlighet till frigång eller liknande före villkorlig frigivning inte bör beaktas.

Frånvarotiden är i det här fallet så lång att man typiskt sett kan räkna med kostnader och olägenheter för arbetsgivaren om anställningen består, t.ex. i form av svårigheter att bedöma personalbehovet när arbetstagaren kan börja arbeta igen (AD 2001 nr 2, AD 2001 nr 94 och AD 2008 nr 20). Förutom osäkerheten om när arbetstagaren kan börja arbeta och personalbehovet då är det i början av frånvaroperioden, när frågan om uppsägning övervägs, svårt att överblicka vilka kostnader och olägenheter den långa frånvaron kan komma att innebära i framtiden. Att arbetsgivaren under en tid efter uppsägningen till följd av arbetsbrist eller av annan anledning faktiskt inte ersätter den frånvarande arbetstagaren bör inte inverka på bedömningen (AD 2001 nr 94).

En omplacering av en arbetstagare som under lång tid kommer att vara frånvarande för att avtjäna fängelsestraff kan givetvis inte avhjälpa de kostnader och olägenheter som frånvaron kan innebära för arbetsgivaren. Därför är det inte skäligt att kräva att föreningen omplacerar A.L.

Arbetsdomstolen kommer mot bakgrund av det sagda till slutsatsen att frånvaron på grund av det långa fängelsestraffet, i vart fall i förening med det allvarliga brottet, utgör saklig grund för uppsägning av A.L. Förbundets talan ska alltså avslås. Arbetsdomstolen har därmed inte anledning att gå in på arbetsgivarparternas påståenden rörande brottslighetens påverkan på arbetsmiljön hos föreningen.

Rättegångskostnaderna

Förbundet har förlorat och ska därför ersätta arbetsgivarparternas rättegångskostnader. Yrkat belopp för rättegångskostnader har vitsordats som skäligt i och för sig, med undantag för att förbundet bestritt att ersättning ska betalas med 26 680 kr för arbete som utförts av anställd hos föreningen. Den kostnaden avser enligt kostnadsräkning dels personalchefens inställelse till förhandlingar i Arbetsdomstolen med 510 kr per timme, sammanlagt 7 850 kr, dels föreningens utredningsarbete med bl.a. kontakter och sammanträffande med ombud, genomgång av skriftväxling m.m. med sammanlagt 18 830 kr. Enligt 18 kap. 8 § rättegångsbalken ska ersättning betalas för bl.a. partens arbete och tidspillan i anledning av rättegången. Arbetsdomstolen finner att det är fråga om en ersättningsgill kostnad som uppgår till ett skäligt belopp.

Domslut

1. Livsmedelsarbetareförbundets talan avslås.
2. Livsmedelsarbetareförbundet ska ersätta Livsmedelsföretagen och Norrmejerier ekonomisk förening för rättegångskostnader med 193 525 kr, varav 147 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Sören Öman, Per Sundberg, Inga Jerkeman, Karl Olof Stenqvist, Staffan Löwenborg, Eva-Lena Danielsson och Bo Almgren. Enhälligt.

Sekreterare: Hanna Svensson