

Tvist om giltighet av avskedande. Fråga om en arbetstagare uppträtt hotfullt och aggressivt mot sin chef, om arbetstagaren använt ett olämpligt språkbruk och om denne vägrat svara på frågor om sina arbetsuppgifter.

**ARBETSDOMSTOLEN**

DOM  
2013-06-19  
Stockholm

Dom nr 53/13  
Mål nr A 86/12

**KÄRANDE**

Unionen, 105 32 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Roland Bergkvist, Unionen, 105 32 Stockholm

**SVARANDE**

1. Teknikarbetsgivarna, Box 5510, 114 85 Stockholm

2. SKF Sverige Aktiebolag, 556240-8301, 415 50 Göteborg

Ombud för båda: jur. kand. Hanna Alsén, Teknikföretagens Service AB,  
Box 5510, 114 85 Stockholm

**SAKEN**

ogiltigförklaring av avskedande

---

Mellan parterna gäller kollektivavtal. I.C., som är medlem i Unionen, avskedades från sin tillsvidareanställning hos SKF Sverige Aktiebolag (SKF) den 25 november 2011. Parterna har tvisteförhandlat utan att ha kunnat enas.

Unionen har väckt talan mot Teknikarbetsgivarna och SKF (arbetsgivarparterna) och yrkat i första hand att Arbetsdomstolen ska

1. förklara avskedandet av I.C. ogiltigt,
2. förplikta SKF att till I.C. betala lön med 14 175 kr per månad från och med den 26 november 2011 till dag för huvudförhandling i målet, och
3. förplikta SKF att till I.C. betala allmänt skadestånd med 170 000 kr.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att det inte har funnits skäl för avskedande, men väl saklig grund för uppsägning, har Unionen i andra hand yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta SKF att till I.C. betala

1. ekonomiskt skadestånd avseende uppsägningslön inklusive semesterersättning med 15 876 kr per månad från och med den 26 november 2011 till och med den 25 maj 2012, och
2. allmänt skadestånd med 120 000 kr.

Unionen har yrkat ränta enligt 6 § räntelagen på de allmänna skadestånden från dagen för delgivning av stämningen (den 30 april 2012), och på övriga yrkade belopp från den 25:e i respektive månad, allt till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet. Inte något belopp avseende allmänt skadestånd har vitsordats. Yrkade belopp avseende lön och ekonomiskt skadestånd har vitsordats. Sättet att beräkna ränta har vitsordats.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

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

## **Unionen**

### *Sammanfattning av grunderna*

I.C. har inte uttalat hot mot K.W. Han har inte varit respektlös eller vägrat svara på arbetsledningsfrågor. Motsättningarna mellan I.C. och K.W. hade kunnat lösas på annat sätt än genom att avskeda honom. Det har inte därför förelegat saklig grund för uppsägning av I.C. Avskedandet ska förklaras ogiltigt och I.C. har rätt till lön och allmänt skadestånd.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att det förelegat saklig grund för uppsägning gör Unionen gällande att det inte har förelegat laga grund för avskedande. I.C. har därför, i andra hand, rätt till ekonomiskt skadestånd avseende uppsägningslön inklusive semesterersättning samt allmänt skadestånd.

### *Händelseförloppet*

I.C. hade 2011 arbetat på SKF i 37 år. Han var sedan 1997 anställd som tjänsteman. I.C. uppbär sedan 2004 sjukersättning på halvtid och arbetade därför fyra timmar per dag. Han arbetade på kvalitetsavdelningen vid SKF:s fabrik Large Bearings. Avdelningen bestod 2011 av en chef och tre medarbetare. I I.C:s arbetsuppgifter ingick att utföra interna kvalitetsrevisioner.

K.W. tillträdde som chef för kvalitetsavdelningen i augusti 2011. Fram till dess var C.B. chef för avdelningen. Eftersom K.W. började på avdelningen under semestertider dröjde det innan hon och I.C. träffades.

K.W. höll individuella veckomöten med medarbetarna på enheten. Syftet med mötena var bl.a. att planera arbetet. K.W. höll veckomöten med I.C. från slutet av september till början av november.

Vid ett möte *den 3 oktober 2011* deltog I.C. och K.W. I.C. uttalade inte några något hot mot K.W. eller hennes familj.

K.W. kallade I.C. till ett möte dagen därpå, *den 4 oktober 2011*. Till det mötet kallade K.W. även HR-chefen L.R. Hon frågade I.C. om han ville ta med någon person. I.C. sa att han ville ha med "C". I.C. menade då C.B. men arbetsgivaren utgick från att det var skyddsombudet C.R.A. som åsyftades, varför denne kallades till mötet. Anledningen till att I.C. ville att C.B. skulle vara med vid mötet var att I.C. önskade få hjälp av honom att förklara sina arbetsuppgifter för K.W. Mötet blev inte särskilt konstruktivt. C.R.A. uppfattade K.W. som "våldigt på" och att hon ville veta exakt vilka arbetsuppgifter I.C. utförde. I.C. försökte

förklara men det uppstod en låsning mellan honom och K.W. C.R.A. tyckte ändå att man kom en bra bit på väg och utgick från att situationen skulle lösa sig. Det förekom dock upprörda känslor. I.C. kände sig utsatt och började gråta.

K.W. och I.C. hade ett veckomöte *den 10 oktober 2011*. Vid mötet talade de om I.C:s arbetsuppgifter. I.C. kände sig ifrågasatt och upplevde att han inte kunde förklara sina arbetsuppgifter för K.W.

K.W. var sedan frånvarande från arbetet en tid, vilket medförde att det inte hölls några ytterligare veckomöten mellan dem i oktober 2011.

I.C. kontaktade i oktober C.B. och förklarade att han kände sig ifrågasatt och att han ville byta arbetsuppgifter.

K.W. hade tänkt hålla ett veckomöte på förmiddagen *den 7 november 2011* med I.C. I.C. avbokade mötet i den gemensamma kalendern eftersom han hade en revision. Han la in uppgiften om att han hade revision i kalendern. K.W. blev upprörd och kallade I.C. till ett möte på eftermiddagen samma dag. I.C. förklarade vid mötet varför han inte kom till veckomötet på förmiddagen. Han ville hämta kalendern för att visa att han hade avbokat mötet. K.W. tillät honom inte att göra det. I.C. uppträdde inte hotfullt. Han uttalade inga hot och använde inget olämpligt språkbruk. Det lämnades inte någon ytterligare information till I.C. vid mötet.

Ungefär två dagar efter mötet den 7 november kallades I.C. till L.R. Han blev avstängd och fråntogs nycklar, passerkort m.m. I.C. fick inte någon förklaring till varför han avstängdes, annat än att det skulle ske en utredning och att han skulle få möjlighet att yttra sig. I samband med att I.C. skickades hem fick han ett exemplar av SKF:s etiska riktlinjer, ”The SKF Commitment”.

*Den 16 november 2011* blev I.C. kallad att inställa sig hos bolaget. När han kom till SKF överlämnades varsel om avskedande. Det nämndes inte något om samarbetssvårigheter, möjligen nämndes hot som skäl för avskedandet.

År 2000 blev I.C., helt oprovocerat, slagen av en kollega. I.C. fick som en följd av incidenten delvis andra arbetsuppgifter. Den person som slog honom fick lämna sin anställning. Han har inte hamnat i konflikt med någon av produktionscheferna i samband med någon kvalitetsrevision.

## **Arbetsgivarparterna**

### *Sammanfattning av grunderna*

I.C. har genom sitt agerande under tiden september till och med november 2011 grovt åsidosatt sina åligganden mot SKF. Han har vid upprepade tillfällen uttalat hot mot sin chef K.W. I.C. har också varit respektlös och vägrat att svara på normala arbetsledningsfrågor. Hans agerande har gått över alla gränser för vad en chef ska behöva tåla i förhållandet till en medarbetare. Hans agerande har fortsatt trots att han fått tillsägelser och upplysts om att han riskerade sin anställning. Det har inte funnits något i K.W:s beteende som har motiverat I.C:s

agerande. Inte heller har det funnits fog för I.C:s vägran att svara på K.W:s frågor. Det föreligger inte några andra förmildrande omständigheter.

Mot bakgrund av I.C:s agerande hade det inte varit skäligt att kräva att SKF omplacerade honom. Det finns inga omständigheter som talar för att situationen hade kunnat lösas om SKF vidtog ytterligare åtgärder.

Vid bedömningen av om det har förelegat laga grund för avskedande måste beaktas att I.C. tidigare har uppvisat samarbetsvårigheter och har omplacerats på grund av dessa.

### *Händelseförloppet*

K.W. hade innan hon tillträdde som chef för kvalitetsavdelningen varit produktionschef i bolaget. Hon hade vid den tidpunkten arbetat inom SKF i cirka tio år. När K.W. tillträdde som chef ville hon lära sig mer om verksamheten på kvalitetsavdelningen och om medarbetarnas arbetsuppgifter. Hon höll samtal med alla medarbetarna på avdelningen bl.a. om hur de anställdas dagar såg ut och om vilka tankar de hade om sina arbetsuppgifter. Informationen var nödvändig för att K.W. som chef skulle kunna ordna arbetet vid avdelningen på ett effektivt sätt. De möten K.W. höll med övriga två medarbetare förflöt helt friktionsfritt.

*Den 26 september 2011* hade I.C. och K.W. ett samtal. I.C. ombads beskriva sina arbetsuppgifter. K.W. berättade också hur hon ansåg att arbetet skulle läggas upp, hur kalendern skulle användas samt att det inte var tillåtet att använda Internet privat under arbetstid.

Även *den 3 oktober 2011* hölls ett möte mellan I.C. och K.W. När K.W. bad I.C. berätta mer ingående om sina arbetsuppgifter, sa han att hon försökte kontrollera honom. Han vägrade att svara på frågan och sa att hon inte hade med det att göra och att hon inte är hans mamma. K.W. försökte föra en saklig diskussion och förklarade varför hon behövde de efterfrågade uppgifterna. I.C. sa vidare att hon förföljde honom och ville strypa/mörda honom med sina frågor samt att hon i stället för att förfölja honom borde fundera över vad hennes barn gjorde på dagis. I.C. var hotfull och K.W. upplevde uttalandena om hennes barn som ett hot. Efter mötet kontaktade hon HR-chefen L.R. och skyddsombudet C.R.A.

Med anledning av denna händelse hölls dagen därpå – *den 4 oktober 2011* – ett möte där K.W., I.C., L.R. och C.R.A. deltog. I.C. upprepade att K.W. inte var hans mamma och att han upplevde att hon ville strypa/mörda honom. K.W. förklarade att beteendet var oacceptabelt. L.R. informerade I.C. om att han kunde skiljas från anställningen om han inte upphörde med sitt beteende. K.W. har inte vid något möte pressat eller kränkt I.C.

I.C. och K.W. hade ett nytt möte *den 10 oktober 2011*. I.C. ville inte svara på K.W:s frågor, och sa att han aldrig hade behövt sitta i förhör tidigare, att hon inte var hans mamma och att han kände sig strypt. K.W. förklarade på nytt att beteendet var oacceptabelt. I.C. ändrade dock inte sitt beteende trots tillsägelserna.

*Den 3 november 2011* visade K.W. I.C. hur man gör mötesbokning i SKF:s kalender, varvid han svarade att han inte gick på dagis. När K.W. frågade hur det gick med en viss arbetsuppgift svarade I.C. att hon inte hade med det att göra.

*Den 7 november 2011* hade K.W. och I.C. ett veckomöte. I.C. uppträdde mycket aggressivt, var upprörd och gjorde utfall mot K.W. I.C. sa bl.a. att K.W. mobbade honom, att hon var en "jävla polis" och att hon hatade invandrare. Han undrade om spioneri ingick i hennes arbetsuppgifter och sa att han "skulle göra vad som krävdes" för att hon skulle upphöra med sitt agerande. K.W. uppfattade detta som mycket obehagligt. Efter mötet kontaktade hon bl.a. L.R.

Mot bakgrund av det inträffade varslade SKF I.C. om sin avsikt att avskeda honom. Avskedandet verkställdes den 25 november 2011.

I.C. omplacerades år 2000, efter att han hamnat i bråk och handgemäng med en kollega. Det var en allvarlig incident, som resulterade i att kollegan sades upp. I.C. omplacerades eftersom han ansågs ha varit bidragande till händelsen. I.C. har vid andra tillfällen hamnat i konflikt med kollegor, bl.a. i samband med en kvalitetsrevision.

### **Utredningen**

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på Unionens begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med I.C. samt vittnesförhör med C.R.A., N.TO. och L.L. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med K.W., L.R., N.TI., C.B. och A-C.A. Arbetsgivarparterna har åberopat viss skriftlig bevisning.

### **Domskäl**

I.C. hade hösten 2011 varit anställd hos SKF i 37 år. Han uppbar halv sjukersättning och arbetade fyra timmar per dag. Sedan sju år tillbaka hade han arbetat med intern kvalitetskontroll vid kvalitetsavdelningen på SKF:s fabrik Large Bearings. Avdelningen bestod av en chef och tre medarbetare. I augusti 2011 började K.W. som chef på avdelningen. På grund av semestrar kom I.C. och K.W. inte att mötas förrän i slutet av september 2011. Ganska snart därefter uppstod motsättningar mellan I.C. och K.W. vilka ledde till att I.C. den 9 november fick lämna tillbaka nycklar, telefon, dator m.m. och blev avstängd med lön. I.C. avskedades den 25 november 2011.

Till stöd för avskedandet har arbetsgivarparterna sammanfattningsvis gjort gällande att I.C. uppträtt mycket hotfullt och aggressivt och använt ett olämpligt språkbruk mot K.W. samt att han vägrat svara på frågor om sina arbetsuppgifter. Unionen har i allt väsentligt bestritt det som arbetsgivarparterna lagt I.C. till last.

*Har I.C. uppträtt hotfullt och aggressivt och använt ett olämpligt språkbruk?*

Arbetsdomstolen börjar med att pröva påståendet om att I.C. uppträtt hotfullt och aggressivt samt använt ett olämpligt språkbruk. Arbetsgivarparternas påstående

avser huvudsakligen vad som utspelade sig under mötet den 4 oktober samt veckomötena den 3 oktober, den 10 oktober och den 7 november 2011.

Vid mötet den 4 oktober 2011 var K.W., L.R., I.C. och C.R.A. närvarande. K.W. har berättat att I.C. sa att hon inte var hans mamma och att hon försökte strypa och mörda honom. L.R. har bekräftat att I.C. sa att K.W. inte var hans mamma och att hon försökte strypa I.C. I.C. har vidgått att han har sagt att K.W. inte var hans mamma. C.R.A. kan inte påminna sig något olämpligt språkbruk.

Vid veckomötena var bara I.C. och K.W. närvarande. Deras uppgifter går i sär.

Beträffande mötet *den 3 oktober* har K.W. uppgett bl.a. att I.C. blev aggressiv och hotfull och sa att hon inte skulle fundera så mycket på vad han gjorde utan vad hennes barn gjorde på dagis. Mot bakgrund av hur I.C. uppträdde under mötet uppfattade hon detta som ett hot. I.C. har å sin sida förnekat att han skulle ha talat om K.W:s barn men vidgått att han sagt att han och K.W. ”inte är på dagis”.

Efter mötet talade K.W. med L.R. och C.R.A. om vad som hänt. L.R. har berättat att K.W. sagt till honom att I.C. uttryckt att hon inte var hans mamma och att hon skulle tänka på sina barn, att hon skulle sluta förfölja honom, att han kände sig strypt och att hon borde ägna sig mer åt sin familj i stället för att ägna sig åt honom. Enligt L.R. berättade K.W. att hon uppfattade vissa av uttalandena som hot. C.R.A. har berättat att K.W. var upprörd efter mötet med I.C. och att de vid mötet diskuterat vad I.C. använder arbetstiden till. Han är säker på att K.W. inte berättade att I.C. skulle ha hotat henne.

Vid mötet *den 10 oktober* ska I.C. enligt K.W. ha använt samma språkbruk som vid det tidigare mötet. I.C. har förnekat att han uttryckt sig på något olämpligt vis. Någon annan utredning föreligger inte.

K.W. har berättat att mötet *den 7 november* började med ett rejält utbrott från I.C:s sida. Han började svära och skrika. Han sa att hon förföljer honom, att hon var en jävla polis, att hon hatar invandrare, att hon förföljer honom för att han är en ”svartskalle”, att hon är en fascist och rasist och att han skulle ”göra vad som krävs för att hon ska sluta”. Hon blev rädd och uppfattade det sistnämnda uttalandet som ett hot. I.C. har förnekat att han uttalat sig på detta sätt.

L.R. har berättat att K.W. någon gång i början av november 2011 sa att I.C. fortsatt på samma sätt som tidigare och att han varit hotfull vid ett möte. Hon framhöll att antingen är I.C. kvar eller så är hon kvar. Han märkte att K.W. mådde dåligt. I.C. hade hotat K.W. och sagt att hon inte hade med att göra vilka arbetsuppgifter han hade och att hon skulle fundera mer på vad hennes barn gjorde än vad han gjorde.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Arbetsgivarparterna har bevisbördan för de omständigheter som lagts I.C. till last.

Genom K.W:s och L.R:s uppgifter är visat att I.C. vid mötet den 4 oktober 2011 uttalat att K.W. inte är hans mamma och att det kändes som att hon försökte strypa honom.

I.C. och K.W., som var de enda närvarande vid veckomötena, har lämnat motstridiga uppgifter. K.W:s berättelse är mer sammanhängande och detaljrik än den som I.C. givit. Hennes berättelse har dock inte sådant försteg framför I.C:s att den utan stöd i annan bevisning kan läggas till grund för Arbetsdomstolens ställningstagande.

Det har enligt domstolens mening tydligt framgått att I.C. vid mötena upplevt sig ansatt av K.W:s frågor. Det finns inte skäl att ifrågasätta att I.C. var upprörd och aggressiv under dessa. Redan av I.C:s egna uppgifter framgår att han till K.W. sagt ”du är inte min mamma” samt att hon försökte ”strypa” honom med sina frågor samt att de inte befann sig på dagis. L.R:s berättelse stöder att I.C. därutöver uttalat att K.W. borde tänka på sin familj och vad barnen gör på dagis i stället för att fundera så mycket på vad han gjorde. Det är härigenom visat att I.C. uttalat sig på dessa sätt vid flera tillfällen.

Hur det förhåller sig med övriga påstådda uttalanden är mera oklart. L.R:s uppgifter om vad K.W. berättat om mötet den 7 november är knapphändiga och ger inte något påtagligt stöd för vad som kan ha uttalats vid mötet. K.W. har själv uppgett att det var just uttalandet om att I.C. skulle ”göra vad som krävs för att hon ska sluta” som hon upplevde som hotfullt. Att I.C. skulle ha uttryckt sig på detta vis vinner varken stöd av L.R:s uppgifter eller utredningen i övrigt. Det kan i sammanhanget också noteras att arbetsgivarparterna inte har åberopat de skriftliga anteckningar som K.W. berättat att hon gjorde under mötena med I.C. Arbetsdomstolen finner inte att arbetsgivarparterna har uppfyllt sin bevisbörda beträffande dessa uttalanden.

Enligt Arbetsdomstolens mening var I.C:s uttalanden om att K.W. inte är hans mamma och om hennes familj klart olämpliga i sitt sammanhang. Det är utrett att uttalandena gjordes i ett upprört tillstånd och i aggressiv ton. Det finns inte skäl att ifrågasätta att K.W. uppfattade mötena som obehagliga. Däremot är det enligt Arbetsdomstolens mening inte visat att I.C. uttryckt sig eller agerat på ett sätt som var avsett eller ägnat att framkalla fruktan för K.W:s eller annans säkerhet. Det är således inte visat att I.C. agerat på ett sätt som inneburit hot.

Sammantaget finner Arbetsdomstolen visat att I.C. i samband med mötena den 3 oktober, 4 oktober, 10 oktober och 7 november 2011 uppträtt aggressivt och att han vid dessa möten använt ett språkbruk som inte ska accepteras på en arbetsplats. Enligt Arbetsdomstolens mening har arbetsgivarparterna inte visat att I.C. genom sina uttalanden eller agerande i övrigt hotat K.W.

*Har I.C. vägrat svara på frågor om sina arbetsuppgifter?*

Det är ostridigt att K.W. hållit ett antal möten med I.C. i syfte att reda ut hans arbetsuppgifter. Enligt K.W. har I.C. inte svarat på hennes frågor om detta. I.C. har berättat att han försökt men inte lyckats förmedla den information som K.W.



efterfrågade. Både L.R. och C.R.A. har uppgett att K.W. för dem berättat att hon hade svårt att få I.C. att redogöra för sina arbetsuppgifter.

Vid mötet den 4 oktober 2011 var utöver K.W. och I.C. även L.R. och C.R.A. närvarande. L.R. har berättat följande. K.W. inledde mötet och förklarade att syftet var att klargöra förutsättningarna för arbetet samt att I.C. var skyldig att svara på frågor om sina arbetsuppgifter. I.C. avbröt K.W. ganska snart och sa att hon inte var hans mamma. C.R.A. har uppgett följande. K.W. gick åt I.C. ganska aggressivt om vad denne gjorde och hur lång tid det tog. I.C. försökte i möjligaste mån att svara men blev allt mer trängd. Det resulterade i att I.C. började gråta efter ca 20–30 minuter. I.C. svarade så gott han kunde men hade svårt att detaljerat förklara arbetsuppgifterna. Det var nästan enbart K.W. som talade. K.W. var ”uppe i varv” och hade ”gett sig den” på att få de svar hon ville ha.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

I målet framträder två parallella, och i vissa delar oförenliga, beskrivningar av mötena mellan I.C. och K.W. Å ena sidan framskymtar från K.W:s och L.R:s uppgifter en bild av I.C. där denne i det närmaste helt vägrar att redogöra för sina arbetsuppgifter. Å andra sidan framträder av I.C:s och C.R.A:s uppgifter i stället en bild av att I.C. i möjligaste mån försökte redogöra för sitt arbete utan att K.W. lät sig nöjas.

Utredningen ger, enligt Arbetsdomstolens mening, inte stöd för några mer långtgående slutsatser om vad som förevarit. I den mån det inte kan klarläggas vad som förevarit ska, i enlighet med att arbetsgivarsidan har bevisbördan, den för I.C. mest förmånliga versionen läggas till grund för Arbetsdomstolens avgörande.

Det är enligt Arbetsdomstolens mening uppenbart att samarbetet mellan I.C. och K.W. inte har fungerat och att I.C. inte har redogjort för sina arbetsuppgifter på ett för K.W. nöjaktigt sätt, även om det inte kan anses visat att han helt vägrat att svara på frågorna. K.W. har i egenskap av chef haft ett välgrundat intresse av att få reda på vad hennes underordnade har för arbetsuppgifter. Hon har även haft rätt att kräva detaljerade svar. Mot bakgrund härav finns enligt Arbetsdomstolens mening skäl att rikta kritik mot I.C. för att han inte på ett tillfredsställande sätt har redogjort för sina arbetsuppgifter.

*Har det förelegat laga grund för avskedande eller saklig grund för uppsägning av I.C.?*

Arbetsdomstolen har ovan funnit utrett att I.C. använt ett klart olämpligt språkbruk gentemot K.W. och att han uppträtt aggressivt mot henne. Vidare är det utrett att I.C. inte har redogjort för sina arbetsuppgifter på ett nöjaktigt sätt. Däremot är det inte utrett att I.C. agerat på ett sätt som inneburit hot.

Vad arbetsgivarparterna anfört om tidigare samarbetsproblem har inte styrkts i målet.

Enligt 18 § anställningsskyddslagen får en arbetstagare avskedas om han eller hon grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Därmed avses sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte rimligen ska behöva tålas i något rättsförhållande.

Vid bedömningen av om det som läggs I.C. till last utgör laga skäl för avskedande måste bakgrunden till hans agerande beaktas. Av utredningen framgår att K.W. ansett att I.C. haft för lite att göra och att han skulle kunna utföra ytterligare arbetsuppgifter. Vid mötena mellan K.W. och I.C. tycks diskussionen ha varit mer inriktad på att belägga att I.C. haft för lite att göra än att utreda hur han skulle kunna effektivisera sitt arbete. Detta har uppenbarligen lett till en låsning mellan I.C. och K.W. I.C. har berättat att han upplevde sig som trängd och ifrågasatt av K.W. Han har berättat att han försökt redovisa hur han arbetat men att hon inte lyssnat eller förstått vad han menade. Att I.C. haft visst fog för att uppleva situationen på detta sätt stöds av hur C.R.A. uppfattade mötet den 4 oktober och vederläggs inte av utredningen i övrigt. Arbetsdomstolen utgår därför från att I.C:s agerande berodde på att han med visst fog uppfattade sig som pressad och trängd av K.W.

Mot bakgrund härav utgör det som kan läggas I.C. till last inte ett sådant grovt åsidosättande av hans åligganden att laga skäl för avskedande föreligger. Frågan är då om omständigheterna är sådana att det finns saklig grund för uppsägning.

Av anställningsskyddslagens förarbeten och fast praxis följer att en uppsägning bör vara en yttersta åtgärd som sätts in först när alla andra åtgärder att lösa problemet har uttömts. Arbetsgivaren ska normalt söka utreda och pröva möjligheten att lösa problem på arbetsplatsen genom omplacering eller på annat sätt. Arbetstagaren ska normalt på förhand underrättas och göras medveten om hur situationen ter sig för arbetsgivaren. Om arbetstagaren varit grovt misshandlad eller arbetstagarens agerande varit ägnat att i hög grad rubba arbetsgivarens förtroende är det inte skäligt att kräva att arbetsgivaren omplacerar arbetstagaren (se till det föregående bl.a. prop. 1973:129 s. 121 f. och 243, prop. 1981/82:71 s. 68 samt t.ex. AD 2009 nr 96 och AD 2005 nr 85).

I.C:s agerande mot K.W. är inte acceptabelt och innebär en klar överträdelse av vad som är acceptabelt i ett anställningsförhållande. Även om SKF:s agerande vid mötet den 4 oktober 2011 inte varit i alla delar tydligt måste I.C. då ha fått klart för sig att hans språkbruk och uppträdande mot K.W. inte var acceptabelt. Han måste också ha förstått att han var skyldig att medverka till att förklara sina arbetsuppgifter för henne.

Enligt Arbetsdomstolens mening hade SKF efter händelsen den 7 november 2011 skäl att ingripa mot I.C:s agerande. SKF borde likväl närmare ha undersökt bakgrunden till det inträffade och övervägt om problemen hade kunnat lösas utan att I.C. skildes från anställningen. Enligt Arbetsdomstolens mening är det tydligt att det agerande som kan läggas I.C. till last har sådant samband med konflikten mellan honom och K.W. att SKF haft skäl att försöka omplacera honom eller vidta andra åtgärder för att komma till rätta med problemen. Detta har SKF inte gjort. Omständigheterna har därför inte varit sådana att de skulle ha räckt för en giltig uppsägning. (För en likartad bedömning, se AD 1989 nr 102.)

### *Slutsatser och rättegångskostnader*

Sammanfattningsvis finner Arbetsdomstolen på grund av det anförda att SKF avskedat I.C. utan att saklig grund förelegat. Avskedandet ska därför ogiltigförklaras. I.C. är berättigad till lön för tiden efter avskedandet. Om beloppet råder inte tvist. Han har även rätt till allmänt skadestånd. Med beaktande av att I.C:s agerande bidragit till den uppkomna konflikten bör det allmänna skadeståndet bestämmas till 75 000 kr.

Vid denna utgång ska arbetsgivarparterna ersätta Unionen för dess rättegångskostnader. Det yrkade beloppet har vitsordats.

### **Domslut**

1. Arbetsdomstolen förklarar avskedandet av I.C. ogiltigt.
2. Arbetsdomstolen förpliktar SKF Sverige Aktiebolag att till I.C. betala lön med 14 175 kr per månad från och med den 26 november 2011 till den 9 april 2013, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 25:e i respektive månad till dess betalning sker.
3. Arbetsdomstolen förpliktar SKF Sverige Aktiebolag att till I.C. betala allmänt skadestånd med 75 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 30 april 2012.
4. Arbetsdomstolen förpliktar Teknikarbetsgivarna och SKF Sverige Aktiebolag att med hälften vardera ersätta Unionen för dess rättegångskostnader med 171 400 kr, varav 163 800 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Jonas Malmberg, Dag Ekman, Inga Jerkeman, Kerstin Brodowsky (skiljaktig), Anders Hagman, Staffan Holmertz och Margareta Zandén.

Sekreterare: Martin Ulfving

Domsbilaga  
i mål nr A 86/12

**Ledamoten Kerstin Brodowskys skiljaktiga mening**

Jag delar majoritetens uppfattning att laga skäl för avskedande inte föreligger. I frågan om det varit skäligt att kräva att SKF skulle ha försökt omplacera I.C. gör jag dock en annan bedömning.

Utredningen visar enligt min mening att I.C. konsekvent vägrat att svara på frågor om sina arbetsuppgifter, att han använt ett klart olämpligt språkbruk och att han uppträtt aggressivt. Han har därigenom varit grovt misskötsam. Utredningen visar också att han har fått klart för sig att hans agerande inte var acceptabelt och vilka konsekvenser det skulle kunna få om han fortsatte sitt agerande.

K.W. har i egenskap av chef haft rätt att få information om vad de anställda har för arbetsuppgifter. Enligt min uppfattning ger utredningen inte stöd för att något i K.W:s uppträdande skulle ha givit I.C. anledning att agera på det sätt han gjort. Snarare har I.C. genom ett medvetet och upprepat beteende skadat det ömsesidiga förtroende som anställningsförhållandet måste grundas på.

Mot bakgrund härav har det inte varit skäligt att kräva att SKF skulle ha försökt omplacera I.C.

Saklig grund att skilja I.C. från anställningen har förelegat.

Överröstad i denna del är jag i övrigt ense med domstolens majoritet.