

Arbetsdomstolen har ansett att det inte funnits laga skäl för avskedade, men väl saklig grund för uppsägning, av en arbetstagare vid ett HVB-hem som bl.a. inte följt en arbetsledares instruktioner.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2019-04-03
StockholmDom nr 20/19
Mål nr B 4/17**KLAGANDE**

HVB-NOUR AB, 556952-0298, Bremervägen 2, 139 60 Värmdö
Ombud: jur.kand. Amelia Krzymowska och jur.dr Antonia Krzymowska,
Krzymowski juristbyrå AB, Box 44047, 100 73 Stockholm

MOTPART

S.H.T.

Ombud: förbundsjuristen Mattias af Malmborg, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 Stockholm

SAKEN

skadestånd för otillåtet avskedande

ÖVERKLAGAD DOM

Solna tingsrätts dom den 13 december 2016 i mål nr T 7715-15

Tingsrättens dom, se bilaga.

Bakgrund

HVB-NOUR AB (bolaget) drev tidigare ett HVB-hem för ensamkommande flyktingbarn i Stjärnhov. Under 2015 hade HVB-hemmet plats för 20 barn och sysselsatte ett femtontal anställda. S.H.T. anställdes av bolaget den 27 januari 2015 som ungdomsassistent vid HVB-hemmet. Hon var inledningsvis provanställd. Anställningen övergick den 26 juni 2015 till en tillsvidareanställning. S.H.T. avskedades den 15 juli 2015.

S.H.T. väckte talan vid tingsrätten och gjorde gällande att det inte funnits laga skäl för avskedande eller ens saklig grund för uppsägning. Hon yrkade att tingsrätten skulle förplikta bolaget att betala ekonomiskt och allmänt skadestånd till henne samt att ersätta hennes rättegångskostnader.

Tingsrätten fann att bolaget inte haft laga grund för avskedande eller saklig grund för uppsägning. Tingsrätten förpliktade bolaget att betala ekonomiskt och allmänt skadestånd till S.H.T. samt att ersätta hennes rättegångskostnader.

Yrkanden m.m.

Bolaget har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, ska ogilla S.H.T:s talan samt befria bolaget från skyldigheten att ersätta hennes rättegångskostnader vid tingsrätten och i stället förplikta henne att ersätta bolagets rättegångskostnader där.

S.H.T. har bestritt bolagets yrkanden.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Parterna har åberopat samma omständigheter och utvecklat sin talan på i huvudsak samma sätt som vid tingsrätten. Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har parterna lagt fram i huvudsak samma bevisning som vid tingsrätten.

Domskäl

Inledning

En arbetsgivare får avskeda en arbetstagare om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren (18 § anställningsskyddslagen). För att arbetsgivaren ska få säga upp en arbetstagare krävs att det finns saklig grund för uppsägningen (7 § anställningsskyddslagen).

En arbetstagare som vägrar utföra arbete som arbetsgivaren begär, anses i princip allvarligt åsidosätta sina förpliktelser i anställningen. Bedömningen av om det finns tillräckliga skäl för uppsägning eller avskedande måste dock ske under beaktande av omständigheterna i det enskilda fallet. Om arbetstagarens vägran framstår som ett uttryck för en allmän ovilja att rätta sig efter arbetsgivarens anvisningar, kan det finnas skäl för att skilja arbetstagaren från anställningen. Om arbetstagarens ovilja avser att utföra visst bestämt arbete, har detta ibland ansetts utgöra saklig grund för uppsägning. Är det fråga om en allmän vägran att arbeta har laga grund för avskedande ansetts föreligga. Se t.ex. AD 2017 nr 49 med hänvisningar.

Enligt Arbetsdomstolens praxis krävs i regel att arbetsgivaren otvetydigt varnar arbetstagaren innan arbetstagaren skiljs från sin anställning på grund av arbetsvägran. Vilka närmare krav som kan ställas på ett sådant klagorand får ytterst bedömas utifrån omständigheterna i det enskilda fallet, bl.a. med beaktande av vad arbetstagaren låtit sig komma till last. Se t.ex. AD 2015 nr 9, AD 2011 nr 78, AD 2006 nr 118 och AD 2002 nr 44.

Händelseförloppet

Beträffande händelseförloppet och det handlande som bolaget har påstått att S.H.T. gjort sig skyldig till har tingsrätten funnit att följande är visat och Arbetsdomstolen finner inte skäl att göra någon annan bedömning.

Under den tid S.H.T. arbetade på HVB-hemmet var M.R. delägare i bolaget och H.K. bolagets regionchef. Ingen av dessa hade hand om det löpande arbetet på HVB-hemmet. På arbetsplatsen fanns en föreståndare. Vid sidan av föreståndaren hade G.J.K. vissa arbetsledande uppgifter. S.H.T. vägrade vid ett flertal tillfällen utföra arbetsuppgifter som hon tilldelats av G.J.K. Bland annat vägrade S.H.T. vid ett tillfälle att städa en toalett, med hänvisning till att toaletten hade använts av afghanska barn.

Den 25 juni 2015 deltog S.H.T. i ett personalmöte på HVB-hemmet. Vid mötet uppkom meningsskiljaktigheter som gjorde S.H.T. upprörd. Hon kastade bolagets telefon i golvet så att den gick sönder och lämnade mötet i upprört tillstånd. Utanför mötesrummet skrek och grät hon inför barnen på HVB-hemmet, vilket skapade oro bland dem. S.H.T. lämnade sedan olovligen arbetsplatsen innan hennes arbetspass var slut, vilket medförde att extra personal fick kallas in.

För att komma till rätta med S.H.T:s agerande upprättade bolaget två skriftliga varningar som skickades till henne den 29 juni respektive den 3 juli 2015. Varningarna skickades dock till en inaktuell adress och bolaget har inte visat att S.H.T. likväl tagit del av dessa. Inte heller är det styrkt att S.H.T., som bolaget påstår, fick en muntlig varning i samband med händelsen den 25 juni 2015.

Den 7 juli 2015 uppkom en konflikt mellan S.H.T. och G.J.K., i samband med att S.H.T. vägrat att utföra en arbetsuppgift som hon tilldelats av G.J.K. S.H.T. har, enligt vad G.J.K. berättat i förhör, sagt att hon inte tar emot arbetsuppgifter av någon som bara är 26–27 år. Vid samma tillfälle har S.H.T. även gråtit och skrikit inför barnen på HVB-hemmet.

Den 8 juli 2015 höll bolagets företrädare M.R. och H.K. ett medarbetarsamtal med S.H.T. Vid samtalet uppmanades S.H.T. att i fortsättningen lyssna på G.J.K:s instruktioner, att inte avvika från arbetsplatsen i förtid samt att inte bete sig kränkande eller olämpligt mot barnen eller kollegorna på HVB-hemmet. Vidare informerades S.H.T. om att hon riskerade att skiljas från sin anställning om hon inte ändrade sitt beteende. Bolagets företrädare talade även om att bolaget skickat två skriftliga varningar till henne. Vid mötet uttryckte S.H.T. att hon inte tänkte ta order från G.J.K.

Utöver den muntliga varning som S.H.T. fick vid medarbetarsamtalet har hon vid olika tillfällen fått muntliga påpekanden och tillrättavisningar av G.J.K. G.J.K. har berättat att hon brukade ge muntliga tillrättavisningar även till andra medarbetare när de inte skötte sina arbetsuppgifter.

Den 14 juli 2015 har S.H.T. skrikigt och gråtit framför barnen efter en konfliktsituation mellan henne och andra medarbetare.

Den 15 juli 2015 höll H.K. ytterligare ett möte med S.H.T., varvid hon avskedades från sin anställning med hänvisning till tidigare varningar och att hennes beteende inte därefter förbättrats.

Utöver det ovan redovisade händelseförloppet har bolaget framfört ytterligare påståenden om bl.a. att S.H.T. vid ytterligare tillfällen skulle ha lämnat arbetsplatsen olovligen samt att hon skulle ha särbehandlat barnen på HVB-hemmet på grund av nationalitet. Dessa påståenden har tingsrätten dock inte funnit styrkta och Arbetsdomstolen gör ingen annan bedömning.

Det kan tilläggas att S.H.T. i allt väsentligt har bestritt att hon har agerat på så sätt som bolaget påstått. Hon har t.ex. helt förnekat att hon deltagit vid möten den 25 juni respektive den 8 juli 2015 och har i förhör förklarat att G.J.K. inte hade arbetsledande uppgifter i förhållande till henne. Hennes uppgifter i dessa avseenden motsägs, på sätt som framgår av tingsrättens dom, av vad övriga som hörts i målet har berättat.

Har det funnits laga skäl för avskedande eller i vart fall saklig grund för uppsägning av S.H.T.?

Arbetsdomstolen har funnit det visat att G.J.K. hade arbetsledande uppgifter och att S.H.T. vid upprepade tillfällen vägrat att utföra arbetsuppgifter som G.J.K. tilldelat henne. Hennes vägran att följa G.J.K:s instruktioner har vid flera tillfällen lett till konflikter med upprörda känslor och S.H.T. har i samband med sådana konflikter gråtit och skrikit inför barnen på HVB-hemmet, vilket medfört oro bland dem. Hon har vid ett tillfälle vägrat städa en toalett, med hänvisning till att toaletten hade använts av afghanska barn. Hon har även vid ett tillfälle lämnat arbetet i förtid, vilket medfört att extra personal behövde kallas in.

Enligt Arbetsdomstolens mening är det som kan läggas S.H.T. till last inte av sådan art och omfattning att hon grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Domstolen beaktar bl.a. att hennes vägran att utföra arbete har varit begränsat till vissa särskilda sysslor som G.J.K. bett henne göra, men att annat inte framkommit än att hon i övrigt skötte sina arbetsuppgifter och följde arbetsgivarens instruktioner. Domstolen beaktar även att hon tycks ha agerat i affekt och oöverlagt när hon olovligen lämnade arbetsplatsen och i samband med att hon skrek och grät inför barnen.

Däremot har bolaget, enligt Arbetsdomstolens mening, haft saklig grund för uppsägning. Domstolen beaktar därvid bl.a. följande.

S.H.T. hade när händelserna inträffade varit anställd en kortare tid. Hon har ansett att hon inte var skyldig att följa G.J.K:s instruktioner. S.H.T. har vidhållit sin uppfattning, trots att såväl vittnen som bolagets ställföreträdare har intygat motsatsen. Att S.H.T. skulle följa G.J.K:s instruktioner har även klagjorts för henne vid mötet den 8 juli 2015, men hon har trots detta vid samma tillfälle uttryckt att hon inte tänkte göra detta. S.H.T. har härigenom visat en uttalad ovilja att inrätta sig efter arbetsgivarens anvisningar.

S.H.T. var anställd som ungdomsassistent vid ett HVB-hem för ensamkommande flyktingbarn. Som bolaget framhållit är det centralt i en sådan verksamhet att barnen på boendet ska ha en så trygg och stabil tillvaro som möjligt samt att de behandlats likvärdigt oavsett deras etniska

tillhörighet. Arbetsdomstolen har funnit det styrkt att S.H.T. vid flera tillfällen i samband med konflikter med andra medarbetare har skrikit och gråtit inför barnen på boendet. Hon har därigenom förmedlat personalens interna konflikter till barnen, vilket orsakat oro bland dem. Hennes agerande i detta avseende är inte förenligt med den grundläggande utgångspunkten för verksamheten om att skapa en trygg och stabil omgivning för barnen. Arbetsdomstolen har också funnit att S.H.T. vid ett tillfälle vägrat att städa en toalett, med en motivering som varit kopplat till barnens etnicitet, nämligen att toaletten hade använts av afghanska barn. Att en arbetstagare på detta sätt gör skillnad på barnen utifrån deras etnicitet, även om det inte har varit fråga om särbehandling direkt riktad mot barnen, är enligt Arbetsdomstolens mening inte acceptabelt.

Bolaget har vid medarbetarsamtalet den 8 juli 2015 för S.H.T. påtalat vilka brister som bolaget såg i hennes agerande och att hon riskerade att förlora anställningen om hennes beteende inte ändrades. Hon har vid detta möte och i viss mån genom händelsen den 14 juli 2015 gett uttryck för att det inte fanns skäl för henne att ändra sitt agerande. Förhöret vid tingsrätten förstärker intrycket att hon inte har kunnat ta till sig eller inte varit beredd att accepterat att bolaget gett G.J.K. arbetsledande uppgifter. Det kan tilläggas att S.H.T., som helt förnekar det som bolaget lagt henne till last, inte har framfört att hennes agerande kan förklaras av något personligt förhållande, som skulle ha kunnat ge bolaget skäl att ta särskild hänsyn till hennes situation.

Sammanfattningsvis är Arbetsdomstolens bedömning att det inte funnits laga skäl för avskedande men väl saklig grund för uppsägning.

Skadestånd och rättegångskostnader

Arbetsdomstolens bedömning innebär att bolaget ska betala ekonomiskt och allmänt skadestånd till S.H.T. för att ha avskedat henne i strid med 18 § anställningsskyddslagen. Eftersom Arbetsdomstolen funnit att saklig grund för uppsägning förelegat ska det ekonomiska skadeståndet endast avse den ekonomiska förlust hon drabbats av till följd av att hon inte fått lön under uppsägningstiden. Hennes förlust uppgår till 20 720 kr, avseende en förlorad månadslön med tillägg för semesterersättning. Ränteyrkandet har vitsordats. Tingsrättens dom ska därför ändras i enlighet därmed.

Arbetsdomstolen bestämmer det allmänna skadeståndet till 50 000 kr (se t.ex. AD 2017 nr 49). Tingsrättens dom ska därför fastställas i denna del.

Med hänsyn till utgången i målet ska vardera parten bära sin rättegångskostnad såväl i Arbetsdomstolen som vid tingsrätten.

Domslut

1. Med ändring av punkten 1 i tingsrättens domslut förpliktigar Arbetsdomstolen HVB-NOUR AB att till S.H.T. betala ekonomiskt skadestånd

med 20 720 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 12 262 kr från den 25 juli 2015 samt på 8 458 kr från den 15 augusti 2015, allt till dess betalning sker.

2. Arbetsdomstolen fastställer punkten 2 i tingsrättens domslut.
3. Med ändring av punkten 3 i tingsrättens dom förordnar Arbetsdomstolen att vardera parten ska stå sin rättegångskostnad vid tingsrätten.
4. Vardera parten ska stå sin rättegångskostnad i Arbetsdomstolen.

Ledamöter: Jonas Malmberg, Peter Syrén, Kurt Eriksson, Gabriella Forssell, Johanna Torstensson, Malin Ackholt och Elisabeth Mohlkert. Enhälligt.

Biträdande rättssekreterare: Sofia Rasmusson

Tingsrättens dom (ledamot: Björn Skånsberg)

BAKGRUND

HVB-NOUR AB (Bolaget) driver ett HVB-hem för ensamkommande flyktingbarn i Stjärnhov i mellersta Södermanland. Hemmet har plats för tjugo barn och sysselsätter ett femtontal anställda. S.H.T. heltidsanställdes den 27 januari 2015 som behandlingsassistent vid hemmet. Anställningen var inledningsvis en prov-anställning och övergick till en tillsvidareanställning den 26 juni 2015. S.H.T. hade under hela sin arbetstid en månadslön om 18 500 kr. Av skäl som är tvistiga mellan parterna avskedades S.H.T. från sin tillsvidare-anställning i Bolaget den 15 juli 2015. S.H.T. arbetade därefter under tiden från den 19 november 2015 till den 15 februari 2016 vid Gnesta kommun.

S.H.T. är medlem i arbetstagarorganisationen Kommunal. Bolaget är inte medlem i någon arbetsgivarorganisation och är inte heller på annat sätt bundet av kollektivavtal. Den lokala förhandling som hölls mellan Kommunal och Bolaget beträffande avskedandet avslutades i oenighet.

YRKANDEN M.M

S.H.T. har i första hand yrkat att tingsrätten ska förplikta HVB- NOUR AB (nedan Bolaget) att till henne betala

- i) ekonomiskt skadestånd motsvarande lön och semesterersättning med
 - a. 12 262 kr för perioden 15 juli 2015 - 31 juli 2015,
 - b. 20 720 kr per månad för perioden 1 augusti 2015 - 31 oktober 2015,
 - c. 12 262 kr för perioden 1 november 2015 - 18 november 2015,
 - d. 10 218 kr för perioden 15 februari 2016 - 29 februari 2016,
 - e. 20 720 kr per månad för perioden 1 mars 2016 - 31 oktober 2016
 - f. 14 986 kr för perioden 1 november 2016 - 22 november 2016,

samt ränta på beloppen enligt 6 § räntelagen från och med den 25:e i respektive månad till dess betalning sker, och

- ii) allmänt skadestånd med 200 000 kr samt ränta enligt 6 § räntelagen från den 20 november 2015 till dess betalning sker.

Om tingsrätten skulle finna att det saknades skäl för avskedande av S.H.T. men finna att det fanns saklig grund för uppsägning av henne, har hon i andra hand yrkat att tingsrätten ska förplikta Bolaget att till henne betala

(i) ekonomiskt skadestånd motsvarande uppsägningslön jämte semesterersättning med 20 720 kr för perioden den 16 juli 2015 till och med den 16 augusti 2015 samt ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 augusti 2015 till dess betalning sker, och

(ii) allmänt skadestånd med 100 000 kr samt ränta enligt 6 § räntelagen från den 20 november 2015 till dess betalning sker.

Bolaget har bestritt käromålet. För det fall tingsrätten skulle finna att varken tillräckliga skäl för avsked eller saklig grund för uppsägning förelegat har Bolaget medgett att i enlighet med den s.k. begränsningsregeln i 39 § anställningsskyddslagen utge ekonomiskt skadestånd motsvarande sju månadslöner beräknat på 18 500 kr per månad.

Vidare har Bolaget, för det fall tingsrätten skulle finna att det inte har förelegat tillräckliga skäl för avsked, men väl saklig grund för uppsägning, medgett att utge ekonomiskt skadestånd avseende uppsägningslön jämte semesterersättning med 20 720 kr för perioden den 16 juli 2015 till och med den 16 augusti 2015.

Beträffande allmänt skadestånd har inget belopp vitsordats som skäligt i och för sig.

Bolaget har vitsordat samtliga ränteyrkanden.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

GRUNDER

S.H.T.

S.H.T. har avskedats från sin tillsvidareanställning i Bolaget utan att ens saklig grund för uppsägning har funnits. För det fall tingsrätten skulle anse att det har funnits saklig grund för uppsägning, har det i vart fall inte funnits tillräckliga skäl för avskedande.

Bolagets agerande medför att hon är berättigad till såväl ekonomiskt som allmänt skadestånd.

Bolaget

Det har funnits tillräckliga skäl för Bolaget att avskeda S.H.T.

För det fall tingsrätten skulle anse att det inte har funnits tillräckliga skäl för avskedande, har det i vart fall funnits saklig grund för uppsägning.

Bolaget har avskedat S.H.T. på grund av att S.H.T. grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren genom att dels avvika i förtid från arbetsplatsen, dels vägra utföra vissa delar av de arbetsuppgifter som ålegat henne att utföra, dels genom att vid upprepade tillfällen uttrycka sig och

bete sig mycket olämpligt framför personalen och barnen på HVB-hemmet, och dels genom att särbehandla barnen utifrån deras nationalitet.

Något allmänt skadestånd ska inte under några förhållanden utgå eftersom att Bolaget inte kan anses ha saknat fog för sin bedömning att det förelåg grund för avskedande eller saklig grund för uppsägning.

UTVECKLING AV TALAN

S.H.T.

S.H.T. utförde sina arbetsuppgifter på ett tillfredsställande sätt under hela sin arbetstid. Inte någon av de av Bolaget påstådda händelserna den 25 juni, 3 juli och 14 juli 2015 har ägt rum. Innan den 15 juli 2015 hade Bolaget inte framfört något klagomål på S.H.T:s arbetsprestationer. Hon har under sin arbetstid inte mottagit någon skriftlig eller muntlig varning från Bolaget. De skriftliga varningarna samt uppsägningshandlingen har aldrig skickats till S.H.T. De överlämnades istället först vid den lokala förhandlingen den 24 augusti 2015.

Det stämmer inte att S.H.T. den 7 juli 2015 avvek från arbetsplatsen tre timmar innan hennes pass avslutats på grund av meningsskiljaktighet med arbetsledaren. S.H.T. arbetade inte full dag denna dag då hon med tillåtelse av H.K. fick sluta tidigare för att genomföra en flytt. S.H.T. fick även låna bil av Bolaget för att genomföra denna flytt. Det stämmer inte heller att S.H.T. vid andra tillfällen har avvikit från arbetsplatsen i förtid, eller att hon särbehandlat barnen.

Det möte som påstås ha genomförts runt den 8 juli 2015 har aldrig ägt rum. Dock hölls ett möte mellan å ena sidan S.H.T. och å andra sidan M.R. samt H.K. (representanter för Bolaget) vid avskedandet den 15 juli 2015. När S.H.T. då påtalade att Bolaget genom M.R. hade lovat henne en löneförhöjning efter sex månaders anställning svarade någon av M.R. och H.K. ”vill du säga upp dig själv eller ska vi säga upp dig?”. Det stämmer inte att S.H.T. vid mötet sagt att hon aldrig tänkte följa arbetsledarens uppmaningar. Efter att S.H.T. hade klargjort att hon inte ville säga upp sig själv svarade någon av dem ”då säger vi upp dig” och förklarade att hon inte skulle inställa sig till arbetet i fortsättningen. Först vid den lokala förhandlingen den 24 augusti 2015 ändrade Bolaget ståndpunkt från att S.H.T. hade blivit uppsagd på grund av personliga skäl till att hon istället hade avskedats.

Fram till april 2015 bodde S.H.T. på den adress som framgår av de skriftliga varningarna. Hon flyttade då till Xvägen 22 i Norsborg, vilket hon berättade för H.K.

Bolaget

S.H.T. har grovt misskött sina åtaganden i tjänsten och är olämplig att arbeta med ensamkommande flyktingbarn. Hon utförde sina arbetsuppgifter på ett

tillfredsställande sätt under provanställningen. Det förekom visserligen samarbetsproblem mellan S.H.T. och den övriga personalen, men dessa ansågs vara av sådan art att arbetsgivaren inte fann det motiverat att avbryta S.H.T:s anställning. Direkt efter att S.H.T. hade begärt och av Bolaget erhållit ett intyg om sin tillsvidareanställning försämrades samarbetet markant.

S.H.T:s arbetsvägran har bestått i att återkommande under anställningsperioden vägra att städa de badrum som användes av de afghanska flyktingbarnen. S.H.T:s vägran att utföra arbetsuppgifter har dock inte varit begränsat till enbart detta, utan vid flertalet tillfällen har hon även vägrat hjälpa till med matlagning, städning av allmänna utrymmen, närvaro i uppehållsrum, läxhjälp, sortering och inventering av matförråd samt upprättande av beställningslistor.

Under anställningsperioden har S.H.T. dagligen hamnat i bråk med andra medarbetare och betett sig aggressivt och högljutt, vilket omöjliggjort ett fungerande samarbete på arbetsplatsen. S.H.T:s agerande har spridit oro bland barnen på hemmet.

Den 25 juni 2015 hölls ett personalmöte på hemmet. S.H.T. blev då arg, skrek åt sina kollegor, kastade hemmets telefon på bordet och lämnade arbetsplatsen i förtid utan att be om lov eller ens tala om det för någon av kollegorna. Telefonen gick sönder. Den olovliga frånvaron orsakade störningar i verksamheten, särskilt eftersom hemmet ligger i glesbygden och det är besvärligt att tillkalla ytterligare personal. Med anledning av det inträffade skickade Bolaget några dagar senare en skriftlig varning till S.H.T. Av varningen framgick bl.a. att Bolaget såg mycket allvarligt på händelsen samt att olovlig frånvaro utgör avtalsbrott som kan föranleda uppsägning. Varningen framställdes även muntligen till S.H.T. samma dag som händelsen.

Den 3 juli 2015 blev S.H.T. ombedd av sin arbetsledare G.J.K. att hjälpa ett av flyktingbarnen, en afghansk pojke, med att städa dennes rum. S.H.T. riktade då bl.a. följande uttalanden mot arbetsledaren: ”jag tar inte emot order från en 25-årig snorunge”, och ”tror du verkligen att jag städar och rengör en toalett som en afghan bajsat i”, ”jag kommer inte ta order av dig” och ”jag som har ägt en frisörsalong, tror du att jag städar en afghansk toalett”. S.H.T. vägrade sedan att hjälpa pojken städa rummet. Bolaget skickade på grund av detta samma dag ytterligare en skriftlig varning till S.H.T. I varningen krävde Bolaget att S.H.T. omedelbart skulle sluta använda ord och meningar som anknyter till barnens nationaliteter och ursprung samt att hon skulle lyda och respektera sin arbetsledare.

Den 7 juli 2015 avvek S.H.T. utan lov från arbetsplatsen tre timmar innan hennes pass hade avslutats på grund av en meningsskiljaktighet hon haft med arbetsledaren. Det stämmer inte att hon använde bolagets bil denna dag.

Vid ytterligare ett möte i Södertälje den 8 juli 2015 klargjorde M.R. och H.K. för S.H.T. att hon inte hade förbättrat sitt beteende trots att de tidigare hade betonat vikten av ett gott samarbete bland personalen.

Den 14 juli 2015 blev S.H.T. ombedd av sin arbetsledare G.J.K. att assistera en pojke som hade berättat att han hade svårt att sova i sin säng. S.H.T. svarade då skrikandes ”han som har sovit på kartonger hela sitt liv, åh vilka krav”. Hon gick sedan ut och började gråta högt på en bänk. Flera av barnen gick ut och undrade vad som hade hänt. Händelsen skapade otrygghet hos både barnen och den övriga personalen.

Den 15 juli 2015 hölls ett nytt möte mellan M.R., H.K. och S.H.T. Under mötet meddelade M.R. att S.H.T. blivit avskedad på grund av de ovan nämnda omständigheterna. Beskedet lämnades efter att S.H.T. hade meddelat M.R. att hon under inga omständigheter tänkte följa arbetsledarens uppmaningar och att hon inte tänkte ändra sitt beteende. Under detta möte överlämnades även avskedningshandlingen.

När det gäller S.H.T:s särbehandling av barnen utifrån deras nationalitet har detta skett bland annat genom att hon gömt undan viss mat och enbart gett dem till barn med viss nationalitet. Detta skedde vid tillfälle som inte går att precisera närmare tidsmässigt.

S.H.T. har utöver tillfällena den 25 juni 2015 och 7 juli 2015 avvikit från arbetsplatsen i förtid vid flera andra tillfällen som inte går att precisera närmare tidsmässigt.

Bolaget har inte begärt eller mottagit någon bekräftelse på att S.H.T. har fått del av de skriftliga varningarna. Bolaget skickar normalt lönespecifikationer per e-post och varningar samt uppsägningshandlingar per post. De skriftliga varningarna har skickats till den adress som utifrån S.H.T:s egna uppgifter fanns registrerad i Bolagets databas. Det stämmer inte att S.H.T. uppgett till Bolaget att hon ändrat adress.

UTREDNINGEN I MÅLET

Förhör under sanningsförsäkran har hållits med S.H.T. och Bolagets ställföreträdare M.R. På Bolagets begäran har vittnesförhör hållits med H.K. (regionchef), G.J.K. (arbetsledare), N.G. (behandlingsassistent) och A.K. (kontaktperson). Samtliga vittnen var vid tiden för S.H.T:s anställning, och är fortfarande, anställda av Bolaget. Parterna har därutöver åberopat skriftlig bevisning.

DOMSKÄL

Det tingsrätten har att bedöma i målet är om det har funnits tillräckliga skäl för att avskeda S.H.T., eller om så inte är fallet, om det har funnits saklig grund för att säga upp henne. Det är Bolaget som har att bevisa de omständigheter som legat till grund för avskedandet, alternativt utgjort saklig grund för uppsägning. Eftersom parterna i väsentliga delar är oense

om vad som har ägt rum inleder tingsrätten med att ta ställning till vad som är bevisat i målet.

Har S.H.T. avvikit från arbetsplatsen i förtid utan lov?

Bolaget har gjort gällande att S.H.T. utan lov lämnat arbetsplatsen i förtid den 25 juni 2015 och den 7 juli 2015. Bolaget har därtill påstått att hon vid ytterligare ett antal tillfällen som inte tidsmässigt preciserats avvikit utan lov. S.H.T. har invänt att hon till följd av sjukdom inte var på arbetet den 25 juni 2015 och att hon hade lov att lämna arbetet i förtid vid tillfället den 7 juli 2015. Hon har bestritt att hon i övrigt skulle ha avvikit från arbetet utan lov. Det är ostridigt att S.H.T. arbetade fram till 19-tiden den 7 juli 2015 och att hon lämnade arbetet i förtid i förhållande till sitt schema.

25 juni 2015

Beträffande tillfället den 25 juni 2015 har följande framkommit.

S.H.T. har berättat att hon den 24 juni 2015 arbetade i HVB-hemmets kök och vid ett lyft gjorde illa ryggen. Hon kunde direkt efter händelsen varken resa sig eller stå upprätt. H.K. sade till henne att lägga sig och vila och att hon därefter kunde åka hem. Efter händelsen var hon sjukskriven mellan den 25 och den 28 juni 2015. Hon har inte heller fått någon kallelse till mötet den 25 juni 2015, vilket annars är rutinen. S.H.T. har som skriftlig bevisning åberopat en kopia ur Bolagets dagbokspärm där det står antecknat för hand att hon var sjuk mellan den 25-28 juni 2015.

H.K. har uppgett att det inte stämmer att de talats vid om sjukanmälan i samband med händelsen den 24 juni 2015. Han har vidare uppgett att S.H.T. närvarade vid mötet den 25 juni 2015, att stämningen mellan henne och G.J.K. var dålig vid mötet, att S.H.T. kastade en telefon och att hon i mycket upprört tillstånd lämnat mötet samt därefter även arbetsplatsen.

Även G.J.K. och A.K. har berättat att de själva och S.H.T. närvarade vid det aktuella mötet och att hon därvid i upprört tillstånd lämnade mötet och arbetsplatsen. G.J.K. har också berättat att S.H.T. kastade en telefon, att hon hade sovande jour den dagen och att hon utan tillstånd lämnade arbetsplatsen utan att invänta extra personal. A.K. har berättat att han till följd av det inträffade fick ta över S.H.T:s arbetspass i och med att ingen extrapersonal fanns tillgänglig.

Tingsrätten konstaterar att samtliga vittnen samstämmigt berättat om händelsen den 25 juni 2015, låt vara att enskilda detaljer skiljer sig åt. Det av S.H.T. åberopade utdraget från Bolagets dagbokspärm har enligt tingsrättens mening ett ringa bevisvärde då det varken har framkommit när, eller vem, som har gjort de handskrivna anteckningarna att hon var sjuk detta datum. Genom vad vittnena har berättat om den speciella händelsen finner tingsrätten det styrkt att S.H.T. arbetade den 25 juni 2015 och att hon avvek från arbetsplatsen i förtid utan tillåtelse.

7 juli 2015

Beträffande tillfället den 7 juli 2015 har följande framkommit.

S.H.T. har uppgett att hon vid 18-tiden den 7 juli 2015 fick ett samtal från sin hyresvärd som meddelade henne att hon var tvungen att tillfälligt tömma lägenheten samma kväll eftersom hyresvärden behövde tillträde till lägenheten. Hyresvärden sade att hon skulle förlora kontraktet om hon inte gjorde det. S.H.T. ringde därefter upp H.K. och förklarade den uppkomna situationen, varpå han gav henne tillstånd att lämna arbetet vid 19-tiden. Hon fick även låna en bil för att ta sig hem. Lånet av bilen dokumenterades inte eftersom det bara var hon och en annan person på arbetsplatsen som använde bilen. Hon tror att bilen tillhörde H.K. eftersom att han refererade till den som hans gamla bil, men den kan också ha tillhört Bolaget.

G.J.K. har berättat att S.H.T. den aktuella kvällen lämnade arbetsplatsen som en följd av en konflikt de två hade tidigare under kvällen. Det var mycket att göra den aktuella kvällen och situationen skapade oro bland både barnen och personalen på boendet. N.G. har uppgett att G.J.K. den aktuella kvällen berättade för henne om konflikten och att S.H.T. därefter inte arbetade under deras gemensamma jour. H.K. har uppgett att han inte vid något tillfälle givit S.H.T. tillstånd att lämna arbetsplatsen i förtid.

Tingsrätten gör följande bedömning. Det är mot bakgrund av vad G.J.K. och N.G. berättat visat att den förstnämnda och S.H.T. hade en konflikt den aktuella kvällen. Huruvida detta utlöste att S.H.T. lämnade arbetsplatsen är däremot enligt tingsrättens mening inte visat. S.H.T.'s uppgift att hon fick låna bilen med tillstånd av H.K. står oemotsagd av honom och den av Bolaget åberopade körjournalen avser endast en av Bolagets tre bilar. Det kan därför inte uteslutas att S.H.T. faktiskt fick låna bilen den aktuella dagen. Tingsrätten finner under alla förhållanden att det inte kan anses styrkt att S.H.T. i ond tro lämnade arbetsplatsen i förtid.

Avvikanden vid ospecificerade tillfällen

I den utredning som lagts fram i målet finns det uppgifter som tyder på att S.H.T. kan ha lämnat arbetsplatsen i förtid även vid något annat enstaka tillfälle utöver den 25 juni 2015. Tingsrätten finner emellertid dessa uppgifter alltför oprecisa för att tillåta några säkra slutsatser och lämnar dem därför utan avseende.

Har S.H.T. vägrat utföra arbetsuppgifter?

Bolaget har anfört att S.H.T. har arbetsvägrat genom att återkommande under anställningsperioden vägra att städa de badrum som användes av de afghanska flyktingbarnen samt att hon vid flera tillfällen vägrat hjälpa till med matlagning, städning av allmänna utrymmen, närvaro i uppehållsrum, läxhjälp, sortering och inventering av matförråd samt upprättande av beställningslistor. Bolaget har därtill gjort gällande att S.H.T. sagt direkt till sin arbetsledare G.J.K. hon inte tänkte ta order från henne. S.H.T. har invänt

att det inte stämmer att hon arbetsvägrat och gjort gällande att Bolaget inte förrän den 15 juli 2015 framfört något klagomål på hennes arbetsprestationer.

S.H.T. har uppgett att hon redan första arbetsdagen fick klargjort för sig av M.R. och H.K. att hennes arbetsuppgifter skulle bestå av bland annat städning och matlagning. En gång i veckan var det en person ur personalen som fick i uppgift att kontrollera om toaletterna var ordentligt städade. Även hon själv fick i uppgift att kontrollera dem och om de inte var ordentligt rengjorde så städade hon dem. Hennes enda chef på arbetsplatsen var H.K. och det var han som bestämde vad hon skulle utföra för arbetsuppgifter. Det var M.R. som hade klargjort för henne att H.K. var hennes chef. G.J.K. har aldrig varit hennes arbetsledare. Hon har inte tilldelats några arbetsuppgifter av henne och inga diskussioner har uppstått mellan dem om utförandet av arbetsuppgifter. Istället fick hon sina arbetsuppgifter fördelade till sig genom dagliga telefonsamtal med H.K. Hon har aldrig tilldelats några arbetsuppgifter som hon inte utfört. Händelsen den 3 juli har inte inträffat.

M.R. har i förhör förnekat att han på något sätt sagt till S.H.T. att H.K. var hennes närmsta chef. Såväl H.K. som N.G. och G.J.K. har uppgett att det var den sistnämnda som i egenskap av S.H.T.'s arbetsledare var den som fördelade arbetsuppgifterna till henne. H.K. har vidare uppgett att S.H.T. var klart införstådd i att G.J.K. var hennes arbetsledare eftersom han tidigare tydliggjort för henne att det förhöll sig så. Enligt H.K. accepterade inte S.H.T. detta.

G.J.K. och H.K. har berättat att de flesta arbetsuppgifterna fördelades dagligen av G.J.K. och att hon gick igenom arbetsuppgifterna med personalen.

H.K. har vidare uppgett att han vid samtal med G.J.K. fick berättat för sig att samarbetet mellan henne och S.H.T. inte fungerade och att S.H.T. trots G.J.K. försök att lösa situationen dem emellan vägrade att följa hennes instruktioner.

G.J.K. har berättat att S.H.T. inte var mottaglig för att ta emot arbetsuppgifter från henne på det sätt som andra var. Hon påtalade för M.R. att S.H.T. inte accepterade de arbetsuppgifter rörande bland annat matlagning och städning som hon fick fördelade till sig. Vid ett tillfälle vägrade S.H.T. att städa och tvätta en toalett som använts av ett av de afghanska barnen. Konflikten den 7 juli 2015 handlade om att S.H.T. vägrade utföra en arbetsuppgift som hon blivit tilldelad eftersom hon inte ville ta emot arbetsuppgifter av någon som bara var 26-27 år.

H.K. och M.R. har även de uppgett att S.H.T. till dem den 8 juli 2015 uttryckt att hon inte tänkte ta emot order från en ”snorunge” varvid hon har åsyftat G.J.K. N.G. har i förhör berättat om att hon pratade med G.J.K. den 7 juli 2015 och att hon då fick reda på att det varit en konflikt den aktuella dagen till följd av att S.H.T. inte ville acceptera de arbetsuppgifter som hon fått tilldelade till sig den dagen.

Tingsrättens bedömning

Tingsrätten finner att det mot bakgrund av vad G.J.K., H.K. och N.G. har berättat är utrett att den förstnämnda var S.H.T:s arbetsledare under tiden som hon arbetade på HVB-hemmet. Att det förhöll sig så kan inte rimligen ha undgått S.H.T.

G.J.K. har berättat att S.H.T. vid flera i tid inte närmare preciserade tillfällen inte utfört sina olika arbetsuppgifter och att detta var ett återkommande problem. Att det förhållit sig så stöds av vad H.K. har berättat och den skriftliga varning som är daterad den 3 juli 2015. Tingsrätten finner det således styrkt att S.H.T. vid flera tillfällen har arbetsvägrat. Utifrån vad G.J.K. och N.G. har berättat är det utrett att S.H.T. bland annat arbetsvägrade den 7 juli 2015. Genom den ovan nämnda skriftliga varningen samt vad G.J.K., H.K. och M.R. berättat är det även visat att S.H.T. har uttryckt att hon inte velat ta emot arbetsuppgifter från G.J.K., till följd av hennes ringa ålder.

Har S.H.T. uppträtt olämpligt inför barnen och de anställda?

Bolaget har även påstått att S.H.T. har uppträtt olämpligt framför andra anställda och barnen på HVB-hemmet. Detta ska bland annat ha yttrat sig i att hon betett sig aggressivt och högljutt mot andra medarbetare och spridit oro bland hemmets barn. Hon ska även ha uttryckt sig på nedlåtande sätt om barnen med anspelning på deras härkomst. S.H.T. har helt bestritt att något sådant beteende har ägt rum.

Som tingsrätten har angett ovan är det utrett att S.H.T. den 25 juni 2015 deltog vid ett personalmöte på HVB-hemmet. H.K., G.J.K. och A.K. har samtliga berättat att S.H.T. vid mötet skrek och kastade en telefon så att den gick sönder för att därefter lämna mötesrummet och skrika och gråta framför barnet på hemmet. H.K. har uppgett att han utan resultat försökte lugna S.H.T. efter att händelsen och att hennes agerande även påverkade barnen som blev hysteriska.

G.J.K. har uppgett att S.H.T. vid tillfället hon arbetsvägrade genom att inte städa en toalett motiverade sitt beteende med att hon inte tänkte städa efter afghaner. Hon minns inte vilket datum detta inträffade. S.H.T. har uppgett att hon absolut inte uttalat sig på ett sådant sätt.

G.J.K. har vidare berättat att hon den 14 juli 2015 när hon kom till arbetet fick reda på att S.H.T. var arg efter att ha hamnat i en konflikt. Hon såg strax att S.H.T. skrikandes och gråtandes satt i skraddarställning på soffan i personalrummet medan alla afghanska barn på hemmet satt runt omkring henne. S.H.T. tillät ingen i personalen att prata med henne och när hon väl lämnade personalrummet var hon i så pass upprivet tillstånd att G.J.K. inte vågade närma sig henne.

S.H.T. har uppgett att det varken stämmer att hon hade haft en konflikt den dagen eller att hon skrek och grät. Det som hände var istället att G.J.K. tackade henne för en händelse som ägt rum ett par dagar innan.

A.K. har uppgett att ett av barnen på hemmet berättade för honom att dennes kamrat av rädsla för S.H.T. inte vågade lämna sitt rum när hon arbetade. Flera andra barnen uttryckte även direkt till A.K. att de var rädda för henne.

Tingsrättens bedömning

Det är genom vittnenas berättelser styrkt att S.H.T. den 25 juni 2015 på personalmötet kastade en telefon så att den gick sönder och att hon därefter gick ned och grät och skrek framför barnen.

Tingsrätten finner vidare inget skäl att ifrågasätta den av G.J.K. lämnade uppgiften att S.H.T. avstått från att städa en toalett med hänvisning till att ett afghanskt barn på HVB-hemmet hade nyttjat den. Uppgiften vinner stöd av den av Bolaget åberopade varningen daterad den 3 juli 2015. Tingsrätten finner därvid Bolagets påstående styrkt.

Även Bolagets påstående om att S.H.T. skrek och grät framför barnen den 14 juli 2015 är styrkt. Detta mot bakgrund av vad G.J.K. har berättat om händelsen och den av Bolaget åberopade avskedshandlingen daterad den 15 juli 2015. Bolaget har däremot överhuvudtaget inte lagt fram någon bevisning om att S.H.T. det sistnämnda datumet skulle ha skrikit att ett av HVB-hemmets barn sovit på kartonger hela sitt liv. Detta påstående lämnas därför utan avseende.

A.K:s uppgift om att ett av barnet inte vågade lämna sitt rum under S.H.T:s arbetspass bygger på andrahandsuppgifter från ett barn och måste mot bakgrund av den försiktighet som är påkallad vid sådan bevisning lämnas utan avseende. Det är inte heller visat att S.H.T. dagligen hamnat i bråk samt att bråken skulle omfatta andra medarbetare än G.J.K.

Har S.H.T. särbehandlat barnen utifrån deras nationaliteter?

Bolaget har gjort gällande att S.H.T. har särbehandlat barnen utifrån deras nationalitet genom att gömma undan viss mat och enbart ge den till barn med viss nationalitet. S.H.T. har bestritt att så skett.

G.J.K. har uppgett att hon av kontaktpersonen för de somaliska barnen på hemmet fick höra att S.H.T. vid flera tillfällen gav mer mat till de afghanska barnen än till de somaliska barnen. De somaliska barnen hade berättat detta för kontaktpersonen som i sin tur berättade det för G.J.K. S.H.T. har uppgett att detta inte stämmer och att hon var den enda som verkligen brydde sig om barnens kost, vilket skapade ett visst missnöje på HVB- hemmet.

Tingsrättens bedömning

Tingsrätten finner inte Bolagets påstående om att S.H.T. har särbehandlat barnen styrkt mot bakgrund av att vad G.J.K. berättat endast baseras på andrahandsuppgifter.

Har S.H.T. tilldelats varningar?

Bolaget har gjort gällande att S.H.T. varnades i samband med händelsen vid personalmötet den 25 juni 2015. Detta ska ha skett dels muntligen direkt efter mötet, dels skriftligen genom varning daterad den 29 juni 2015. Därutöver har Bolaget gjort gällande att ytterligare en skriftlig varning, daterad 3 juli 2015, skickades till S.H.T., samt att hon varnades vid medarbetarmötet den 8 juli 2015. De skriftliga varningarna av den 29 juni och den 3 juli 2015 skickades till den av S.H.T. senast uppgivna adressen. Bolaget har slutligen gjort gällande att ett möte hölls mellan representanter från Bolaget och S.H.T. den 15 juli 2015, varvid avskedshandlingarna överlämnades mot bakgrund av hennes tidigare misskötsamhet. S.H.T. har bestridit att hon mottagit några skriftliga eller muntliga varningar överhuvudtaget under sin anställningstid. Hon har även gjort gällande att hon i samband med att hon flyttade under våren 2015 berättade för H.K. att hon hade en annan adress än den som Bolaget senare har uppgett att de skickade varningarna till. Hon har därtill invänt att något hon inte närvarade vid något möte vare sig den 25 juni eller den 8 juli 2015, samt att mötet den 15 juli 2015 resulterade i att hon skiljdes från sin anställning som en följd av att hon krävde högre lön.

S.H.T. har i förhör uppgett att hon erhöll de två skriftliga varningarna först vid förhandlingarna med hennes fackliga representanter. Hon har också uppgett att hon flyttade från adressen som varningarna var ställda till i mars 2015 samt att hon talade om detta för representanter på Bolaget. Bolaget brukade skicka handlingar via e- post. Hon deltog inte på mötet den 8 juli 2015 eftersom att hon arbetade. Hon fick heller aldrig något som hon uppfattade som en muntlig varning. Mötet den 15 juli 2015 hölls i syfte att diskutera vissa tillkortakommanden på hemmet och hennes lön. Tillkortakommandena rörde överhuvudtaget inte hennes arbetsprestation. Hon frågade vid mötet varför hon inte fått lönehöjning efter hon blivit lovad detta vid provanställningens slut. Hon fick då reda på att hon hade den lön hon hade rätt till, varefter hon fick frågan om hon skulle säga upp sig själv eller om Bolaget skulle göra det. Det slutade med att Bolaget sa att hon inte skulle komma tillbaka till arbetet och att hon skulle få en månadslön. Hon hänvisades till facket om hon var besviken på beslutet och blev mycket ledsen över det inträffade. Hon erhöll ingen uppsägningshandling eller några andra handlingar heller.

M.R. har i förhör uppgett att både varningen daterad 29 juni 2015 och varningen daterad 3 juli 2015 skickades per post till S.H.T. Anledningen till att de skickades till den adress som framgår av handlingarna var att S.H.T. hade försett Bolaget med adressen och att den följaktligen fanns i Bolagets personalpärm som innehåller kontaktuppgifter till de anställda. Avsikten med varningen daterad den 3 juli 2015 var inte bara att få S.H.T. att bättra

sig utan också att kalla henne till ett medarbetarsamtal den 8 juli 2015. Platsen för mötet kom emellertid att ändras från Värmdö till Södertälje efter S.H.T:s egna önskemål. Vid mötet den 8 juli 2015 klargjordes att HVB-hemmet var beroende av att personalen stod till dess förfogande, att S.H.T. hade att lyssna på och respektera G.J.K. och inte uttala sig kränkande eller olämpligt gentemot kollegorna eller barnen på arbetsplatsen. S.H.T. uttryckte att hon aldrig skulle ta order från G.J.K., varefter hon erinrades om att hon redan fått de två skriftliga varningarna samt vilka former av beteenden som kunde leda till uppsägning. Hon bekräftade emellertid inte att hon mottagit varningarna.

Även H.K. har uppgett att S.H.T. deltog vid mötet den 8 juli 2015 och att frågan om hennes arbetsvägran diskuterades vid mötet samt att hon därvid upp gav att hon inte ville ta order från någon så ung som G.J.K. De diskuterade även de tidigare varningar som hon fått vid mötet och hon erinrades om deras betydelse. H.K. har också uppgett att S.H.T. inte meddelat honom om att hon ändrat adress.

M.R. och H.K. har uppgett att det inför mötet den 15 juli 2015 redan var bestämt att S.H.T. skulle skiljas från sin anställning till följd av hennes agerande som trots uppmaningar inte blivit bättre samt att det var i detta syfte som mötet skulle hållas. Hennes lön varken skulle eller kom att diskuteras vid mötet. Vid mötet förklarade de tydligt varför hon inte skulle få arbeta kvar hos Bolaget.

G.J.K. har berättat att hon vid flera tillfällen gav muntliga varningar till S.H.T., vilka hon därefter informerade ledningsgruppen om. Hon minns inte några exakta datum på när varningarna utdelats, men minns att hon gjorde det vid det tillfället då S.H.T. vägrade städa en toalett med hänvisning till att en afghan använt den. H.K. har uppgett att G.J.K. givit muntliga varningar till S.H.T. och därefter förmedlat detta till honom.

Tingsrättens bedömning

Till att börja med finner tingsrätten det inte visat att S.H.T. faktiskt har mottagit de skriftliga varningarna av den 25 juni och den 3 juli 2015 innan hon skiljdes från sin anställning. Bolaget har heller inte ifrågasatt att hon bytt adress.

Det har av utredningen i målet inte framkommit vem som skulle ha utdelat den muntliga varningen den 25 juni 2015 eller några närmare omständigheter kring denna. Påståendet om att S.H.T. skulle ha varnats för sitt beteende i samband med denna händelse är därför inte heller det styrkt.

Med beaktande av vad som har framkommit i förhören med M.R. och H.K. är det däremot utrett att S.H.T. deltog vid medarbetarsamtalet den 8 juli 2016 och att hon i samband med det tillfället muntligen uppmanades att i fortsättningen lyssna på G.J.K:s instruktioner, att inte avvika i förtid från arbetsplatsen, samt att hon inte fick bete sig på ett kränkande eller olämpligt mot barnen eller kollegorna på arbetsplatsen. Det är även utrett att hon i

samband med detta fick förklarar för sig att hon vid fortsatt sådant beteende riskerade skiljas från sin anställning.

Tingsrätten finner heller ingen anledning att ifrågasätta att G.J.K. har utdelat muntliga varningar till S.H.T., samt att så skedde i samband med att S.H.T. vägrade städa den afghanska pojken toalett. När i tid denna och övriga varningar utdelats och vad de övriga varningarna närmare innebar är emellertid inte klargjort.

Har det funnits tillräckliga skäl för avsked eller saklig grund för uppsägning?

Tingsrätten har ovan funnit det utrett att S.H.T.

- avvikit från arbetsplatsen i förtid och utan lov den 25 juni 2015,
- vid flera tillfällen inte utfört de arbetsuppgifter som hon tilldelats av sin arbetsledare, och därtill, bland annat den 8 juli 2015, uttryckt att hon vägrar utföra sysslor som hon tilldelats av arbetsledaren, samt
- på mötet den 25 juni 2015 kastat en telefon så att den gick sönder och därefter lämnat mötet samt skrikit och gråtit framför hemmets barn, att hon den 3 juli 2015 uttryckt att hon vägrade att städa en toalett med hänvisning till att ett afghanskt barn använt den samt att hon även den 14 juli 2015 skrikit och gråtit framför hemmets barn.

Frågan som tingsrätten nu har att ta ställning till är om Bolaget utifrån vad som är utrett i målet har haft skäl för att avskeda S.H.T., eller om så inte är fallet, i vart fall haft saklig grund för att säga upp henne. Som nämnts ovan har det genom utredningen inte framkommit att S.H.T. har särbehandlat barnen på grundval av deras nationalitet, varför ett sådant påstått agerande inte blir en del av den fortsatta prövningen.

En arbetsgivare har rätt att avskeda en arbetstagare som grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Med detta förstås enligt förarbetena till anställningsskyddslagen ett sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst agerande som inte rimligen ska behöva tålas i något rättsförhållande (prop. 1973:129 s. 254ff). När det gäller frågan om saklig grund för uppsägning ska bedömningen för om sådan föreligger inte så mycket inriktas på vad som faktiskt har förekommit i det aktuella fallet utan i stället på de slutsatser om arbetstagarens fortsatta lämplighet som kan dras av det inträffade (prop. 1973:129 s. 124). Endast vid klart dokumenterad olämplighet anses kravet på saklig grund uppfyllt. Typiskt sett ställs krav på att arbetsgivaren påtalar det olämpliga i en arbetstagares agerande samt otvetydigt påtalar att arbetstagarens anställning vid upprepad förseelse är i fara om arbetstagaren inte rättar sig för att försummelsen ska kunna leda till uppsägning (se t.ex. AD 2011 nr 78 och AD 2008 nr 91). På motsvarande sätt anses typiskt sett fortsatta förseelser efter utdelad varning som allvarligare.

Förtida avvikanden

Olovlig utevaro genom förtida avvikanden kan i sig utgöra skäl för såväl avsked som uppsägning. Om den olovliga utevaron skett under en inte obetydlig tid och på ett sätt som tyder på nonchalans från arbetstagarens sida, kan den leda till uppsägning (se t.ex. AD 1976 nr 32). För avsked krävs att utevaron har ytterligare försvårande inslag. Som tingsrätten har funnit ovan har inte annat visats än att S.H.T. olovligen avvek från arbetsplatsen den 25 juni 2015 efter att hon hade blivit mycket upprörd på personalmötet. Trots att detta kan ha skapat en bekymmersam arbetssituation för Bolaget den aktuella dagen har S.H.T:s avvikande inte haft vare sig sådan omfattning eller visat på sådan nonchalans att agerandet ensamt ens medfört saklig grund för uppsägning. Detta gäller i synnerhet då det har varit fråga om ett enskilt fall och agerandet uppenbart har föranletts av att S.H.T. befann sig i ett upprivet tillstånd.

Arbetsvägran

När det kommer till arbetsvägran betraktas sådan enligt Arbetsdomstolens praxis i princip som ett allvarligt åsidosättande av de förpliktelser som en arbetstagare har gentemot sin arbetsgivare varvid tillräckliga skäl för avsked kan föreligga. Vid bedömningen av arbetsvägran måste dock hänsyn tas till de omständigheter under vilka den begåtts. Om omständigheterna är sådana att arbetsvägran inte kan anses utgöra ett mera generellt uttryck för att vägra utföra ålagda arbetsuppgifter, utan vägran är begränsad till uppgifter av ett visst slag, kan förutsättningar föreligga för uppsägning, men inte för avsked. Rör det sig istället om en tillfällig förlöpning från arbetstagarens sida, eller att den på något annat sätt varit förståelig, kan omständigheterna vara sådana att arbetsvägran inte ens utgör saklig grund för uppsägning. (se AD 2001 nr 41).

I detta fall måste enligt tingsrättens mening beaktas att S.H.T:s arbetsvägran har pågått under en kort period, från någon gång efter det att hennes anställning övergick till en tillsvidareanställning till i början av juli 2015. Likaså har såvitt framkommit S.H.T. under denna tid ändå utfört flertalet av de arbetsuppgifter som det har ålegat henne att utföra. Den arbetsvägran som har framkommit förefaller vidare hänga nära samman med de underliggande svårigheter som S.H.T. haft med G.J.K. som arbetsledare. Det har inte framkommit att Bolaget gjort något för att förbättra situationen mellan dem båda mer än att varna S.H.T. Därmed kan S.H.T:s arbetsvägran knappast anses utgöra något generellt uttryck för att vägra utföra de arbetsuppgifter som det har ålegat henne att utföra. Särskild vikt ska också läggas vid det förhållandet att annat inte är visat än att S.H.T. inte har upprepat sin arbetsvägran efter det att hon mottog varningen för och erinran om betydelsen av arbetsvägran den 8 juli 2015.

Mot bakgrund av det ovan anförda finner tingsrätten att S.H.T:s arbetsvägran varken har utgjort tillräckliga skäl för avsked eller saklig grund för uppsägning.

Olämpligt beteende

Tingsrätten har ovan funnit att S.H.T. i samband med mötet den 25 juni 2015 kastade en telefon så att den gick sönder och att hon vid detta datum samt den 14 juli 2015 skrek och grät framför barnen. Det är därutöver utrett att hon vid ett tillfälle uttryckte att hon inte tänker städa en toalett som att av barnen hade använt.

Tingsrätten konstaterar inledningsvis att S.H.T:s ageranden den 25 juni och 14 juli 2015 föranleddes av att hon hamnade i konflikt med en eller flera kollegor och då blev mycket upprörd. Det ligger nära till hands att dra slutsatsen att S.H.T. har haft underliggande personliga problem som orsakat hennes upprivna sinnesstämning och agerande. Hennes beteende tyder på att hon har haft behov av särskild stöttning från Bolagets sida för att komma till rätta med sina problem. Det har inte framkommit att Bolaget har erbjudit något sådant stöd. Mot denna bakgrund och då det har handlat om enstaka tillfällen under en kort tidsperiod, saknas enligt tingsrättens mening underlag för att dra slutsatsen att S.H.T. skulle vara mindre lämpad som behandlingsassistent. Beträffande S.H.T:s sätt att uttrycka sig om städning av de afghanska barnens toalett har detta givetvis under alla förhållanden varit olämpligt. Tingsrätten finner emellertid inte att uttalandet har varit av sådant slag att skäl för avsked förelegat. Uttalandet är inte heller det av sådan karaktär att det utifrån ett enstaka tillfälle går att dra några säkra slutsatser om S.H.T:s lämplighet som behandlingsassistent hos Bolaget. Något annat har inte heller visats än att S.H.T. efter att hon varnades för sitt sätt att uttala sig avstod från att uttrycka sig på ett liknande sätt. Således finner tingsrätten att inte heller S.H.T. sätt att bete sig och uttrycka sig på arbetsplatsen har utgjort tillräckliga skäl för avsked eller saklig grund för uppsägning.

Sammantagen bedömning

Tingsrätten har ovan funnit att varken S.H.T:s olovliga avvikande, arbetsvägran eller olämpliga beteende var för sig har utgjort skäl för att avskeda eller säga upp henne. Frågan är då om de sammantagna är att anse som tillräckliga skäl för avsked eller uppsägning. Arbetsdomstolen har i flera avgöranden uttalat att det är av allra största vikt att anställda inom vård och omsorg utför sitt arbete på ett godtagbart sätt. Vad Arbetsdomstolen då har avsett är de särskilt höga krav som ska kunna ställas på personalens bemötande av vårdtagarna. Vad som enligt tingsrättens mening framför allt kan läggas S.H.T. till last är emellertid hennes arbetsvägran och inte hur hon har behandlat barnen på boendet. Därmed finner tingsrätten att de brister i S.H.T:s agerande som har framkommit inte heller sammantagna kan anses ha utgjort tillräckliga skäl för avsked eller saklig grund för uppsägning av henne.

Skadestånd och rättegångskostnader

Med den bedömning tingsrätten har gjort är Bolaget enligt 38 § anställningsskyddslagen principiellt skyldigt att utge både allmänt och ekonomiskt skadestånd till S.H.T.

Beträffande det ekonomiska skadeståndet har Bolaget vid den utgång som nu blir fallet medgett att i enlighet med begränsningsregeln i 39 § anställningsskyddslagen betala sju månadslöner beräknat på S.H.T:s inkomst om 18 500 kr per månad. Enligt paragrafens tredje stycke har S.H.T. med anledning av tiden hon var anställd hos Bolaget inte rätt till ersättning beräknat på mer än sju månadslöner. Med tillägg för semesterersättning om 12 procent ska därför Bolaget utge 145 040 kr i ekonomiskt skadestånd till S.H.T. Räntan har vitsordats.

Vad avser det allmänna skadeståndet har Bolaget inte vitsordat något belopp som skäligt i och för sig. Vid bedömningen av beloppets storlek beaktar tingsrätten att S.H.T. genom framför allt sin arbetsvägran i viss mån har medverkat till den uppkomna situationen. Hennes handlande har därmed varit värt att kritisera även om det inte har kunnat motiveras vare sig ett avskedande eller en uppsägning. Skadeståndet bör därmed sättas lägre än vad som vanligen utgår vid avskedanden då inte ens saklig grund för uppsägning har förelegat. Tingsrätten anser att det allmänna skadeståndet skäligen bör sättas ned till 50 000 kr.

Utgången i målet medför att Bolaget ska ersätta S.H.T:s rättegångskostnader. Bolaget har vitsordat det belopp som S.H.T. har yrkat i denna del.

DOMSLUT

1. HVB-NOUR AB ska till S.H.T. utge ekonomiskt skadestånd motsvarande utebliven lön och semesterersättning med 145 040 kr jämte enligt 6 § räntelagen från den 25:e respektive månad på

- a. 12 262 kr för perioden 15 juli 2015 - 31 juli 2015,
- b. 20 720 kr per månad för perioden 1 augusti 2015 - 31 oktober 2015,
- c. 12 262 kr för perioden 1 november 2015 - 18 november 2015,
- d. 10 218 kr för perioden 15 februari 2016 - 29 februari 2016,
- e. 20 720 kr per månad för perioden 1 mars 2016 - 30 april 2016, samt
- f. 6 698 kr för perioden 1 maj 2016 - 30 maj 2016, allt till dess betalning sker.

2. HVB-NOUR AB ska till S.H.T. utge allmänt skadestånd med 50 000 kr samt ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från den 20 november 2015 till dess betalning sker.

3. HVB-NOUR AB ska ersätta S.H.T:s rättegångskostnad med 181 906 kr, varav 139 700 kr avser ombudsarvode, jämte ränta 6 § räntelagen från denna dag till dess betalning sker.