

Det har funnits laga grund för att avskeda en bergarbetare med drygt 30 års anställningstid som, på fritiden vid ett barbesök efter en av arbetsgivaren anordnad middag, uttalat ett allvarligt hot till en kollega.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2022-12-14
Stockholm

Dom nr 55/22
Mål nr A 31/22

KÄRANDE

Industrifacket Metall, Olof Palmes gata 11, 105 52 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Darko Davidovic, samma adress

SVARANDE

1. Industriarbetsgivarna, Box 5218, 102 45 Stockholm
2. Luossavaara-Kiirunavaara Aktiebolag, Box 952, 971 28 Luleå
Ombud för båda: process- och arbetsrättsjuristen Mirjam Olofsson, adress som 1

SAKEN

ogiltigförklaring av avskedande m.m.

Bakgrund

Mellan Industriarbetsgivarna och Industrifacket Metall (förbundet) gäller kollektivavtal. Luossavaara-Kiirunavaara Aktiebolag (bolaget) är medlem i Industriarbetsgivarna.

I.O. är medlem i förbundet. Han har arbetat hos bolaget som bergarbetare sedan 1990 och avskedades från sin anställning den 16 december 2021.

Twist har uppstått mellan parterna om det funnits laga skäl för avskedandet eller i vart fall saklig grund för uppsägning av I.O.

Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas.

Yrkanden m.m.

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen förklarar att bolagets avskedande av I.O. är ogiltigt och förpliktar bolaget att till I.O. betala

- a) lön med 200 852 kr för perioden 16 december 2021–8 november 2022, med ränta enligt 6 § räntelagen på 19 625 kr från den 25 december 2021, på 38 023 kr per månad för januari–april 2022 från den 25:e i respektive månad, på 11 089 kr från den 25 maj 2022, på 14 032 kr från den 25 juni 2022, och på 4 014 kr från den 25 juli 2022, allt till dess betalning sker, och
- b) allmänt skadestånd med 150 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 7 mars 2022 (dagen för delgivning av stämning) till dess betalning sker.

Om Arbetsdomstolen skulle anse att det inte funnits laga skäl för avskedandet, men väl saklig grund för uppsägning av I.O., har förbundet i andra hand yrkat att Arbetsdomstolen förpliktar bolaget att till I.O. betala

- a) ekonomiskt skadestånd avseende uppsägningslön med 191 619 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 7 mars 2022 till dess betalning sker, och
- b) allmänt skadestånd med 100 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 7 mars 2022 till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena, men vitsordat lönebeloppet och det ekonomiska skadeståndet samt beräkningen av ränta. De har inte vitsordat något belopp avseende allmänt skadestånd. Arbetsgivarparterna har yrkat att ett eventuellt allmänt skadestånd ska jämkas, i första hand till noll, vilket förbundet bestritt.

Förbundet och bolaget har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Parterna har till stöd för sin talan anfört i huvudsak följande.

Arbetsgivarparterna

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Det fanns laga skäl för avskedandet av I.O., eftersom han grovt hade åsidosatt sina åligganden mot bolaget genom att uttala hot till sin dåvarande kollega P.S.

Under alla förhållanden fanns det, på grund av nämnda förhållande, saklig grund för uppsägning av I.O. Det var inte skäligt att kräva att bolaget skulle bereda honom annat arbete hos sig.

Ett allmänt skadestånd ska under alla förhållanden jämkas, då I.O. varit medvållande till den skada som i förekommande fall uppstått.

Hotet

I.O. och P.S. var arbetskamrater. De arbetade på samma arbetsplats i Malmberget i olika skiftlag, men tillhörde samma arbetsgrupp. Arbetsgruppen bestod av två skiftlag med tre anställda i respektive lag.

Fredagen den 5 november 2021 hade arbetsgruppen en arbetsplatsträff, som avslutades med lunch, på Grand Hotel Lapland. Under samma dag hade även andra arbetsgrupper arbetsplatsträff på hotellet. På kvällen bjöd bolaget de deltagare som önskade på middag på hotellet. Till middagen bjöd bolaget på två enheter alkohol.

När middagen var slut gick några av arbetskamraterna, däribland I.O. och P.S., vidare till en bar, Sportbaren. Där uppstod en diskussion mellan P.S. och I.O. Upprinnelsen till diskussionen var att P.S. tagit bort ett antal personer, däribland I.O., från sin vänlista på Facebook. Under diskussionen försökte I.O. provocera P.S. genom att vid flera tillfällen uppmana denne att slå I.O. När P.S. vägrade sa I.O. någonting i stil med ”Ja men slå mig då. Det spelar ändå ingen roll. Jag

kommer ändå alltid vinna över dig. Jag kommer köra över dig med bilen och bränna ner ditt hus med dina föräldrar i.”

J.E., som arbetade tillsammans med P.S. och I.O., bevittnade händelseförloppet och hörde det hot som I.O. uttalade mot P.S. och dennes föräldrar. Även kollegorna T.J. och M.G. uppfattade att en diskussion uppkom mellan I.O. och P.S.

J.E. satt inledningsvis en bit ifrån P.S. och I.O. När J.E. noterade att det pågick en diskussion mellan P.S. och I.O. gick J.E. och satte sig bredvid P.S. och mitt emot I.O. I.O. flyttade sig sedan så att J.E. satt vid P.S:s ena sida och I.O. vid P.S:s andra sida. J.E. hörde tydligt när I.O. hotade P.S. och dennes föräldrar.

Efter händelsen bestämde sig ett antal av arbetskamraterna, däribland P.S. och J.E., för att lämna Sportbaren och gå hem till T.J. för efterfest, eftersom stämningen på Sportbaren blivit dålig. Även I.O. kom senare hem till T.J. På efterfesten hamnade I.O. i en dispyt med J.E.

När I.O. lämnade efterfesten tog han, sannolikt av misstag, med sig P.S:s jacka. P.S. ringde till I.O. på lördagen den 6 november 2021 för att få tillbaka sin jacka. Jackan hade dock, utan att P.S. kände till det, redan lämnats till J.E. I.O. avslutade telefonsamtalet med att säga ”P. ha ett bra liv, nu hörs vi aldrig mer”. P.S. kom därmed att uppfatta händelsen på fredagen som än mer hotfull.

P.S. ringde på nytt till I.O. på söndagen den 7 november 2021 för att försöka lösa situationen och ge I.O. en möjlighet att ta tillbaka hotet och be om ursäkt. Det gjorde dock inte I.O.

P.S. anmälde hotet till sin och I.O:s chef B.Ö. när han på måndagen den 8 november 2021 kom tillbaka till arbetet efter helgledigheten. B.Ö. anmälde hotet till bolagets HR-avdelning. Bolaget vidtog omedelbart utredningsåtgärder för att bilda sig en uppfattning om vad som förekommit. Under utredningen berättade P.S. genomgående på ett trovärdigt sätt om hotet och hur detta hade påverkat honom. Hans berättelse fick stöd av vad J.E. uppgav för bolaget.

P.S. diskuterade med sina föräldrar om de skulle polisanmäla hotet. Av rädsla för att det skulle förvärra situationen bestämde de sig för att inte göra någon sådan anmälan.

Bolaget underrättade den 25 november 2021 I.O. om tilltänkt avskedande. Förbundet begärde överläggning, som avslutades utan att de överläggande parterna kunde nå någon överenskommelse. Bolaget verkställde avskedandet den 16 december 2021.

J.E. hade tidigare blivit tillfrågad av klubbordföranden T.L. om I.O. varit hotfull mot någon kollega. J.E. fick därefter höra från kollegor vad I.O. utsatt dem för och att T.L. inte hade kontaktat kollegorna. Mot denna bakgrund bad J.E. fackklubben om ett möte. Mötet ägde rum efter avskedandet av I.O.

Utredningen om hotet

Bolaget hade samtal om händelsen med P.S., J.E. och I.O. och genomförde intervjuer om händelsen med U.S. och M.G. före avskedandet. De hörda hade möjlighet att få biträde av förbundet under samtalen, men samtliga utom I.O. tackade nej till det. Förbundet kände till att bolaget genomförde en utredning av I.O. agerande och accepterade att I.O. var avstängd med lön under den tid som utredningen pågick. Bolaget hindrade inte den lokala fackklubben från att genomföra en egen utredning. Förbundet fick möjlighet att föreslå ytterligare personer som bolaget borde samtala med om händelsen, men kom inte med något sådant förslag. Anledningen till att bolaget inte samtalade om händelsen med ytterligare personer var att saken gällde ett känsligt personalärende som bolaget behandlade med försiktighet.

I.O:s anställningstid var inte anmärkningsfri

Samma dag som P.S. anmälde hotet till bolaget hade chefen B.Ö. ett sedan tidigare inplanerat möte med I.O., U.S. och förbundet, eftersom U.S. anmält att han under en längre period blivit utsatt för mobbning och trakasserier av I.O. I samband med mötet framkom att I.O. sedan lång tid mobbat och trakasserat andra arbetstagare hos bolaget och hos bolagets samarbetspartners och entreprenörer. Utöver att ha utsatt U.S. för mobbning och trakasserier utsatte I.O. dels åtminstone två sommarvikarier och en tidsbegränsat anställd hos bolaget för trakasserier, dels anställda hos bolagets samarbetspartners och inhyrda entreprenörer för trakasserier.

Anledningen till att bolaget inte gick vidare med personalärendet mot I.O. med anledning av U.S:s uppgifter var att P.S. samma dag anmälde att han och hans föräldrar blivit hotade av I.O. Eftersom detta föranledde I.O:s avskedande, fanns det inte längre någon anledning att gå vidare med ärendet om mobbning och trakasserier.

Avskedandet var lagligen grundat

I.O. hotade P.S. och dennes föräldrar genom att säga att han skulle köra över P.S. med sin bil och bränna ner det hus där P.S:s föräldrar bor. Genom att hota en kollega och dennes föräldrar till livet åsidosatte I.O. allvarligt sina skyldigheter gentemot bolaget. Att I.O. var berusad när han uttalade hotet innebär inte att det var eller framstod som mindre allvarligt.

P.S. blev mycket påverkad av händelsen. Han uppfattade hotet som allvarligt menat och är rädd för att I.O. ska göra verklighet av sitt hot. P.S. fruktar för sin egen, sin flickvans och sina föräldrars säkerhet. Till följd av hotet kände sig P.S. nödgad att vidta försiktighetsåtgärder. Han sover t.ex. numera med ett basebollträ nära till hands i sovrummet. Han är ständigt beredd på att I.O. ska försöka skada honom själv, hans närstående eller deras egendom. Även P.S:s föräldrar och flickvän uppfattade hotet som allvarligt menat och känner rädsla och oro för vad I.O. ska ta sig till.

Även om hotet skedde utanför arbetsplatsen och på arbetstagarnas fritid hade det en stark koppling till arbetsplatsen. I.O. och P.S. ingick i samma arbetsgrupp och när övertidsarbete behövde utföras arbetade de tillsammans. De personer som gick vidare från Grand Hotel Lapland till Sportbaren var uteslutande arbetstagare hos bolaget. De befann sig där av den enda anledningen att de var arbetskamrater och kollegor.

Av bolagets ”code of conduct”, som samtliga arbetstagare fått utbildning i, framgår att det råder nolltolerans mot alla former av ”abuse and harassment”. I.O. har allvarligt brutit mot bolagets ”code of conduct”.

Förbundet

Sammanfattning av grunderna för talan

Bolaget avskedade I.O. utan att det ens fanns saklig grund för uppsägning av honom. I.O. uttalade inte till P.S. något hot.

Bolaget orsakade genom avskedandet I.O. ideell skada och ekonomisk skada i form av förlorad inkomst.

Det påstådda hotet

I.O. deltog i en av bolaget anordnad arbetsplatsträff med verksamhetsplanering fredagen den 5 november 2021. Verksamhetsplaneringen genomfördes kl. 8.00–12.00 och avslutades med lunch. Därefter var arbetsdagen slut och deltagarna lämnade hotellet där arbetsplatsträffen hållits.

Bolaget bjöd på middag i hotellets restaurang samma kväll för de deltagare som anmält sig, vilket I.O. hade gjort. Under middagen bjöd bolaget på alkohol. Middagen var klar omkring kl. 19.00 och därmed avslutades bolagets arrangemang för dagen. Ett antal arbetstagare hos bolaget valde att gå vidare till Sportbaren. Sportbaren är en sportbar där man på skärmar visar olika sporter med ljud och dessutom spelar hög musik. Bolaget hade inte någon anknytning till eller verksamhet på Sportbaren.

De flesta som gick till Sportbaren satte sig vid samma bord. Senare på kvällen var alla i sällskapet berusade och hade diskussioner med varandra. I.O. och P.S. diskuterade bl.a. varför P.S. tagit bort I.O. från sin vänlista på Facebook. I.O. sa emellertid inte det arbetsgivarparterna påstår och han uttalade inget hot mot P.S. eller dennes föräldrar. De grälade inte och situationen var inte hotfull, men det kan ha varit en otrevlig stämning som både I.O. och P.S. gett upphov till.

J.E. satt inte vid samma bord som I.O. och P.S. Flera andra satt närmare I.O. och P.S. än J.E. Kollegan M.G., som satt vid samma bord som I.O. och P.S., uppfattade inte att något hot uttalades. Ingen av det 40-tal personer som vistades i lokalen hörde något hot uttalas.

En stund efter det påstådda hotet gick P.S. och I.O. på efterfest hemma hos en kollega. Det var trevlig stämning på efterfesten. På väg hem från efterfesten upptäckte I.O. att han av misstag tagit fel jacka. Han åkte direkt tillbaka och bytte jacka.

I.O. och P.S. hade telefonkontakt under lördagen den 6 november 2021 utan att det påstådda hotet togs upp.

P.S. ringde I.O. också på söndagskvällen den 7 november 2021. Först vid det samtalet uppgav P.S. att I.O. skulle ha hotat honom på Sportbaren. I.O. svarade att han inte gjort det och heller aldrig skulle göra det. Efter en stunds diskussion avslutade P.S. samtalet genom att säga att de skulle lägga den påstådda händelsen bakom sig.

På måndagen den 8 november 2021 anmälde P.S. det påstådda hotet till bolaget. P.S., eller dennes föräldrar, polisanmälde inte det påstådda hotet.

J.E. har, såväl före som efter händelsen på Sportbaren, verkat för att I.O. ska sluta på arbetsplatsen.

P.S. är inte och har inte heller varit rädd för I.O.

Bolagets utredning

Bolaget bestämde sig direkt efter samtalet med P.S. för att avskeda I.O. Bolaget genomförde inte någon utredning av händelsen innan det beslutade och verkställde avskedandet av I.O.

Förbundet, genom den lokala klubben, meddelade bolaget att det måste göra en utredning om händelsen. Bolaget svarade att det inte behövde göra någon utredning eller höra vittnen då det hade ett trovärdigt vittne, vilket enligt bolagets mening var tillräckligt för att avskeda I.O. Den lokala klubben började då själv göra en utredning om händelsen. Bolaget fick kännedom om klubbens utredning och kallade klubbordföranden T.L. till ett möte vid vilket bolaget förbjöd klubben att fortsätta med sin utredning och hotade med repressalier.

Bolaget och klubben kom den 17 november 2021 överens om att I.O. skulle vara hemma med lön medan bolaget genomförde en utredning. Den överenskomna utredningen genomfördes dock inte av bolaget.

Vid både den lokala och centrala förhandlingen om avskedandet anförde bolaget att det var tillräckligt att höra P.S. och J.E. för att kunna fatta beslut om att avskeda I.O.

Först efter att förbundet väckt talan kallade bolaget in personer för att utreda händelseförloppet.

I.O. hade en anmärkningsfri anställningstid

I.O., som i dag är 53 år gammal, hade vid avskedandet arbetat hos bolaget utan anmärkningar i 33 år. Han hade fullt intjänad gruvpension.

I.O. utsatte inte kollegor, eller anställda hos bolagets samarbetspartners och entreprenörer, för mobbning eller trakasserier. Det vidtogs inte några åtgärder med anledning av påståenden om att I.O. skulle ha mobbat och trakasserat. Mötet samma dag som P.S. anmälde det påstådda hotet till bolaget, handlade om att I.O. slutat kommunicera med en kollega sedan denne upprepade gånger uppmanat I.O. att äta upp sina tofflor. Ingen kritik riktades slutligen mot I.O. vid mötet. Mötet avslutades med att I.O. och U.S. skakade hand.

Det finns inte ens saklig grund för uppsägning

I.O. uttalade inte något hot mot P.S. eller dennes föräldrar. Därför finns det inte ens saklig grund för uppsägning av I.O. Bolaget gjorde inte någon omplaceringsutredning. I vart fall fanns det inte laga skäl för avskedandet.

Det påstådda hotet kan vidare inte på något påtagligt sätt knytas till arbetsplatsen eller bolaget. Det skulle ha skett utanför arbetsplatsen på I.O:s och P.S:s fritid.

Utredningen

Arbetsdomstolen har hållit huvudförhandling i målet. På förbundets begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med I.O. och vittnesförhör med T.L. och J.A. På arbetsgivarparternas begäran har vittnesförhör hållits med P.S., J.E., B.Ö., C.M., K-E.S. och M.S. På samtliga parter begäran har vittnesförhör hållits med M.G. och T.J. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Domskäl

Har I.O. hotat?

Tvistefrågan

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att I.O. fredagen den 5 november 2021, efter avslutad middag som bolaget haft på Grand Hotel Lapland, på en sportbar till kollegan P.S. sa någonting i stil med ”Ja men slå mig då. Det spelar ändå ingen roll. Jag kommer ändå alltid vinna över dig. Jag kommer köra över dig med bilen och bränna ner ditt hus med dina föräldrar i.” Förbundet har förnekat att I.O. uttalade sig på det sättet.

Rättsliga utgångspunkter

Det är arbetsgivaren som har bevisbördan för att arbetstagaren gjort sig skyldig till en sådan handling som utgör laga skäl för avskedande. Enligt Arbetsdomstolens praxis gäller att beviskravet i fall som i praktiken avser påståenden om brott inte kan sättas lägre än i ett motsvarande brottmål (se t.ex. AD 2020 nr 44

och AD 2017 nr 52). Detta innebär att det krävs att domstolen genom den utredning som lagts fram finner att det blivit ställt utom rimligt tvivel att ett hot har uttalats. Det är inte tillräckligt att den som uppger sig ha varit utsatt för ett hot är mer trovärdig än den som påstås ha hotat. En alltigenom trovärdig utsaga från den utsatte kan emellertid tillsammans med det som i övrigt framkommit i målet, t.ex. beträffande ageranden i ett efterföljande händelseförlopp, vara tillräckligt för att beviskravet ska anses uppfyllt (se t.ex. NJA 2009 s. 447 I).

Det som framkommit av utredningen

Av utredningen framgår inledningsvis följande. P.S. och I.O. befann sig på sportbaren som låg en trappa ned från restaurangen där de, tillsammans med andra arbetstagare hos bolaget, hade ätit en av bolaget anordnad gemensam middag samma kväll. En diskussion uppstod mellan de två om att P.S. hade tagit bort I.O. från sin vänlista på Facebook.

Av P.S:s uppgifter framgår i huvudsak följande. Han befann sig på sportbaren och talade med två andra kollegor när I.O. efter ett tag kom gåendes fram och tillbaka. Han sa åt I.O. att sätta sig ned, varpå I.O. svarade att han inte gillade honom och att de inte var kompisar. Det kom sedan fram att det gällde att han tagit bort bl.a. I.O. på Facebook. I.O. sa sedan att han inte skulle titta på J.E., som befann sig i närheten, då denne enligt I.O. styrde honom. I.O. gick sedan i väg och när han därefter kom tillbaka sa han att P.S. kunde slå honom. Han undrade vad det handlade om och I.O. sa då att han alltid vinner i slutändan om han så ska bränna ner hans hus med föräldrarna i eller köra över honom. J.E. bröt då in och I.O. avlägsnade sig. Han kan inte ha missuppfattat det som sades då de satt bredvid varandra. Han hade druckit alkohol, men var inte berusad. Han blev först chockad och sedan argare och argare. Det var inte något skämt. När han skulle lämna sportbaren stannade I.O. honom och sa att han var en fin människa och en av få han alltid respekterat. Han gick sedan hem till kollegan T.J. och dit kom även I.O. Han åkte sedan vidare hem till J.E. tillsammans med några andra. Dagen efter, på lördagen, ringde han upp I.O. som han upplevde som defensiv, men som kom ihåg att det blivit en diskussion. Han sa till I.O. att det inte var okej att säga vad som helst och I.O. svarade att de nu visste var de hade varandra, att han skulle ha ett bra liv och att de inte skulle höras mer. Han tänkte sedan mycket på händelsen och ringde även på söndagen till I.O. och sa då att denne hotat honom och hans föräldrar. I.O. svarade att det kunde han inte ha sagt och att de alltid haft en fin relation. Han uppfattade I.O. som ganska mild, men att denne sedan ändrade sin ton. Han berättade om händelsen för sina föräldrar och det diskuterades om de skulle göra en polisanmälan, men hans pappa tyckte att det var ett ärende för bolaget. På måndagen ringde han till sin chef, B.Ö., och berättade om händelsen. Han har inte anmält I.O. tidigare och han har inte försökt trycka på för ett avskedande. Efter händelsen har han vidtagit olika åtgärder, bl.a. har han inte vågat ha sin hund utomhus och han har ett basebollträ bredvid sängen.

I.O. har uppgett i huvudsak följande. Stämningen på sportbaren var bra. Han hade en diskussion med P.S. och frågade då om denne var sur på honom, eftersom P.S. hade tagit bort honom som vän på Facebook. J.E. satt en bit bort och sa till honom att det var ingen som gillade honom och undrade om han inte

fattade det. Han vet inte varför J.E. sa så till honom. Han har inte uttalat sig så som har påståtts och inte sagt något som liknade ett hot. Han vet inte varför det påstås att han skulle ha uttalat sig på det sättet. Han var även vid själva baren under kvällen, vilket han tror var efter diskussionen, och där var även bl.a. T.J. Stämningen var trevlig och det var den även på efterfesten hemma hos T.J. Han hade ingen diskussion med J.E. på efterfesten.

J.E., vän och kollega med P.S. och kollega med I.O., har i huvudsak uppgett följande. Han satt tillsammans med P.S. och I.O. när de befann sig på sportbaren. Det blev en diskussion. I.O. sa något om att P.S. inte skulle kolla på honom och att han styrde P.S. I.O. sa vidare till P.S. något om att slå, köra över med bilen och bränna ned huset med P.S:s föräldrar i. Han tror att han då flikade in med att säga något om att då har I.O. ingen ryggrad. Han kan inte ha missuppfattat det som sades. Han sa inte till I.O. att denne måste förstå att alla hatar honom. P.S. och han kallade till ett möte med den fackliga organisationen och bolaget. Han träffar I.O. sällan och har inte försökt få bolaget att avskeda honom.

Kollegan T.J. har i huvudsak uppgett följande. Hon såg på håll att I.O. och P.S. diskuterade något på sportbaren. Hon gick därefter fram till P.S. och frågade vad som hänt, varpå han svarade att I.O. var sur då han hade tagit bort honom på Facebook. De tog sedan någon öl och hade trevligt och sedan hörde hon att J.E. frågade I.O. om denne inte hade någon ryggrad. Alla var sedan välkomna hem till henne på efterfest.

Kollegan M.G. har uppgett i huvudsak följande. Det uppstod en diskussion på sportbaren, men det var ingen hotfull stämning. Han satt vid samma bord som I.O. Han hörde en diskussion om Facebook och när diskussionen uppstod gick han därifrån. Han har inte hört något hot.

M.S. och K-E.S., föräldrar till P.S., har hörts i målet. De har båda uppgett att P.S. berättade om hotet, att de känt sig påverkade av hotet och att de uppfattat att hotet säkert påverkat P.S. K-E.S. har även uppgett att han diskuterade polis-anmälan med P.S., men att han tyckte att det var bättre att bolaget fick ta hand om det då polisen annars skulle kunna ta I.O:s gevär.

Arbetsdomstolens bedömning

P.S. har berättat om händelsen på sportbaren på ett detaljerat sätt och han har även berättat om tiden därefter. I.O. å sin sida har uttryckt sig mycket kortfattat. P.S:s uppgifter om hotet får tydligt stöd av vad J.E. berättat om vad han hört.

J.E. är visserligen vän med P.S., men det har inte framkommit att han, eller P.S., skulle ha någon anledning att ljuga om ett hot för att skada I.O. Såväl P.S. som J.E. är tydliga med vad de menar har inträffat.

Varken T.J. eller M.G. har hört något hot uttalas, men de befann sig inte heller vid P.S:s bord när hotet ska ha uttalats. Deras uppgifter motsäger inte det som P.S. och J.E. samstämmigt berättat om hotet. T.J:s uppgifter om vad hon hört

J.E. uttala till I.O. ger i stället ett visst stöd för deras version av händelseförloppet.

Enligt Arbetsdomstolens bedömning ger även den omständigheten att P.S. berättade för sina föräldrar om händelsen ett visst stöd för att I.O. faktiskt uttalade hotet. Det är nämligen svårt att se varför P.S. skulle riskera att göra sina äldre föräldrar upprörda genom att berätta för dem om ett hot mot bl.a. dem, om det inte hade förekommit något sådant hot. Hade P.S. velat ljuga om ett hot för att skada I.O. skulle det ju enkelt kunnat ske utan att blanda in föräldrarna.

Att P.S. efter händelsen valde att gå på två efterfester och att han valde att inte polisanmäla händelsen förändrar inte bedömningen. P.S. har nämligen på ett utförligt sätt beskrivit hur han tänkte alltmer på händelsen under helgen och att han därför också tog kontakt med I.O. då han tyckte att det som inträffat inte var okej.

Sammanfattningsvis är det enligt Arbetsdomstolens bedömning, främst genom P.S:s och J.E:s samstämmiga uppgifter som inte motsägs av övrig utredning, ställt utom rimligt tvivel att I.O. uttalade sig till P.S. på det sätt som arbetsgivarparterna har gjort gällande. Enligt Arbetsdomstolens mening var omständigheterna när I.O. uttalade hotet inte sådana att hotet borde ha uppfattats som ett skämt eller att det av någon annan anledning inte var allvarligt menat.

Fanns det grund för att skilja I.O. från anställningen?

Twistefrågan

Arbetsgivarparterna har anfört att det fanns laga skäl för avskedandet av I.O., eftersom han hotat i enlighet med vad Arbetsdomstolen ansett utrett. Under alla förhållanden fanns det, enligt arbetsgivarparterna, saklig grund för uppsägning av I.O. på grund av hotet. Enligt förbundet fanns det inte ens saklig grund för uppsägning av I.O.

Rättsliga utgångspunkter

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

I förarbetena till anställningsskyddslagen (prop. 1981/82:71 s. 72) framhålls att i fråga om brott som begås i tjänsten eller som annars riktas mot arbetsgivaren eller begås på arbetsplatsen finns det anledning att tillämpa ett strängt betraktelsesätt över hela arbetsmarknaden. Vidare sägs där bl.a. att våld eller hot om våld inte hör hemma i arbetsmiljön. Arbetsdomstolen har i sin praxis sett mycket allvarligt på våld och hot om våld på arbetsplatsen (se t.ex. AD 2011 nr 57). Som Arbetsdomstolen har uttalat i tidigare domar måste man dock vid bedömningen alltid beakta omständigheterna i det enskilda fallet.

Även brott som har begåtts utom arbetet bör enligt förarbetena i vissa fall kunna föranleda avskedande, om brottet är ägnat att allvarligt skada förhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren (prop 1973:129 s. 254 f.). Att inom eller utom anställningen begå ett brott mot en arbetskamrat, som innefattar en grov kränkning av denne, är typiskt sett ägnat att allvarligt störa förhållandena på arbetsplatsen och kan medföra svårigheter för den som utsatts för brottet att kvarbli i sin anställning hos arbetsgivaren. Arbetsdomstolen har därför ansett att till de förpliktelser mot arbetsgivaren som följer av ett anställningsavtal hör även en skyldighet att inte uppträda så hänsynslöst mot andra arbetstagare hos denne att relationerna på arbetsplatsen och andra arbetstagares anspråk på rimligt goda arbetsförhållanden allvarligt skadas eller äventyras (AD 1992 nr 86). Arbetsdomstolen har således godtagit avskedande t.ex. av en privatanställd arbetstagare som utan direkt koppling till anställningen våldtagit en arbetskamrat (AD 1992 nr 86).

Bedömningen i detta fall

Det är ostridigt att bolaget den aktuella dagen anordnade en arbetsplatsträff på ett hotell och därefter bjöd de arbetstagare som ville på en gemensam middag på hotellet och att ett antal arbetstagare därefter gick gemensamt ned till hotellets bar. Arbetsdomstolen har gjort bedömningen att I.O. där till kollegan P.S. uttalade ett allvarligt hot mot honom och hans föräldrar. Det skedde inför kollegan J.E.

Det allvarliga hotet innefattade, enligt Arbetsdomstolens mening, en sådan grov kränkning av P.S. som typiskt sett är ägnad att allvarligt störa förhållandena på arbetsplatsen. Den bedömningen gäller trots att I.O. och P.S. arbetade i motsatta skift och därför inte skulle behöva träffa varandra så ofta i arbetet. Det är också utrett att P.S. till följd av händelsen och anmälan av den till bolaget fått sådana reaktioner från kollegor att han och J.E. ansåg sig behöva kalla såväl bolaget som fackliga representanter till ett möte efter avskedandet av I.O.

Arbetsdomstolen anser att händelsen, som inträffade i anslutning till att arbetstagare hos bolaget begav sig från den av bolaget anordnade middagen (jämför AD 1998 nr 30), hade sådan anknytning till arbetsplatsen och riskerade att innebära sådana allvarliga störningar på arbetsplatsen att I.O. genom hotet får anses ha grovt åsidosatt sina åligganden mot bolaget. Det fanns således laga skäl för avskedandet, trots I.O:s långa anställningstid hos bolaget. Förbundets talan ska därför avslås.

Rättegångskostnader

Förbundet har förlorat och ska därför ersätta bolagets rättegångskostnader. Förbundet har vitsordat vad bolaget begärt i ersättning för rättegångskostnader. Räntan på ersättningen är lagstadgad.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Industrifacket Metalls talan.

2. Industrifacket Metall ska ersätta Luossavaara-Kiirunavaara Aktiebolags rättegångskostnader med 341 555 kr, varav 294 000 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Sören Öman, Anna Middelman, Kerstin G Andersson, Dennis Lager, Göran Söderlöf, Håkan Löfgren (skiljaktig) och Elisabeth Mohlkert (skiljaktig).

Rättssekreterare: Anna Thorssin

Domsbilaga
i mål nr A 31/22

Ledamöterna Håkan Löfgrens och Elisabeth Mohlkerts skiljaktiga mening

Även om det skulle vara styrkt att I.O. uttalat sig så som påståtts, kan hotet inte anses ha en sådan tillräcklig anknytning till hans anställning att det kan läggas till grund för att skilja honom från anställningen. Jag anser därför att förbundets förstahandsyrkande ska bifallas. I övrigt, dvs. avseende rättegångskostnaderna, är jag överens med majoriteten.