

Cirkulärnr: 10:13
Diariernr: 10/0884
Arbetsgivarpolitik: 10-2:5
Nyckelord: Arbetsdomstolen, uppsägning av personliga skäl
Handläggare: Göran Söderlöf
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sektion/Enhet: Arbetsrättssektionen
Datum: 2010-02-19
Mottagare: Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 2010 nr 10 om uppsägning på grund av personliga skäl av en habiliteringsassistent vid gruppboende
Bilagor: AD dom 2010 nr 10

CIRKULÄR 10:13

Arbetsgivarpolitik: 10-2:5

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Arbetsrättssektionen
Göran Söderlöf

Nyckelord: Arbetsdomstolen, uppsägning
av personliga skäl

Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik

Arbetsdomstolens dom 2010 nr 10 om uppsägning på grund av personliga skäl av en habiliteringsassistent vid gruppboende

Arbetsdomstolen har i rubricerad dom mellan Kommunal och Kungsbacka kommun prövat om det förelegat saklig grund för att säga upp en habiliteringsassistent på grund av personliga skäl. Huruvida kommunen haft fog för sin uppfattning om misskötsamheten och om kommunen fullgjort sin omplaceringsskyldighet.

Bakgrund

Enligt kommunen framkommer efter sammanläggning av två gruppboendestäder missförhållanden som härrör sig till habiliteringsassistenten UW. Före sammanläggningen har UW arbetat ensam med en brukare, men därefter arbetar han i arbetslag.

Förutom andra åtgärder håller enhetschefen flera tillrättavisande samtal med UW. Dessa samtal leder inte till att UW ändrar sitt beteende på arbetet.

I november 2007 inkommer till enhetschefen en Lex Sarah-anmälan, som är undertecknad av fyra arbetskamrater till UW på gruppboenden. I anmälan finns åtta handlingar angivna där UW både kränker brukare och på annat sätt inte sköter sina arbetsuppgifter.

Lex Sarah-utredningen bekräftar vad som förekommer i anmälan; att UW gör sig skyldig till fysiska, psykiska och ekonomiska övergrepp mot brukarna.

Kungsbacka kommun säger den 21 december 2007 upp UW på grund av personliga skäl under återopande av att han grovt brutit mot sina förpliktelser som habiliteringsassistent.

Efter lokala och centrala tvisteförhandlingar väcker Kommunal talan mot kommunen och yrkar att Arbetsdomstolen ska

1. Ogiltigförklara uppsägningen samt
2. Förplikta kommunen att till UW utge ett allmänt skadestånd med 120.000 kronor jämte ränta.

Kommunen bestrider Kommunals yrkanden.

Arbetsdomstolen

Arbetsdomstolen går igenom det som läggs UW till last och finner att hans agerande i sig kan anses utgöra saklig grund för uppsägning.

Däremot kommer Arbetsdomstolen fram till att kommunen inte har uppfyllt sin omplaceringsskyldighet och av den anledningen föreligger inte saklig grund för uppsägningen av UW. Uppsägningen av UW ogiltigförklaras därför.

Det allmänna skadeståndet fastställs till 40.000 kronor. Ett belopp, som enligt Arbetsdomstolen, är betydligt lägre än vad som normalt är fallet. Detta motiveras med UW:s klandervärda beteende.

Kommentar

Frågeställningarna i målet

Föreligger saklig grund för uppsägning av UW på grund av personliga skäl?

Denna fråga besvarar Arbetsdomstolen utifrån svaren på följande frågeställningar

- 1) om kommunen kan styrka vad den lagt UW till last (misskötsamheten) och om detta i sig kan innebära saklig grund för uppsägning,
- 2) om kommunen har påtalat för UW att hans anställning äventyras om han inte ändrar sitt beteende och
- 3) om kommunen fullgör sin omplaceringsskyldighet innan uppsägningen sker.

Svaren på frågorna 1) och 2) utfaller till kommunens fördel, medan svaret på 3) är negativt och då är förutsättningarna enligt 7 § anställningsskyddslagen för saklig grund för uppsägning inte uppfyllda i detta mål.

Arbetsdomstolen gör i sina domskäl ett antal uttalanden som förtjänas att lyftas fram.

Arbete med brukare

Det kan ställas stora krav vad gäller förhållningssätt på den som i ett arbete som det aktuella (habiliteringsassistent) har ansvaret för människor med olika typer av psykiska och fysiska funktionshinder.

Prognos vid saklig grundbedömning

Bedömningen om saklig grund föreligger vid arbetstagares misskötsamhet bör enligt lagstiftaren inriktas på de slutsatser om arbetstagarens fortsatta lämplighet som kan dras av det inträffade (prognosen).

Korrigerande samtal

Bedömningen om saklig grund föreligger beror också på om arbetsgivaren medvetandegör arbetstagaren om konsekvenserna av hans beteende - att anställningen äventyras – och om arbetstagaren förändrar och förbättrar sitt beteende efter korrigerande samtal.

Omplaceringsskyldigheten

För att en uppsägning ska vara sakligt grundad krävs (förutom att arbetsgivaren kan visa på misskötsamhet av allvarligare slag) att kommunen fullgör sin omplaceringsskyldighet.

Omplaceringsskyldighet föreligger enligt Arbetsdomstolens praxis även i fall där arbetstagaren gjort sig skyldig till grova förseelser.

Omplaceringsskyldigheten innebär att arbetsgivaren har att göra en noggrann utredning i omplaceringsfrågan och då även utreda arbetstagarens kvalifikationer för de lediga arbetena.

Vid tvistiga uppsägningar på grund av personliga skäl får arbetsgivaren räkna med att arbetsgivarens sätt att genomföra sin omplaceringsskyldighet granskas extra noga av motparten.

39 § anställningsskyddslagen

Kungsbacka kommun har efter domen utnyttjat sin möjlighet enligt 39 § anställningsskyddslagen att upplösa UW:s anställning i kommunen.

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Arbetsrättssektionen

Sophie Thörne

Göran Söderlöf

Bilagor: AD dom 2010 nr 10