

UPPGIFTER FÖR CIRKULÄR-DATABASEN

Ändra ej på fältnamnen!

Cirkulärnr: 10:56
Diariernr: 09/2374
Arbetsgivarpolitik: 10-2:23
Nyckelord: Arbetsdomstolen, avsked
Handläggare: Johanna Torstensson
Hanna Schmidt
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sektion/Enhet: Arbetsrättssektionen
Datum: 2010-09-17
Mottagare: Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 2010 nr 26 om avsked av
rehabiliteringsassistent som brukat våld mot en brukare
Bilagor: AD dom 2010 nr 26

CIRKULÄR 10:56

Arbetsgivarpolitik: 10-2:23

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Arbetsrättssektionen
Johanna Torstensson
Hanna Schmidt

Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik

Nyckelord: Arbetsdomstolen, avsked

Arbetsdomstolens dom 2010 nr 26 om avsked av rehabiliteringsassistent som brukat våld mot en brukare

Arbetsdomstolen har i rubricerad dom mellan Svenska Kommunalarbetareförbundet och Göteborgs stad prövat frågan huruvida Göteborgs stad hade laga skäl för avskedandet av en rehabiliteringsassistent.

Bakgrund

Rehabiliteringsassistenten P.B. arbetade i Göteborgs stad på ett rehabiliteringsboende för vuxna med förvärvade hjärnskador. Han hade lång erfarenhet av vårddyrket och av att arbeta med patienter med hjärnskador såväl inom landstinget som i Göteborgs stad.

I samband med att P.B. och en kollega skulle hjälpa en vårdtagare förflytta sig uttryckte vårdtagaren irritation över P.B:s sätt att hjälpa honom och spottade P.B. i ansiktet.

P.B. gav då vårdtagaren en örfil med öppen hand på vänster kind.

Kollegan skrev en avvikelserapport över händelsen och tillsammans med P.B. informerade de enhetschefen om det inträffade. Enhetschefen anmälde då händelsen enligt Lex Sarah.

Senare samma dag avstängdes P.B. med bibehållna löneförmåner. Han förblev avstängd fram till mitten av november 2008 då han avskedades från anställningen.

Efter lokal och central tvisteförhandling ansökte Svenska Kommunalarbetareförbundet om stämning på Göteborgs stad och yrkade:

1. att avskedandet skulle ogiltigförklaras,
2. allmänt skadestånd med 150 000 kronor samt

3. ersättning motsvarande utebliven lön för tiden efter avskedandet till och med dagen för huvudförhandling i målet efter avräkning av vad P.B. under denna tid erhållit i sjukpenning och lön i annan anställning,

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att det inte funnits skäl för avskedande men väl saklig grund för uppsägning yrkade Svenska Kommunalarbetareförbundet i andra hand:

1. allmänt skadestånd med 100 000 kronor,
2. ekonomiskt skadestånd avseende uppsägningslön, efter avräkning för vad P.B. uppburit i sjukpenning och lön i annan anställning samt
3. semesterersättning under uppsägningstiden.

Svenska Kommunalarbetareförbundet yrkade även ersättning för sina rättegångskostnader.

Goteborgs stad bestred yrkandena.

Arbetsdomstolen

Arbetsdomstolen inledde med att konstatera att de uppgifter som framkommit om P.B:s anställning och det händelseförlopp som ledde fram till avskedandet av honom var i allt väsentligt ostridiga.

Arbetsdomstolen har i sin praxis vid prövningen av avskedandefall sett mycket strängt på våldsanvändning som skett på arbetsplatsen. Eftersom det våld P.B. utövade skett i hans yrkesutövning som vårdare och riktat sig mot en vårdtagare framstod hans handlande som särskilt allvarligt.

Arbetsdomstolen konstaterade även att vårdtagaren befunnit sig i en mycket utsatt position och varit helt utlämnad åt personalen för att få sitt behov av omvårdnad tillgodosett.

Arbetsdomstolen fann att händelsen skedde i anslutning till att P.B. och hans kollega skulle hjälpa vårdtagaren i en vanligt förekommande situation. Situationen på arbetsplatsen var inte särskilt pressad eller anmärkningsvärd på något annat sätt.

Det var väl känt för personalen hur vårdtagaren skulle behandlas i olika hjälpsituationer och att han, när han blev stressad och frustrerad, kunde reagera bl.a. med att spotta.

Även om det för den som blir spottad på kan upplevas som en skymf fanns det enligt Arbetsdomstolens mening inte något utrymme för att betrakta vårdtagarens handlande som en provokation. Situationen var inte heller sådan att det slag som P.B. utdelade skedde i syfte att skydda honom själv eller någon annan.

Utredningen gav enligt Arbetsdomstolen inte något entydigt besked om med vilken kraft örffilen utdelades men att vårdtagaren ännu en halvtimme efter slaget hade en rodnad på kinden tydde på att våldet inte var obetydligt.

Även om P.B:s handlande var ett uttryck för en enstaka förlöpning från hans sida var handlandet sådant att det måste antas ha dels omintetgjort kommunens förtroende för honom som anställd, dels uppenbarligen riskerat att allvarligt rubba allmänhetens förtroende för kommunens verksamhet som vårdgivare.

Det behövde därmed inte heller tålas av Göteborgs stad som arbetsgivare.

Det förhållandet att P.B. arbetat åt kommunen under lång tid och att han tidigare skött sitt arbete utan någon anmärkning saknar betydelse vid prövningen av om handlandet varit så allvarligt att det kan föranleda ett avskedande.

Arbetsdomstolens slutsats blev att P.B. grovt åsidosatt sina skyldigheter enligt anställningsavtalet och laga grund för avskedandet förelåg således.

Kommentar

Arbetsdomstolen vidhåller i denna dom sitt ställningstagande att våld som utövas på arbetsplatsen är att betrakta som mycket allvarligt. Att våldet utövades mot en vårdtagare var ytterligare en försvårande omständighet.

Det bör dock poängteras att händelseförloppet som föranlett avskedandet till övervägande del var otvistigt mellan parterna. Arbetsgivaren behövde således inte styrka det faktiska händelseförloppet.

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Arbetsrättssektionen

Sophie Thörne

Johanna Torstensson

Bilagor: AD dom 2010 nr 26