

AD 2021 nr 67

Bakgrund

ICA Sverige AB (Bolaget) avskedade, den 17 november 2020, T.K. från hans tillsvidareanställning som lagermedarbetare. Enligt arbetsgivarparterna medverkade T.K., vid fyra separata tillfällen under 2020, när en kollega utsatte en annan kollega för våld och trakasserier. Vidare har arbetsgivarparten gjort gällande att T.K. försvårade bolagets utredning av den fjärde incidenten som inträffade 1 oktober 2020 genom att svara med osanning när bolaget frågade honom om händelsen. Enligt arbetstagarförbundet (förbundet) deltog T.K. inte i något våld eller vid trakasserier mot kollegan. T.K. försvårade heller inte Bolagets utredning av incidenten som inträffade den 1 oktober 2020.

Rättsfråga

Twisten i frågan var huruvida avskedandet hade laglig grund eller om saklig grund för uppsägning överhuvudtaget förelåg.

Yrkande och grunder

T.K. tillsammans med förbundet yrkade på att uppsägningen skulle ogiltigförklaras. Detta eftersom det enligt arbetstagarorganisationen inte fanns något som talade för att T.K. skulle hamedverkat till våldet och trakasserier som kollegan hade utsatts för. T.K. hade inte heller avsiktligt försvårat utredningen av incidenten som inträffade den 1 oktober 2020. Såldes fanns det ingen saklig grund för uppsägningen. Vidare yrkade T.K., tillsammans med förbundet, att han skulle tillerkännas lön för perioden efter avskedandet samt skadestånd för brott mot anställningsskyddslagen.

Bolaget bestred yrkandet och menade på att T.K. den 1 oktober 2020 hade medverkat till att våld eller allvarliga trakasserier utövades mot en kvinnlig kollega. T.K. och två andra manliga kollegor hade i samförstånd genast samlats kring den kvinnliga kollegan, varvid en av de två av de andra kollegorna ska ha tagit stryppgrepp på den kvinnliga kollegan. T.K. ska ha medverkat genom att stänga av utrymmet för den kvinnliga kollegan samt hållit utkik. Vidare skulle T.K. ha uppmuntrat till våld genom att gestikulera till de andra kollegorna hur ett stryppgrepp skulle tas. T.K. ska även ha farit med osanning när bolaget startade en efterföljande utredning av incidenten och ska på så sätt ha försvårat denna. T.K. ska också, innan incidenten, tillsammans med en annan manlig kollega utsatt den kvinnliga kollegan för sexuella trakasserier eller andra former av trakasserier. När T.K. har varit närvarande ska han ha bevittnat när den manliga kollegan ska ha kopplat stryppgrepp runt den kvinnliga kollegans hals trots att denna inte samtyckt till detta. Detta ska ha skett den 30 april 2020, någon gång under sommaren 2020 samt i början av september 2020. T.K. har genom sitt handlande samt genom att fara med osanning, brutit mot arbetsmiljölagen samt den allmänna lojalitetsplikten mot arbetsgivaren. Därav var avskedandet lagligen grundat. I vart fall menade

bolaget att det skulle finnas saklig grund för uppsägning av personliga skäl.

Domskäl och Dom

I fallet resonerade Arbetsdomstolen (AD) på följande sätt. Inom svensk rätt finns det ingen allmän skyldighet att avbryta pågående brottsliga handlingar genom att till exempel ingripa. En arbetstagare kan dock genom sin skyldighet till sin arbetsgivare vara skyldig att avvärja olika förhållanden.

Således kan en arbetstagare på grund av sina arbetsuppgifter ha en skyldighet att försöka avvärja pågående brottslighet mot arbetsgivaren eller andra pågående otillåtna handlingar på arbetsplatsen. Detta gäller i synnerhet den som har en arbetsledande roll eller ansvar över ett speciellt område. Det kan också finnas en skyldighet när arbetsgivaren har instruerat arbetstagaren att avvärja oönskade beteenden på arbetsplatsen. Vidare framgår det av 3 kap. 4 § arbetsmiljölagen (AML) en skyldighet att medverka till arbetsmiljöarbetet. Av den allmänna lojalitetsplikten kan det dock inte följa en skyldighet att avvärja handgripligheter mellan arbetskamrater. Detsamma gäller när det gäller arbetstagarens allmänna skyldighet att följa AML.

AD har i det aktuella fallet inte funnit det bevisat att T.K har medverkat till kollegans våldsutövning eller trakasserier eller varit med osanning. Eftersom det heller inte finns en skyldighet att ingripa i den roll som T.K har föreligger heller ingen direkt skyldighet i enlighet med AML eller den allmänna lojalitetsplikten. AD har därför ogiltigförklarat avskedandet och meddelat att bolaget ska utge skadestånd samt utebliven lön till T.K.



Skanna för att ladda ned!

Scanna QR koden med din kamera för att ladda ned appen.

