

CIRKULÄR

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Lina Cronebäck

Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik

Arbetsdomstolens dom 2015 nr 9 uppsägning av personlig assistent

Arbetsdomstolen (AD) har i ett överklagat tingsrättsmål, prövat om uppsägningen av en personlig assistent vid ett assistansbolag varit sakligt grundad. AD har därvid också prövat betydelsen av brukarens inställning till den personliga assistenten. AD fann att saklig grund för uppsägning inte förelåg.

Bakgrund

P. H var anställd hos ett assistansbolag sedan april 2011. Anställningen avsåg en tillsvidareanställning som personlig assistent åt en brukare som beviljats assistans enligt lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS). I april 2012 sades anställningen upp med en månads uppsägningstid. Bolaget gjorde härvidlag gällande att P.H. misskött sitt arbete samt att Brukaren inte längre önskade assistans av P.H.

P.H. stämde bolaget till tingsrätt och anförde att bolaget inte vid något tillfälle som föregått uppsägningen framfört någon kritik kring hur hon skött sitt arbete, hon anförde också att mycket av den påstådda misskötsamheten var känd för bolaget mer än två månader före uppsägningstidpunkten varför den inte kunde läggas till grund för uppsägningen. P.H. anförde också att bolaget inte fullgjort sin omplaceringsutredning.

Bolaget anförde till stöd för att uppsägningen varit sakligt grundad i första hand att brukaren inte längre önskade assistans av P.H. och därutöver att P.H. varit illojal, misskött sitt arbete, agerat och uppträtt olämpligt samt haft samarbetssvårigheter. Med hänsyn till brukarens önskemål hade de varit tvungna att säga upp P.H. för att inte förlora assistansuppdraget då brukaren vid uppsägningstillfället var det enda assistansuppdrag som fanns inom bolagets försorg, således saknades möjlighet till omplacering.

Tingsrätten fann det visat att brukaren inte längre önskade assistans av P.H. och att det med hänsyn därtill inte fanns anledning att kräva att bolaget skulle gett P.H. chans till rättelse av den påstådda misskötsamheten innan uppsägning gjordes. Målet i tingsrätten avgjordes således till bolagets fördel. P.H. överklagade till AD som beviljade prövningstillstånd.

Arbetsdomstolen

Parterna åberopade väsentligen samma grunder som i tingsrätten. Till skillnad mot tingsrätten valde AD att inledningsvis behandla vissa av de omständigheter om misskötsamhet som bolaget gjort gällande för att därefter behandla frågan om brukarens inställning till P.H. som personlig assistent.

Tvåmånadersregeln

AD konstaterade inledningsvis att parterna var överens om att den senaste händelsen som lades P.H. till last var att hon tagit hem två pärmar med sekretessbelagda handlingar och att detta skett inom tvåmånadersfristen. Uppsägningen var alltså inte *enbart* grundad på händelser som skett längre tillbaka i tiden än två månader varpå bolaget varit oförhindrad att åberopa även andra omständigheter utanför tvåmånadersfristen enligt 7 § fjärde stycket anställningsskyddslagen.

Påståendena om illojalt agerande mot bolaget

Bolaget gjorde gällande att P.H. tillsammans med en annan av de anställda personliga assistenterna planerat starta en konkurrerande verksamhet, alternativt påbörja anställning hos annat assistansföretag vilket skapat oro hos brukaren och övriga anställda.

AD konstaterar att det torde stå utom allt rimligt tvivel att en anställd i allmänhet på ett allvarligt sätt bryter mot lojalitetskravet om han eller hon under sin anställningstid bedriver en med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet. Bolaget hade i det föreliggande fallet vidtagit arbetsrättsliga åtgärder emot en annan arbetstagare men nöjt sig med ett samtal med P.H. om detsamma och därutöver inte vidtagit några åtgärder alls. Det måste enligt AD tyda på att bolaget vid tillfället inte såg så allvarligt på det inträffade för PH:s del. AD fann mot bakgrund av det ovanstående att P.H. inte agerat i strid mot lojalitetsplikten.

Påstående om samarbetssvårigheter

Bolaget gjorde gällande att P.H. haft svårt att samarbeta med övriga personliga assistenter men kunde inte precisera på vilket sätt. AD fann således det inte genom utredningen styrkt att P.H. uppvisat samarbetssvårigheter.

Olämpligt beteende

Parterna var överens om att P.H. under tid hon var sjukskriven sovit över hos brukaren utanför arbetstid. Det var i målet även ostridigt att P.H. fått en tillsägelse och därefter upphört med övernattningarna. P.H. gjorde gällande att hon övernattat på brukarens initiativ och att hon inte känt till att bolaget haft regler kring detta. AD konstaterade att bolaget inte kunnat visa att P.H. känt till bolagets syn på övernattningar hos brukaren utanför arbetstid. Av den anledningen och på grund av att P.H. genast vidtagit rättelse fann AD att övernattningarna inte kunde läggas P.H. till last vid bedömningen om det förelegat saklig grund för uppsägning.

Påstående om att olovligen tagit hem sekretesskyddat material

Parterna i målet var oeniga om P.H. gjorts till dokumentansvarig för brukaren eller inte, AD konstaterar dock att oavsett hur det förhöll sig med den saken kan det inte anses ha ingått i hennes arbetsuppgifter att utan lov ta med sig sekretesskyddat material om brukaren till sin bostad. I likhet med tingsrätten fann AD att beteendet var olämpligt och förtjänt av kritik.

Olämpligt och otrevligt agerande i relation till brukarens själv och dennes familj

Bolaget gjorde i målet gällande att P.H. agerat olämpligt i relation till brukarens familj och att hon misskött sina arbetsuppgifter genom att bland annat vara otrevlig mot brukarens familj, haft långa privata samtal med brukaren, inte utfört alla sysslor i assistansuppdraget m.m. P.H. själv tillstod att hon vid ett tillfälle tillrättaviserat brukarens son men bestred i övrigt alla påståenden om att hon inte utfört sina sysslor.

AD konstaterade att de uppgifter som lämnats om brukaren alla var andrahandsuppgifter. Domstolen drog slutsatsen att brukaren och dennes anhöriga hade kunnat vittna i målet och att valet att inte återropa förhör med någon av dessa föll tillbaka på bolaget. På grund härav fann AD det inte tillräckligt klart att P.H. misskött sig i arbetet på det sätt bolaget gjort gällande eller att brukaren inte längre ville att P.H. skulle vara personlig assistent åt henne.

Betydelsen av brukarens inställning till P.H. som personlig assistent

AD konstaterar att det i enlighet med tidigare praxis är av yttersta vikt att vårdtagare och anhöriga kan lita på att de personer som en kommun har anställda för att utföra vårdarbete gör det på ett godtagbart sätt. Samma krav på förtroende gäller även anställda hos annan till vilken kommunen uppdragit att utföra vården, som t.ex. ett privat vårdföretag. Assistansen utförs i brukarens hem och brukaren är beroende av assistansen och att den utförs på rätt sätt. Anställningen som personlig assistent ställer krav på att samarbetet och relationen mellan den personliga assistenten och brukaren fungerar. Brukarens inställning till om assistansen fungerar eller inte har därmed betydelse vid en bedömning om det föreligger saklig grund för uppsägning.

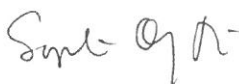
Saklig grund för uppsägning?

AD bedömde att bolaget inte kunnat styrka att P.H. misskött sina arbetsuppgifter med assistansen eller att brukaren inte längre önskade P.H:s assistans. Den enda omständighet som bolaget styrkt och som enligt AD förtjänade kritik var att hon olovandes tagit hem pärmar med sekretesskyddat material. Då P.H. bott ensam gjorde dock AD bedömningen att risken för att sekretesskyddat material skulle bli röjt var liten. Sammantaget förelåg inte saklig grund för uppsägning enligt 7 § anställningsskyddslagen. Bolaget förlorade sin talan och blev därmed skyldigt att ersätta P.H. hennes rättegångskostnader såväl vid tingsrätten som i Arbetsdomstolen. Det allmänna skadeståndet bestämdes till 75 000 kr.

Kommentar

Arbetsgivaren har bevisbördan i uppsägningstvister för det som läggs arbetstagaren till last. En uppsägning av personliga skäl ska aldrig komma som en överraskning för arbetstagaren, denne måste ges tillfälle till rättelse, ofta vid fler än ett tillfälle. Arbetsgivaren måste också försäkra sig om att arbetstagaren känner till regelverket som gäller på arbetsplatsen genom att hålla sin personal uppdaterad kring de policys, riktlinjer och förhållningsregler som gäller. Det är också värt att notera att om arbetsgivaren väljer att inte agera eller vidta åtgärd i form av t.ex. ett medvetandegörande samtal kan det med fog uppfattas av arbetstagaren som om dennes agerande var utan större betydelse för arbetsgivaren.

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för arbetsgivarpolitik



Sophie Thörne



Lina Cronebäck

Bilagor:
Arbetsdomstolens dom AD 2015 nr 9