

En undersköterska på ett äldreboende har använt ett olämpligt språkbruk samt betett sig bryskt och klandervärt vid ett tillfälle när hon skulle hjälpa en brukare. Arbetsdomstolen har ansett att det varken funnits laga skäl för avskedande eller saklig grund för uppsägning.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2019-06-12
StockholmDom nr 33/19
Mål nr B 122/18**KLAGANDE**

N.A.C.

Ombud: jur.kand. Erik Hårdén, RiVe Juridiska Byrå AB, Box 338,
781 24 Borlänge**MOTPART**Falkenbergs kommun, 311 80 Falkenberg
Ombud: advokaten Helena Olenmark Malmström, Trägårdh
Advokatbyrå AB, Box 1246, 221 05 Lund**SAKEN**

avskedande

ÖVERKLAGAD DOM

Varbergs tingsrätts dom den 16 november 2018 i mål nr T 2867-17

Tingsrättens dom, se bilaga.

Bakgrund

N.A.C. var anställd hos Falkenbergs kommun (kommunen) och arbetade som undersköterska på kommunens äldreboende Solhaga. Hon avskedades den 11 januari 2017.

N.A.C. väckte talan vid tingsrätten och gjorde gällande att det inte funnits laga grund för avskedande eller ens saklig grund för uppsägning. Hon yrkade att tingsrätten skulle förplikta kommunen att betala allmänt och ekonomiskt skadestånd till henne samt att ersätta hennes rättegångskostnad.

Tingsrätten fann att kommunen haft laglig grund att avskeda N.A.C. och avslog därför hennes talan samt förpliktade henne att betala kommunens rättegångskostnad.

Yrkanden m.m.

N.A.C. har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, ska bifalla hennes vid tingsrätten förda talan och förplikta kommunen att ersätta henne för hennes rättegångskostnad vid tingsrätten.

Kommunen har motsatt sig ändring av tingsrättens dom.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Parterna har åberopat samma omständigheter och utvecklat sin talan på i huvudsak samma sätt som vid tingsrätten. Parterna har lagt fram samma bevisning som vid tingsrätten.

Domskäl

Rättsliga utgångspunkter

En arbetsgivare får avskeda en arbetstagare om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren (18 § anställningsskyddslagen). Därmed avses sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte rimligen ska behöva tålas i något avtalsförhållande.

Arbetsdomstolen har i sin praxis framhållit att det är av allra största vikt att vårdtagare och anhöriga kan lita på att anställda utför vårdarbete på ett acceptabelt sätt. Detta är inte minst angeläget på t.ex. äldreboenden, där vårdtagarna är särskilt utsatta människor som har svårt att ta tillvara sina egna intressen och som i många fall är helt utlämnade åt personalen. En viktig del av omvårdnadsarbetet är att bemöta den äldre med respekt för hans eller hennes integritet. Mot denna bakgrund har arbetsgivaren rätt att ställa sådana krav på vårdpersonalen att de boende på ett äldreboende får ett bra och professionellt omhändertagande. Vid bedömningen av om en arbetstagares agerande är sådant att laga skäl för avskedande eller saklig grund för uppsägning föreligger bör domstolen, utöver om arbetstagarens agerande avviker från de krav som kan ställas på honom eller henne, även beakta den aktuella arbetssituationen och de allmänna förutsättningarna för att utföra arbetet, liksom omständigheterna i övrigt. Se t.ex. AD 2016 nr 48 med hänvisningar.

Arbetsdomstolen ser mycket strängt på avsiktlig våldsanvändning mot vårdtagare. I AD 2010 nr 26 blev en rehabiliteringsassistent spottad i ansiktet av en vårdtagare som skulle hjälpas till toaletten. Rehabiliteringsassistenten gav då vårdtagaren, som var svårt hjärnskadad efter en stroke, en örfil. Arbetsdomstolen ansåg att det fanns laga grund för att avskeda rehabiliteringsassistenten. Även andra typer av klandervärda ageranden mot vårdtagare än avsiktlig våldsanvändning kan utgöra grund för avskedande, i vart fall om det är fråga om upprepade ageranden. I AD 2016 nr 48 hade en anställd på ett äldreboende lämnat en vårdtagare ensam hängande fritt i en taklyft, vilket medförde stark rädsla och oro hos vårdtagaren. Med beaktande av att arbetstagaren under ett halvår före händelsen vid upprepade tillfällen medvetet brutit mot rutiner och uppvisat nonchalans inför vårdtagares behov av god vård, ansåg domstolen att det fanns laga grund för avskedande. I AD 2005 nr 60 var det genom en ljudupptagning bevisat att ett vårdbiträde vid flera tillfällen under en och samma kväll fällt synnerligen anmärkningsvärda yttranden som kränkt en vårdtagare samt genomgående haft en mycket otrevlig och hotfull ton. Arbetsdomstolen noterade att det inte var fråga om något enstaka olämpligt eller förhastat uttalande och att

det inte framkommit något som förklarade eller ursäktade agerandet. Domstolen ansåg att det fanns laga skäl för avskedande. I samma dom prövades även ett avskedande av ett annat vårdbiträde. Hon hade gjort två enstaka olämpliga uttalanden till en vårdtagare, vilka kunde uppfattas som en bestraffning respektive ett hot. Enligt Arbetsdomstolen var de i och för sig mycket olämpliga uttalandena inte av sådan karaktär att det funnits ensaklig grund för en uppsägning. I AD 2010 nr 10 hade en arbetstagare på ett gruppboende skällt på en brukare, låtit en annan brukare ligga kvar i sängen, halvsovit under arbetstid samt på ett bryskt sätt avvisat en brukare och inte tagit hänsyn till dennes behov. Händelserna ansågs inte var och en för sig ensamma utgöra saklig grund för uppsägning. Sammantaget visade utredningen enligt Arbetsdomstolen att arbetstagaren bl.a. haft ett olämpligt beteende mot brukare och på arbetsplatsen som kunde utgöra saklig grund för uppsägning. Emellertid ansåg domstolen att arbetsgivaren inte fullgjort sin omplaceringsskyldighet, varför det inte fanns saklig grund för uppsägning. Se även AD 1994 nr 9.

Händelserna

Kommunen har som skäl för avskedandet gjort gällande följande. N.A.C. har den 28 november 2016 tillfogat en brukare blödande rivsår på höger underarm och handrygg i samband med att hon försökte tvinga brukaren upp ur sängen med våld. Efter händelsen har N.A.C. försökt tona ner det inträffade genom att i strid med gällande rutiner lägga om såret själv. Hon har också brutit mot gällande rutiner genom att vara ensam när brukaren skulle resas ur sängen.

Därutöver har kommunen även framhållit att N.A.C. använt ett kränkande språkbruk mot brukare och personal, inte följt utarbetade rutiner och uppträtt på ett mindre lämpligt sätt gentemot medarbetare, fått sin medicinska delegering återkallad 2013 samt varit olovligt frånvarande under ett par arbetsdagar 2010.

N.A.C. har förnekat att hon utövat våld mot brukaren och anfört att skadan uppkom genom en olyckshändelse. I övrigt har N.A.C. tillbakavisat att det som kommunen lagt henne till last skulle utgöra skäl att skilja henne från anställningen.

Händelsen den 28 november 2016 och det efterföljande förloppet

Brukaren har inte hörts i målet. Däremot har två vittnen hörts om vad brukaren berättat för dem om händelsen. I socialförvaltningens s.k. Lex Sarah-utredning återges vad brukaren berättat för utredaren. Arbetsdomstolen anser, i likhet med tingsrätten, att brukarens berättelse, såsom denna har återgetts, får läggas till grund för bedömningen. Arbetsdomstolen noterar att den mest konkreta beskrivningen finns i Lex Sarah-utredningen.

Bland annat enhetschefen S.L. har berättat att brukaren vid den aktuella tiden var mentalt klar, men att hon var känslig och en ”orolig själ”. Av Lex Sarah-utredningen framgår följande. Brukaren larmade på morgonen den

28 november 2016 för att hon ville stiga upp ur sängen och komma i rullstolen. N.A.C. kom in i rummet, sa med hög röst att brukaren var tvungen att stiga upp och tog tag i brukarens arm. När brukaren försökte dra undan armen uppstod rivmärken på hennes underarm och handrygg. Brukaren beskriver alltså ett förlopp där skadan uppstod i samband med att hon gjorde en rörelse för att undkomma en tidigare önskad förflyttning från sängen.

Av utredningen framgår att äldre människor kan ha mycket skör hud och att sår lätt kan uppkomma utan någon anmärkningsvärd kraftutövning. I journalen har sjuksköterskan M.K. dagen efter händelsen antecknat att personal rapporterat att brukarens sår blödde ”en del” på kvällen den 28 november. Detta är dock en andrahandsuppgift och förhör har inte hållits med någon medarbetare som såg till såret på kvällen. De iakttagelser som gjordes på kvällen föranledde under alla förhållanden inte någon omgående konsultation av sjuksköterska. I samband med tillsyn dagen därpå noterade sjuksköterskan i journalen att brukaren ”blött något lite i förbanden” och att hon iakttog flera ytliga sår på höger underarm samt en lång glipa på handryggen med en öppning i huden på några millimeter.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

I Lex Sarah-utredningen finns antecknat att brukaren berättat att hon blivit ”misshandlad”/”slagen”. Hennes egen närmare beskrivning av händelseförloppet samt journalanteckningarna om skadan tyder dock, enligt Arbetsdomstolens mening, inte på att N.A.C. avsiktligt använt våld mot brukaren. I stället ligger det närmast till hands att skadan uppkommit i samband med att N.A.C. skulle resa brukaren ur sängen och denna då drog undan armen. Även om N.A.C. inte avsiktligt tillfogat brukaren skada, har hon enligt Arbetsdomstolens mening agerat burdust och hårdhänt, för vilket hon förtjänar allvarlig kritik. Vidare borde N.A.C. i direkt anslutning till händelsen ha rapporterat om det inträffade på ett tydligare sätt. Av hennes egna uppgifter framgår att hon inte rapporterat att brukaren fått blödande sår. Även N.A.C:s efterföljande hantering av händelsen är således klandervärd.

När det gäller frågan om N.A.C. i samband med händelsen den 28 november 2016 brutit mot en rutin om dubbelbemanning gör Arbetsdomstolen följande bedömning. Utredningen ger ingen riktig klarhet i vem som ska besluta om vilka brukare och arbetsmoment som ska utföras av två anställda. De som hörts i målet är ense om att två anställda ska delta när en brukare förflyttas med hjälp av lyft, turner och andra hjälpmedel. Den aktuella brukaren fick hjälp att förflytta sig från sängen till rullstolen utan tekniska hjälpmedel.

M.N. har berättat att de anställda ibland var två vid förflyttning av den aktuella brukaren men att detta kunde variera från gång till annan beroende på brukarens dagsform och sinnesstämning. P.S. har berättat att hon är osäker på om den specifika brukaren hade ett fast beslut om dubbelbemanning. P.S. har vidare uppgett att alldeles oavsett hur det förhöll

sig med den saken gick de anställda i praktiken alltid ensamma till henne. S.L. har berättat att dubbelbemanning bl.a. praktiseras på mycket ostadiga brukare som behöver stöttning av två personer för att inte lida skada. Enligt S.L. hade den aktuella brukaren dubbelbemanning vid förflyttningar. S.L. har uppgett att ett sådant ställningstagande framgick av genomförandeplaner eller anteckningar.

Enligt Arbetsdomstolens mening framstår det som olämpligt att N.A.C. inte tog hjälp av en kollega när hon skulle hjälpa brukaren att stiga upp. Utredningen kan dock inte med säkerhet sägas visa att det fanns ett beslut om att förflyttning av den aktuella brukaren skulle ske med dubbelbemanning. Det är därmed inte styrkt att N.A.C. agerat i strid med en uttrycklig instruktion.

Kränkande språkbruk

Arbetsdomstolen finner i likhet med tingsrätten att N.A.C. i samtal med personal under hösten 2016 har använt ett kränkande språkbruk om brukarna. Detta har skett vid några tillfällen. S.L. har berättat att hon hört N.A.C. kalla en brukare för äcklig och jobbig. Det finns inte skäl att ifrågasätta denna uppgift. Arbetsgivaren har gjort klart för N.A.C. att beteendet inte var acceptabelt.

Arbetsdomstolen konstaterar att det är olämpligt och respektlöst att använda ett sådant språkbruk. Det har inte framkommit någon omständighet som kan ursäkta N.A.C:s beteende.

Övriga händelser

Kommunen har gjort gällande att det i samband med Lex Sarah-utredningen framkommit andrahandsuppgifter om att N.A.C. ibland hade ett högt tonläge och att hon enligt uppgift från annan personal kunde vara burdus i handlaget med brukarna. I nämnda utredning ska det även ha förekommit uppgifter om att N.A.C. ofta gick själv till brukare som larmat, till skillnad från övrig personal som i regel gick två och två när någon behövde hjälp. Vidare har kommunen framhållit att N.A.C. fick ett s.k. skriftligt klarläggande 2013 med anledning av att hon upplevts otrevlig mot annan personal och att det fanns en oro för att detta bemötande även skedde i förhållande till brukarna. Samma år återkallades N.A.C:s medicinska delegering. Slutligen har kommunen anfört att N.A.C. uteblev från arbetet under två specifika dagar i juli 2010 trots att hon tidigare fått skriftligt avslag på sin ansökan om semester.

Arbetsdomstolen konstaterar att uppgifterna i Lex Sarah-utredningen är påfallande vaga och därmed svåra att bemöta för N.A.C. Det framkommer varken när händelserna inträffat eller vem som lämnat uppgifterna. Det skriftliga klarläggandet låg vid tidpunkten för avskedandet några år tillbaka i tiden och det är oklart vilka omständigheter som låg bakom det. Inte heller finns några konkreta uppgifter om vad som föregick att den medicinska delegeringen drogs in. De omständigheter som kommunen lägger N.A.C. till

last är i dessa delar så allmänt hållna att de inte kan bedömas av Arbetsdomstolen, vilket i sin tur får till följd att händelserna inte är styrkta. När det gäller den påstått olovliga frånvaron under två dagar 2010 ligger denna händelse så långt tillbaka i tiden att den inte kan inverka på Arbetsdomstolens fortsatta bedömning.

Har det funnits laga skäl för avskedande eller i vart fall saklig grund för uppsägning av N.A.C.?

Arbetsdomstolen har funnit att N.A.C. den 28 november 2016 agerade burdust och hårdhänt när hon skulle hjälpa brukaren att flytta sig från sängen till rullstolen, men inte att hon avsiktligt skadat brukaren. Domstolen har vidare funnit att N.A.C. inte rapporterat om det inträffade på ett korrekt sätt samt att hon inte borde ha förflyttat brukaren ensam. Därutöver har domstolen funnit att hon vid några tillfällen under hösten 2016 inför annan personal använt ett nedsättande språkbruk om brukarna.

Enligt Arbetsdomstolens mening har N.A.C. den 28 november 2016 agerat omdömeslöst och bryskt, men agerandet är inte så allvarligt att det i sig inneburit laga skäl för avskedande. Det har inte framkommit att det är fråga om ett upprepat beteende. Hennes agerande kan därför inte anses visa att hon är olämplig för fortsatt anställning. Att N.A.C. vid några tillfällen under hösten 2016 uttalat sig nedsättande om brukare är olämpligt och förtjänar kritik. Samtidigt måste beaktas att uttalandena gjorts inför annan personal, och inte t.ex. inför brukare eller anhöriga. Kommunen har utöver dessa omständigheter inte åberopat några andra konkreta händelser som medger slutsatsen att hennes agerande ger uttryck för en allmän nonchalans inför de boendes behov av god omvårdnad (jfr AD 2016 nr 48). Mot bakgrund härav finns det enligt Arbetsdomstolens mening varken laga skäl för avskedande eller saklig grund för uppsägning.

Skadestånd

Till följd av Arbetsdomstolens bedömning ska kommunen betala ekonomiskt och allmänt skadestånd till N.A.C. för att ha avskedat henne i strid med 18 § anställningsskyddslagen. Utredningen visar inte annat än att N.A.C. försökt begränsa den ekonomiska skada hon lidit. Hon har därmed rätt till ekonomiskt skadestånd med yrkat belopp, som är vitsordat i Arbetsdomstolen.

Med beaktande av att N.A.C. medverkat till den situation som ledde till att hon avskedades bestämmer Arbetsdomstolen det allmänna skadeståndet till 60 000 kr (jfr t.ex. AD 2001 nr 32).

Rättegångskostnader

Med hänsyn till utgången i målet ska kommunen ersätta N.A.C. för hennes rättegångskostnader vid tingsrätten och i Arbetsdomstolen, såvitt kostnaderna skäligen varit påkallade för att ta tillvara hennes rätt.

N.A.C. har vid tingsrätten yrkat ersättning med sammanlagt 330 433 kr, varav 267 930 kr för ombudsarvode, 59 503 kr för utlägg och tidspillan och 3 000 kr för vittnesersättning, inklusive moms.

Med hänsyn till målets omfattning och art finner Arbetsdomstolen att N.A.C. får vara skäligen tillgodosedd med ett belopp om 200 000 kr i ombudsarvode. Yrkade belopp avseende utlägg, tidspillan och vittnesersättning får anses skäliga.

N.A.C. har i Arbetsdomstolen yrkat ersättning med 60 000 kr, varav 52 000 kr för ombudsarvode och 8 000 kr för utlägg och tidspillan. Beloppet är enligt Arbetsdomstolen skäligt.

Domslut

1. Med ändring av punkten 1 i tingsrättens domslut förpliktar Arbetsdomstolen Falkenbergs kommun att till N.A.C. betala dels allmänt skadestånd med 60 000 kr, dels ekonomiskt skadestånd med 310 464 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på båda beloppen från den 2 januari 2018, till dess betalning sker.
2. Med ändring av punkten 2 i tingsrättens domslut befrias N.A.C. från skyldigheten att utge ersättning för Falkenbergs kommuns rättegångskostnader och förpliktar Arbetsdomstolen Falkenbergs kommun att ersätta N.A.C. för hennes rättegångskostnader vid tingsrätten med 262 503 kr, varav 200 000 kr avser ombudsarvode. På det förstnämnda beloppet utgår ränta enligt 6 § räntelagen från den 16 november 2018 till dess betalning sker.
3. Arbetsdomstolen förpliktar Falkenbergs kommun att ersätta N.A.C. för hennes rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med 60 000 kr, varav 52 000 kr avser ombudsarvode. På beloppet utgår ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för Arbetsdomstolens dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Jonas Malmberg, Dag Ekman, Kerstin G Andersson, Åsa Kjellberg Kahn, Staffan Löwenborg, Torbjörn Hagelin och Elisabeth Mohlkert. Enhälligt.

Rättssekreterare: Hannah Edström

Bilaga

Tingsrättens dom (ledamöter: Gerd Möllers, Niklas Andersson, Anna Cronqvist)

Rättelse/komplettering

Dom, 2018-11-16

Rättelse, 2018-12-11

Beslut av: rådmannen Niklas Andersson

Under rubriken Domskäl har felaktigt datum angivits för den händelse som huvudsakligen legat till grund för avskedandet angetts. Rätt datum för händelsen är den 28 november 2016.

Tingsrättens dom (ledamöter: Gerd Möllers, Niklas Andersson, Anna Cronqvist)

BAKGRUND

N.A.C. var anställd av Falkenbergs kommun som undersköterska och arbetade på enheten Solhaga. Den 11 januari 2017 blev N.A.C. avskedad av kommunen. Kommunen har uppgett att grunderna för skiljandet från tjänsten har varit att N.A.C. påstås ha kränkt en brukare som hon vårdade.

YRKANDEN OCH INSTÄLLNING

N.A.C.

N.A.C. har yrkat att tingsrätten ska förplikta Falkenbergs kommun att till henne betala 420 464 kr, varav 110 000 kr avser allmänt skadestånd och 310 464 kr avser ekonomiskt skadestånd; allt för brott mot 18 § lagen om anställningsskydd (LAS). På beloppet har N.A.C. yrkat ränta enligt 6 § räntelagen från dag för delgivning av stämningsansökan tills full betalning skett.

För det fall tingsrätten skulle finna att laga grund för avskedande inte förelegat, men väl att saklig grund för uppsägning har förelegat, har N.A.C. yrkat att tingsrätten ska förplikta Falkenbergs kommun att till henne betala 215 232 kr, varav 60 000 kr avser allmänt skadestånd och 155 232 kr avser ekonomiskt skadestånd motsvarande lön för sex månaders uppsägningstid med semesterersättning; allt för brott mot 18 § lagen om anställningsskydd LAS. På beloppet har N.A.C. yrkat ränta enligt 6 § räntelagen från dag för delgivning av stämningsansökan tills full betalning skett.

Kommunen

Kommunen har bestritt N.A.C. yrkanden. Inget belopp har vitsordats såsom skäligt i och för sig.

Partarena har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

GRUND FÖR TALAN

N.A.C.

Grund för förstahandsyrkandet

N.A.C. har i första hand gjort gällande att kommunen brutit mot 18 § LAS genom att hon avskedats utan att laga grund för avskedande förelegat. I enlighet med 38 § LAS har hon vidare yrkat ett ekonomiskt skadestånd om 310 464 kr, motsvarande den ekonomiska skada som uppkommit i och med det lagstridiga avskedandet, baserat på lön

inklusive semesterersättning för perioden 12 januari 2017-12 januari 2018. Skadeståndet är baserat på en månadslön om 23 100 kr med tillägg för semesterersättning om 12 procent.

Efter den 12 januari 2018 har N.A.C. fått anställning hos en ny arbetsgivare och endast lidit en mycket begränsad ekonomisk skada. Det kan dock noteras att hon inte har en tillsvidareanställning och därav kan komma att skiljas från den tjänst hon nu innehar, och därmed lida framtida ekonomisk skada upp till 24 månadslöner.

Grund för andrahandsyrkandet

N.A.C. har i andra hand gjort gällande att kommunen brutit mot 18 § LAS genom att avskeda henne utan laga grund trots att endast saklig grund för uppsägning förelåg. I enlighet med 38 § LAS har hon vidare yrkat ett ekonomiskt skadestånd om 155 232 kr, motsvarande den ekonomiska skada som uppkommit i och med det lagstridiga avskeddandet, baserat på lön inklusive semesterersättning för perioden 12 januari 2017-12 juli 2017, motsvarande sex månaders uppsägningstid. Skadeståndet är baserat på en månadslön om 23 100 kr med tillägg för semesterersättning om 12 procent.

Kommunen

Avskeddandet har varit lagligen grundat. Under alla omständigheter har skälen som åberopats till grund för avskeddandet varit sådana att de hade berättigat kommunen att säga upp N.A.C.

Kommunen har vitsordat att N.A.C:s lön uppgick till 23 100 kr per månad vid tidpunkten för avskeddandet (den 11 januari 2017). Lön och andra anställningsförmåner, inklusive semesterersättning, har utbetalats till N.A.C. för tiden till och med den 11 januari 2017. Kommunen har bestritt att N.A.C. har rätt till semesterersättning på den grunden att hon inte stått till arbetsgivarens förfogande under den tiden.

Kommunen har bestritt att N.A.C. gjort vad som ankommer på henne för att försöka begränsa sin skada.

UTVECKLING AV TALAN

N.A.C.

N.A.C. har varit anställd av kommunen som vårdbiträde med timanställning sedan år 2006 och som undersköterska sedan den 1 maj 2010. Den 11 januari 2017 blev N.A.C. avskedad av kommunen utan att vare sig laga grund för avskedande eller saklig grund för uppsägning förelåg. Kommunen har i de skriftliga grunderna för skiljandet från tjänsten uppgett att grunden varit att N.A.C. både fysiskt och relationsmässigt påstås ha kränkt en brukare som N.A.C. vårdade. Ihop med de skriftliga grunderna för avskeddandet bifogades en utredning om missförhållanden i socialtjänsten, där det framgick att N.A.C. anklagades för att ha slagit/misshandlat brukaren, vilket lett till att brukaren farit illa.

N.A.C. har bestritt påståendet att hon avsiktligt eller på annat vis skulle ha använt våld mot brukaren. Som framgår av utredningen har en skada på brukarens hand uppstått då N.A.C. försökt förhindra brukaren från att falla. Skadan är således att anse som uppkommen genom en olyckshändelse. Kommunen har påstått att stöd för påståendet om att N.A.C. skulle orsakat skadorna på brukaren genom att med våld tvinga henne ur sängen finns i att N.A.C. under sin anställning ibland använt ett högt tonläge, som enligt kommunen skulle kunna uppfattas som hotfullt av brukarna. N.A.C. har bestritt detta. N.A.C. har medgett att hon förvisso i vissa lägen under sin anställning talat med en hög stämma, eftersom brukarna generellt sett har en hög ålder och ofta lider av dålig hörsel, men bestritt att detta på något vis styrker att hon skulle ha använt våld mot brukaren. Hon har vidare bestritt att hon någonsin varit hotfull eller otrevlig mot någon person på boendet över huvud taget, vare sig brukare, personal eller anhöriga.

Vidare har kommunen i grunderna för avskedandet hänvisat till tidigare händelser som de också lagt N.A.C. till last. Det rör sig om händelser från tidsperioden 2007-2013, som blivit utredda och som N.A.C. fått tillsägelser och haft tillrättaläggande samtal om, och även fått disciplinära följder av. De händelser som räknats upp har ingen koppling till den aktuella händelse som fått N.A.C. avskedad. Händelserna ligger så långt tillbaka i tiden att de inte kan utgöra grund för ett skiljande från tjänsten och om de hade gjort det borde ett arbetsrättsligt agerande ha skett mycket tidigare från kommunens sida.

N.A.C. har inte mottagit några skriftliga varningar där hon otvivelaktigt blivit informerad om att hon riskerade sin anställning, om inte beteendet ändrades. En av händelserna rör en olovlig frånvaro, vilket helt saknar koppling till avskedsärendet och heller inte har någon koppling till övrig påstådd misskötsel från N.A.C:s sida.

Det är också noterbart att kommunen inte tittat på några andra alternativ än avskedande av N.A.C. Då kommunen är en stor arbetsgivare borde alternativet att genomföra en omplacering till en annan tjänst i första hand ha övervägts som alternativ till avskedande.

Förhandlingar i ärendet har hållits mellan arbetsgivaren och N.A.C:s arbetstagarorganisation. Centrala förhandlingar avslutades den 21 augusti 2017.

Sedan avskedandet har N.A.C. sökt nytt arbete via Arbetsförmedlingen och varit tillgänglig på arbetsmarknaden.

Kommunen

N.A.C. anställdes av kommunen som undersköterska den 1 maj 2010. Före denna tidpunkt hade N.A.C. varit visstidsanställd av kommunen som vårdbiträde sedan år 2006. N.A.C. avskedades från sin anställning den 11 januari 2017 och vid den tidpunkten arbetade hon vid enheten Solhaga på en

avdelning där palliativ vård (d.v.s. vård i livets slutskede) bedrivs. Avskedandet hade huvudsaklig grund och ursprung i en händelse som inträffade den 28 november 2016.

På kvällen den 28 november 2016 uppmärksammade en medarbetare vid Solhaga att en brukare hade blödande rivsår på sin ena arm som såg mycket illa ut. N.A.C. hade tidigare under dagen meddelat personalen att brukaren hade fått en liten skada som hon hade sett om men att skadan inte var allvarlig och inte behövde tillsyn från sjuksköterska. Medarbetare som upptäckte skadan hjälptes åt att se om såren. Blödningarna var mycket svåra att stoppa och oroade personalen som dock till slut kunde få stopp på blödningarna. Dagen efter, den 29 november 2016, undersökte sjuksköterskan M.K. brukaren och konstaterade därvid att det fanns blödande rivsår på ovansidan av höger underarm samt på höger handrygg. Brukaren berättade för M.K. att hon hade tillfogats skadorna av N.A.C. medan hon fortfarande låg i sängen. Brukaren uppgav att hon upplevde det som att N.A.C. hade blivit arg på henne och tagit hårt tag i henne medan hon fortfarande låg i sängen. M.K. informerade samma dag enhetschefen vid Solhaga, S.L., om händelsen. S.L. upprättade en rapport om missförhållanden enligt 14 kap. 3 § socialtjänstlagen, varvid en fördjupad utredning tog vid som resulterade i den utredningsrapport (Lex Sarah-utredningen) som N.A.C. bifogat stämningsansökan.

Vid utredningen framkom att brukaren tagit mycket illa vid sig av händelsen och upplevde att N.A.C. hade blivit arg på henne i samband med att hon på morgonen larmade efter personalen. N.A.C. talade enligt brukaren med hög och arg röst och angav att brukaren var tvungen att stiga upp. N.A.C. tog då, enligt brukaren, ett hårt tag om brukarens arm och rev brukaren på översidan av underarmen och handryggen. Brukaren uppgav för utredaren att hon kände stort obehag över det som hade inträffat och att hon i samband med händelsen blev rädd på grund av det sätt som N.A.C. tog i henne och talade till henne. Enligt brukaren uppfattade hon det som att N.A.C. försökte tvinga upp henne ur sängen med våld. Utredaren konstaterade att brukaren hade lämnat samstämmiga uppgifter kring händelsen den 28 november 2016 och hennes upplevelse i samband därmed till flera i personalen vid olika tidpunkter och datum. Vid utredningen framkom att N.A.C. hade en annan uppfattning om händelsen och att det inte fanns någon annan närvarande i brukarens rum vid händelsen än brukaren och N.A.C. Sammantaget kom utredaren fram till att det var ställt utom allt tvivel att brukaren hade farit illa av det inträffade, såväl fysiskt som psykiskt, varför bedömningen var att händelsen utgjorde ett allvarligt missförhållande som medfört allvarliga konsekvenser för den enskildas säkerhet samt fysiska och psykiska hälsa.

Det ska tilläggas att brukaren inte led av demens i november 2016 och inte gör det nu heller. I och med händelsen som inträffade den 28 november 2016 och vad som framkom i Lex-Sarah utredningen, undersökte kommunen även N.A.C:s lämplighet som arbetstagare och hennes agerande såsom anställd för kommunen. Detta inkluderade en bedömning av om händelsen skulle föranleda någon arbetsrättslig åtgärd mot N.A.C. Vid

denna utredning och bedömning utgick kommunen från delvis annan lagstiftning och andra kriterier än vad som gäller för en Lex Sarahutredning. Till grund för kommunens bedömning att avskeda N.A.C. ligger därmed fler omständigheter än endast de omständigheter som återges i Lex Sarahutredningen. Direkt efter att information om händelsen som inträffade den 28 november 2016 meddelades S.L. stängdes N.A.C. av från arbetet med lön. S.L. samtalade därvid med N.A.C., M.K. och övrig personal om det inträffade.

S.L. hade tidigare behövt muntligen tillrättavisa N.A.C. kring hennes beteende vid ett flertal tillfällen eftersom hon hade betett sig och talat på ett sätt om bl.a. brukare som upplevdes som olämpligt och mycket kränkande. Den bild som sammantaget presenterades för S.L. av övrig personal, anhöriga m.fl. var följande. Det framkom att N.A.C. vägrade rätta sig efter rutiner om dubbelbemanning vid t.ex. larm och sänguppgående. Sådana rutiner finns för att se till att miljön är trygg och säker för både personal och brukare. Vidare framkom att N.A.C. kunde ha ett sätt som upplevdes som kränkande och hotfullt mot såväl kollegor som brukare och deras anhöriga samt att N.A.C. blev irriterad när brukare enligt hennes uppfattning larmade för ofta. S.L. noterade även uppgifter om tidigare förseelser i tjänsten som berörde N.A.C., varvid framgick att kommunen vid flertalet tillfällen behövt tillrättavisa N.A.C. p.g.a. att hon uppträtt på ett olämpligt sätt mot brukare och kollegor samt för att hon försummat sina arbetsuppgifter eller gällande rutiner.

Kommunen ser mycket allvarligt på våld, hot om våld eller hotfullt och aggressivt beteende på arbetsplatsen eller med anknytning till arbetet. Kommunen ser därmed också mycket allvarligt på den händelse som inträffade den 28 november 2016 och vad som framförts mot N.A.C. från en vårdtagare samt vad som i övrigt har framkommit. I det följande utgår kommunen från att händelsen den 28 november 2016 ägde rum på det sätt brukaren har beskrivit. Här menar kommunen, att även om det skulle visa sig att N.A.C. inte haft ett direkt uppsåt att skada brukaren när hon tog tag i brukarens arm, har hon i vart fall varit fullständigt likgiltig inför hur brukaren, som var orolig till sin natur, skulle påverkas mentalt av hennes beteende och inför den skada som skulle kunna uppstå på huden, som ofta är skör hos äldre personer, vid de hårda tag som förekom. N.A.C. har inte heller i efterhand brytt sig om att se till att brukaren fick adekvat vård för skadorna. Hon har vidare försökt förringa det inträffade och i viss mån dölja vad som hänt genom att i strid med gällande rutiner själv lägga om det sår hon åsamkat brukaren. Detta kan inte accepteras i en vårdsituation. Enligt kommunens uppfattning innebär redan N.A.C:s hotfullhet, aggressivitet och respektlöshet mot vårdtagare och kollegor att kommunen har haft skäl för att avskeda henne, vilket gäller oavsett om hotfullheten och bemötandet inte skulle ha lett till en fysisk skada, vilket olyckligtvis var fallet för brukaren.

N.A.C. har även tidigare uppvisat ett olämpligt sätt mot brukare och annan personal. Detta har resulterat i muntliga och skriftliga uppmaningar till N.A.C. om bättring. Trots detta visade den arbetsrättsliga utredning som

kommunen inledde med anledning av händelsen den 28 november 2016, att bättring inte hade skett utan tvärtom framkom att N.A.C. alltjämt bemötte brukare och arbetskamrater respektlöst, otrevligt och på ett sätt som inte kan accepteras av en arbetsgivare eller vårdtagare. De tidigare händelser som kommunen refererat till i den sammanfattade skriftliga grunden för avskedandet har haft en betydelse för bedömningen av om grund för avskedande förelagat eller ej, då dessa uppgifter enligt kommunens uppfattning styrker att N.A.C. faktiskt betett sig på det hotfulla och våldsamma sätt som brukaren beskrivit och att händelsen inte kan betraktas som en engångsföreteelse. Vidare har det omöjliggjort en fortsatt anställning eller en omplacering av N.A.C. till följd av N.A.C:s långvariga och upprepade olämpliga beteende gällande bemötande samt hennes ovilja att rätta sig efter rutiner och instruktioner m.m.

Skyldighet att begränsa sin skada

För det fall tingsrätten skulle finna att kommunen agerat felaktigt och att skadestånd ska utbetalas till N.A.C., antingen enligt N.A.C:s yrkanden i första eller andra hand, erinras om arbetstagarens skyldigheter att försöka begränsa sin skada bl.a. genom att stå till arbetsmarknadens förfogande samt att söka och anta nytt arbete. Avräkning på skadeståndet ska ske för inkomster som N.A.C. har förvärvat eller borde ha kunnat förvärva i en annan anställning som hon borde ha antagit. N.A.C. har att visa att hon har uppfyllt ovan nämnda skyldigheter, dvs. att stå till arbetsmarknadens förfogande och att hon sökt annat arbete och antagit erbjudande som hon har fått om nytt arbete.

UTREDNINGEN

N.A.C. har hörts under sanningsförsäkran, vidare har vittnesförhör på hennes begäran ägt rum med M.N. och P.S. På begäran av Falkenbergs kommun har vittnesförhör ägt rum med P.A., S.L. och M.K. Parterna har åberopat skriftlig bevisning.

DOMSKÄL

Det är ostridigt att N.A.C. avskedades av kommunen den 11 januari 2017 från sitt arbete som undersköterska på äldreboendet Solhaga. Som skäl för avskedandet av N.A.C. angav kommunen som huvudsaklig grund en händelse som inträffade den 28 november 2016, då N.A.C. ska ha tillfogat en brukare skada på armen och handryggen genom att ta ett hårt tag om brukaren när denna låg i sin säng. Kommunen har också påstått att N.A.C. efter händelsen ska ha försökt tona ner det inträffade och inte tillsett att brukaren fick adekvat vård för skadan. Kommunen har vidare anfört att N.A.C. även tidigare betett sig olämpligt och oacceptabelt i sin tjänsteutövning genom att bland annat vägra att rätta sig efter säkerhetsrutiner, tala kränkande om kollegor och brukare och försumma sina arbetsuppgifter, samt att även dessa omständigheter vägdes in som skäl när beslutet togs att avskeda henne.

N.A.C. har hävdad att avskedandet av henne saknade laga grund och att hon därför har rätt till allmänt och ekonomiskt skadestånd av kommunen. N.A.C. har anfört att händelsen den 28 november 2016 var en olyckshändelse. Hon har bestritt att hon avsiktligt eller på annat vis skulle ha använt våld mot brukaren. Enligt N.A.C:s uppfattning har en skada på brukarens hand uppstått när hon försökt hindra brukaren från att falla. N.A.C. har även bestritt att hon någonsin varit hotfull eller uttryckt sig kränkande mot personal, brukare eller anhöriga. Vad kommunen i övrigt lagt till grund för avskedandet är enligt N.A.C. påstådda misskötsamheter som ligger alltför långt tillbaka i tiden för att vara relevanta för frågan om avskedande. Hon hävdar också att hon inte mottagit några varningar eller blivit informerad om att hon riskerar sin anställning om hennes påstådda beteende inte ändras.

Händelsen den 28 november 2017

Kommunen har lagt N.A.C:s agerande under den 28 november 2017 till huvudsaklig grund för sitt beslut att avskeda henne. Parterna har olika uppfattningar om vad som ägde rum denna dag. En avgörande fråga är således vad som kan anses utrett i denna del.

En grundläggande princip i arbetsrätten är att bristande bevisning om vad som rent faktiskt inträffat i regel går ut över arbetsgivaren. Denna princip har Arbetsdomstolen upprätthållit även i fall då arbetsgivaren haft mycket svårt att skaffa fram någon bevisning (AD 1986 nr 85). Kommunen har alltså bevisbördan för de omständigheter som innebär att laga grund för avskedande eller saklig grund för uppsägning har förelagat.

Kommunen har i denna del åberopat bl.a. en Lex Sarahutredning som vidtagits i anledning av N.A.C:s agerande. I utredningen konstateras följande.

Brukaren har lämnat samstämmiga uppgifter till sjuksköterska, flera medarbetare i personalgruppen, enhetschef och socialförvaltningens utredare. Enligt brukaren ska hon ha blivit "misshandlad"/"slagen" av A när hon skulle stiga upp måndag morgon. Misshandeln ska ha skett när hon fortfarande låg i sin säng och resulterat i blödande rivsår på höger arms och handryggs ovansida.

Förutom de fysiska konsekvenser i form av blödande sår som uppkommit, framkom det i samtal med brukaren att denne känner ett stort obehag över det som hänt. Brukaren har uppgett att hon i samband med händelsen blev rädd på grund av det sätt som berörd personal talade till och tog i henne. Brukaren upplevde situationen som att A skulle tvinga upp henne med våld.

Till enhetschefen har brukaren sagt att hon blev mycket rädd av händelsen och var orolig för vad som kommer att hända när A får veta vad hon berättat om sina upplevelser av händelsen. Utredarens bestående intryck från samtalet med brukaren är att det inträffade inneburit betydande

påfrestningar för henne, både fysiskt och psykiskt, samt att hon har svårt att tala om händelsen.

S.L., som är enhetschef på Solhaga, har i sitt förhör uppgett att hon samtalat med brukaren och personal och bekräftat de uppgifter som antecknats i utredningen. Hon har tillagt att brukaren först inte velat berätta vad som hänt men sedan lämnat de uppgifter som antecknats. Brukaren har vidare uppgett att N.A.C. var irriterad på henne för att hon enligt N.A.C. larmade för mycket. S.L. har vidare uppgett att vid förflyttning av brukare från säng till rullstol finns en rutin om så kallad dubbelbemanning, d.v.s. att två personer ur personalen ska delta i åtgärden samt att N.A.C. brutit mot denna rutin. Vid samtal med personalen har det vidare framkommit att N.A.C. regelmässigt brutit mot denna rutin.

Sjuksköterskan M.K. har uppgett följande om händelsen. På morgonen den 28 november satt hon tillsammans med personalen på Solhaga när N.A.C. kom in och berättade att hon varit inne hos en brukare och att hon förhindrat ett fall samt att ett märke i samband med detta uppstått på brukarens arm. Hon gavs intrycket av N.A.C. att inget allvarligt inträffat och hon fann ingen anledning att undersöka brukaren på grund av det som N.A.C. berättat. Om hon förstått att ett blödande sår uppstått skulle hon omedelbart undersökt brukaren. Dagen efter fick hon besked av personal att brukaren blött igenom sitt förband. När hon undersökte brukaren upptäckte hon hudsprickor på höger överarm och handrygg. Hon tyckte såren såg underliga ut. Hon sade till brukaren att det var tur att N.A.C. kunde ta tag i henne så att hon inte ramlade. Brukaren berättade då att N.A.C. orsakat skadorna på henne med flit. Brukaren var klar i huvudet och M.K. bedömde henne som trovärdig. Hon anmälde därefter det inträffade till sin chef, vilket i sin tur ledde till Lex Sarahutredningen. Hon har svårt att se att skadorna på brukaren kunnat orsakas av en klocka på det sätt N.A.C. berättat. Brukaren har varit orolig efter det inträffade.

N.A.C. har berättat följande om händelsen. Hon gick ensam in till brukaren som larmade. Det fanns ingen rutin om dubbelbemanning avseende denna brukare. Brukaren stod upp och skulle sätta sig i sin rullstol men började falla bakåt. Hon tog då tag i brukarens arm för att hindra fallet. I samband med detta uppstod rivmärken på brukarens arm. Rivmärkena orsakades delvis av att brukaren bar klocka och armband på armen. Hon lade om såret och rapporterade det inträffade till sina kollegor och sjuksköterskan. Ingen fann något konstigt i det och brukaren var som vanligt resten av dagen.

Vittnena M.N. och P.S. har, även om deras uppgifter inte varit entydiga, i stort bekräftat att det fanns en rutin om dubbelbemanning vid förflyttning.

Tingsrätten gör följande bedömning av händelsen. Vittnena S.L. och M.K. har ingen anledning att lämna felaktiga uppgifter om vad de erfarit. Deras uppgifter har på ett trovärdigt sätt bekräftat vad som angetts i Lex Sarahutredningen. De har berättat att brukaren varit klar och bedömt henne som trovärdig. N.A.C. har å sin sida berättat om händelsen på ett sätt som

närmast gett intryck att hon velat bagatellisera det inträffade. Enligt M.K:s uppgifter är det även mindre troligt att såren uppstått på det sätt N.A.C. berättat. Tingsrätten finner det härigenom klarlagt att N.A.C. agerat på det sätt kommunen påstått, låt vara att hon inte kan anses ha avsett att skada brukaren, så har hennes agerande likväl lett till att brukaren tagit skada såväl psykiskt som fysiskt. Det är även utrett att N.A.C. i samband med detta brutit mot rutiner om dubbelbemanning och rätt att lägga om sår samt att på ett korrekt sätt rapportera vad som inträffat. Dessa omständigheter har bidragit till att situationen uppstått och även inneburit försök att dölja eller förringa det inträffade samt att brukaren riskerat att inte få adekvat vård.

Har det funnits laga grund för avskedande?

Arbetsdomstolen har i sin praxis framhållit att det är av allra största vikt att vårdtagare och anhöriga kan lita på att anställda utför vårdarbete på ett godtagbart sätt. Inte minst angeläget är detta inom äldreomsorg med särskilt utsatta människor som har svårt att ta till vara sina egna intressen och som i stort sett är helt utlämnade åt personalen. Det bör i sammanhanget även beaktas att omvårdnaden inom äldreomsorgen ofta sker i vårdtagarens hem där denne ska kunna känna trygghet. En viktig del av omvårdnadsarbetet är att bemöta den äldre med respekt för hennes eller hans integritet. Mot bakgrund härav har arbetsgivaren rätt att ställa sådana krav på vårdpersonalen att de boende på ett äldreboende får ett bra och professionellt omhändertagande.

Tingsrätten delar kommunens uppfattning att N.A.C. genom sitt agerande den 28 november 2018 grovt åsidosatt sina åligganden i anställningen. Det har även framkommit i utredningen att N.A.C. tidigare agerat olämpligt genom att använda kränkande språkbruk om brukarna. S.L. har exempelvis berättat att N.A.C. inför henne kallat en brukare ”äcklig och jobbig”. Vidare har framkommit att N.A.C. nonchalerat rutiner om dubbelbemanning vid förflyttning av brukare och hur sår och skador på brukare ska rapporteras. N.A.C. har inte heller själv på något sätt medgett att hon agerat felaktigt eller att det finns något i hennes förhållningssätt hon kan ändra på för att bättre tillgodose arbetsgivarens krav. Dessa omständigheter visar på en nonchalans hos N.A.C. som bidragit till att händelsen den 28 november 2017 kunnat uppstå och som även innebär risk för att en liknande händelse skulle kunna uppstå igen. Det är av stor vikt att brukare och deras anhöriga kan känna förtroende för den verksamhet som kommunen bedriver. Det kan därför inte begäras av kommunen att denna, mot bakgrund av händelsen den 28 november 2017 och vad som övrigt är upplyst om N.A.C:s uppträdande, ska acceptera hennes sätt att fullgöra sin tjänst. Kommunen har därför haft fog för sin uppfattning att N.A.C. allvarligt åsidosatt sina åligganden i anställningen. Avskedandet har således varit lagligen grundat. Någon skyldighet för kommunen att omplacera N.A.C. har under rådande förhållanden inte förelegat.

N.A.C:s talan ska således lämnas utan bifall. Vid angiven utgång ska hon ersätta kommunen dess rättegångskostnad. Vad kommunen begärt får anses skäligt.

DOMSLUT

1. N.A.C:s talan lämnas utan bifall.
2. N.A.C. ska ersätta Falkenbergs kommun för rättegångskostnader med 225 171 kr, varav 221 800 kr avser ombudsarvode, jämte ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från denna dag till dess betalning sker.

Skiljaktig mening, se nästa sida

Tingsfiskalen Anna Cronqvist är skiljaktig beträffande frågan om det har funnits laga grund för avskedande. Domskälen under rubriken ”Har det funnits laga grund för avskedande” utformar jag istället enligt följande.

Jag anser inledningsvis att händelserna mellan åren 2007-2013 (bl.a. indragen delegering av medicinhantering, olovlig frånvaro och olämpligt bemötande gentemot medarbetare) ligger så långt tillbaka i tiden att de inte kan läggas till grund för ett avskedande, inte heller i förening med händelsen den 28 november 2017. De aktuella händelserna utgör inte heller misskötsamhet av fortlöpande karaktär.

När det gäller händelsen den 28 november 2017 gör jag följande överväganden. Det är arbetsgivaren som har bevisbördan för de omständigheter som innebär att laga grund för avskedande har förelegat. Som tingsrätten redovisat är det utrett att N.A.C. agerat på ett sätt som lett till att brukaren tagit skada. Tingsrätten har emellertid funnit att N.A.C. inte kan anses avsiktligt ha skadat brukaren på det sätt som skett. Jag instämmer i denna bedömning och menar att N.A.C:s avsikt får en avgörande betydelse vid bedömningen om laga skäl för avskedande har förelegat med anledning av händelsen.

Våld eller hot om våld hör inte hemma i arbetsmiljön och utgångspunkten måste vara att arbetstagare inte gör sig skyldiga till sådana handlingar. Arbetsdomstolen har i flera avgöranden som avser vård- och omsorgsarbete fastställt att det är av allra största vikt att vårdtagare och anhöriga kan lita på att de personer som en kommun eller ett privat vårdbolag har anställda för att utföra vårdarbete gör det på ett godtagbart sätt (se bl.a. rättsfallen AD 2005 nr 60 och AD 2006 nr 118). Arbetsdomstolen har emellertid även uttalat att inte varje form av våldförande utgör grund för avskedande. För att en så allvarlig reaktion som avskedande ska få ske torde det i allmänhet krävas att våldet orsakat inte helt obetydlig skada och att denna skada har varit åsyftad (se rättsfallet AD 1975 nr 17). Jag menar att Falkenbergs kommun inte har lyckats visa att det i N.A.C:s fall inte endast varit fråga om ett svårt arbetsmoment som hon misslyckats med. Det är således varken styrkt att N.A.C. agerade med våld eller att hon avsiktligt skadade brukaren.

Domstolen ska vid bedömningen av om en arbetstagares agerande är sådant att laga skäl för avskedande föreligger även beakta den aktuella arbetssituationen och de allmänna förutsättningarna för att utföra arbetet, liksom omständigheterna i övrigt (se rättsfallet AD 2016 nr 48). På Solhaga har det funnits en rutin om s.k. dubbelrunda, vilket innebär att vissa förflyttningar av brukare ska genomföras av två anställda gemensamt. Mot bakgrund av uppgifter som framkommit i förhören under huvudförhandlingen går det att dra slutsatsen att nämnda rutin i praktiken inte alltid följs. Det framstår dessutom som oklart huruvida den aktuella brukaren hade beslutat på att förflyttning skulle genomföras av två anställda gemensamt. Jag menar att Falkenbergs kommun inte heller har lyckats visa att N.A.C. bröt mot rutinerna för förflyttning genom sitt agerande den 28

november 2017. Även detta talar enligt min uppfattning för att det var fråga om ett svårt arbetsmoment som N.A.C. misslyckades med att utföra på ett bra sätt.

N.A.C. har alltså varken uppsåtligen eller av grov vårdslöshet utövat våld mot brukaren eller frångått Solhagas rutiner. Trots att hennes agerande resulterade i att brukaren fick en skada gör jag således bedömningen att N.A.C. inte åsidosatt sina åligganden i anställningen på ett sådant sätt att det förelegat grund för avskedande.

Överröstad i denna del är jag i övrigt ense med majoriteten.