BLENDOW LEXNOVA

LEXNOVA NYHETER

Bilder på rumpa och pung räcker åtminstone för uppsägning

Publicerad
01 SEP 2021

En it-konsult skickade en sängkammarbild till en arbetskamrat och lade in bilder på sig själv, sin bak och pung i kollegans mobil. Konsulten nekas av tingsrätten att vara kvar i anställningen i avvaktan på dom eftersom övervägande skäl talar för att det i vart fall finns saklig grund för uppsägning.

En 55-årig konsult på ett IT-företag med säte i Solna avskedades för att han ”grovt åsidosatt sina åligganden i anställningen och därigenom omintetgjort det förtroende som Bolaget måste kunna ha för honom, samt att laga grund for avskedande förelegat eller i vart fall grund för uppsägning av personliga skäl”.

55-åringen, som vill att avskedandet ogiltigförklaras, anklagas för att upprepade gånger under våren 2021 ha uppträtt oacceptabelt mot en 30 år yngre kvinnlig kollega bland annat genom att skicka sängkammarbild till henne samt ovälkomna meddelanden. Han ska en dag i maj 2021 ha tillfogat arbetsgivarens egendom, en kamera som vanligen innehades av den kvinnliga kollegan, ”högst olämpliga bilder på sig själv och sin bak och pung med flera bilder”, med vetskap om att kollegan skulle handha kameran. Han har varit medveten om att kameran skulle överlämnas till henne.

55-åringen hävdar bland annat att bilderna togs i samband med en blöt efterfest med kollegerna och han var så ”höggradigt berusad” att han saknade kännedom om att det fanns några bilder från efterfesten i kameran. Hade han vetat om att bilderna fanns i kameran hade han raderat dessa innan kameran återlämnades. Han nekar till att ha skickat en sängkammarbild till kollegan.

Uppsala tingsrätt konstaterar inledningsvis att om arbetstagaren har blivit avskedad under omständigheter som inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning, ska avskedandet förklaras ogiltigt på yrkande av arbetstagaren (35 § första stycket). Om ett sådant yrkande har framställts, kan domstol besluta att anställningen trots avskedandet ska bestå tills tvisten har slutligt avgjorts (35 § andra stycket).

Endast för personlig bruk

Beslut enligt 35 § andra stycket anställningsskyddslagen fattas normalt utan förhandling eller sammanträde och utan att muntlig bevisning tas upp. Vid en sådan så kallad interimistisk prövning behöver domstolen inte ta ställning till om det finns laga skäl för avskedande, utan det är tillräckligt att det finns saklig grund för uppsägning för att yrkandet om intermistiskt förordnande ska avslås (AD 1981 nr 20). Domstolen ska på det material som finns i målet när beslutet fattas göra en förhandsprövning av om det finns saklig grund för uppsägning. För ett interimistiskt förordnande om att anställningen ska bestå under tvisten krävs, enligt förarbetena och rättspraxis, att domstolen finner att omständigheterna varit sådana att övervägande skäl talar för att det inte har förelegat ens saklig grund för uppsägning.

I sammanhanget nämner tingsrätten 19 § tredje stycket och 9 § anställningsskyddslagen som innebär att arbetsgivaren är skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för avskedandet alternativt uppsägningen.

Uppgiften ska vara skriftlig om arbetstagaren begär det. De uppgifter som arbetsgivaren lämnar i enlighet med nämnda bestämmelser får i princip den verkan att andra omständigheter än de uppgivna inte med framgång kan åberopas vid domstol. Samma rättsverkan inträder i allmänhet om arbetsgivaren vid en förhandling preciserar skälen för åtgärden eller om arbetsgivaren självmant - utan att arbetstagaren begär det - lämnar ett skriftligt besked om skälen för avskedandet eller uppsägningen (se bl.a. AD 2001 nr 70 och AD 2005 nr 17). Syftet med arbetsgivarens skyldighet att ge fullständiga besked om grunderna för ett avskedande respektive en uppsägning är att arbetstagaren inte ska behöva sväva i tvivelsmål rörande grunderna för avskedandet eller uppsägningen om han eller hon önskar dra denna under rättslig prövning. I förarbeten och rättspraxis har ansetts att arbetsgivaren i viss utsträckning kan åberopa även andra omständigheter om de ligger i linje med vad som angivits som grund för avskedandet eller uppsägningen (se AD 2001 nr 70)

AD konstaterar att bolaget i sitt yttrande till tingsrätten anfört ett antal omständigheterna till grund för avskedandet.

Det gäller bland annat omständigheten att 55-åringen upprepade gånger under våren 2021 uppträtt oacceptabelt mot EB, bland annat genom att skicka sängkammarbild till henne samt ovälkomna meddelanden, att han uppsåtligen den 20 maj 2021 tillfogat arbetsgivarens egendom, en kamera som vanligen innehades av den kvinnliga kollegan, högst olämpliga bilder på sig själv och sin bak och pung, med vetskap om att kollegan skulle handha kameran.

Han har varit medveten om att kameran skulle överlämnas till kollegan och dessutom i samband med att han överlämnade kameran till henne den 21 maj 2021 uppmanat henne att titta på bilderna själv och sedan upprepat denna uppmaning till henne samma dag.

Vidare ska han ha betett sig sexistiskt och uttryckt sig nedsättande mot kollegan under padelträning den 21 maj 2021.

Tingsrätten anser vid en sammantagen bedömning att övervägande skäl talar för att det i vart fall har förelegat saklig grund för uppsägning. Det finns därmed inte tillräckligt stöd för att besluta att anställningen tills vidare ska bestå. 55-åringens interimistiska yrkande ska därför avslås.

Mikael Kindbom

Instans: Tingsrätterna

Endast för personlig bruk

Rättsområden: Anställning, uppsägning och avskedande

LEXNOVA NYHETER

Juridisk nyhetsbevakning och rättsdatabas

Blendow Lexnova är Sveriges mest omfattande juridiska nyhetstjänst. Vår bevakning innefattar rättsfall, lagstiftning och förarbeten inom samtliga rättsområden. Genom skräddarsydda bevakningsprofiler säkerställer du kontinuerlig uppdatering av rätt information och slipper nyhetsflöden som inte berör dig.

Läs mer på lexnova.se/nyheter