

Cirkulärnr: 1994:53  
Diariernr: 1994:614  
Handläggare: Lennart Kriisa  
Avdsek: KEP Förh  
Datum: 1994-03-10  
Mottagare: Kommunstyrelsen  
Personalfrågor  
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 1994 nr 10 angående avskedande  
av en avdelningschef  
Bilagor: AD 1994 nr 10

Personalpolitik 1994-2:16

Handläggare  
Lennart Kriisa

1994-03-10

Kommunstyrelsen  
Personalfrågor

## **Arbetsdomstolens dom 1994 nr 10 angående avskedande av en avdelningschef**

### **Bakgrund**

En avdelningschef i Gällivare kommun köpte i tjänsten en släpvagn som han därefter behöll själv. Sedan en annan anställd ifrågasatt köpet betalade avdelningschefen till kommunen vad släpvagnen kostat med avdrag för mervärdeskatt. Först efter direkt uppmaning betalade han mervärdeskatten. Kommunen avstängde därefter avdelningschefen och påbörjade en utredning i ärendet. Efter denna avskedades avdelningschefen.

Kommunaltjänstemannaförbundet yrkade i arbetsdomstolen bland annat att avskedandet skulle ogiltigförklaras eftersom kommunen hade brutit mot månadsregeln. Dessutom hade avdelningschefen varken haft för avsikt att tillskansa sig släpvagnen på kommunens bekostnad eller försökt komma undan mervärdeskatten.

Kommunen gjorde gällande att den inte kände till omständigheterna som låg till grund för avskedandet mer än en månad. Avdelningschefen avsåg att tillskansa sig släpvagnen eller göra en vinst motsvarande mervärdeskatten.

### **Arbetsdomstolen**

Arbetsdomstolen konstaterar att kommunen inte kände till alla omständigheter som låg till grund för avskedandet i mer än en månad. Det är inte styrkt att avdelningschefen hade för avsikt att tillskansa sig släpvagnen. Dock finner domstolen det styrkt att avdelningschefen hade för avsikt att undgå att betala mervärdeskatten. Ett sådant utnyttjande av kommunen måste betecknas som illojalt. Med tanke på avdelningschefens ställning som chef är det därför naturligt att kommunen har förlorat förtroendet för honom. Därmed hade kommunen grund för avskedandet.

### **Kommentar**

Domen understryker vikten av att förtroendet för arbetstagare i ansvarsställning inte får rubbas samt bekräftar att detta förtroende blir mera betydelsefullt ju högre position arbetstagaren har. I förevarande rättsfall hade avdelningschefen inom ett omfattande ansvarsområde stor frihet att inom ramen för sitt uppdrag fatta beslut om inköp.

Som förtroendemissbruk räknas de situationer när en arbetstagaren i sin anställning har visats ett förtroende från arbetsgivarens sida och utnyttjar detta för egen vinning och till skada för arbetsgivaren. Förtroendemissbruk kan röra sig om alltifrån förskingring eller annan brottslighet till allmän illojalitet eller annat svek av det förtroende som arbetsgivaren lämnat till den anställde.

En förutsättning för att arbetsgivaren vid förtroendemissbruk ska kunna skilja arbetstagaren från anställningen är att arbetstagaren är medveten om att arbetsgivaren inte accepterar beteendet.

Bedömningen av vilka åtgärder som kan och lämpligen bör vidtas vid trolöshet mot huvudman och förtroendemissbruk måste på sedvanligt sätt göras mot bakgrund av omständigheterna i varje enskilt fall. Av betydelse är gärningens art och omfattning, arbetstagarens ställning och graden av den skada arbetsgivaren lidit. Med skada avses inte enbart ekonomisk skada utan även den skada som tillfogas arbetsgivaren genom ett minskat förtroende från allmänheten.

**Bilaga:** Arbetsdomstolens dom 1994 nr 10

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET  
Kommunalekonomi och Personalpolitik  
Förhandlingssektionen

Markus Gustafsson

Lennart Kriisa