

Cirkulärnr: 1996:150
Diariernr: 1996/2779
P-cirknr: 1996-2:41
Nyckelord: AD
Handläggare: Christina Madfors
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen
Datum: 1996-10-17
Mottagare: Kommunstyrelsen
Personalfrågor
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 1996 nr 102 angående fråga om
det förelegat saklig grund för uppsägning av en syo-
konsulent på grund av långvarig misskötsamhet
Bilagor: Arbetsdomstolens dom 1996 nr 102

Personalpolitik: 1996-2:41

Nyckelord: AD

Förhandlingssektionen
Christina Madfors

1996-10-17

Kommunstyrelsen
Personalfrågor

Arbetsdomstolens dom 1996 nr 102 angående fråga om det förelegat saklig grund för uppsägning av en syo-konsulent på grund av långvarig misskötsamhet

Arbetsdomstolen har i dom 1996 nr 102 mellan Sala kommun och Lärarnas Riksförbund prövat frågan om det förelegat saklig grund att säga upp en syo-konsulent på grund av långvarig misskötsamhet i form av bl.a. olovlig frånvaro, dåliga arbetsprestationer och inte iakttagande av arbetstiderna.

Bakgrund

Sala kommun sade upp syo-konsulent Bertil C på grund av flera års misskötsamhet i sitt arbete. Misskötsamheten bestod av olovlig frånvaro från arbetet, att han utfört sitt arbete på ett felaktigt och bristfälligt sätt, inte iakttagit arbetstiderna, doftat alkohol då han vistats på arbetsplatsen, visat ett allmänt ointresse för sina arbetsuppgifter samt uteblivit från avtalade möten. Enligt kommunen gick misskötsamheten ut över bl.a. elever och föräldrar. Försök till rehabiliteringsåtgärder hade vidtagits från arbetsgivarens sida men enligt kommunen var arbetstagaren inte villig att medverka.

Lärarnas Riksförbund gjorde gällande att det inte förekommit någon misskötsamhet av sådant allvarligt slag att uppsägningen varit sakligt grundad. Förbundet yrkade dock inte ogiltigförklaring av uppsägningen utan endast allmänt respektive ekonomiskt skadestånd.

Arbetsdomstolen

Domstolen går igenom de händelser och omständigheter som kommunen åberopat till stöd för påståendet om misskötsamhet. Några av dem redovisas här nedan.

Vad gäller Bertil C:s arbetsprestationer konstaterar domstolen att de, under den aktuella tiden, tidvis inte varit helt tillfredsställande men att det inte blivit styrkt att det "uppstått några allvarligare skadeverkningar till följd av de brister som förekommit."

Vad avser den olovliga frånvaron konstaterades att arbetstagaren vid en rad tillfällen inte följt gällande arbetstider men att det inte kunde anses att han på något "allvarligt sätt åsidosatte sina arbetsuppgifter som syo-konsulent." Vidare säger domstolen att syo-verksamheten inte särskilts skadats på grund av arbetstagarens beteende.

Efter en helhetsbedömning av samtliga åberopade omständigheter kommer domstolen dock fram till att det inte funnits saklig grund för uppsägning. Kommunen förpliktigades att betala dels allmänt skadestånd på 30 000 kronor med ränteuppräknings samt dels ekonomiskt skadestånd på drygt 80 000 kronor med ränteuppräknings. Eventuellt kan ytterligare ekonomiskt skadestånd tillkomma i ny rättegång.

Kommentar

De påståenden om misskötsamhet såväl som på den bevisning som arbetsgivaren åberopar, såväl muntlig som skriftlig, ställs det höga krav på precision. Det ska även finnas underlag för en detaljerad bedömning av misskötsamhetens innebörd och omfattning.

Det avgörande för om det föreligger saklig grund för uppsägning är, förutom vad som har förekommit i det särskilda fallet, om de inträffade omständigheterna varit av sådant slag att det berättigar arbetsgivaren att dra slutsatsen att arbetstagaren i framtiden inte kommer att kunna fullgöra sitt arbete på ett godtagbart och rimligt sätt.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET
Förhandlingssektionen

Markus Gustafsson

Christina Madfors

Bilagor

Arbetsdomstolens dom 1996 nr 102