

Cirkulärnr: 1997:180  
Diariernr: 1997/2850  
P-cirknr: 1997-2:44  
Nyckelord: AD  
Handläggare: Bengt Johansson  
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen  
Datum: 1997-11-04  
Mottagare: Kommunstyrelsen  
Personalfrågor  
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 1997 nr 48 – fråga om det föreliggat saklig grund för avsked av en lärare som dömts för misshandel av elever.  
Bilagor: Arbetsdomstolens dom 1997 nr 48

Personalpolitik: 1997-2:44

Nyckelord: AD

*Förhandlingssektionen*  
*Bengt Johansson*

1997-11-04

Kommunstyrelsen  
Personalfrågor

## **Arbetsdomstolens dom 1997 nr 48 – fråga om det förelegat saklig grund för avsked av en lärare som dömts för misshandel av elever.**

Arbetsdomstolen har i dom 1997 nr 48 mellan Lärarförbundet och Kalmar kommun prövat frågan om avskedandet av Helena P var sakligt grundad.

### **Bakgrund**

Helena P anställdes 1963 som lågstadielärare i Kalmar kommun. Sedan misstanke uppkommit om att Helena P utövat våld mot några elever avstängdes hon från arbetet den 23 februari 1995. Hon tilldelades samtidigt en skriftlig varning.

I juni 1995 väcktes åtal mot Helena P för misshandel av två elever. Kalmar tingsrätt fann det i målet utrett att Helena P misshandlat en elev genom att ge eleven örfilar och vid fyra tillfällen dra eleven i örat samt misshandla en annan elev genom att ta ett kraftigt grepp om nacke på eleven och tvinga denne att plocka upp de böcker som läraren själv kastat ner på golvet.

Göta hovrätt ändrade genom dom den 9 februari 1996 tingsrättens dom på det sättet att misshandeln bedömdes som ringa. Hovrättens dom har vunnit laga kraft.

Den 12 september 1995 avskedades Helena P från sin anställning. Lärarförbundet väckte talan mot kommunen och yrkade bl.a. att avskedandet skulle ogiltigförklaras eftersom det hade vidtagits utan att det ens förelegat saklig grund för uppsägning.

### Arbetsdomstolen

AD konstaterade i sin dom att våld på arbetsplatsen inte kan tolereras. Vidare framhöll AD att det förhållande att våldet i detta fall utövades av en lärare och riktade sig mot elever, barn i 9-10 års åldern, gjorde att det inträffade framstod som särskilt allvarligt. AD konstaterade sedan att det inte var fråga om någon enstaka förlöpning utan upprepade handlingar.

Emellertid ansåg AD att det vid prövning av ett avskedande skall tas hänsyn till omständigheter som kan leda till en mildare bedömning. Enligt AD visade utredningen i målet att det under höstterminen 1994 uppstått problem i klassen och att särskilt pojkar i klassen varit bråkiga. Vidare fann AD att Helena P med anledning av problemen i klassen hade begärt hjälp men några åtgärder för att stödja Helena P inte hade vidtagits av skollärovervakningen innan de händelser som hon sedan åtalades för inträffade. AD ansåg att detta var anmärkningsvärt. Enligt AD:s mening kunde dessa förhållanden likväl inte ursäktas eller i någon nämnvärd mån mildra bedömningen av Helena P:s handlande. AD tillade dock att om det varit fråga om en enstaka förlöpning i en situation där arbetstagaren haft svårt att behärska sig kunde bedömningen ha blivit en annan.

Sammanfattningsvis fann AD att avskedandet av Helena P var sakligt grundat.

### Kommentar

Enligt 18 § första stycket LAS får avskedande ske om arbetstagaren har grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Avskedandeåtgärden tar sikte på flagranta förseelser från den anställdes sida. Det är då fråga om förhållanden som inte rimligen skall behövas tålas i något rättsförhållande. Vid avskedande finns inte heller någon omplaceringsskyldighet motsvarande den som följer av 7 § andra stycket.

AD fann att de gärningar som Helena P fällts till ansvar för, trots att det endast rörde sig om *ringa misshandel*, var sådana att de kunde motivera ett avsked. Det skall emellertid understrykas att det i förevarande fall rörde sig om upprepade handlingar. AD uttalade nämligen i domen att bedömningen kunde ha blivit en annan om det varit fråga om en enstaka förlöpning i en situation där arbetstagaren haft svårt att behärska sig.

Våld på arbetsplatser är beteende som arbetsgivaren inte kan acceptera utan måste ingripa mot. Beroende på våldets karaktär kan det bli aktuellt för arbetsgivaren att ingripa med disciplinpåföljd alternativt uppsägning/avsked. Det åligger emellertid arbetsgivaren att även arbeta förebyggande så att våld på en arbetsplats överhuvudtaget inte uppstår. Det är mot denna bakgrund

AD riktar kritik mot att skolledningen inte vidtog några åtgärder för att stötta Helena P.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET  
Förhandlingssektionen

Markus Gustafsson

Bengt Johansson

***Bilagor***

Arbetsdomstolens dom 1997 nr 48