

Cirkulärnr: 1998:141  
Diariernr: 1998/2172  
P-cirknr: 1998-2:50  
Nyckelord: AD, avsked, avstängning  
Handläggare: Göran Söderlöf  
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen  
Datum: 1998-09-11  
Mottagare: Kommunstyrelsen  
Personalfrågor  
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 1998 nr 82 om grund för  
avskedande av arbetstagare som medverkat till att bl.a.  
utrustning från sjukhus frånhänts arbetsgivaren samt  
tolkning av bestämmelserna i §§ 10 och 20 AB 95 om  
avstängning respektive lön vid avstängning  
Bilagor: AD dom 1998 nr 82

Personalpolitik: 1998-2:50

Nyckelord: AD, avsked, avstängning

*Förhandlingssektionen*  
*Göran Söderlöf*

1998-09-11

Kommunstyrelsen  
Personalfrågor

## **Arbetsdomstolens dom 1998 nr 82 om grund för avskedande av arbetstagare som medverkat till att bl.a. utrustning från sjukhus frånhänts arbetsgivaren samt tolkning av bestämmelserna i §§ 10 och 20 AB 95 om avstängning respektive lön vid avstängning**

Arbetsdomstolen har i dom 1998 nr 82 mellan Malmöhus läns landsting och Svenska Kommunalarbetsförbundet prövat dels om det förelegat grund för avskedande dels om det var förenligt med §§ 10 och 20 AB 95 att avstånga efter det att åklagaren lagt ned förundersökning om brott samt om arbetstagaren haft rätt att återfå innehållna avlöningsförmåner. Arbetsdomstolen fann att det förelåg grund för avsked och att arbetsgivaren riktigt tillämpat bestämmelserna i AB om avstängning och lön vid avstängning.

### **Bakgrund**

#### *Avskedet*

Leif A anställdes som reparatör hos Malmöhus läns landsting 1979 med placering vid mekanikverkstad på universitetssjukhuset i Lund. I anslutning till verkstaden fanns ett förråd för sjukhussängar och annan utrustning. Leif A avstängdes med helt löneavdrag i slutet av december 1995 och avskedades i september 1996 sedan åklagaren lagt ned förundersökningen i juni 1996.

*Landstinget* åberopade som stöd för avskedet tre omständigheter; 1) att Leif A vid åtta tillfällen 1995 medverkat till att utrustning för minst 100.000 kronor förts bort från universitetssjukhuset till en privat företagare, 2) att han vid ett tillfälle sålt skrot som tillhörde landstinget och personligen mottagit ersättning (3.400 kronor) utan att ha rätt till detta samt 3) att han i december 1995 medverkat till att utrustning värderad till ca. 135.000 kronor bortfördes från Norra sjukhuset i Lund.

*Kommunal* bestred att det förelåg grund för avsked under åberopande bl a av bristande instruktioner från arbetsgivaren och att åklagaren efter polisutredning beslutat att lägga ned förundersökningen då brott inte kunde styrkas. Vidare yrkade Kommunal om allmänt och ekonomiskt skadestånd. *Landstinget* bestred Kommunals talan.

#### *Avstängningen*

Leif A avstängdes med helt löneavdrag från den tidpunkt då arbetsgivaren fattade misstanke om otillbörligt förfarande från Leifs sida. Saken polisanmäldes men åklagaren åtalade inte då brott inte kunde styrkas. Landstinget beslöt ändå att fortsätta avstängningen utan lön hela tiden fram till dess Leif avskedades.

*Kommunal* gjorde gällande att avstängningen skett i strid med § 10 moment 1 AB 95 och att Leif A enligt § 20 moment 1 AB 95 haft rätt att återfå innehållen lön då avstängningen inte följts av annan disciplinär åtgärd än varning. Kommunal yrkade ekonomiskt och allmänt skadestånd. *Landstinget* bestred och menade att avskedandet inbegreps i uttrycket "annan disciplinär åtgärd än varning" i bestämmelsen.

#### **Arbetsdomstolen**

##### *Avskedet*

Arbetsdomstolen fann att det beträffande 1) inte framgått att de sängar som bortforslades hade annat värde än skrot och att det inte fanns klara instruktioner om hur sådant materiel skulle hanteras, att det beträffande 2) inte åsidosatts några klara instruktioner och att landstinget på ett anmärkningsvärt sätt tidigare accepterat sådan skrotförsäljning. Då några instruktioner inte åsidosatts framstod Leifs handlande som ursäktligt i fall 1) och 2).

Beträffande 3) fann domstolen dock att Leif A grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren då han på ett anmärkningsvärt sätt tagit bort märkning som markerade att utrustningen skulle säljas till annan än det företag dit den forslades. Värdet av det bortforslade var heller inte obetydligt. Arbetsdomstolen fann att arbetsgivaren varit berättigad att avskeda Leif A.

##### *Avstängningen*

Arbetsdomstolen fann vid en tolkning av § 20 moment 1 AB 95 – Leifs rätt att återfå innehållen lön – och § 10 moment 1 AB 95 – om landstinget enligt bestämmelserna haft rätt att avstänga Leif – att det inte kunnat gå att utröna någon gemensam partsavsikt. Därefter tittade domstolen på avtalets ordalydelse och bestämmelsernas naturliga och rimliga innebörd och fann då att avtalet, i båda fallen, bör tolkas i enlighet med arbetsgivarsidans uppfattning. Arbetsdomstolen fann inte att arbetsgivaren hade brutit mot avtalet.

#### **Kommentar**

För att laga grund för avsked skall föreligga krävs enligt 18 § LAS att arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Här avses de flagranta fallen, avsiktliga eller grovt vårdslösa förfaranden som inte skall

behöva tålas av en arbetsgivare i ett anställningsförhållande. Allvarigare brott mot arbetsgivaren hör hit. I målet lade åklagaren ned förundersökningen med hänvisning till att brott inte kunde styrkas.

Domen visar på ett av flera fall där arbetsdomstolen funnit att grund för avsked respektive saklig grund för uppsägning förelegat trots att åklagare inte funnit att brott kunnat styrkas eller domstol i brottmål avkunnat frikännande dom. Dock tillmäts en lagakraftvunnen brottmålsdom ett betydande bevisvärde. Situationen kan emellertid vara sådan att brott inte föreligger men att arbetstagaren handlat så klandervärt att avskedande- eller uppsägningsgrund ändå föreligger. Sådana situationer är dock inte vanliga men kan som sagt förekomma. Observera också att arbetsgivaren inte behöver avvakta polisutredning, eventuellt åtalsbeslut och dom innan man fattar beslut om lämplig arbetsrättslig påföljd. Arbetsgivaren kan på egen hand ha samlat tillräckligt material för att kunna göra sin arbetsrättsliga prövning.

Avsked liksom uppsägning ryms inom begreppet "disciplinär åtgärd" enligt bestämmelserna i AB om innehållna respektive återgivna avlöningsförmåner vid avstängning. Detta skall inte sammanblandas med bestämmelserna om disciplinpåföljd- numera varning enligt § 13 moment 1 AB 98.

Arbetsgivaren måste komma ihåg att avstängning inte är någon disciplinpåföljd eller disciplinär åtgärd över huvud taget. Avstängning är en temporär åtgärd i avvaktan på att arbetsgivaren kan ta ställning till eventuellt beslut om varning, uppsägning, avsked, omplacering eller annan åtgärd.

Misstanke om svårare fel eller försummelse i arbetet kan enligt § 9 moment 2 AB 98 åberopas som grund för avstängning även om brott inte kunnat styrkas. Arbetsgivaren bör emellertid hantera avstängningsinstitutet med försiktighet.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET  
Förhandlingssektionen

Markus Gustafsson

Göran Söderlöf

### *Bilagor*

AD dom 1998 nr 82