

Cirkulärnr: 1999:132
Diariernr: 1999/2499
P-cirknr: 1999-2:34
Nyckelord: Arbetsrätt, AD
Handläggare: Johanna Read Hilmarsdottir
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen
Datum: 1999-10-28
Mottagare: Kommunstyrelsen
Personalfrågor
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 1999 nr 102 om en kommun haft
rätt att avskeda en chaufför som gjort sig skyldig till
arbetsvägran
Bilagor: Arbetsdomstolens dom 1999 nr 102

Personalpolitik: 1999-2:34

Nyckelord: AD, Arbetsrätt

Förhandlingssektionen

1999-10-28

Johanna Read Hilmarsdottir

Kommunstyrelsen
Personalfrågor

Arbetsdomstolens dom 1999 nr 102 om en kommun haft rätt att avskeda en chaufför som gjort sig skyldig till arbetsvägran

Arbetsdomstolen (AD) har i dom 1999 nr 102 mellan en enskild arbetstagare och Eslövs kommun prövat frågan om kommunen haft rätt att avskeda arbetstagaren med anledning av att han vägrat infinna sig på arbetsplatsen.

Bakgrund

Steen C. anställdes 1981 som vaktmästare vid Malmöhus läns landsting. Efter det att verksamheten 1995 överfördes från landstinget till Eslövs kommun arbetade han som chaufför vid socialförvaltningen. Steen C. avskedades den 15 augusti 1997. I stämningsansökan till tingsrätten yrkade Steen C. ekonomiskt och allmänt skadestånd då han ansåg att grund för avsked inte förelegat. Kommunen bestred yrkandena.

Kommunen lade Steen C. följande till last. Efter att försökt lösa samarbetsproblem på Steen C:s arbetsplats beslutade kommunen, i juni 1997, att omplacera honom till serviceförvaltningen. Omplaceringsbeslutet var huvudsakligen motiverat av verksamhetsmässiga skäl men utgjorde även ett led i kommunens strävan att lösa samarbetsproblemen. I början av juli informerades Steen C. muntligen om att omplaceringen skulle genomföras. Besked lämnades även skriftligen i början av augusti.

Steen C:s första arbetsdag efter sommarssemestern (måndag) infann han sig inte på arbetsplatsen utan inledde istället en hungerstrejk på stora torget i Eslöv. Redan samma dag uppmanade kommunens representanter honom att återgå till arbetet följande dag. Steen C. fortsatte hungerstrejken trots att såväl kommunen som hans fackliga organisation, Svenska kommunalarbetsförbundet, upprepade gånger uppmanade honom att återgå till arbetet. Inte heller kommunens besked om att han kunde komma att avskedas, om han fortsatte att arbetsvägra, fick honom att återgå till arbetet. Hungerstrejken pågick varje vardag mellan kl. 08.00 och 16.00 i sammanlagt tre veckor.

Svenska kommunalarbetsförbundet avstod från att företräda Steen C. i tvisten mot arbetsgivaren. Den enskilde medlemmen har då möjlighet att genom stämning väcka talan vid tingsrätten vilket också Steen C. gjorde. Tingsrätten fann att kommunen var berättigad att avskeda Steen C. Steen C. överklagade domen.

Arbetsdomstolen

AD konstaterade att enligt förarbetena till 18 § LAS tar bestämmelsen om avsked sikte på ett sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte rimligen skall behöva tålas i något avtalsförhållande. En arbetsvägran måste i princip betraktas som ett allvarligt åsidosättande av de förpliktelser som åvilar arbetstagaren.

AD fann att Steen C:s handlande måste betraktas som extremt. Han arbetsvägrade inte bara under en vecka utan gjorde detta uppseendeväckande på stora torget i Eslöv. AD konstaterade att även om det funnits en sjukdom med i bilden skulle denna inte påverkat bedömningen av avskedandefrågan. AD kunde inte finna att det förelåg några förmildrande omständigheter som gjorde att domstolen såg mindre allvarligt på Steen C:s arbetsvägran. AD fann att hans handlande inneburit ett så medvetet och konsekvent vidhållet brott mot centrala förpliktelser i anställningsavtalet, att kommunen därigenom hade rätt att avskeda honom.

Kommentar

Att en arbetstagare vägrar utföra de arbetsuppgifter som åligger honom/henne enligt anställningsavtalet utgör alltid ett brott mot avtalet. Vilken åtgärd arbetsgivaren kan vidta är däremot inte helt givet. AD har i tidigare domar kommit fram till att hänsyn måste tas bl.a. till under vilka omständigheter arbetsvägran begåtts, om det t.ex. är frågan om en tillfällig förlöpning eller om det är frågan om en konsekvent handling från arbetstagarens sida. Arbetsgivaren skall upplysa arbetstagaren om att hans/hennes handlande kan innebära avsked. Fortsätter arbetstagaren ändå sin arbetsvägran anses arbetstagaren ha brutit mot centrala förpliktelser i anställningsavtalet och arbetsgivaren har rätt att avskeda. Vidare anses betydelsefullt hur arbetstagaren handlat efter det att arbetsvägran gjorts. Steen C. fortsatte att hungerstrejka trots vetskapen om att hans handlande kunde leda till avsked. Han fortsatte sin hungerstrejk ytterligare två veckor efter det att besked om avsked lämnats. Se även Svenska Kommunförbundets cirkulär 1996:32 samt 1999:55 som också behandlar frågan om avsked.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET
Förhandlingssektionen

Markus Gustafsson

Johanna Read Hilmarsdottir

Bilagor

Arbetsdomstolens dom 1999 nr 102