

Cirkulärnr: 2001:47
Diariernr: 2001/0841
P-cirknr: 2001-2:16
Nyckelord: Arbetsrätt, avsked
Handläggare: Johanna Read Hilmarsdottir
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen
Datum: 2001-04-17
Mottagare: Kommunstyrelsen
Personalfrågor
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 2001 nr 24 angående fråga om en kommun haft rätt att avskeda ett vårdbiträde inom hemtjänsten som inte informerat arbetsgivaren om att vårdtagare upprättat ett testamente till förmån för henne
Bilagor: Arbetsdomstolens dom nr 24/01

Personalpolitik: 2001-2:16

Nyckelord: Arbetsrätt, Avsked

Förhandlingssektionen

2001-04-17

Johanna Read Hilmarsdottir

Kommunstyrelsen
Personalfrågor

Arbetsdomstolens dom 2001 nr 24 angående fråga om en kommun haft rätt att avskeda ett vårdbitråde inom hemtjänsten som inte informerat arbetsgivaren om att vårddagare upprättat ett testamente till förmån för henne

Arbetsdomstolen (AD) har i en dom 2001 nr 24 mellan Svenska Kommunal-arbetareförbundet (Kommunal) och Grums kommun funnit att kommunen haft laga skäl för att avskeda arbetstagaren med anledning av att hon grovt åsidosatt sina åtaganden i anställningen.

Bakgrund

Laila H. var anställd som vårdbitråde inom kommunens hemtjänst. Jack E. var vårddagare hos kommunen. Han skulle enligt kommunens beslut om bistånd enligt 6 § socialtjänstlagen, få hjälp med städning och tvätt en gång i veckan. Laila H. var kontaktperson för Jack E. och var den vårdpersonal som arbetade hemma hos Jack E. Laila H. arbetade även som vårdbitråde hos Jack E:s far några år tidigare.

I augusti 1999 avled Jack E. En bekant till honom hörde av sig till kommunen och berättade om att Laila H. "fått arvet" efter Jack E. Kommunen undersökte riktigheten av påståendet vilket visade sig vara korrekt. Vid ett möte med kommunen tillstod Laila H. att hon redan 1997 blivit informerad av Jack E. att hon och hennes man stod som testamentstagare i Jack E:s testamente. Efter makens död stod hon ensam som testamentstagare. Hon hade känt tveksamhet huruvida hon kunde ta emot testamente eftersom hon arbetade inom hemtjänsten och nämnt detta för Jack E. som skulle undersöka om det fanns några hinder för henne att ta emot arv efter honom. Han återkom till Laila H. och lämnade lugnande besked. Bouppteckningen visade att Jack E. inte hade några anhöriga och att Laila H. var ensam testamentstagare. Arvet uppgick till ett betydande belopp.

Kommunen avskedade Laila H. den 1 november 1999.

Kommunal yrkade att AD skulle ogiltigförklara avskedandet samt framställde även skadeståndsyrkanden.

Kommunen bestred Kommunals yrkanden.

Arbetsdomstolen

Utredningen i målet visade att Laila H. var medveten om att hon inte fick ta emot gåvor eller testamentariska förordnanden från vårdtagare. Vid tveksamhet måste arbetstagare skaffa sig full klarhet i vad som gäller. Arbetstagaren är också skyldig att informera sin arbetsgivare i fråga om gåvor och testamentariska förordnanden för att arbetsgivaren ska kunna bedöma om förfarandet är förenligt med anställningen. Laila H. borde ha förstått att varken hon eller Jack E. hade att göra den bedömningen.

Kommunals talan avslogs.

Kommentar

Ännu en gång gör AD några mycket viktiga uttalanden om de stora krav som måste ställas på vårdpersonalen när det gäller gåvor och testamentet. Frågorna har kommenterats i vårt cirkulär 1997:56 med AD dom 1997 nr 28, som gällde Forshaga kommun där saklig grund för uppsägning av en undersköterska ansågs föreligga för hennes medverkan vid tillkomsten av ett testamente. Se även cirkulär 1989:18 med AD dom 1989 nr 31 där domstolen på grund av särskilda omständigheter - vårdbiträden var sig själv ovetande testamentsmottagare - kom fram till motsatt resultat.

Det är av synnerlig vikt att vårdpersonalens integritet inte kan sättas ifråga samt att inga misstankar om att vårdpersonalens arbetsutövning kan påverkas genom gåvor och andra belöningar uppkommer. AD har godtagit kommunens ståndpunkt att det är för kommunen av stor betydelse att kunna upprätthålla kravet på att arbetstagare inom hemtjänsten informerar kommunen om situationer som i det nu aktuella målet. Detta gäller även om en arbetstagare har en privat relation till vårdtagaren. Vårdpersonalen skall också informera vårdtagare om att de inte kan ta emot gåvor.

Det är av stor vikt att arbetsgivaren kontinuerligt ger de anställda *utbildning, tydlig information* och *klara regler* om vad som gäller vid angående mottagandet av gåvor – inklusive testamentariska förordnanden – och i övrigt hur frågor av etisk karaktär skall hanteras av personalen.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET

Förhandlingssektionen

Staffan Löwenborg

Johanna Read Hilmarsdottir

Bilagor

Arbetsdomstolens dom 2001 nr 24