

Cirkulärnr: 2003:71
Diariernr: 2003/1751
P-cirknr: 2003-2:22
Nyckelord: Avsked
Handläggare: Hedda Mann
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen
Datum: 2003-08-20
Mottagare: Kommunstyrelsen, Personalfrågor
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 2003 nr 54

Personalpolitik: 2003-2:22

Nyckelord: Avsked

Förhandlingssektionen
Hedda Mann

2003-08-20

Kommunstyrelsen
Personalfrågor

Arbetsdomstolens dom 2003 nr 54

Arbetsdomstolen (AD) har i dom 2003 nr 54 mellan Göteborgs stad och Magnus H. prövat om staden haft grund att genom avsked skilja Magnus H. från anställningen som boendestödsassistent.

Bakgrund

Magnus H. anställdes i staden 1986 och vid tidpunkten för avskedet arbetade han som boendestödsassistent för vårdtagare med mental ohälsa. I augusti 2000 fick staden vetskap om att Magnus H., knappt ett år tidigare, hade övertalat vårdtagaren att avliva hennes katter. För detta ändamål hade han lånat ut pengar till vårdtagaren – i strid med stadens riktlinjer. Vidare hade Magnus H. trängt in i vårdtagarens lägenhet för att återfå pengarna. Vårdtagaren hade inte några pengar varpå Magnus H. tvingade henne till banken där hon fick bevisa att detta var sant. Efter avskedet har Magnus H. hotat och trakasserat vårdtagaren samt belagts med besöksförbud.

Magnus H. väckte talan i Göteborgs tingsrätt och yrkade på ekonomiskt och allmänt skadestånd. Staden förlorade, överklagade till AD och hävdade att laga skäl för avskedande var för handen eller i vart fall saklig grund för uppsägning.

Arbetsdomstolen

Vad avsåg hot och trakasserier fann AD att ord stod mot ord samt att bakgrunden till det meddelade besöksförbudet inte framkommit i målet. AD fann det därför inte vara styrkt att Magnus H. betett sig mot vårdtagaren på ett sätt som kunde tillmätas betydelse för frågan om staden haft rätt att skilja honom från hans anställning på denna grund.

Beslutet att avliva vårdtagarens katter var enligt vårdtagarens vittnesmål hennes eget varför AD inte fann att Magnus H. handlat på ett klandervärt sätt i sin roll som boendestödsassistent.

När det gäller Magnus H:s lån till vårddtagaren ändrade vårddtagaren sitt vittnesmål i AD jämfört med i tingsrätten. Magnus H:s berättelse överensstämde med vårddtagarens första version, dvs. att han först sedan katterna avlivats fått reda på att vårddtagaren inte hade några pengar. AD fann inte det vara styrkt att händelseförloppet varit ett annat än det som Magnus H. påstod och ansåg inte att lånet var helt jämförligt med ett regelrätt lån – om än klart olämpligt. Handlingssättet kunde därför inte tillmätas någon nämnvärd betydelse för avskedandefrågan.

Vad avser Magnus H:s intrång i vårddtagarens lägenhet fann AD inte det vara visat annat än att anledningen var att han var orolig för henne. Däremot ansåg AD det vara klart olämpligt och omdömeslöst att han, trots vårddtagarens upprördhet, tog upp frågan om återbetalning av lånet samt därefter förmodade henne att följa med till banken för att där bevisa att hon saknade pengar. AD konstaterade att det fanns anledning att se allvarligt på Magnus H:s beteende i samband med besöket på banken, särskilt mot bakgrund av att han uteslutande handlade i rent privat syfte. Även om agerandet var omdömeslöst kunde det enligt AD inte anses vara fråga om ett handlande av sådant allvarligt slag att han grovt åsidosatt sina åligganden i anställningen. Laga skäl för avskedande förelåg inte.

Slutligen fann AD inte heller att saklig grund för uppsägning förelåg. Händelseförloppet var av engångskaraktär och Magnus H. var en rutinerad boendestödsassistent med lång erfarenhet. Det hade inte heller framkommit klagomål från vårddtagare tidigare eller under den period som förelåg mellan händelsen och det att staden fick kännedom om densamma.

Det yrkade allmänna skadeståndet var enligt AD förhållandevis lågt, 30 000 kronor, varför detta utdömdes och inte jämkades.

Kommentar

Domen visar att det krävs mycket för att laga skäl för avskedande eller saklig grund för uppsägning skall föreligga och att arbetsgivarens bevisbörda är stor. Står ord mot ord är arbetsgivaren den tappande parten.

Vidare är domen ett tydligt exempel på att AD:s resonemang skiljer sig vid bedömningen av avskedande respektive uppsägning. Vad avser avskedandet uppehåller sig AD enbart vid den händelse som aktualiserat avskedandet. När det gäller uppsägning gör AD en helhetsbedömning utifrån händelsen, arbetstagarens historik och framtida prognos/lämplighet.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET
Förhandlingssektionen

Staffan Löwenborg

Hedda Mann

Bilagor

Arbetsdomstolens dom 2003 nr 54