



Cirkulärnr: 2007:14  
Diariernr: 2007/0532  
Arbetsgivarpolitik: 2007-2:11  
Nyckelord: AD, avsked  
Handläggare: Göran Söderlöf  
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Sektion/Enhet: Arbetsrättssektionen  
Datum: 2007-03-06  
Mottagare: Kommunstyrelsen  
Landstingsstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Pacta  
Arbetsgivarpolitik  
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 2007 nr 15 angående avskedande  
av lärare som skadat elever genom att fysiskt, psykiskt  
och sexuellt kränka dem  
Bilagor: AD dom 2007 nr 15



## CIRKULÄR 2007:14

---

**Arbetsgivarpolitik: 2007-2:11**

Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Arbetsrättssektionen  
Göran Söderlöf

Nyckelord: AD, avsked

Kommunstyrelsen  
Landstingsstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Pacta  
Arbetsgivarpolitik

### **Arbetsdomstolens dom 2007 nr 15 angående avskedande av lärare som skadat elever genom att fysiskt, psykiskt och sexuellt kränka dem**

Arbetsdomstolen (AD) har avgjort ovan rubricerade mål i dom 2007 nr 15 mellan Lärarnas Riksförbund (LR) och Helsingborgs kommun.

#### **Bakgrund**

B.N. anställdes av kommunen i augusti 2001 som speciallärare. I april 2005 avskedades B.N. Som grund för avskedandet angavs att han grovt åsidosatt sina åligganden gentemot arbetsgivaren genom att dels skada elever och dels fysiskt, psykiskt och sexuellt kränka dem.

Läraren fälldes 1993, när han var anställd i Kristianstads kommun, för sexuellt ofredande. Då påföljden blev dagsböter gallras uppgifter om domen ur belastningsregistret efter fem år. Under en senare anställning i Malmö kommun var B.N. under maj 2001 föremål för utredning efter anmälan från bland annat två kvinnliga elever för olämpligt uppträdande. Helsingborgs kommun hade inte kännedom om vad som hänt i Kristianstad eller Malmö när B.N. anställdes.

Efter tvisteförhandlingar ansökte LR om stämning på Helsingborgs kommun och yrkade att AD skulle ogiltigförklara avskedet och förplikta kommunen att betala ett allmänt skadestånd till B.N. på 120.000 kronor för brott mot 18 § lagen om anställningsskydd (LAS). LR ansåg att det inte ens förelåg saklig grund för uppsägning av B.N.

Kommunen bestred käromålet.

**Sveriges Kommuner och Landsting**

118 82 Stockholm, Besök: Hornsgatan 20  
Tfn: växel 08-452 70 00, Fax: 08-452 70 50  
info@skl.se, www.skl.se

*Svenska Kommunförbundet och Landstingsförbundet i samverkan*

## Arbetsdomstolen

AD uppehöll sig särskilt vid den omständigheten att kommunen inte åberopat förhör med de berörda eleverna utan i stället åberopat skriftlig bevisning i form av utredningar gjorda av en psykolog och en skolsköterska. AD tillmätte dessa utredningar ett visst, inte obetydligt, bevisvärde. Domstolen fann också detta förfaringssätt, att inte åberopa förhör med eleverna, förståeligt beroende på elevernas låga ålder och rädsla för B.N.

Arbetsdomstolen fann att kommunen styrkt fem av sex åberopade händelser under perioden april 2002-januari 2005 då B.N. skadat elever genom att kränka dem fysiskt, psykiskt och sexuellt.

Domstolen såg särskilt allvarligt på två av dessa händelser

En händelse med en ung kvinnlig elev som i april 2002 utsatts för sexuell kränkning av B.N. genom att han tog henne på låret och förde handen under hennes tröja.

Den andra händelsen där B.N. i januari 2005 vägrade hjälpa en elev i årskurs sju som fått ett finger illa klämt i en klassrumsdörr. Detta trots att eleven satt fast och skrek fruktansvärt. Eleven fick sedan uppsöka sjukhus för vård.

Dessa händelser visade, enligt domstolen, på ett oacceptabelt beteende mot eleverna.

Kommunen fick, trots LR:s invändningar häremot, åberopa händelser så långt tillbaks som april 2002 då dessa var av samma karaktär som de senare inträffade och då Helsingborgs kommun inte fick fullständig kännedom om händelsen 2002 förrän under 2005.

AD fann att avskedet var lagligen grundat och avslog LR:s talan.

## Kommentar

AD ställer i mål av denna karaktär höga krav på arbetsgivarens bevisning och godkänner normalt endast direkt bevisning, det vill säga bästa bevisning, i form av vittnesmål. Kommunens bevisföring - utan vittnesmål från eleverna - styrdes av de ovan redovisade hänsynen till eleverna. Detta kan rent processtekniskt tyckas vara ett tveksamt förfarande av kommunen, men i detta mål var dock den övriga bevisningen, i form av vittnesmål och utredningar, tillräcklig för att styrka avskedsgrunden.

Det är viktigt att arbetsgivaren agerar så fort han fått kännedom om händelser och kartlägger och dokumenterar dessa innan han går till beslut.

Schematiskt kan arbetsgivarens tänkta agerande beskrivas på följande sätt i ett misskötsamhetsärende som fullföljs till uppsägning eller avsked.

- Arbetsgivaren får kännedom om att något inträffat. Arbetsgivare är närmaste chef och högre i organisationen.
- Tvåmånadersregeln enligt 7 och 18 §§ sista styckena LAS börjar räknas från och med kännedomstidpunkten. Arbetsgivaren ska varsla och underrätta enligt 30 § LAS inom tvåmånadersfristen.
- Arbetsgivaren utreder och dokumenterar snarast det inträffade. (I detta fall engagerade kommunen även professionell expertis för att utreda vad som hänt.) Observera vad som ovan sagts om AD:s höga beviskrav. Vittnen bör också uppmanas att nedteckna vad de sett och när.
- Arbetsgivare/chef håller tillrättavisande och stödjande samtal alternativt tillgriper disciplinär åtgärd. Här bör lämpligen kontakter tas med berörd arbetstagares fackliga organisation. Om arbetsgivaren i detta skede avser att säga upp eller avskeda är disciplinåtgärd inte aktuell.
- Även om arbetsgivaren inte har någon skyldighet att polisanmäla det inträffade kan det, beroende på vad det är som inträffat, ändå ibland vara en adekvat åtgärd att göra en polisanmälan.
- Om det inträffade är så allvarligt att uppsägning på grund av personliga skäl övervägs ska arbetsgivaren först göra en omplaceringsutredning enligt 7 § andra stycket LAS.
- Före uppsägning på grund av personliga skäl eller avskedande ska arbetsgivaren enligt 30 § LAS underrätta och varsla arbetstagaren respektive dennes fackliga organisation, som har rätt till en överläggning i frågan.
- Därefter överlämnas uppsägning respektive avsked till arbetstagaren.

Bedömningen vid uppsägning på grund av personliga skäl och avskedande skiljer sig åt.

Vid bedömning om saklig grund enligt 7 § LAS görs en sammanvägd bedömning av samtliga omständigheter; även sådant som enbart rör arbetstagaren såsom ålder, anställningstid och dylikt. Förmildrande omständigheter kan också beaktas.

Vid bedömning om laga grund för avsked föreligger enligt 18 § LAS tittar man enbart på den aktuella händelsen eller gärningen och några förmildrande omständigheter beaktas inte. Avskedande får, som framgår av förarbetena, endast förekomma i flagranta fall, vid sådana avsiktliga eller grovt vårdslösa förfaranden som ingen arbetsgivare ska behöva tåla.

Sveriges Kommuner och Landsting  
Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Arbetsrättssektionen

Sophie Thörne

Göran Söderlöf

Bilagor: AD dom 2007 nr 15