



## P A C T A

Cirkulärnr: 15:5  
Diariernr: 15/0484  
P-cirknr: 15-2:2  
Nyckelord: Arbetsdomstolen, tingsrättsdom, avsked, sjuksköterska, ambulansverksamhet, interimistiskt beslut, yttrandefrihet  
Handläggare: Tommy Larsson  
Avdelning: Avd för arbetsgivarpolitik  
Sektion/Enhet: Arbetsrätt  
Datum: 2014-12-18  
Mottagare: Kommunstyrelsen  
Landstingsstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Pacta  
Arbetsgivarpolitik  
Rubrik: Gävle tingsrätts dom i mål T 1631-13, avskedad ambulanssjuksköterska

# P A C T A

## CIRKULÄR 15:5

---

Avd för arbetsgivarpolitik  
Tommy Larsson

Kommunstyrelsen  
Landstingsstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Pacta  
Arbetsgivarpolitik

### **Gävle tingsrätts dom i mål T 1631-13, avskedad ambulanssjuksköterska**

Tingsrätten meddelade den 10 juni 2014 dom i ett mål rörande Landstinget Gävleborgs avskedande av en ambulanssjuksköterska som bl.a. gjort uttalanden av främlingsfientlig karaktär i samband med en insats vid ett flyktingboende i Gävle. Tingsrätten fann att det landstinget lagt arbetstagaren till last inte utgjorde grund för avskedande men väl för uppsägning.

Arbetsdomstolen (AD) beslutade den 10 december 2014 att inte bevilja arbetstagaren prövningstillstånd, vilket innebär att tingsrättens dom står fast.

#### **Bakgrund**

Den utlösande faktorn för avskedandet av ambulanssjuksköterskan var händelser som inträffade under en insats den 1 februari 2013 vid ett flyktingboende i Gävle och som blev massmedialt uppmärksammas såväl lokalt som på riksnivå. Insatsen rörde en ung pojke som just fått avslag på sin asylansökan och satt i ett fönster några meter upp från marken och hotade att hoppa. Den avskedade ambulanssjuksköterskan uttalade när han stod tillsammans med övriga tre personer från ambulansen på plats att pojken i fönstret lika väl kunde hoppa, att han var trött på att "de" kommer hit till Sverige, att "de" bara är otacksamma och att det skulle kosta "oss" mindre om pojken skulle hoppa. Uttalandet uppfattades även av en polisassistent som stod i närheten.

Senare under insatsen gav sig ambulanssjuksköterskan, utan att ha varit ansvarig sjuksköterska på plats, in i boendet och betedde sig på ett sätt som polisen inne i huset upplevde som störande och oprofessionellt.

Under den utredning landstinget genomförde framkom att ambulanssjuksköterskan under åren varit föremål för ett onormalt stort antal anmälningar från vårdsökande och anhöriga rörande hans bemötande av dem. Trots flera samtal med honom angående bemötandeproblematiken hade ingen förbättring skett. Dessutom hade arbetstagaren efter avskedandet ringt upp personer som tidigare anmält honom och sagt att han

ringde från ambulansen och ville diskutera anmälningarna. Slutligen framkom att ambulanssjuksköterskan hade låtit sin dåvarande flickvän utföra arbetspass som han själv åtagit sig, trots att hon hade arbetat mycket övertid tidigare och därför inte själv kunde erbjudas ytterligare arbetspass av landstinget med hänsyn till gällande regler om tak för övertidsuttag.

### **Tingsrätten**

Den avskedade arbetstagaren var inte medlem i något fackförbund. Han var därför hänvisad till att väcka talan i tingsrätt där han yrkade att domstolen skulle förklara avskedandet av honom ogiltigt och utge allmänt och ekonomiskt skadestånd. Yrkandet om ogiltigförklaring framställdes även interimistiskt.

Landstinget vidhöll att det förelåg grund för avsked och i vart fall saklig grund för uppsägning och motsatte sig det interimistiska yrkandet.

#### *Interimistiskt beslut*

Tingsrätten beslutade efter muntlig förberedelse i målet att bifalla arbetstagarens interimistiska yrkande. Beslutet överklagades av landstinget till Arbetsdomstolen som fastställde tingsrättens beslut, vilket innebar att anställningen trots avskedandet skulle bestå till dess målet avgjorts slutligt. Arbetsdomstolens beslut i denna del var inte enhälligt.

#### *Domen*

Vid den slutliga prövningen efter huvudförhandling i målet fann tingsrätten när det gäller de uttalanden ambulanssjuksköterskan fällde under insatsen att dessa visserligen varit mycket olämpliga men att de inte synes ha påverkat insatsen som sådan och att möjligheten till avlyssning för utomstående varit begränsad. Uttalandena ansågs därför inte ha inneburit ett grovt brott mot anställningsavtalet.

När det gäller arbetstagarens agerande inne i hyreshuset där pojken i fönstret fanns fann tingsrätten att händelsen inte kunde läggas till grund för avskedandet, särskilt med beaktande av att det enligt tingsrätten funnits visst fog för ambulansens personal att söka information från polisen.

Däremot konstaterade tingsrätten att arbetstagarens beteende vid insatsen tillsammans med övriga omständigheter som landstinget lagt till grund för avskedandet, särskilt den bemötandeproblematik som funnits kring arbetstagaren, utgjorde saklig grund för uppsägning.

Tingsrätten avslog mot den bakgrunden arbetstagarens yrkande om ogiltigförklaring och upphävde det interimistiska beslut som inneburit att han haft anställningen kvar under målets gång.

Landstinget förpliktades att betala ett allmänt skadestånd på grund av att man valt avskedande i stället för uppsägning som åtgärd för att skilja arbetstagaren från hans tjänst. Med hänsyn till det olämpliga och allvarliga i arbetstagarens beteende sattes

skadeståndet dock till relativt låga 40 000 kr. Vardera part fick stå sina egna rättegångskostnader.

### **Arbetsdomstolen**

Arbetstagaren överklagade till Arbetsdomstolen som alltså den 10 december 2014 beslutade att inte meddela prövningstillstånd.

Såväl tingsrättens dom och Arbetsdomstolens beslut att inte meddela prövningstillstånd var enhälliga.

### **Kommentar**

Att ge uttryck för en politisk uppfattning kan normalt inte utgöra grund för en arbetsrättslig åtgärd som uppsägning eller avskedande. Alla medborgare har genom den grundlagsfästa yttrandefriheten rätt att framföra sina åsikter utan risk för repressalier från det allmänna.

Arbetsdomstolen har tidigare bland annat underkänt ett avskedande av en polisman som på sin fritid i ganska grova ordalag i två e-postmeddelanden till en politiker gett uttryck för sin negativa syn på invandrare. Med hänvisning till yttrandefriheten och till att det inte funnits några synpunkter på polismannens sätt att sköta sitt arbete fann AD att det inte ens förelegat saklig grund för uppsägning (AD 2007 nr 20).

I förevarande fall har dock uttalandena, som tingsrätten funnit att landstinget kunnat styrka fullt ut, skett under ambulanssjuksköterskans tjänsteutövning och haft ett direkt samband med att den person insatsen rörde hade ett annat etniskt ursprung än svenskt.

Sjuksköterska är ett legitimationsyrke och enligt hälso- och sjukvårdslagstiftningen gäller särskilt höga krav på likabehandling och ett bemötande i vården utan påverkan av sådana ovidkommande faktorer som etniskt ursprung.

Tingsrätten bedömde att arbetstagarens beteende vid insatsen, tillsammans med övrig misskötsamhet som landstinget lagt till grund för att skilja ambulanssjuksköterskan från hans tjänst, räckte till för att det skulle föreligga saklig grund för uppsägning.

#### *Skulle landstinget överklaga?*

Landstinget valde, i samråd med SKL, inledningsvis att inte överklaga tingsrättens dom även om landstinget inte vunnit i avskedsfrågan. Till följd av att tingsrätten ansåg att det höll för uppsägning slapp landstinget återta ambulanssjuksköterskan i tjänst och det utdömda allmänna skadeståndet var tämligen kraftigt nedsatt. Särskilt mot bakgrund av de tidigare interimistiska besluten i målet var utgången i målet en framgång för landstinget.

Med anledning av att arbetstagaren själv överklagade tingsrättens dom strax innan tidsfristen löpte ut och det därför fanns risk att hela målet skulle prövas i högre instans överklagade dock även landstinget domen genom ett s.k. anslutningsöverklagande. Som en följd av att Arbetsdomstolen inte meddelade prövningstillstånd för arbetstagaren föll dock automatiskt även landstingets överklagande.

## Övrigt

När det gäller allvarliga händelser som bedöms utgöra ett grovt brott mot förpliktelserna i anställningen kan avsked aktualiseras. I alla mål som rör uppsägning och avskedande har arbetsgivaren bevisbördan för vad som har hänt. Även om arbetsgivaren kan bevisa händelserna är det domstolen som bedömer om det inträffade är så allvarligt att arbetstagaren ska avskedas. I det här fallet bedömdes det arbetsgivaren lagt arbetstagaren till last endast räcka till för saklig grund för uppsägning.

Att uttrycka åsikter eller ge uttryck för kritik mot arbetsgivaren utgör typiskt sett inte ens saklig grund för uppsägning av arbetstagare i offentlig verksamhet.

Sveriges Kommuner och Landsting  
Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Arbetsrättssektionen

Sophie Thörne

Tommy Larsson