

Cirkulärnr: 14:22  
Diariernr: 14/3100  
P-cirknr: 14-2:9  
Nyckelord: AD, Arbetsdomstolen, avsked, samarbetsproblem,  
arbetsvägran, misskötsamhet  
Handläggare: Christina Madfors  
Avdelning: Avd för arbetsgivarfrågor  
Sektion/Enhet: Arbetsrättssektionen  
Datum: 2014-05-21  
Mottagare: Kommunstyrelsen  
Landstingsstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Pacta  
Arbetsgivarpolitik  
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 2014 nr 9 om avsked av läkar-  
sekreterare  
Bilagor: AD 2014 nr 9

## CIRKULÄR 14:22

---

Avd för arbetsgivarfrågor  
Christina Madfors

Nyckelord: Avsked, samarbetsproblem,  
arbetsvägran, misskötsamhet

Kommunstyrelsen  
Landstingsstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Pacta  
Arbetsgivarpolitik

### **Arbetsdomstolens dom 2014 nr 9 om avsked av läkar- sekreterare**

Stockholms läns landsting har haft laglig grund att avskeda en läkarsekreterare som bl.a. varit involverad djupa och långvariga samarbetssvårigheter som har gått ut över verksamheten, bemött patienter på ett oacceptabelt sätt till skada för verksamheten och har arbetsvägrat och obstruerat mot arbetsledningens ordergivning utan att ha haft några giltiga skäl för agerandet.

#### **Bakgrund**

A. anställdes som läkarsekreterare hos landstinget i augusti 2001. Den 22 november 2011 avskedades hon.

Som grund för avskedandet anförde landstinget att A. under hela sin anställningstid uppvisat återkommande och djupa samarbetsproblem med chefer och kollegor, brustit i bemötandet av patienter samt uppvisat brister i sitt arbete med journalföring och även vid ett antal tillfällen arbetsvägrat. Enligt landstinget hade hon dessutom under sin placering vid vårdcentralen medvetet gjort felaktiga korrigeringar i tidsredovisningssystemet vilket fått till följd att hon erhållit kompensationstid och lön som hon inte haft rätt till samt agerat felaktigt i samband med listning av patienter på vårdcentralen. Följden blev att patienter inte tilldelats någon husläkare eller fel husläkare och att vårdcentralen gått miste om inkomster.

På grund av de djupa samarbetsproblemen hade A. varit placerad vid åtta olika arbetsplatser inom landstinget, bland annat fyra vårdcentraler, och varit arbetsbefriad i tre perioder. Därutöver hade hon tilldelats disciplinära varningar för bristande bemötande av patienter och bristande samarbete med arbetskamrater. Hon hade även tilldelats varning för arbetsvägran.

Efter lokal och central tvisteförhandling ansökte Vision om stämning på Stockholms läns landsting och yrkade ogiltigförklaring av avskedet samt allmänt och ekonomiskt skadestånd. Som grund anfördes att det inte funnits laga skäl för att avskeda A.

Landstinget bestred yrkandena och vidhöll att det förelåg grund för avsked.

## Arbetsdomstolen

Domstolen hade att i första hand ta ställning till om arbetstagaren A. brustit i anställningen på det sätt som landstinget påstått och om bristerna ansågs styrkta, därefter ta ställning till om agerandet som lagts henne till last var så allvarliga att det förelegat skäl för avskedandet eller i vart fall saklig grund för uppsägning.

Domstolen fann följande styrkt:

- att A. varit involverad i djupa och långvariga samarbetssvårigheter som gått ut över verksamheten,
- att hon på vårdcentralen bemött patienter på ett oacceptabelt sätt till skada för verksamheten,
- att hon hade arbetsvägrat och obstruerat mot arbetsledningens ordergivning utan att ha haft några giltiga skäl för agerandet,
- att hennes manuella korrigeringar i tidsredovisningssystemet hade inneburit ett allvarligt åsidosättande av det förtroende som tidsredovisningssystemet bygger på och
- att hon hade misskött listningen av patienter under hösten 2011 på vårdcentralen, även det till skada för verksamheten.

Enligt domstolens mening hade det sammantaget varit fråga om sådant agerande och sådan misskötsamhet av så allvarlig natur att landstinget haft skäl för att skilja A. från anställningen genom ett avskedande.

Visions talan avslogs.

Domen var enhällig.

## Kommentar

I avskedstvister ligger bevisbördan helt på arbetsgivaren som ska styrka att arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren enligt 18 § anställningsskyddslagen. Därmed avses enligt lagens förarbeten sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte rimligen ska behöva tålas i något rättsförhållande. Avskedandeåtgärden tar sikte på flagranti förseelser från den anställdes sida. Det kan exempelvis avse brottsligt förfarande som våld eller stöld på arbetsplatsen. Även misskötsamhet av allvarlig natur som t.ex. oriktig tidsredovisning eller upprepad misskötsamhet där arbetstagaren vägrat att rätta sig efter arbetsgivarens anvisningar trots tillsägelser och varningar, kan utgöra grund för avsked.

Beviskravet är högt ställt såväl i avskeds- som i uppsägningstvister. Om det råder tveksamheter avseende bevisningen, går det ut över arbetsgivaren.

I målet hade landstinget bl.a. anfört återkommande och djupa samarbetsproblem. Enligt lagens förarbeten ska samarbetsproblem normalt inte ens kunna läggas till grund för en uppsägning.

För att samarbetsproblem på en arbetsplats ska kunna utgöra *saklig grund för uppsägning* krävs;

att samarbetssvårigheterna är av mycket allvarlig art, att problemen har gått ut över verksamheten, att arbetstagaren fått bestämda och otvetydiga tillsägelser och blivit medveten om att anställningen kan vara i fara vid fortsatta negativt uppträdande, att arbetsgivaren har vidtagit lämpliga åtgärder för att lösa samarbetssvårigheterna, att det krävs att arbetsgivaren försökt omplacera arbetstagaren i syfte att komma tillrätta med problemen samt att den slutsatsen kan dras, att arbetstagaren visat sig klart olämplig för sitt arbete.

I förevarande fall hade samarbetssvårigheterna varit både djupa och pågått under flera års tid. Arbetsgivaren hade försökt att lösa samarbetsproblemen genom att förflytta arbetstagaren vid åtta tillfällen och utdelat flera disciplinära åtgärder i form av skriftlig varning utan att arbetstagaren ändrade sitt beteende och handlande i övrigt. Som grund för samarbetsproblemen hade landstinget anfört händelser som delvis låg flera år tillbaka i tiden. Ju äldre en händelse är, desto mindre betydelse tillmätas den när en bedömning ska göras av om det föreligger skäl för avskedande eller saklig grund för uppsägning.

Samarbetssvårigheterna i sig hade inte räckt till för ett avsked i det här fallet.

Den övriga misskötsamheten har därför betydelse – arbetsvägran och obstruktionen mot arbetsledningens beslut att utföra sina arbetsuppgifter eller ålagda arbetsuppgifter utan att ha haft några giltiga skäl för sitt agerande, bristerna i bemötandet av patienter samt de felaktiga korrigeringsarna i tidsredovisningssystemet som inneburit ett allvarligt åsidosättande av det förtroende som tidsredovisningssystemet bygger på och slutligen misskötsamheten avseende listningen av patienterna – var så graverande att den kunde läggas till grund för ett avsked.

Det är viktigt att arbetsgivaren noga dokumenterar de åtgärder som vidtas i ett personalärende. Oklarheter går ut över arbetsgivaren. I förevarande fall var det inte fråga om en enstaka händelse som låg till grund för beslutet om att avskeda, utan flera allvarliga omständigheter som inträffat under en längre tidsperiod, och där både verksamheten som sådan men också patienterna påverkats negativt.

Det avgörande i det här målet var att landstinget, genom en omfattande muntlig och skriftlig bevisning, ansågs ha styrkt det som lagts arbetstagaren till last och att detta sammantaget bedömdes vara så allvarligt att det räckte för avsked.

Sveriges Kommuner och Landsting  
Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Arbetsrättssektionen

Sophie Thörne

Christina Madfors

Bilagor:  
Arbetsdomstolens dom 2014 nr 9