



Cirkulärnr: 2006:73  
Diariernr: 2006/2528  
Arbetsgivarpolitik: 2006-2:25  
Nyckelord: AD, LAS, avsked, ordervägran, hot, omplacering  
Handläggare: Christina Madfors  
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Sektion/Enhet: Arbetsrättssektionen  
Datum: 2006-11-01  
Mottagare: Kommunstyrelsen  
Landstingsstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Pacta  
Arbetsgivarpolitik  
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 2006 nr 63 om avsked av vakt-  
mästare på grund av misskötsel av arbetsuppgifter m.m.  
Bilagor: Arbetsdomstolens dom 2006 nr 63



## CIRKULÄR 2006:73

---

### Arbetsgivarpolitik: 2006-2:25

Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Förhandlingssektionen  
Christina Madfors

Nyckelord: AD, LAS, avsked,  
ordervägran, hot, omplacering

Kommunstyrelsen  
Landstingsstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Pacta  
Arbetsgivarpolitik

## Arbetsdomstolens dom 2006 nr 63 om avsked av vaktmästare på grund av misskötsel av arbetsuppgifter m.m.

Arbetsdomstolen har i rubricerade dom mellan Svenska Kommunalarbetsförbundet (Kommunal) och Lunds kommun prövat frågan om det funnits laglig grund för avsked eller saklig grund för uppsägning av vaktmästare under påståendet om bl.a. grov misskötsamhet i arbetet, ordervägran och hot.

Även fråga om vilka omständigheter som får läggas till grund för bedömningen om det förelegat rätt att avskeda arbetstagaren.

Arbetsdomstolen ansåg att det inte förelåg grund för avsked eller uppsägning.

### Bakgrund

US arbetade som vaktmästare vid ett sjukhem i Lunds kommun sedan år 1986. US blev avskedad den 27 september 2004. Enligt kommunen har US grovt åsidosatt sina åligganden i anställningen genom grov misskötsamhet i arbetet, grov oakt-samhet med arbetsgivarens materiel och lokaler, ordervägran, oacceptabelt bemötande gentemot arbetsledning och övriga anställda samt genom att hota sin närmaste chef. US har misskött sitt arbete under lång tid. Kommunen menade att den vidtagit alla åtgärder som rimligen kan krävas för att hjälpa och stödja US. Han informerades om att agerandet inte accepterades. Enligt kommunen har det inte varit skäligt att omplacera US till annat arbete. I vart fall har det inte funnits några lediga arbeten att omplacera till.

Enligt Kommunal har US inte ordervägrat eller hotat sin chef. Han har inte heller gjort sig skyldig till sådan misskötsamhet i arbetet eller bemött arbetsledning och arbetskamrater på ett sådant sätt att grund för avsked och uppsägning förelegat.

### 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

Eventuella brister i US:s uppträdande och sätt att sköta arbetet har berott på en mer pressande arbetssituation. Kommunen har inte vidtagit erforderliga åtgärder och inte heller tydligt klartgjort för US att han riskerade anställningen om han ändrade sitt beteende. Kommunen har inte fullgjort sin omplaceringsskyldighet.

### **Arbetsdomstolen**

*Vilka omständigheter hade kommunen rätt att åberopa för bedömningen av avskedandet?*

Arbetsdomstolen konstaterar att de händelser som inte uttryckligen framgick av avskedandebeskedet och som avser tiden före augusti 2004, inte får läggas till grund för bedömningen. Däremot får nedan angivna omständigheterna från augusti 2004 läggas till grund för avskedandet.

*Misskötsel av arbetsuppgifter hänförliga till verkstaden och därmed sammanhängande skada*

Arbetsdomstolen konstaterar att US inte fullgjort sina arbetsuppgifter som avsåg att forsla bort material samt att hålla ordning och röja upp i verkstaden. För detta riktades kritik mot honom. Enligt domstolen hade även kommunen ett ansvar för att problemet inte uppmärksammades och åtgärdades. Det ansågs inte styrkt att arbetstagarens misskötsel av verkstaden orsakade kommunen någon nämnvärd ekonomisk skada.

*Ordervägran*

Arbetstagaren hade blivit beordrad att enbart röja och städa upp i verkstaden och källaren vilket han dock inte utförde. Arbetsdomstolen ansåg att det, med hänsyn till bl.a. konfliktsituationen med arbetsledningen, en tidigare längre sjukskrivningsperiod och att arbetstagaren vid aktuell tidpunkt inte mådde bra, inte var fråga om trilska från arbetstagarens sida. Arbetsdomstolen ansåg inte arbetstagarens agerande vara en uttrycklig arbetsvägran.

*Oacceptabelt uppträdande gentemot arbetsledning och övriga anställda*

Det ansågs styrkt att arbetstagaren uppträtt aggressivt mot i första hand sin närmaste chef, vilket inte är acceptabelt. Han uppträdde även aggressivt mot ett par arbetskamrater.

*Hotade arbetstagaren sin närmaste chef?*

Vid en ordväxling mellan arbetstagaren och dennes närmaste chef ska US ha sagt: ”Du gräver din egen grav”. Enligt arbetstagaren var det inte fråga om något hot och det var inte heller avsikten. Arbetsdomstolen ansåg att uttrycket i sig inte behöver uppfattas som ett hot. Uttalandet betecknades inte som ett allvarligt menat hot.

Sammanfattningsvis fann AD att det varken förelåg laglig grund för avsked eller saklig grund för uppsägning med beaktande av att någon omplaceringsutredning inte heller hade genomförts.

## Kommentar

### *Besked enligt 19 § tredje stycket och 9 § anställningsskyddslagen*

Det är av stor betydelse att det besked om de omständigheter som arbetsgivaren åberopar som grund för avsked eller uppsägning är tillräckligt utförligt. Beskedet ska vara formulerat på sådant sätt att det omfattar samtliga omständigheter som arbetsgivaren vid skiljandetidpunkten känner till och som åberopas till stöd för att avskeda eller säga upp arbetstagaren från anställningen. Arbetsgivaren är skyldig att lämna sådant besked på arbetstagarens begäran. Beskedet utgör den yttre ramen för vad som senare får åberopas av arbetsgivaren i en eventuellt kommande domstolsprocess.

### *Bevisbördans placering i avskedstvister*

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 förearbeten sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte rimligen ska behövas tålas i något rättsförhållande. Beviskravet är högt ställt såväl i avskeds- som i uppsägningstvister. Om det råder tveksamheter avseende bevisningen går det ut över arbetsgivaren.

### *Omständigheter som läggs till grund för att avskeda en arbetstagare*

De omständigheter som åberopats i målet för att avskeda arbetstagaren, utgjorde varken var och en för sig eller tillsammans grund för avskedande med beaktande av de faktiska förhållanden som förelegat. Avskedande utgör den yttersta arbetsrättsliga åtgärden som arbetsgivaren kan tillgripa mot arbetstagaren. För att det över huvud taget ska vara möjligt att tillgripa en sådan åtgärd, krävs det att arbetstagaren har begått flagrant avtalsbrott mot arbetsgivaren som denne inte ska behöva acceptera. Misskötsamhet, arbetsvägran och hot kan utgöra grund för avskedande, men det krävs att omständigheterna är betydligt mer försvårande för arbetstagaren än vad de har varit i förevarande mål.

### *Fråga om omplaceringskyldighet vid avskedande*

Huvudregeln är att omplaceringskyldighet inte föreligger inför ett beslut om avsked. I avskedstvister, när domstolen i sin prövning kommer fram till att det inte varit grund för avsked, prövas i nästa steg om det ändå förelegat saklig grund för uppsägning. Eftersom omplaceringskyldigheten aktualiseras vid bedömningen av om uppsägningen är sakligt grundad, är det lämpligt att arbetsgivaren dokumenterar vilka lediga anställningar, både tills vidare och tidsbegränsade, som fanns i

anslutning till avskedandetidpunkten, för att i en eventuell domstolsprocess kunna redovisa att omplacering till annat arbete inte varit möjligt.

Sveriges Kommuner och Landsting  
Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Arbetsrättssektionen

Sophie Thörne

Christina Madfors

Bilagor: Arbetsdomstolens dom 2006 nr 63