



Sveriges
Kommuner
och Landsting

Cirkulärnr: 2006:72
Diariernr: 2006/2522
Arbetsgivarpolitik: 2006-2:24
Nyckelord: Avskedande, uppsägning, omplacering, brott,
kvinnofridskränkning
Handläggare: Sara Kullgren
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen
Datum: 2006-11-01
Mottagare: Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 2006 nr 77 angående avskedande
av kommunalt anställd integrationshandläggare pga.
brott utan samband med anställningen
Bilagor: Arbetsdomstolens dom 2006 nr 77



CIRKULÄR 2006:72

Arbetsgivarpolitik: 2006-2:24

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Förhandlingssektionen
Sara Kullgren

Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik

Arbetsdomstolens dom 2006 nr 77 angående avskedande av kommunalt anställd integrationshandläggare pga. brott utan samband med anställningen

Arbetsdomstolen (AD) har i dom 2006 nr 77 mellan SKTF och Solna stad prövat huruvida staden haft laga skäl för att avskeda en integrationshandläggare som dömts för brott utan anknytning till arbetet. AD har också prövat om staden fullgjort sin omplaceringsskyldighet. Skäl för avskedande förelåg inte, dock saklig grund för uppsägning.

Bakgrund

AH hade varit anställd i Solna stad sedan 1980. Sedan 2000 arbetade han som integrationshandläggare. Den 22 april 2005 dömdes han för grov fridskränkning, grov kvinnofridskränkning och övergrepp i rättssak till fängelse i ett år och tre månader. Domen fastställdes den 4 juli 2005 av hovrätten. På grund av den brottslighet han dömts för avskedades han den 2 maj 2005 från sin anställning hos staden.

Twisten i målet rörde om staden haft laga skäl att avskeda AH eller om det i vart fall hade förelegat saklig grund för uppsägning av honom. Brotts som har begåtts utan anknytning till arbetet kan endast föranleda avskedande om brottet är ägnat att allvarligt skada förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Solna stad menade, mot bakgrund av den brottslighet som AH dömts för, att förtroendet för honom var förlorat och laga skäl för avskedande förelåg. Eftersom det inte fanns någon annan anställning som AH skäligen bort omplaceras till hade det i varje fall förelegat saklig grund för uppsägning av honom.

SKTF, som företrädde AH, gjorde gällande att arbetet som integrationshandläggare inte innebar någon särskild förtroendeställning och att brottsligheten inte

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

varit ägnad att allvarligt skada förhållandet mellan AH och staden. Eftersom staden enligt SKTF inte fullgjort sin omplaceringsskyldighet, förelåg inte ens saklig grund för en uppsägning.

I målet var ostridigt att brottsligheten begåtts utan samband med anställningen.

Arbetsdomstolen

AD konstaterade inledningsvis att stadens förtroende för AH som person haft stor betydelse för anställningen. AH hade i sitt arbete som integrationshandläggare som uppgift att introducera nyanlända flyktingar till det svenska samhället, han skulle fungera som en förebild för flyktingarna och vara stadens ansikte utåt. Arbetet innefattade viss myndighetsutövning. AD fann att den våldsbrottslighet som AH dömts för uppenbarligen måste ha skadat stadens förtroende för honom. Domstolen konstaterade att det inte kunde begäras av staden att AH efter avtjänat straff skulle återgå i arbetet som integrationshandläggare.

AD fann dock inte att brottsligheten varit ägnad att så allvarligt skada förhållandet mellan AH och staden att denna haft rätt att skilja honom från anställningen utan att dessförinnan undersöka om det vore skäligt att bereda honom annat arbete. AD kom därmed till slutsatsen att staden inte haft laga skäl för att avskeda AH.

För att saklig grund för uppsägning skall föreligga måste arbetsgivarens skäl, efter en avvägning mellan arbetstagarens intresse av att få behålla anställningen och arbetsgivarens intresse av att upplösa anställningsförhållandet, vara tungt vägande och en omplacering skall inte vara möjlig.

Eftersom staden avskedat AH hade någon omplaceringsutredning inte gjorts.

Under tvisten tog staden fram en sammanställning av lediga arbeten under perioden den 18 april – den 15 maj 2005. SKTF gjorde gällande att omplaceringsutredningen hade bort omfatta en längre tidsperiod. AD konstaterade dock att det varit rimligt att begränsa omplaceringsutredningen i tiden på det sätt som skett eftersom staden beslöt att underrätta och varsla om avskedande den 21 april 2005. AD fann att det inte hade kunnat krävas att AH skulle omplaceras till arbetsuppgifter som skulle ha inneburit klientkontakter eller att han representerade staden i samhället. Till övriga lediga arbeten hade han inte tillräckliga kvalifikationer.

AD fann sammanfattningsvis dels att det inte kunde krävas att AH efter avtjänat straff skulle få återgå i arbete som integrationshandläggare, dels att det hos staden inte funnits några lediga anställningar till vilka AH skäligen hade bort omplaceras. Det förelåg saklig grund för uppsägning.

Domen innebar att Solna stad förpliktades att betala ett allmänt skadestånd om 35.000 kr till AH för avskedandet utan laga skäl. AH hade inte lidit någon ekonomisk skada eftersom han avtjänade fängelsestraff under uppsägningstiden.

Kommentar

Brott som begåtts utan samband med anställningen kan endast undantagsvis leda till att anställningen upphör. Brottets karaktär i förhållande till arbetstagarens arbetsuppgifter är av betydelse. Den våldsbrottslighet som arbetstagaren dömts för ansågs i detta mål ha uppenbarligen skadat stadens förtroende för honom. Domstolen fann att det inte kunde begäras av staden att mannen efter avtjänat straff skulle återgå i arbetet som integrationshandläggare. Eftersom några skäliga omplaceringsmöjligheter inte fanns förelåg saklig grund för uppsägning.

Såvitt avsåg arbetsgivarens omplaceringsskyldighet bekräftade AD att det är de lediga anställningar som faktiskt förelåg som skall beaktas för att skyldigheten skall anses uppfylld. Tidpunkten för dokumenteringen av möjlig omplacering hade ingen avgörande betydelse. Det var alltså tillräckligt att i efterhand konstatera att det inte funnits några lediga anställningar att omplacera till i anslutning till tidpunkten för avskedandet.

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Förhandlingssektionen

Sophie Thörne

Sara Kullgren

Bilagor: Arbetsdomstolens dom 2006 nr 77