

Cirkulärnr: 2002:51  
Diariernr: 2002/1150  
P-cirknr: 2002-2:11  
Nyckelord: Arbetsrätt, avsked  
Handläggare: Johanna Read Hilmarsdottir  
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen  
Datum: 2002-05-24  
Mottagare: Kommunstyrelsen  
Personalfrågor  
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 2002 nr 33 om en kommun haft rätt att avskeda en chaufför som i sin anställning gjort sig skyldig till grovt rattfylleri  
Bilagor: Arbetsdomstolens dom 2002 nr. 33

Personalpolitik: 2002-2:11

Nyckelord: Arbetsrätt, avsked

*Förhandlingssektionen*

2002-05-24

*Johanna Read Hilmarsdottir*

Kommunstyrelsen  
Personalfrågor

## **Arbetsdomstolens dom 2002 nr 33 om en kommun haft rätt att avskeda en chaufför som i sin anställning gjort sig skyldig till grovt rattfylleri**

Arbetsdomstolen (AD) har i dom 2002 nr 33 mellan Svenska Kommunalarbetsareförbundet och Uppsala kommun prövat frågan om kommunen haft rätt att avskeda arbetstagaren med anledning av att han i sin anställning gjort sig skyldig till grovt rattfylleri. Omständigheten att arbetstagaren vid tidpunkten för händelsen led av ett alkoholberoende av sjukdomskaraktär prövades.

### **Bakgrund**

Peter E. var anställd som renhållningsarbetare vid kommunens renhållningsverksamhet. Arbetsuppgifterna gällde sophämtning inom ett visst distrikt och han hade som chaufför ansvar för en renhållningsbil s.k. sidlastare med en totalvikt om 18 ton.

Den 15 augusti 2000 kontaktades kommunen av polisen som berättade att en renhållningsbil kört in i en viadukt. Chauffören hade lämnat bilen men bilnycklarna fanns alltjämt kvar. Det konstaterades att Peter E. var den chaufför som kört bilen. Peter E. återvände till arbetsplatsområdet satte sig i sin privata bil. En bit ifrån parkeringsplatsen kunde en kollega hejda honom. Alkoholprovtagningen - som utfördes på polisens initiativ - utvisade en alkoholkoncentration om 2,55 promille. Länsstyrelsen återkallade Peter E:s körkort.

Tingsrätten dömde Peter E. för grovt rattfylleri till skyddstillsyn med särskild behandlingsplan. Peter E. medverkade dock inte i behandlingen och följde inte föreskrifterna i planen vilket ledde till att tingsrätten på åklagarens begäran undanröjde skyddstillsynen och dömde Peter E. till en månads fängelse.

Kommunen avskedade Peter E. den 30 augusti 2000.

Kommunal väckte talan i AD och yrkade att domstolen skulle ogiltigförklara avskedandet samt gjorde gällande att kommunen var förhindrad att avskeda Peter E. eftersom han hade missbruksproblem och skulle rehabiliteras för dessa. Inför huvudförhandlingen ingavs ett läkarintyg med diagnosen kronisk alkoholism.

Kommunal framställde även skadeståndsyrkanden.

Kommunen bestred Kommunals yrkanden.

### **Arbetsdomstolen**

Peter E. har i sin anställning som chaufför kört en tung lastbil med hög alkoholhalt i blodet. Det innebär enligt AD att han grovt åsidosatt sina åligganden i anställningen. AD konstaterade att handlandet var av ett sådant allvarligt slag som kan föranleda avsked. AD prövade därefter frågan vilken betydelse Peter E:s personliga förhållanden skulle tillmätas dvs. att Peter E. vid tidpunkten för händelsen led av ett sjukligt alkoholberoende. AD konstaterade att personliga förhållanden typiskt sett endast i undantagsfall har en sådan tyngd att de kan få betydelse vid bedömningen av ett handlande som i och för sig är av sådant allvarligt slag att det kan motivera ett avskedande. AD konstaterade att Peter E:s handlande var av sådant allvarligt slag att det som i målet framförts om hans personliga förhållanden inte skulle tillmätas sådan betydelse att avskedandet skulle ha skett i strid med anställningsskyddslagen. Kommunals talan avslogs.

### **Kommentar**

För att en arbetsgivare skall anses ha laga grund för att avskeda en arbetstagarare krävs att arbetstagararen grovt har åsidosatt sina åligganden gentemot arbetsgivaren. Arbetstagararen skall med andra ord ha brutit mot sitt anställningsavtal på sådant sätt som ingen arbetsgivare rimligen skall behöva acceptera. Händelsen som kan läggas till grund för avsked skall vara av synnerligen allvarlig karaktär i andra fall måste uppsägning istället övervägas.

Vid bedömningen av huruvida arbetsgivaren haft laga skäl för avsked tas i normalfallet inte någon hänsyn till personliga förhållanden som t.ex. sjukdom, lång eller kort anställningstid, ålder eller andra förmildrande omständigheter. Det är således enbart händelsen som sådan som tillmäts betydelse.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET  
Förhandlingssektionen

Staffan Löwenborg

Johanna Read Hilmarsdottir