

Cirkulärnr: 2003:111  
Diariernr: 2003/2592  
P-cirknr: 2003-2:30  
Nyckelord: Arbetsrätt  
Handläggare: Margaretha Sandberg  
Sektion/Enhet: Förhandlingsenheten  
Datum: 2003-12-11  
Mottagare: Kommunstyrelsen  
Personalfrågor  
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 2003 nr 70 i fråga om det funnits saklig grund för uppsägning och godtagbart skäl för avstängning av en sjuksköterska  
Bilagor: Arbetsdomstolens dom 2003 nr 70

Personalpolitik: 2003-2:30

Nyckelord: Arbetsrätt

*Arbetsrättsenheten*  
*Margaretha Sandberg*

2003-12-11

Kommunstyrelsen  
Personalfrågor

## **Arbetsdomstolens dom 2003 nr 70 i fråga om det funnits saklig grund för uppsägning och godtagbart skäl för avstängning av en sjuksköterska**

Arbetsdomstolen (AD) har i dom 2003 nr 70 mellan Landstinget Västmanland och Vårdförbundet prövat dels om landstingets uppsägning av sjuksköterskan Marita E. varit sakligt grundad, dels om hon avstängts från arbetet utifrån skäl som är godtagbart enligt 34 § LAS.

### **Bakgrund**

Marita E. ansökte i början av december 2001 om ledighet från sitt arbete som sjuksköterska under några veckor i samband den stundande jul- och nyårshelgen. Skälet till den sökta ledigheten var att hon skulle ta hand om en systerdotter som på grund av allvarliga psykiska och sociala problem krävde ständig tillsyn. Sedan landstinget vägrat Marita E. den begärda ledigheten uteblev hon ändå under fyra veckor från arbetet för att ta hand om systerdottern. Till följd av den olovliga frånvaron blev Marita E. avstängd från arbetet när hon återkom i arbete och uppsagd från sin anställning den 15 april 2002.

Vårdförbundet väckte talan vid AD och yrkade ogiltigförklaring av uppsägningen och allmänt skadestånd för den enligt deras uppfattning felaktiga uppsägningen och olovliga avstängningen.

I målet har Vårdförbundet gjort gällande att det inte har funnits saklig grund för uppsägning av Marita E. I första hand har förbundet gjort gällande att förutsättningarna för ledighet enligt lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl varit uppfyllda och att Marita E. av det skälet inte varit olovligen frånvarande från arbetet. I andra hand har förbundet gjort gällande att det i alla händelser inte har funnits saklig grund för uppsägningen. Vidare har förbundet hävdade att avstängningen av Marita E. strider mot 34 § LAS.

Landstingets inställning är i korthet följande. Lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl har inte varit tillämplig. Det har varit fråga om en olovlig frånvaro från arbetet som har utgjort saklig grund för uppsägning. Det har funnits särskilda skäl för avstängningen.

### **Arbetsdomstolen**

#### ***Har uppsägningen skett i strid med lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl?***

AD prövade först denna fråga. Utifrån lagtexten och lagens förarbeten (prop. 1997/98:81 s. 19) konstaterade domstolen följande.

*”Som framgår av lagtexten förutsätts för rätt till ledighet enligt lagen att det är fråga om trängande familjeskäl och att arbetstagarens omedelbara närvaro är absolut nödvändig. Av lagens förarbeten framgår att de situationer som avses ska ha karaktären av force majeure, ett begrepp som också används i det EG-direktiv lagen bygger på. För att rätt till ledighet ska föreligga ska det vara fråga om en situation där familjemedlemmens närvaro behövs omedelbart i syfte att vara närvarande i ett akut skede men inte för att under en längre period vårda den sjuke.”*

Det framkom i målet att Marita E. tillfrågades redan någon vecka före månadsskiftet november/december om hon kunde tänka sig att ta hand om systerdottern från den 9 december 2001. AD fann att redan denna omständighet talar emot att betrakta den uppkomna situationen som akut på det sätt som förutsätts för tillämpning av lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl. AD konstaterar vidare att härtill kommer dels att det tillsynsbehov som förelåg med anledning av systerdotterns sociala och medicinska problem enligt vad som framkommit i målet var av mera konstant natur, dels att Marita E:s vård av systerdottern var planerad att gälla under en inte obetydlig period. AD anser därför att det inte varit fråga om en sådan akut situation som avses i lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl. Uppsägningen av Marita E. har alltså inte skett i strid med denna lag.

#### ***Har det enligt LAS funnits saklig grund för uppsägningen?***

Vid prövningen av denna fråga konstaterade AD inledningsvis att en olovlig frånvaro under de i målet aktuella omständigheterna principiellt betraktas som en arbetsvägran. Domstolen konstaterade vidare att det inte råder tvivel om att en olovlig frånvaro under så lång tid som en månad normalt utgör ett giltigt skäl för arbetsgivaren att skilja arbetstagaren från anställningen genom avskedande. Utifrån lagens förarbeten (prop. 1973:129 s. 124) konstaterade AD följande.

*”I linje med vad som har uttalats i lagförarbetena rörande liknande fall kan dock omständigheterna i det enskilda fallet ha varit sådana att arbetstagaren har haft skäl för sitt handlande som det kan vara rimligt att ta hänsyn till.”*

AD anser att omständigheterna i detta fall varit mycket speciella. Det fanns ingen annan anhörig än Marita E. som kunde ta hand om systerdottern. Eftersom ett omhändertagande i ett s.k. § 12-hem inte bedömdes som en lämp-

lig lösning, ställdes Marita E. inför valet mellan att ta sitt ansvar som nära anhörig till systerdottern eller att ta sitt ansvar som anställd inom landstinget. När hon i detta allvarliga personliga dilemma valde att vara frånvarande från arbetet och ta hand om systerdottern trots att landstinget inte medgett detta kan hon enligt domstolens mening inte anses ha grovt åsidosatt sina åligganden i anställningsförhållandet. AD finner därför att omständigheterna inte varit sådana att landstinget hade haft rätt att avskeda Marita E.

AD går därefter in på frågan om det funnits saklig grund för uppsägning. Domstolen konstaterar att den åtskilliga gånger har framhållit att vid ställningstagande till frågor om uppsägning av personliga skäl bör bedömningen, i fall som det aktuella, inte inriktas så mycket på vad som har förekommit i det enskilda fallet. Tyngdpunkten vid bedömningen ska i stället läggas på de slutsatser om arbetstagarens lämplighet som kan dras av det inträffade. Med en sådan utgångspunkt för bedömningen står det enligt domstolens mening klart att Marita E. genom sin frånvaro under de aktuella omständigheterna inte kan anses ha visat sig allmänt olämplig för anställningen som sjuksköterska hos landstinget. AD framhåller härvid följande.

*”Det är ostridigt i målet att Marita E. tidigare hade skött sitt arbete utan någon anmärkning. Även om hennes utevaro måste ha vållat problem för landstinget är det uppenbart att Marita E. inte gjorde sig skyldig till något som med ett mera allmänt betraktelsesätt kan betecknas som misskötsamhet. Det var fråga om en visserligen inte helt kortvarig, men ändå tillfällig frånvaro av skäl som helt var hänförliga till det allvarliga personliga dilemma som hon ställts inför.”*

AD anser att det mot bakgrund av de särpräglade omständigheter som förelåg inte har funnits saklig grund för uppsägningen av Marita E.

### ***Har avstängningen stått i strid med 34 § LAS?***

I målet har Vårdförbundet gjort gällande att landstingets avstängning av Marita E. stått i strid 34 § LAS eftersom den vidtagits på väsentligen samma grund som uppsägningen. Landstinget har för sin del anfört att särskilda skäl funnits för avstängningen eftersom de anställda ska verka som föredömen för patienterna på psykiatriavdelningen. AD har inte funnit att det skäl som landstinget anfört kan anses vara godtagbart enligt 34 § LAS.

### ***Domslut***

AD förklarar att Landstinget Västmanlands uppsägning av Marita E. är ogiltig. Enligt domstolens mening har omständigheterna varit sådana att landstinget haft visst fog för sin uppfattning att det förelåg saklig grund för uppsägning mot bakgrund av den olovliga frånvaron. AD ålägger därför inte landstinget att utge skadestånd för uppsägningen. Däremot kan landstinget inte undgå att utge skadestånd på grund av avstängningen i strid med 34 § LAS. AD bestämmer skadeståndet till 30 000 kronor.

### *Kommentar*

Domen visar att det kan finnas särpräglade omständigheter som gör att en olovlig frånvaro, även under så pass lång tid som en månad, inte ses som misskötsamhet genom vilken arbetstagaren åsidosatt sina skyldigheter enligt anställningsavtalet på ett sätt som utgör saklig grund för uppsägning. Som utgångspunkt för bedömningen gäller att uppmärksamheten ska riktas mer på de framtida möjligheterna till ett fungerande arbete än på den begångna förseelsen i sig (SOU 1973:7 s. 179 f. och prop. 1973:129 s. 124). Lagstiftaren har velat komma bort från en prövning som helt kretsar kring förseelsen som sådan och arbetstagarens skuld till denna. Uppsägningsfrågan får i stället avgöras med ledning av de slutsatser om arbetstagarens lämplighet som förseelsen ger upphov till. Det har därför ansetts befogat att vid sidan av förseelsen väga in sådana omständigheter som att arbetstagaren har varit anställd lång tid, inte tidigare har misskött sig eller att det inträffade framstår som en engångsföreteelse.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET  
Förhandlingsenheten

Gunnar Bergström

Margaretha Sandberg

### *Bilaga*

Arbetsdomstolens dom 2003 nr 70