

Cirkulärnr: 2003:36
Diariernr: 2003/1021
P-cirknr: 2003-2:10
Nyckelord: Avsked
Handläggare: Göran Söderlöf
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen
Datum: 2003-04-23
Mottagare: Kommunstyrelsen
Personalfrågor
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 2003 nr 32 angående avskedande av manlig arbetstagare i kommunens öppna psykiatrivård som hade sexuellt förhållande med yngre kvinnlig vårdtagare
Bilagor: Arbetsdomstolens dom 2003 nr 32

Personalpolitik: 2003-2:10

Nyckelord: Avsked

*Förhandlingssektionen
Göran Söderlöf*

2003-04-23

Kommunstyrelsen
Personalfrågor

Arbetsdomstolens dom 2003 nr 32 angående avskedande av manlig arbetstagare i kommunens öppna psykiatrivård som hade sexuellt förhållande med yngre kvinnlig vårdtagare

Arbetsdomstolen (AD) har i dom 2003 nr 32 mellan SKTF och Södertälje kommun prövat huruvida arbetstagaren haft vårdansvar för kvinnan och om det sexuella förhållandet utgjorde laga grund för avsked. AD prövade också frågan om löneavdrag vid avstängning enligt Allmänna bestämmelser (AB).

Bakgrund

Antonio var sedan 1996 anställd som behandlingsassistent. Fr.o.m. februari 1999 var han verksam vid en s.k. kulturstudio för personer med psykiska besvär där även Christina fanns under våren 1999. Antonio och Christina inledde ett sexuellt förhållande som resulterade i en dotter, som föddes i januari 2000. Efter det att kommunens företrädare fick kännedom om förhållandet avstängdes Antonio den 7 maj – 11 juni utan lön. Han avskedades den 11 juni.

I februari 2002 frikände Södertälje tingsrätt Antonio från åtal för sexuellt utnyttjande men dömde honom för fyra fall av misshandel av Christina till villkorlig dom och samhällstjänst.

SKTF väckte talan vid AD och yrkade på ogiltigförklaring av avskedet samt ekonomiskt och allmänt skadestånd.

Arbetsdomstolen

Avskedet

AD konstaterar "Det torde vara en allmän uppfattning inom hälso- och sjukvården att det finns anledning att inta ett ytterst restriktivt synsätt när det

gäller sexuella relationer mellan vårdpersonal och patienter". och vidare att "Christina genom sin ungdom och psykiska ohälsa hade en mycket utsatt ställning i förhållande till Antonio - - -"

Avskedet var berättigat då Antonio grovt åsidosatt sina åligganden i anställningen hos kommunen genom sin sexuella relation med Christina.

Innehållna löneförmåner under avstängningen

Enligt AB 01 § 9 mom. 2 kan en arbetstagare som på sannolika skäl är misstänkt för svårare fel eller försummelse i arbetet, brott som kan medföra fängelse eller svårare förseelse utom anställningen avstängas från arbetet i avvaktan på att ärendet avgörs. Under avstängningstiden ska arbetstagaren avstå samtliga avlöningsförmåner, såvida inte arbetsgivaren medger annat. Om avstängningen inte åtföljs av annan disciplinär åtgärd än varning, eller om åtal väckts och arbetstagaren frikänns eller åtalet läggs ned, ska arbetstagaren få de innehållna avlöningsförmånerna.

Avskedet är annan disciplinär åtgärd än varning och därmed skulle inte innehållen lön utbetalas men Antonio blev ju frikänd från åtalet för sexuellt utnyttjande och skulle på den grunden kunna kräva att få lönen för avstängningstiden. AD ifrågasätter om parterna rimligen kan ha avsett en sådan principiell innebörd, eftersom bestämmelsen då skulle innebära att arbetstagaren återfår innehållen lön om han frikänns från åtal, även om han genom samma förfarande skulle så grovt ha åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren att grund för avsked förelegat. Antonio dömdes emellertid för misshandel och om misstankarna om misshandel kommit fram vid tidpunkten för avstängningsbeslutet råder det inget tvivel om att kommunen lagt även dem till grund för avstängningen. Domstolen finner därför att Antonio inte frikänns från åtal i avtalsbestämmelsens mening och har i övrigt inte haft anledning att gå närmare in på avtalsbestämmelsens innebörd.

Antonio var inte berättigad att utfå innehållna löneförmåner.

Kommentar

AD har på ett klart sätt uttalat att man ser mycket allvarligt på sexuella relationer mellan vårdpersonal och vårdtagare. AD har även tidigare fäst stor vikt vid att det nödvändiga förtroendet, som måste finnas mellan vårdpersonal och vårdtagare, inte bryts, att beroendeförhållanden inte utnyttjas av personal och att patienter, anhöriga och allmänhet ska känna trygghet i vården och omsorgerna.

Det finns flera exempel på fall där AD funnit att grund för avsked respektive saklig grund för uppsägning förelegat trots att åklagare inte funnit att brott kunnat styrkas eller domstol i brottmål avkunnat frikännande dom (AD 1996 nr 99 och AD 2002 nr 83 kommenterade i cirkulär 1996:135 och 2002:73). Situationen kan emellertid vara sådan att brott inte föreligger men att arbetstagaren handlat så klandervärt att avskedande- eller uppsägningsgrund ändå föreligger. Observera att arbetsgivaren inte behöver avvakta polisutredning, eventuellt åtalsbeslut och dom innan beslut fattas om lämplig arbetsrättslig

påföljd. Arbetsgivaren kan på egen hand ha samlat tillräckligt material för att kunna göra sin arbetsrättsliga prövning.

Avsked liksom uppsägning av personliga skäl ryms inom begreppet "disciplinär åtgärd" enligt bestämmelserna i AB om innehållna avlöningsförmåner vid avstängning. Detta ska inte sammanblandas med bestämmelserna om disciplinpåföljd- numera skriftlig varning enligt AB 01 § 13 moment 1. Begreppet disciplinär åtgärd har således en vidare innebörd.

Arbetsgivaren måste komma ihåg att avstängning inte är någon disciplinpåföljd eller disciplinär åtgärd över huvud taget. Avstängning är en temporär åtgärd i avvaktan på att arbetsgivaren kan ta ställning till eventuellt beslut om varning, uppsägning, avsked, omplacering eller annan åtgärd.

Misstanke om svårare fel eller försummelse i arbetet kan enligt § 9 moment 2 AB 01 åberopas som grund för avstängning även om brott inte kunnat styrkas. Arbetsgivaren bör emellertid hantera avstängningsinstitutet med försiktighet.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET
Förhandlingssektionen

Staffan Löwenborg

Göran Söderlöf

Bilagor

Arbetsdomstolens dom 2003 nr 32