

Cirkulärnr: 2004:96
Diariernr SK: 2004/2423
Diariernr Lf: 1454/04
P-cirknr: 2004-2:21
Nyckelord: Avsked, fysiska skador
Handläggare: Hedda Mann
Avdelning: Arbetsgivarpolitiska avdelningen
Sektion/Enhet: Arbetsrättsenheten
Datum: 2004-11-23
Mottagare: Kommunstyrelsen
Personalfrågor
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 2004 nr 82 om avsked av vårdbi-
tråde som tillfogat en vårdtagare skador
Bilagor: Arbetsdomstolens dom 2004 nr 82

CIRKULÄR

Personalpolitik: 2004-2:21

Nyckelord: Avsked, fysiska skador

Arbetsgivarpolitiska avdelningen
Arbetsrättsenheten
Hedda Mann

2004-11-23

Kommunstyrelsen
Personalfrågor

Arbetsdomstolens dom 2004 nr 82 om avsked av vårdbiträde som tillfogat en vårdtagare skador

Arbetsdomstolen (AD) har i dom 2004 nr 82 mellan Svenska Kommunalarbetsförbundet (Kommunal) och Bergs kommun prövat om ett vårdbiträde avsiktligt eller av vårdslöshet tillfogat en vårdtagare skador. Vidare har AD tagit ställning till om kommunen haft rätt att avskeda eller säga upp vårdbiträdet. AD har även bedömt vårdbiträdets agerande efter händelsen samt tagit ställning till vilka omständigheter kommunen haft rätt att åberopa till grund för avskedandet.

Bakgrund

Natten mellan den 4 och 5 januari 2003 tillfogade BS en vårdtagare fysiska skador i ansiktet, två sår, ett på varje kind. Kommunen avskedade BS den 17 januari 2003 och händelsen polisanmälades. BS frikändes i tingsrätten. Domen är överklagad till Hovrätten som ännu inte avgjort målet. Frågan om BS' straffrättsliga ansvar är alltså ännu inte slutligt avgjord.

Kommunen gjorde gällande att skadorna uppstått genom att BS tagit ett kraftigt tag med sin hand om vårdtagarens kinder. Kommunen gjorde även gällande att BS, genom att inte tillkalla medicinsk expertis, rapportera händelsen på annat sätt än i vårdtagarens journal och genom att hålla sig undan, brutit mot mål och föreskrifter inom äldreomsorgen. Som grund för avskedandet åberopade kommunen således dels själva händelsen, dvs. skadan och dels BS' agerande efter händelsen.

Sammantaget ansåg kommunen att BS grovt åsidosatt sina åligganden enligt anställningsavtalet.

Kommunal väckte talan vid AD och yrkade ekonomiskt och allmänt skadestånd till BS, dock inte att avskedandet skulle ogiltigförklaras.

Kommunal gjorde gällande att kommunen inte hade rätt att återropa BS' agerande *efter* händelsen då dessa inte kommit till uttryck i beskedet om avsked och ej heller förhandlats.

BS' förklaring till själva skadan var att vårdtagaren varit aggressiv när han rättat till hennes kudde. Han kom bara ihåg att han kom åt den ena kinden men mindes att det rann blod från båda kinderna.

Arbetsdomstolen

Grunderna för avskedandet

Av 19 § tredje stycket LAS följer att vad som framgår i beskedet om avsked i regel får den verkan att arbetsgivaren inte kan anföra andra omständigheter därutöver. AD konstaterade emellertid att vad som förekommit i anslutning till tillfället då BS tillfogade vårdtagaren skadan fick anses ligga i linje med vad som angetts i den skriftliga motiveringen samt att det i målet framgick att dessa omständigheter faktiskt framfördes vid den lokala förhandlingen. Kommunen var således oförhindrad att återropa samtliga ovan angivna omständigheter som grund för avskedandet.

Uppsåt/Oaktsamhet/Grov vårdslöshet?

AD konstaterade att det enbart var BS och vårdtagaren som närvarade vid tillfället för händelsen och att vårdtagaren var dement varför hennes uttalande inte tillmättes någon betydelse.

I stället utgick AD i sin bedömning från medicinska utlåtanden. Utifrån dessa konstaterade AD att *å ena sidan* kunde skadan ha uppstått så som kommunen gjorde gällande, då skadorna var lokaliserade på båda sidorna av vårdtagarens ansikte och att de, av allt att döma, uppkommit samtidigt. *Å andra sidan* krävdes det för de uppstådda skadorna relativt lindrigt våld, så lindrigt att det inte behöver sätta några djupare minnespår hos den som utövat handlingen.

Mot bakgrund av arbetsgivarens höga bevisbörda ansåg inte AD att det var styrkt att BS uppsåtligen tillfogat vårdtagaren skadorna, att han agerat oaktsamt eller att det varit fråga om grovt vårdslöst beteende.

BS' agerande efter händelsen

AD konstaterade att BS fått hjälp av sin hustru, B-MS, som arbetade samtidigt. B-MS hade genomgått sjuksköterskutbildning under två och ett halvt år och det var hon som lade om såren. BS gjorde en anteckning i vårdtagarens journal och berättade om händelsen för morgonpersonalen. AD ansåg inte det visat att det varit fråga om något allvarligt missförhållande och hade svårt att se vilka ytterliga åtgärder BS bort vidta. Mot bakgrund härav fann AD inte anledning att rikta kritik mot BS' agerande efter händelsen.

Domslut

Laga skäl för avsked eller saklig grund för uppsägning förelåg inte.

Kommentar

Av domen följer att det är viktigt att i beskedet enligt 19 § LAS åberopa samtliga omständigheter som ligger till grund för en uppsägning eller ett avsked samt att dessa anges i samband med den lokala förhandlingen. Andra omständigheter kan inte åberopas vid senare tillfälle.

Vidare följer av domen att arbetsgivaren har en tung bevisbörda. Redan den situationen att två personer hörs mot varandra under huvudförhandlingen är vanskelig. Om ord står mot ord faller det tillbaka på den som har bevisbördan, dvs. arbetsgivaren. Arbetsgivarens bevisläge i den här typen av mål är än sämre, då de enda som varit närvarande vid den aktuella händelsen är arbetstägaren och vårdtagaren. Vårdtagaren är det oftast är uteslutet att höra och andrahandsuppgifter räcker inte för att visa att arbetstägaren haft uppsåt eller ens varit oaktsam.

Mot bakgrund av de krav allmänheten, omsorgstagare och anhöriga har rätt att ställa på kommunen eller landstinget återstår, trots svårigheten för arbetsgivaren att ha framgång i den här typen av mål, i vissa fall inte något annat än att skilja arbetstägaren från anställningen. Först bör man emellertid försöka uppnå annan lösning genom omplacering eller någon form av överenskommelse.

Slutligen kan inte nog poängteras vikten av tydliga rutiner i samband med missförhållanden inom vården, oaktat de är allvarliga eller ej, och försäkran om att dessa rutiner är väl förankrade hos personalen.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET
Arbetsgivarpolitiska avdelningen
Arbetsrättsenheten

Gunnar Bergström

Hedda Mann

Bilagor

Arbetsdomstolens dom 2004 nr 82