

Cirkulärnr: 2005:78  
Diariernr: 2005/1828  
P-cirknr: 2005-2:33  
Nyckelord: Avsked, bemötande, kränkning, hot, bestraffning  
Handläggare: Hedda Mann  
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Sektion/Enhet: Arbetsrättssektionen  
Datum: 2005-08-25  
Mottagare: Kommunstyrelsen  
Landstingsstyrelsen  
Regionstyrelsen i Skåne respektive Västra Götaland  
Medlem i Pacta  
Personalfrågor  
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 2005 nr 60 om avsked av två  
vårdbiträden som kränkt en vårdtagare  
Bilagor: Arbetsdomstolens dom 2005 nr 60



## CIRKULÄR 2005:78

2005-08-19

---

### Arbetsgivarpolitik: 2005-2:33

Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Arbetsrättssektionen  
Hedda Mann

Nyckelord: Avsked, bemötande,  
kränkning, hot, bestraffning

Kommunstyrelsen  
Landstingsstyrelsen  
Regionstyrelsen i Skåne  
respektive Västra Götaland  
Medlem i Pacta  
Personalfrågor

## Arbetsdomstolens dom 2005 nr 60 om avsked av två vårdbiträden som kränkt en vårdtagare

Arbetsdomstolen (AD) har i dom 2005 nr 60 mellan två vårdbiträden och Gislaveds kommun, prövat om det funnits laglig grund för avskedande eller saklig grund för uppsägning på grund av vårdbiträdenas bemötande av en vårdtagare på ett äldreboende. AD ansåg att det ena avskedet var korrekt.

### Bakgrund

I januari 2002 uppdagades det att två vårdbiträden vid ett äldreboende i Gislaveds kommun kränkt en gammal kvinna. Händelsen hade spelats in på band då kvinnans son, efter misstankar om vanvård, lämnat en röststyrd bandspelare i kvinnans lägenhet. Bandinspelningen spelades upp i radio och samtliga TV-kanaler.

Kommunen stängde av vårdbiträdena och tillsatte en extern utredning om förhållandena på äldreboendet. Därefter avskedades de två vårdbiträdena. Kommunen hävdade att de gjort sig skyldiga till grovt felaktigt förfarande genom att utsätta vårdtagaren för hot, kränkande tilltal, grovt språkbruk, risk för skada eller sjukdom, bryta mot kommunens riktlinjer samt inte anmäla händelsen enligt Lex Maria och Lex Sarah. Vidare menade kommunen att fysisk misshandel inte kunde uteslutas. Såvitt avsåg det ena vårdbiträdet gjorde kommunen dessutom gällande att hon utsatt vårdtagaren för bestraffning.

Svenska Kommunalarbetsförbundet stämde kommunen i AD men återkallade sin talan då de två vårdbiträdena eventuellt kunde ha motstående intressen. AD överförde målet till Värnamo tingsrätt där vårdbiträdena, biträdda av varsin advokat, förde sin talan med ekonomiskt bistånd av Svenska Kommunalarbetsförbundet.

### 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

Vårdbiträderna yrkade ogiltigförklaring av avskeden samt att kommunen skulle utge ett allmänt skadestånd om 100 000 kronor till dem vardera. Tingsrätten meddelade i dom den 18 december 2003 att varken laga grund för avsked eller saklig grund för uppsägning förelåg. Kommunen överklagade domen till AD.

### Arbetsdomstolen

AD konstaterade att det är särskilt viktigt att vårdtagare och anhöriga kan lita på att de personer som kommunen anställt för vårdarbetet gör detta på ett godtagbart sätt, inte minst inom kommunens äldreomsorg med särskilt utsatta människor. Kommunen har därför rätt att ställa sådana krav på vårdpersonalen att de äldre får ett professionellt omhändertagande, särskilt då omvårdnaden sker i den boendes hem.

AD ansåg emellertid inte att kommunen lyckats visa att vårdtagaren misshandlats fysiskt, utsatts för allvarlig skada eller sjukdom eller att vårdbiträderna bort ha kontaktat sjuksköterska enligt kommunens riktlinjer.

AD konstaterade dock att det *ena* vårdbiträdets yttrat sig på ett klart olämpligt sätt. Yttrandena tolkades som hot, kränkningar eller grovt språkbruk och till viss del ansåg AD att de hade en anspelning av sexuell natur. Vårdbiträdet kränkte vid upprepade tillfällen under en och samma kväll vårdtagaren genom synnerligen anmärkningsvärda yttranden. Det var inte fråga om något enstaka olämpligt eller förhastat uttalande. Det fanns inte några omständigheter som i någon påtaglig grad kunde förklara eller ursäktat vårdbiträdets beteende. Till skillnad från tingsrätten fann således AD att laglig grund för avsked förelåg.

Vidare konstaterade AD att det *andra* vårdbiträdet uttalat sig klart olämpligt vid två tillfällen. Det ena uttalandet uppfattades som en bestraffning och det andra som hotfullt. Det var dock fråga om två enstaka uttalanden. Även om vårdbiträdet agerat omdömeslöst kunde det sammantaget inte anses vara fråga om ett handlande av sådant allvarligt slag att laglig grund för avsked eller ens saklig grund för uppsägning förelåg. AD ansåg dock att handlandet var värt att kritisera och satte ned det av tingsrätten utdömda skadeståndet med 30 000 kronor.

AD var skiljaktig avseende det andra vårdbiträdet och två ledamöter menade att laglig grund för avsked förelåg då även hon, genom sitt eget handlande och passiva attityd, grovt åsidosatt sina åligganden i anställningen.

### Kommentar

Domen sänder en tydlig signal avseende synen på våra äldre och deras rätt till god omvårdnad. En viktig del av omvårdnadsarbetet är att i handling men även med ord bemöta den äldre med respekt för hans eller hennes integritet.

Av domen följer att AD ställer höga krav på arbetsgivarens bevisning. AD lade endast en av kommunens grunder för avskeden till grund för sin bedömning, nämligen vårdbiträdenas språkbruk. Språkbruket var till följd av bandinspelningen ostridigt i målet.

I samband med missförhållanden inom vården är det viktigt att arbetsgivaren tillsetter en utredning i syfte att klarlägga själva händelseförloppet. Inom ramen för utredningen bör samtliga inblandade så fort som möjligt höras om det inträffade och om det funnits några omständigheter som förklarar eller ursäktar händelsen.

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

Se även cirkulär 2004:06, AD 2004 nr 82.

Sveriges Kommuner och Landsting  
Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Arbetsrättssektionen

Sophie Thörne

Hedda Mann

Bilagor: Arbetsdomstolens dom 2005 nr 60