



JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

Björn Alquist

# Arbetstagarens laster – anställningsskyddets gräns vid missbruk av alkohol, narkotika eller spel

JURM02 Examensarbete

Examensarbete på juristprogrammet  
30 högskolepoäng

Handledare: Mia Rönmar  
VT13

# Innehåll

<b>ARBETSTAGARENS LASTER – ANSTÄLLNINGSSKYDDETS GRÄNS VID MISSBRUK AV ALKOHOL, NARKOTIKA ELLER SPEL</b>	<b>1</b>
<b>1 INLEDNING</b>	<b>7</b>
1.1 Bakgrund	7
1.2 Syfte och frågeställning	7
1.3 Metod och material	8
1.4 Forskningsläge	9
1.5 Centrala begrepp	10
1.5.1 Missbruksbegreppet	10
1.5.2 Beroende	11
1.5.3 Jellineks utvecklingsstadier i kronisk alkoholism	11
1.5.3.1 Föralkoholistiska fasen	12
1.5.3.2 Prodromala fasen	12
1.5.3.3 Kritiska fasen	12
1.5.3.4 Kroniska fasen	13
1.5.4 Narkotikamissbruk	13
1.5.5 Spelberoende	13
1.6 Disposition	14
<b>2 EN INTRODUKTION TILL ANSTÄLLNINGSSKYDDET</b>	<b>15</b>
2.1 En historisk tillbakablick på anställningsskyddet	15
2.2 Något om det internationella och EU-rättsliga perspektivet	16
2.3 Den nationella lagstiftningen	16
2.4 Anställningsskyddslagens uppbyggnad	17
2.5 Gränsdragning mellan personliga skäl och arbetsbrist	19
2.6 Uppsägning på grund av personliga skäl och saklig grund	19
2.7 Avskedande	21
2.8 Två-månadersregeln	22
<b>3 ALKOHOL</b>	<b>23</b>
3.1 Allmänt	23
3.2 Alkoholrelaterad misskötsamhet	24
3.3 Sjukdom	28

3.3.1	Saklig grundprövningen vid sjukdom före rehabiliteringsreformen	28
3.3.2	Saklig grundprövningen vid sjukdom efter rehabiliteringsreformen	31
3.3.3	Saklig grund för uppsägning av sjuk arbetstagare efter fullgjord rehabilitering	32
<b>3.4</b>	<b>Avskedande av sjuk arbetstagare</b>	<b>33</b>
<b>3.5</b>	<b>Analys av saklig grund för alkohol</b>	<b>35</b>
<b>4</b>	<b>NARKOTIKA</b>	<b>38</b>
4.1	Allmänt	38
4.2	Narkotikarelaterad misskötsamhet	38
4.3	Sjukdom	40
4.4	Avskedande	42
4.5	Analys av saklig grund för narkotika	43
<b>5</b>	<b>SPEL</b>	<b>46</b>
5.1	Allmänt	46
5.2	Spelmissbrukets särskilda karaktär	48
5.2.1	På unionsrättslig nivå	48
5.2.2	På individnivå	48
5.3	Analys av spelmissbruk	49
<b>6</b>	<b>SAMMANFATTANDE ANALYS</b>	<b>51</b>

# Summary

This dissertation "The employees sins – the employment protection limits regarding addiction to alcohol, drugs and gambling" – aims at determining the situation under existing law for three different types of addiction: alcohol, drugs and gambling.

The investigation is based on a legal dogmatic method and the cases are mainly from the Swedish Labour Court.

Of great importance for the employment protection is whether the addict is considered ill or not. The situation is further complicated by the lack of accord when addiction is an illness. This has consequences both for who is allowed to keep a job and the sort of rehabilitation an employer has to provide.

Traditionally someone addicted to alcohol has often been considered ill. However since the seventies and eighties the trend is to place more responsibility on the individual and the right for an alcohol-addict to keep his or her employment has started to become undermined. The addict, who is not considered to suffer from an illness, has now a weaker protection. The limit for what is considered reasonable versus unreasonable for an employer to accept is hard to determine – the cases are so very different for both categories of addicts, the ones suffering from illness and the others. The Swedish Labour Court – judges regards for example the addict who places other employees in danger or damage the trademark of a firm more strictly. Also factors like prospects, the size of the workplace and the employees' position are taken into account.

The fact that abuse of drugs is illegal has implications for the question of illness; it loses importance.

For drug abusers unlike alcohol abusers it's considered a plus to be free from the sickness when in trouble. They lose their employments more easily than the alcohol addicted and the question whether the employers ought to provide rehabilitation is not in focus.

The role of sickness in the case of gaming is difficult to decide, depending on the medical uncertainty concerning the syndrome. There are no causes from the Swedish Labour Court relating to misconduct due to gaming despite increasing gaming at the workplace and a strong increase of gaming opportunities on cellphones and internet.. The problem has also been highlighted in recent times. Gambling abuse is more difficult to recognize, but might have disastrous effects on the individual in case of stealing to finance the abuse. The uncertain question about the type of illness would probably not mean that a diagnosis would protect the gambler.

It is probable that we will have to wait for illuminating judgments, among other things because the gambling problem is new. Gambling abuse is also linked to and can be hidden by other forms of abuse. The legal situation is such that abusers will benefit from a diagnosis and being considered ill. A homogenous concept about sickness and abuse would therefore be desirable.

# Sammanfattning

Uppsatsen Arbetstagarens laster – anställningsskyddets gräns vid missbruk av alkohol, narkotika och eller spel syftar till att fastställa gällande rätt rörande anställningsskyddets styrka och innehåll vid tre uppräknade sorters missbruk: alkohol, narkotika och spel. Undersökningen grundas på en rättsdogmatisk metod och materialet utgörs mestadels av rättsfall från Arbetsdomstolen.

Ett resultat är att frågan huruvida missbrukaren anses sjuk eller inte är av stor vikt för anställningsskyddets styrka. Läget kompliceras dock av att det saknas ett gemensamt synsätt på sjukligt missbruk, något som får följder både för chansen att få behålla jobbet och för vilka krav som kan ställas på arbetsgivaren när det gäller rehabilitering.

Vid missbruk av alkohol finns en tradition av att betrakta missbrukaren som sjuk. En förskjutning mot större ansvar för individen och en försvagad rätt att få behålla jobbet har dock skett de senaste årtiondena jämfört med 1970 och 80-talen. Den ”friske” missbrukaren har ett svagare skydd. Gränsen för vad arbetsgivaren måste tåla är svår att dra eftersom fallen är så olika. ”Det beror på” gäller både för ”friska” och sjuka alkoholmissbrukare. Arbetsdomstolen ser bl.a. mer strängt på dem som utsätter arbetsplatsen för fara eller dem som missbrukar så att företagets rykte skadas. Frågor som framtidsprognos, arbetsplatsens storlek och arbetstagarens ställning inverkar också.

Vid narkotikamissbruk hamnar brottsligheten i fokus på ett sätt som gör att frågan om sjukdom skjuts i bakgrunden. För narkotikamissbrukare är det dock till skillnad från alkoholmissbrukare en fördel att ha lämnat sjukdomen bakom sig och anses friska. Narkotikamissbruk leder lättare till förlorat jobb än alkoholmissbruk och frågan om arbetsgivarens ansvar för rehabilitering blir följaktligen mindre aktuell än vid alkoholism.

Sjuklighetens roll vid spelmissbruk är mer oklar, bl.a. på osäkerhet om hur spelmissbruk ska diagnostiseras. Det finns inga rättsfall från Arbetsdomstolen som berör spelrelaterad misskötsamhet. Detta trots att spelmissbruk genom spelande i mobiltelefoner och på nätet blivit allt vanligare, även på arbetsplatserna. Den ökande uppmärksamheten de senaste åren har ännu inte lett till några rättsfall. Spelmissbruk är svårare att upptäcka, men kan få ödesdigra följder för individen i de fall spelandet skulle leda till kriminella handlingar som stölder på jobbet, etc. Det oklara sjukdomsläget gör att sjukdomsdiagnos knappast skulle vara ett skydd i de fallen.

Det är sannolikt att klargörande domar dröjer, bl.a. för att frågan är relativt ny och för att spelmissbruk kan döljas i annat missbruk. Rättsläget är sådant

att missbrukare har nytta av en sjukdomsdiagnos. Ett enhetligt sjukdomsbegrepp vid missbruk vore önskvärt.

# Förord

I hela mitt liv har spel funnits närvarande i olika former, allt ifrån mitt första tv-spel, via tävlingar till vuxenlivets spel om pengar i något blandade former. För mig har det nästan uteslutande varit en källa till glädje och även framgångar, men samtidigt har familjen ibland blivit irriterad och oroad. Det har bidragit till ett stort eget intresse för frågan som starkt påverkade mitt val av ämne.

Nu i slutet av en sista termin som gått alldeles för fort och som kommer innebära flera stora förändringar i mitt liv vill jag passa på att tacka personer utan vilkas stöd jag förmodligen inte ens skulle ha skrivit klart kapitel ett.

Till att börja med vill jag tacka min handledare Mia Rönnmar, som varit både förstående och proffsig som få, för hennes tips, tid och tankar.

För det andra så skulle jag vilja tacka Hanna Carlsson för allt hon betytt för mig under min tid i Lund.

Slutligen vill jag passa på att tacka mina föräldrar Erik Alquist och Eva Berlin. Så mycket som de betytt för mina studier vet de nog bara själva.

Björn Alquist,  
Lund 2013-05-19



# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
Alna	Lägg till definitionen
JT	Juridisk Tidskrift vid Stockholms Universitet
LAS	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
Prop.	Proposition
SAF	Svenska Arbetsgivareföreningen (den 29 mars 2001 lades Svenska Arbetsgivareföreningen och Sveriges Industriförbund ned. Näringslivets nya företrädare heter nu Svenskt Näringsliv)
SFS	Svensk författningssamling
SOU	Statens offentliga utredningar
ILO	International Labour Organization
WHO	World Health Organization

# 1 Inledning

## 1.1 Bakgrund

Idag i Sverige är cirka 164 000 personer problemspelare<sup>1</sup>, vilket innebär att de uppfyller definitionen i slutet av kapitel 1 och riskerar kraftigt minskad livskvalitet, ekonomiska faror och socialt utanförskap. Man kan med fog beskriva spelmissbruket som ett nytt folkhälsoproblem och diskussioner kring ämnet är sannolikt snart lika uppmärksammade som alkohol- eller narkotikamissbruket. Spelmissbruket är som sagt ett nytt problemområde som t.ex. ännu inte hunnit behandlas i Arbetsdomstolen, till skillnad mot uppsatsens två andra områden; de mer kända missbruken av alkohol och narkotika. Var sjätte svensk bedöms dricka för mycket enligt Vårdguiden.<sup>2</sup> Antalet narkotikamissbrukare är mer svårbedömt, men ett antal kring 30 000 tunga missbrukare brukar nämnas av Centralförbundet för alkohol- och narkotikaupplysning.<sup>3</sup>

Uppsatsen studerar anställningsskyddets gräns vid uppsägning av personliga skäl vid dessa tre fall av missbruk. Vid uppsägning av personliga skäl är huvudfrågan huruvida uppsägningen är sakligt grundad eller inte, vilket visar sig skilja sig åt markant från fall till fall.

Primärt behandlar uppsatsen när det föreligger saklig grund för uppsägning vid alkoholmissbruk, därutöver granskas vad som gäller vid narkotika- och spelmissbruk.

## 1.2 Syfte och frågeställning

Uppsatsens främsta syfte är att fastställa gällande rätt rörande anställningsskyddets styrka och innehåll vid tre uppräknade sorters missbruk som en arbetstagare av olika anledningar kan drabbas av och ägna sig åt inom ramen för anställningen. Anställningsskyddets styrka i uppsatsen förstås som ”när det finns saklig grund att säga upp” eller ”avskeda” en alkohol-, narkotika- eller spelmissbrukande anställd.

Vidare tillkommer ambitionen att reda ut centrala begrepp såsom de olika typerna av missbruk och deras innebörd, för att sedan med hjälp av den rättsdogmatiska metoden reda ut vad saklig grund innebär vid de olika fallen av missbruk.

---

<sup>1</sup> FAS: Spelberoende, s. 1.

<sup>2</sup> Statistik återfinns på [www.vardguiden.se](http://www.vardguiden.se).

<sup>3</sup> Statistik återfinns på [www.can.se](http://www.can.se).

Vidare har uppsatsen syftat till att skapa klarhet i, eller i vart fall problematisera, hur det samhällsligt och arbetsrättsligt nya området spelmissbruk<sup>4</sup> kan komma att bedömas.

Slutligen har författaren som en logisk följd av begreppet ”saklig grund” sökt reda ut vilka åtgärder en arbetsgivare måste vidta när ett missbruk uppdagas på arbetsplatsen.

Centrala frågeställningar är:

- Hur skiljer sig synsättet på ett enskilda fall av missbruk utan konstaterad sjukdom på arbetsplatsen från samma beteende fastän med konstaterad sjukdom?<sup>5</sup>
- Vilka åtgärder ska en arbetsgivare vidta när missbruk av alkohol, narkotika eller spel visar sig under anställningen?
- När föreligger saklig grund för arbetsgivaren att säga upp arbetstagaren pga. ett alkoholmissbruk?
- När föreligger saklig grund för arbetsgivaren att säga upp arbetstagaren pga. ett narkotikamissbruk?
- När föreligger saklig grund för arbetsgivaren att säga upp arbetstagaren pga. ett spelmissbruk?
- Bedöms spelmissbruk på liknade vis som den bedömning som sker vid alkoholmissbruk? Skiljer sig sjukdomsbegreppen åt?

### 1.3 Metod och material

När man författar en juridisk uppsats med syftet att fastställa gällande rätt ligger det i sakens natur att undersökningen grundas på en rättsdogmatisk metod. Med denna terminologi avses att huvuduppgiften är att tolka och systematisera gällande rätt.<sup>6</sup> Jag har baserat underlaget på rättskällevärdet i de rent materiella juridiska delarna och förutsatt att bestämmelserna är gällande. Av rättskällevärdet följer att det främsta materialet på området är lagtext med tillhörande förarbeten och den rättspraxis som kommit att utvecklas. För att tolka och systematisera den information som framgår av lagtext och rättspraxis har författaren tagit hjälp av den doktrin som finns på området – framförallt lagtextkommentarer, kollektivavtal och rättsfallsanalyser. Vidare har bl.a. föreskrifter och statliga utredningar utgjort grundmaterial.

---

<sup>4</sup> Det finns inget fall från Arbetsdomstolen som behandlar spelmissbruk, medan en rik praxis beskriver framförallt alkoholmissbruket.

<sup>5</sup> För att förtydliga, det finns inom arbetsrätten flera begrepp som täcker situationen då alkoholmissbruk anses utgöra ett ”uttryck för misskötsamhet”. Frågan tar sikte på det i AD 1979 nr 87 ”enskilda tillfällen grundat i okynne” som bl.a. används i viss doktrin, t ex Anställningsskydd, Lunning, Toijer. Det som avses är alltså fall där arbetstagaren missköter sig genom att inta ett preparat, utan att för den sakens skull kunna förklara misskötsamheten med sjukdom.

<sup>6</sup> Peczenik, A., Vad är rätt?: om demokrati, rättssäkerhet och juridisk argumentation, (1995).

Det material som författaren använt sig av är mestadels rättsfall från Arbetsdomstolen i den mån de funnits gällande de olika missbruken.

Arbetsdomstolen har en mycket rik praxis för fall av alkoholmissbruk, en mindre omfattande praxis för fall av narkotikamissbruk och som ovan nämnts inga fall alls för spelmissbruk. Som följd av det knappa materialet inom spel så har främst forskningsrapporter och uttalanden från statliga myndigheter och organisationer aktiva på området utgjort grund för speldelen. Även vissa unionsrättsliga texter och beskrivningar har använts.

## 1.4 Forskningsläge

Anställningsskyddet är ett ständigt uppmärksammat område, av naturliga skäl då det berör och omfattar den majoritet av befolkningen som befinner sig i ett anställningsförhållande.

Även om begreppet missbruk förenar de tre sorternas missbruk som uppsatsen är ämnad att behandla så skiljer sig forskningsläget åt väsentligt mellan dessa tre.

Vad gäller alkoholmissbruk och alkoholsjukdom finns det en väl utvecklad praxis och det är tämligen klart vad dessa begrepp innebär och hur olika situationer som är alkoholrelaterade bör bedömas. Från ett rättsvetenskapligt perspektiv bör Källströms verk *Alkoholpolitik och arbetsrätt – En komparativ studie av missbrukares anställningsskydd (1993)* särskilt omnämnas. Källströms komparativa studie beskriver utförligt dels olika stadier av alkoholism samt dess innebörd och konsekvenser för anställningen, dels bidrar den med värdefulla analyser och tolkningar av 70 och 80-talens rättsfall. Det faktum att Källströms bok är ifrån 1993 har inte hindrat den från att vara fortsatt vägledande rörande alkoholfrågor och den är flitigt hänvisad till i såväl praxis som annan doktrin.

Från ett mer praktikerorienterat perspektiv bidrar Tommy Iseskog med en för uppsatsen användbar slutsats i sitt verk - *missbruk och anställningsskydd (2009)* där Iseskog argumenterar för att sjukdomsbegreppet arbetsrättsligt bör vara detsamma och medföra samma anställningsskydd vid sjukdom oavsett missbruk.<sup>7</sup> Det måste dock beaktas att Källström har en annan juridisk tyngd bakom sina uttalanden än Iseskog i sin roll som professor i civilrätt.

Inom alkohol- och narkotikamissbruk så bör också omnämnas Lunning och Toijers omfattande kommentar till lagen (1982:80) om anställningsskydd, *Anställningsskydd – en lagkommentar (2010)*, vilken innehåller ett stort antal, för de båda områdena relevanta rättsfall med tillhörande analyser och kommentarer.

---

<sup>7</sup> Iseskog, T., Missbruk och anställningsskydd. (2009). s. 59-62.

Rörande spelmissbruk är rättsläget oklart, men det finns en viss rättsvetenskaplig forskning på området, som dock är i det stadiet att forskningen snarare konstaterar de kunskapsluckor som finns än täpper igen dessa. I arbetet så har rapporten, *Spelberoende – forskning för en hållbar spelpolitik*, legat till grund för underlaget i den delen. Rapporten är ifrån FAS, som är ett forskningsråd som finansierar och initierar forskning för att stödja människors arbetsliv, hälsa och välfärd. Noterbart är att den ingår i en så kallad serie av ”forskning i korthet” som syftar till att klarlägga den forskning som finns inom ett visst område – här då spelmissbruk, vilket för uppsatsen varit värdefullt främst med hjälp att finna källor och det till dags dato publicerade forskningsmaterialet inom området.<sup>8</sup>

## 1.5 Centrala begrepp

I uppsatsen används flera olika begrepp som det är av vikt att precisera för att skapa någon form av enhetlighet och klarhet kring vad uppsatsen behandlar.

### 1.5.1 Missbruksbegreppet

Det första av dessa begrepp är det flitigt använda ”missbruksbegreppet”, i uppsatsen talas det om ”alkoholmissbruk”, ”narkotikamissbruk” och ”spelmissbruk”. Missbruksbegreppet är något som används inom flera olika vetenskapliga discipliner och ofta med olika syften, vilket innebär att det finns ett medicinskt missbruksbegrepp såväl som ett socialt och ett rättsligt sådant. Historiskt så har missbruksbegreppet ofta använts för att identifiera vem som kan bli föremål för diverse typer av insatser och åtgärder i samhället.<sup>10</sup> Idag kan noteras en utveckling mot en gemensam definition där centralt blir de skadeverkningar som missbruket medför hos individen. Enligt World Health Organizations (”WHO”) definition innehåller det traditionella missbruket tre olika moment vilka är: omfattande konsumtion, skador eller tecken på skador av medicinsk, social eller ekonomisk art och beroendets styrka.<sup>11</sup>

Då samtliga missbruksbegrepp utgår ifrån att missbruket är ett avvikande beteende så är det normerna inom arbetsgruppens dryckesmönster som avgör vad som är att betrakta som missbruk i arbetslivet. Något som kan skifta från anställningen till anställning. Det avvikande vid till exempel alkohol består i att alkoholkonsumtionen är större än omgivningens eller att konsumtion sker i sammanhang där det inte anses socialt accepterat att

---

<sup>8</sup> FAS är en myndighet under Socialdepartementet, som främjar och stöder grundforskning och behovsstyrd forskning på arbetslivsområdet och inom social- och folkhälsovetenskap. [www.fas.se](http://www.fas.se).

<sup>9</sup> Inom medicinsk forskning är missbruk detsamma som ”skadligt bruk”, en terminologi som t ex parternas organisation Alna, rekommenderar, i uppsatsen används dock fortfarande ”missbruk”.

<sup>10</sup> Jmf ”ingrepp från samhällets sida”, Källström, K, Alkoholpolitik och arbetsrätt. s. 33.

<sup>11</sup> Källström, K, Alkoholpolitik och arbetsrätt. (1993). s. 33-40.

dricka. Alkoholkonsumtion i risksituationer som bilkörning anses allmänt vara missbruksbeteende.<sup>12</sup>

De första tecknen på alkoholmissbruk är ofta ohälsosymptom som kanske inte direkt kopplas ihop med alkoholkonsumtionen, till exempel sömnrubbingar, trötthet, magproblem, oro, irritation eller högt blodtryck.

Missbruk är det enligt WHO:s definition om minst ett av följande kriterier uppfylls under en och samma tolv månadersperiod:

1. Upprepat bruk som leder till att individen misslyckas med att fullgöra sina skyldigheter på arbetet, i skolan eller i hemmet.
2. Upprepat bruk i situationer som medför betydande risk för fysisk skada (till exempel rattfylleri).
3. Upprepade problem med rättvisan då personen varit påverkad.
4. Fortsatt bruk trots ständiga eller återkommande problem av social eller mellanmänsklig natur orsakade eller förstärkta av berusning.

## 1.5.2 Beroende

Beroende är det enligt WHO:s definition om minst tre av följande kriterier uppfylls under en och samma tolv månadersperiod:

1. Ökad tolerans – behov av påtagligt ökad mängd på grund av påtagligt minskad effekt.
2. Abstinens – karakteristiska abstinenssymptom eller återställare.
3. Använder till exempel alkohol i större mängd eller under längre tid än vad som avsågs.
4. Varaktig önskan eller misslyckade försök att begränsa eller kontrollera bruket. Mycket tid ägnas åt att få tag på till exempel alkohol, använda alkohol eller hämta sig från effekten.
5. Viktiga aktiviteter – på jobbet och fritiden, sociala aktiviteter, överges eller minskas på grund av bruket.
6. Bruket av till exempel alkohol fortsätter trots att du vet att fysiska eller psykiska besvär förvärras.

## 1.5.3 Jellineks utvecklingsstadier i kronisk alkoholism

E M Jellinek har genom intervjuer med ett stort antal alkoholister tagit fram ett schema över de olika stadier som kan komma att föregå ett fysiskt beroende av alkohol. Det konstateras att alla stadier inte förekommer hos alla individer utan stora individuella skillnader är vanliga. Vidare framhåller han att många individer kunde ha en hög alkoholkonsumtion under en längre tid utan att utveckla alkoholism. Dessa betecknas av Jellinek som delta-alkoholister, vilka är personer som inte kan avstå från alkohol, fast

---

<sup>12</sup> Källström. (1993). s. 35ff.

utan att allvarliga psykiska eller fysiska störningar uppstår. Jellineks utvecklingsstadier redogör för de beteenden som typiskt inträffar tidigt och de beteenden som visar sig först efter en tids omfattande alkoholkonsumtion.<sup>13</sup>

Jag redogör utförligt för hans modell eftersom den har relevans för olika typer av missbruk.

### **1.5.3.1 Föralkoholistiska fasen**

Utmärkande för den föralkoholistiska fasen är att alkoholkonsumtionen skiftar från enstaka förtäring till en mer eller mindre daglig konsumtion. Omgivningen kan notera att den alkoholkonsumerande personen blir mindre stresstålig samt tål allt större mängder alkohol. För personen börjar alkoholen att fungera som ett avslappningsmedel.<sup>14</sup>

### **1.5.3.2 Prodromala fasen**

Ett första tecken på begynnande missbruk är att minnesförluster uppkommer i samband med alkoholförtäring. Missbrukaren börjar också smyga med sitt drickande för att hindra omgivningen från att upptäcka hur mycket som förtärs. Hos personen finns en ängslan om att han/hon inte ska få i sig tillräckligt mycket alkohol på en tillställning, vilket kan yttra sig i att personen slukar sina första drinkar omgående. Missbrukaren har i detta läge ofta skuld känslor och alkoholen blir ett känsligt ämne som missbrukaren helst undviker. I detta skede har missbruket gått så långt att endast total avhållsamhet är den möjliga utvägen. Att upptäcka missbruket är emellertid svårt då missbrukaren ofta gör sitt bästa för att dölja det.<sup>15</sup>

### **1.5.3.3 Kritiska fasen**

I den kritiska fasen börjar missbrukaren att förlora kontrollen över alkoholen och det blir allt vanligare för denne att försöka hitta på anledningar för att få dricka. Det är vanligt att ett aggressivt beteende uppstår gentemot omgivningen då missbrukaren anser att andra än han/hon själv bär skulden för de uppstådda problemen. Isolering från omgivningen och egna uppställda restriktioner för drickandet förekommer – vilka kan ta sig uttryck i att missbrukaren försöker hålla sig undan från alkohol t.ex. innan lunch. Omgivningen brukar här besväras av missbrukaren och drar sig allt mer undan ifrån denne – i vissa fall förlorar missbrukaren här sitt jobb, något som leder ner i ytterligare turer av inåtvändhet och självömkan. Flyktförsök till annan ort och arbete är vanligt. Missbrukaren börjar gömma sin sprit på allt mer fantasifulla ställen, slarvar med sin kost och sjukvård är nu nödvändig för missbruket. Missbrukaren dricker nu ofta redan på morgonen.<sup>16</sup>

---

<sup>13</sup> De olika stadierna återges i Källströms bok, här hänvisas alltså inte till ursprungskällan utan Alkoholpolitik och arbetsrätt., (1993), s. 40. Det är viktigt att förtydliga att dessa begrepp inte är författarens egna utan är desamma som Källström och Jellinek använder sig av.

<sup>14</sup> Källström. (1993). s. 41.

<sup>15</sup> Källström. (1993). s. 41f.

<sup>16</sup> Källström. (1993). s. 42ff.

### 1.5.3.4 Kroniska fasen

I den kroniska fasen så förlängs berusningsperioderna och avslutas inte förrän total fysisk utmattning inträder. Missbrukarens omdöme och tankeförmåga är nedsatta och beroendet är så starkt att missbrukaren dricker vad som helst med alkohol när denne inte kan få tag i riktig sprit. Missbrukaren dricker nu med vem som helst och alkoholtoleransen minskar åter igen. Fysiska symptom som ångest, kramper och darrningar visar sig och diverse motoriska störningar, t ex svårigheter att ta fram sitt armbandsur. Missbrukaren är nu helt besatt av sitt drickande<sup>17</sup>

Det kan av pedagogiska skäl vara en bra idé att behålla de olika faserna i bakhuvudet när avsnitt 3 om alkohol behandlas. I rättsfallsreferaten märks tydligt hur individer uppvisar beteendet som återges ovan, t ex genom att komma till jobbet full då man alltså börjat dricka redan på morgonen.

### 1.5.4 Narkotikamissbruk

Narkotikamissbrukets faser påminner om alkoholmissbrukets och definieras enligt ICD-10<sup>18</sup> som att tre av fem kriterier ska uppfyllas, nämligen

1. Känna ett starkt tvång att inta substansen.
2. Ha svårt att kontrollera omfattningen av konsumtionen.
3. Ha karakteristiska abstinenssymptom.
4. Toleransökning.
5. Ointresse för andra aktiviteter.
6. Fortsätta trots kroppsliga och psykiska skador.

Som synes påminner faserna om vad som inträffar vid alkoholmissbruk.

### 1.5.5 Spelberoende

En vedertagen psykiatrisk definition av patologiskt spelande är den som finns i DSM-IV.<sup>19</sup> Spelaren har under en längre tid återkommande visat olämpligt spelabeteende som tar sig uttryck i minst fem av följande kriterier:

- Tänker ständigt på spel (t ex upptagen av att tänka på tidigare spelupplevelser, av att planera nästa speltillfälle eller av att fundera över hur han/hon kan skaffa pengar att spela med).

---

<sup>17</sup> Källström. (1993). s. 44f.

<sup>18</sup> ICD-10 står för international Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems och är en allmänt accepterad standard för klassificering av sjukdomar som ges ut av WHO.

<sup>19</sup> Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders är en manual som publiceras av American Psychiatric Association och täcker alla nu kända psykiatriska sjukdomstillstånd.



- Behöver spela med allt större summor för att han/hon ska uppnå den önskade spänningseffekten.
- Flera gånger misslyckats med att kontrollera, begränsa eller sluta upp med sitt spelande.
- Blir rastlös eller irriterad när han/hon försöker begränsa sitt spelande eller sluta upp med att spela.
- Spelar för att slippa tänka på sina problem eller för att söka lättnad från nedstämdhet.
- Efter att ha spelat bort pengar återvänder han eller hon ofta en annan dag för att revanschera sig.
- Ljuger för anhöriga, terapeuter och andra personer för att dölja vidden av sitt spelande.
- Har begått brott som förfalskning, bedrägeri, stöld eller förskingring för att finansiera sitt spelande.
- Äventyrar eller förlorat någon viktig personlig relation, anställning, utbildnings- eller karriärmöjlighet på grund av spelandet.
- Förlitar sig på att andra kan ordna fram pengar för att lösa en finansiell krissituation.

## 1.6 Disposition

Uppsatsen disposition efter inledningskapitlet är följande:

I andra kapitlet en introduktion till anställningsskyddet med fokus på anställningsskyddslagen och begreppet saklig grund där de gemenskrätsrättsliga och nationella lagarna anges som ramar.

Det tredje kapitlet om alkohol inleds med ett allmänt avsnitt om alkoholpolitik och vilken ram arbetsmiljölagen anger för rehabiliteringsarbetet, för att sedan leda in i en bland annat praxisbaserad analys av begreppet saklig grund inom alkohol.

Fjärde kapitlet om narkotika inleds också med ett allmänt avsnitt om narkotikapolitik för att sedan ledas in i praxis och analys av begreppet saklig grund.

I spelavsnittet behandlas spelets historiska uppkomst, dess säregna karaktär och tilltagande aktualitet för att sedan diskuteras och jämföras mot de båda andra missbruksformerna. Avslutas med analys av spelmissbruk.

En sammanfattande analys avslutar.

## 2 En Introduktion till anställningsskyddet

### 2.1 En historisk tillbakablick på anställningsskyddet

I ett historiskt perspektiv är anställningsskydd och krav på saklig grund för uppsägning något som funnits i ungefär 40 år. Innan 1938 års Saltsjöbadsavtal slöts kännetecknades uppsägningsrätten av avtalsfrihet för arbetsgivaren såväl som för arbetstagaren. Man ansåg att dessa skulle ses som jämbördiga parter med fri rätt att avsluta anställningen när som helst.<sup>20</sup> Denna avtalsfrihet kom till uttryck i det första avtal som LO och SAF slöt, den så kallade decemberkompromissen. Då byttes frihet att leda och fördela arbetet samt frihet att anställa och säga upp arbetstagare mot föreningsrätten.<sup>21</sup> Efter Saltsjöbadsavtalets tillkomst levde principen om arbetsgivarens fria uppsägningsrätt kvar, men genom avtalet kunde en arbetstagare få sin uppsägning prövad, vilket innebar att arbetsgivaren då behövde uppge skälet för uppsägningen. Saltsjöbadsavtalet medförde också att Arbetsmarknadsnämnden grundades, dess funktion var främst att handlägga frågor om anställningsavtal.<sup>22</sup>

Genom apriluppgörelsen år 1964 ändrades Saltsjöbadsavtalet så att uppsägningar som avsåg arbetstagaren personligen endast skulle vara giltiga om dessa var sakligt grundade. Det ankom på Arbetsmarknadsnämnden att vid tvist agera skiljenämnd och avgöra vad som var saklig grund eller inte. Tiden efter Saltsjöbadsavtalet präglas i mycket av kollektivavtal och i slutet av 1960-talet var den stora majoriteten av företagen bundna av kollektivavtal som inskränkte arbetsgivarens fria uppsägningsrätt.

Arbetsdomstolen slog emellertid fast i AD 1967 nr 17 att principen om arbetsgivarens fria uppsägningsrätt fortfarande gällde. Detta kom emellertid att lagstiftas bort för i princip hela arbetsmarknaden genom anställningsskyddslagens tillkomst 1974, som numera är ersatt av nya anställningsskyddslagen (1982:80). Efter anställningsskyddslagens införande har lagen modifierats i en rad enskildheter men huvuddragen finns kvar.<sup>23</sup>

---

<sup>20</sup> Adlercreutz, A., Arbetsrätt. (2007). s. 16-17.

<sup>21</sup> SOU 1973:7 s. 77.

<sup>22</sup> Se Saltsjöbadsavtalens inledande 1-3 §§.

<sup>23</sup> Sigeman, T., Arbetsrätten – en översikt. (2011). s. 170.

## 2.2 Något om det internationella och EU-rättsliga perspektivet

Arbetstagarens behov av trygghet i sin anställning är idag ett allmänt erkänt förhållande och något som visar sig i såväl internationell som i nationell arbetsrättslig reglering.<sup>24</sup> Som exempel på sådan internationell reglering kan ILO:s rekommendationer nr 119 från 1963 och ILO:s anställningsskyddskonvention nummer 158 sägas uttrycka de principer som gäller för anställningsskyddet. Konvention nummer 158 reglerar uppsägning av anställningsavtal som initierats av arbetsgivaren.<sup>25</sup> Enligt konventionen så får inte en arbetstagare sägas upp annat än om det finns ett giltigt skäl för uppsägningen, som antingen beror på brister i arbetstagarens duglighet och uppförande eller som har sin grund i arbetsbrist<sup>26</sup>. Att Sverige ratificerat ILO:s konvention nummer 158 framgår av prop. 1982/83:124.<sup>27</sup>

ILO:s grundläggande princip i anställningsskyddsrekommendationen uttrycks som följande:

”Termination of employment should not take place unless there is a valid reason for such termination connected with the capacity or conduct of the worker or based on the operational requirements of the undertaking, establishment or service.”

Det är tydligt att ILO:s rekommendation tar sikte på två olika typer av rättsliga regleringar där det första har sin grund i arbetstagarens personliga förhållanden<sup>28</sup> och det andra rör uppsägningar av driftsekonomiska motiv, och situationer jämförbara med s.k. arbetsbrist. Denna uppdelning är särskilt påtaglig i svensk rätt, vilket framkommer nedan.

Ytterligare exempel på internationell reglering finns i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna, artikel 30, som anger att arbetstagare har rätt till skydd mot uppsägning utan saklig grund. Det uttrycks även i europeiska sociala stadgan art 24, som anger att alla arbetstagare har rätt till skydd i fall av uppsägning. Majoriteten av EU:s arbetsrättsliga regler utgörs av EU-direktiv, t ex direktivet 91/533/EEG som rör arbetsgivarens plikt att informera arbetstagaren om villkoren som gäller för anställningen.

## 2.3 Den nationella lagstiftningen

I svensk reglering återfinns reglerna gällande anställningsskydd främst i lagen (1982:80) om anställningsskydd (”anställningsskyddslagen” alternativt LAS). Förutom anställningsskyddslagen finns det i vissa andra

---

<sup>24</sup>Källström, K. & Malmberg, J., Anställningsförhållandet. (2013). s. 129.

<sup>25</sup> Källström & Malmberg. (2013). s. 129.

<sup>26</sup> Källström & Malmberg. (2013). s. 129.

<sup>27</sup> Prop. 1982/83:124. – med anledning av beslut som har fattats av internationella arbetskonferensen vid dess sextioåttonde möte.

<sup>28</sup> Jmf ”capacity or conduct”.

lagar en rad av preciserade uppsägningsförbud, som anger när under vissa omständigheter en uppsägning är ogiltig. Det är exempelvis förbjudet att säga upp någon enbart pga. att denne tar ut sin föräldraledighet enligt 16-17 § föräldraledighetslagen (1995:584).

Då förhållandet arbetstagare – arbetsgivare grundar sig i anställningsavtalet så regleras dessutom vissa av anställningsavtalsrättsliga aspekterna i lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrätts område ("avtalslagen"). Avtalslagens ogiltighetsgrunder kan t ex bli relevanta vid ingåendet av anställningsavtalet i fall där en missbrukande anställd i "ond tro" undanhållit information från arbetsgivaren.

Efter anställningsförhållandets uppkomst mellan arbetstagare – arbetsgivare så är arbetsmiljölagen tillämplig på detta förhållande. I arbetsmiljölagen uttrycks ett grundläggande arbetsgivaransvar rörande arbetstagarens hälsa och säkerhet. Ett ansvar som ytterst är ett straffansvar med den innebörd att, i fall där arbetsgivaren inte följer arbetsmiljölagen regler, och en arbetstagare därför utsätts för allvarig fara eller drabbas av död, skada eller sjukdom kan arbetsgivarens företrädare dömas för sådant arbetsmiljöbrott som avses i 3 kap. 10 § brottsbalken.<sup>29</sup>

I arbetsmiljölagen regleras vidare ett rehabiliteringsansvar för arbetsgivare. Detta rehabiliteringsansvar hämtar sitt konkreta rättsliga innehåll från arbetsmiljölagen och den till lagen anslutande Arbetsmiljöverkets föreskrift om arbetsanpassning och rehabilitering, AFS 1994:1. Dessutom regleras arbetsgivarens skyldighet att – som en del av rehabiliteringsansvaret – klarlägga arbetstagarens behov av rehabilitering, och vidta vissa rehabiliteringsåtgärder, i lagen om allmän försäkring.<sup>30</sup>

## 2.4 Anställningsskyddslagens uppbyggnad

Som ovan nämnts är det svenska anställningsskyddet till största del uttryckt i anställningsskyddslagen. För att anställningsskyddslagen ska vara tillämplig krävs det enligt 1 § att det rör sig om "en arbetstagare i enskild eller allmän tjänst" och att ingen av de i paragrafen uppräknade undantagen, exempelvis arbetstagare med företagsledande ställning eller arbetsgivarens familjemedlemmar. Den gränsdragning som sker mellan ett anställningsavtal och andra avtalstyper betecknas i allmänhet som "arbetstagarbegreppet".<sup>31</sup>

Till anställningsskyddslagen hör en rik rättspraxis, dess innebörd har preciserats och belysts i fler än 1 500 rättsfall om anställningsskydd. Efter ändringen av LAS 1982 uppkommer frågan rörande hur tidigare praxis från

---

<sup>29</sup> Iseskog, T., Missbruk och anställningsskydd (2009). s. 8-9.

<sup>30</sup> 22 kap. lagen om allmän försäkring.

<sup>31</sup> Glavå, M., Arbetsrätt. (2011). s. 109ff.

1974 års lag ska bedömas. Det bör här observeras att denna tidiga praxis fortfarande i stor utsträckning är vägledande.<sup>32</sup>

Några av anställningsskyddslagens viktigaste syften är enligt förarbetena att förebygga den uppdelning som börjat skönjas mellan olika grupper, där äldre och sjuka riskerade att slås ut från arbetslivet.<sup>33</sup>

Socialt skydd för anställda, speciellt svagare grupper som sjuka och äldre är en av fyra viktiga funktioner som anställningsskyddslagen fyller och som lyfts fram som centrala av Källström och Malmberg.<sup>34</sup> De andra viktiga funktionerna är att vara ett skydd mot godtyckliga uppsägningar, att tillgodose intresset av ekonomisk effektivitet samt slutligen att anställningsskyddslagen ska verka som en medbestämmandefunktion.<sup>35</sup>

Den kanske viktigaste paragrafen i anställningsskyddslagen, anställningsskyddsmässigt är dess 7 § som bl.a. anger att en uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara sakligt grundad. Regeln om saklig grund kompletteras med den viktiga föreskriften i 7 § 2 st., att saklig grund för uppsägningen inte föreligger, om det skäligen kan krävas att arbetsgivaren istället bereder den anställda annat arbete hos sig, vilket följer av 7 § 2 st. Till saklig grund tillkommer anställningsskyddsmässigt arbetsgivarens lojalitetsplikt och till omplaceringen att arbetsgivaren har skyldighet att vidta mindre ingripande åtgärder för att bevara arbetstagarens anställning.

Förutom reglerna om saklig grund finns det ytterligare, formella föreskrifter, som arbetsgivaren ska iaktta vid uppsägningar. I 8 § LAS framkommer det att arbetsgivare är skyldiga att använda skriftlig form vid en uppsägning; det skriftliga uppsägningsbeskedet ska också innehålla upplysningar om vad arbetstagaren måste göra om han/hon vill få uppsägningens giltighet rättsligt prövad. Arbetsgivarens besked ska också innehålla uppgift om huruvida arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller inte.

I anställningsskyddslagens 9 § finns det föreskrifter om att arbetsgivaren på arbetstagarens begäran ska uppge skälen som legat till grund för uppsägningen. Vidare innehåller 10 § regler om hur uppsägningsbeskedet ska vidarebefordras den anställda och om när uppsägningstiden ska anses börja löpa. Slutligen finns det i 11 § regler som anger hur lång uppsägningstiden ska vara. Gemensamt för 8-10 §§ LAS är att dessa regler har karaktären av ordningsföreskrifter. Vilket innebär att ifall arbetsgivaren underlåter att följa dem medför det att ett skadeståndsansvar uppstår för arbetsgivaren, men utan att uppsägningen för den sakens skull, blir ogiltig.<sup>36</sup>

---

<sup>32</sup> Sigeman. (2011). s. 170.

<sup>33</sup> Prop. 1973:129 s. 109-114 och 126f.

<sup>34</sup> Källström & Malmberg. (2013). s. 130.

<sup>35</sup> Källström & Malmberg. (2013). s. 130-131.

<sup>36</sup> Lunning & Toijer. (2010). s. 270-271.

## 2.5 Gränsdragning mellan personliga skäl och arbetsbrist

Vid tillämpning av saklig grund krävs och när en uppsägning ligger för handen sker det en initial uppdelning mellan uppsägningar som grundar sig på arbetsbrist och sådana som grundar sig på personliga skäl. Det är på grund av anställningsskyddslagens lydelse och uppbyggnad som en uppsägning måste gälla antingen personliga eller organisatoriska skäl.<sup>37</sup>

Några större problem att skilja mellan de båda uppsägningstyperna bör inte förekomma i ett missbruksfall, där situationen uppenbarligen hänför sig till arbetstagaren personligen, varvid gränsdragningsproblematiken inte framstår som relevant att beröra ytterligare.

I det fall där arbetsgivaren både har en missbrukande anställd som arbetsgivaren funderar på att säga upp pga. personliga skäl, men samtidigt kan uppvisa att det faktiskt föreligger en reell arbetsbrist behöver inte arbetsgivaren också ange att anställningen även borde avslutas av personliga skäl. Det sker då en förflyttning av bevisbördan och det är upp till arbetstagsidan att visa att uppsägningen bör klassificeras som en uppsägning av personliga skäl, istället för en arbetsbristuppsägning.<sup>38</sup>

## 2.6 Uppsägning på grund av personliga skäl och saklig grund

I anställningsskyddslagen formuleras uppsägningar på grund av personliga skäl i 7 § som ”uppsägningar som hänför sig till arbetstagaren personligen” och av avgörande betydelse är huruvida uppsägningen varit sakligt grundad.

Regeln för saklig grund för uppsägning är central och få områden har inom arbetsrätten belyst i så pass många rättsfall som just tillämpning av regeln om saklig grund. Antalet mål är i det närmast oöverskådligt och som en förklaring anger Glavå bl.a. att det är saklig grundregelns karaktär av avvägningssnorm som ligger bakom.<sup>39</sup>

Saklig grund är inte preciserad i lagtexten annat än att en uppsägning aldrig kan anses ha saklig grund om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig, enligt 7 § 2 st. och att övergång av verksamhet inte i sig utgör saklig grund för uppsägning 7 § 3 st.

Anledningen till att begreppet inte preciserats har sin förklaring i att situationerna inom arbetslivet växlar, beroende bl.a. på förhållandena i branschen eller på arbetsplatsen eller på vilken slags anställning som det är

---

<sup>37</sup> Ds 2002:56 s. 162-175. Jmf också med ILO:s rekommendations lydelse i 2.1.

<sup>38</sup> Källström & Malmberg. (2013). s. 134.

<sup>39</sup> Glavå, M., Arbetsrätt. (2011), s. 468-469.

fråga om. Vad som i ett fall anses utgöra saklig grund för uppsägning behöver inte nödvändigtvis i andra fall godtas som sådan grund.<sup>40</sup> Uppsägningsfallen har ansetts vara så olika och förhållandena på arbetsplatserna så pass varierande att det inte har ansetts möjligt eller lämpligt att generellt slå fast vad som kan betraktas som saklig grund.<sup>41</sup> Hänsyn måste alltid tas till de särskilda omständigheterna i det enskilda fallet.<sup>42</sup> Man talar om att skälen ska vara acceptabla utan att för den sakens skull närmare ange vad som är ett acceptabelt skäl, istället har det lämnats åt praxis att fastställa begreppet saklig grund närmare.

Praxisen på området är omfattande och det har inom doktrin gjorts olika försök att generalisera och kategorisera vilka moment som ska anses ingå i en saklig grundens bedömning. Källström och Malmberg förespråkar en femstegsmodell som innehåller att arbetsgivaren har en skyldighet att uppge skälen för uppsägningen, att dessa ska vara acceptabla uppsägnings-skäl, att de ska vara reella och att det ska ske en väsentlighetsbedömning av de uppgivna skälen. Som sista steg bör också arbetsgivarens lojalitetsplikt i uppsägnings-situationer iakttas.<sup>43</sup>

Glavå intar en mer allmän hållning och citerar likt Lunning och Toijer de motivuttalanden som legat till grund för att kravet på saklig grundens innebörd inte skulle preciseras närmare i lagen och istället överlämnas åt praxis.<sup>44</sup> Dessa motivuttalanden betonar framförallt nödvändigheten av att ta hänsyn till de särskilda omständigheterna i det individuella fallet och betonar den stora variansen fallen emellan.<sup>45</sup>

Som ett slutligt moment inom den sakliga grundens prövningen kan man räkna arbetsgivarens lojalitetsplikt, som innebär skyldighet att överväga alla skäliga möjligheter att genomföra förändringar utan att säga upp arbetstagare. I förarbetet till LAS framhölls att uppsägningar bör vara en yttersta åtgärd som får sättas in först när alla andra möjligheter att lösa problemet har uttömts.<sup>46</sup> Detta kommer främst till uttryck i omplaceringsregeln i 7 § 2 st. LAS.

Arbetsgivaren är skyldig att i skälig utsträckning beakta arbetstagarens intresse av att behålla sitt arbete. Har arbetsgivaren inte i tillräcklig grad gjort detta är uppsägningen inte sakligt grundad.<sup>47</sup>

Lojalitetsplikten ger uttryck för tanken att arbetsgivaren vid ett uppsägningsförfarande ska försöka hitta alternativa lösningar där arbetstagarens intressen kan tillgodoses.

---

<sup>40</sup> Prop. 1973:129 s. 118 f.

<sup>41</sup> Prop. 1973:129 s. 118 f.

<sup>42</sup> Prop. 1973:129 s. 118 f. och prop. 1981/82 s. 66 f.

<sup>43</sup> Källström & Malmberg. (2013). s. 135-143.

<sup>44</sup> Glavå, M. Arbetsrätt. (2011). s. 468-471 och Lunning & Toijer. Anställningsskydd. (2010). s. 337ff.

<sup>45</sup> Prop. 1973:129 s. 118ff.

<sup>46</sup> Prop. 1973:129 s. 121.

<sup>47</sup> Källström & Malmberg. (2013). s. 138f.

Av praxis framgår att arbetsgivaren bör instruera arbetstagare samt påtala och reagera på missförhållande. Detta gäller särskilt i fall av mindre allvarlig misskötsamhet.<sup>48</sup>

Arbetsgivarens skyldighet att beakta arbetstagarens intressen vid uppsägningssituationer begränsas dels av hänsyn till arbetsgivarens frihet att bestämma över verksamheten, dels av hänsyn till andra arbetstagare.<sup>49</sup> Att arbetsgivarens skyldighet att söka andra lösningar minskar eller upphör helt om arbetstagaren inte medverkar till lösningen av problemet framgår av praxis.<sup>50</sup>

Viktigt vid avgörande om huruvida saklig grund föreligger vid en uppsägning av personliga skäl är huruvida det är en företeelse som riskerar att upprepas. Arbetsdomstolen har ett tydligt prognostänk i sin bedömning. Andra faktorer som spelar in är saker som arbetsplatsens storlek och arbetstagarens ställning på arbetsplatsen.<sup>51</sup>

Typsituationer där en uppsägning pga. personliga skäl kan bli aktuella är fall av misskötsamhet, som olämpligt uppträdande, olovlig frånvaro mm. Fall av samarbetssvårigheter måste vara av allvarlig karaktär och arbetsgivaren måste ha undersökt alla möjligheter till omplacering.<sup>52</sup> Onykterhet och sjukdom är också typexempel på situationer när en uppsägning av personliga skäl kan komma i fråga, vilket behandlas i avsnitt 3.

## 2.7 Avskedande

I de allra grövsta och mest flagranta fallen kan en arbetstagare som grovt åsidosätter sina åliggande mot arbetsgivaren avskedas, vilket innebär att arbetstagaren då direkt skiljs från anställningen utan uppsägningstid. Av förarbetena framgår att det är fråga om ett sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte rimligen ska behöva tålas i något rättsförhållande.<sup>53</sup>

Typexempel på fall där avskedande har förekommit är uppsåtlig brottslighet eller ohederliga förfaranden riktade mot arbetsgivaren eller arbetskamraterna, t ex våld eller hot om våld eller stöld.<sup>54</sup> Det har i praxis också ansetts finnas grund för avsked vid fall av illojal konkurrens gentemot arbetsgivaren och i vissa fall av ordervägran. Särskilt allvarligt är fall där arbetstagaren kraftigt åsidosatt sina skyldigheter gentemot arbetsgivaren på

---

<sup>48</sup> BI a AD 2008 nr 90.

<sup>49</sup> Källström & Malmberg. (2013). s. 138f.

<sup>50</sup> AD 1993 nr 215, AD 1993 nr 73 och AD 1981 nr 1.

<sup>51</sup> AD 1981 nr 51 och AD 1981 nr 111.

<sup>52</sup> AD 2006 nr 112 och AD 2003 nr 45.

<sup>53</sup> Prop. 1973:129 s. 149 f.

<sup>54</sup> Källström och Malmberg. (2013). s. 157-158 och t e x AD 1999 nr 87.



grund av vårdslöshet eller uppsåt och därvid skapat fara för medarbetare och kunder.<sup>55</sup>

## 2.8 Två-månadersregeln

Både vid en uppsägning eller ett avsked på grund av personliga skäl blir två-månadersregeln i 7 § 4 st., LAS tillämplig. Denna regel innebär att en uppsägning från arbetsgivarens sida är ogiltig om den enbart grundas på omständigheter som arbetsgivaren haft vetskap om i mer än två månader.<sup>56</sup>

Två-månadersregelns syfte är att få till stånd en snabb handläggning av uppsägningsärenden.<sup>57</sup> En snabb handläggning anses vara viktig då arbetstagaren inte ska behöva ha hotet om uppsägning vilande över sina axlar någon längre tid än absolut nödvändigt.<sup>58</sup>

Fristen räknas i allmänhet ifrån det att sakförhållandena går att överblicka.<sup>59</sup> Vid fall som rör arbetstagares brottslighet som denne nekar till börjar fristen löpa från och med det att en dom meddelats mot arbetstagaren.<sup>60</sup> Som en fortsättning räknas inte heller en tidigare dom från det att den vunnit laga kraft, utan från det att arbetsgivaren får kännedom om den, vilket följer av AD 1984 nr 9.

I de fall där uppsägningsgrunden har en s.k. fortlöpande karaktär, definierad snarare som ett varaktigt tillstånd än en enstaka händelse, tillämpar man inte två-månadersregeln. Det är istället tillräckligt att uppsägningsgrunden bestått under de två månaderna. Detta är karaktäristiskt för svår alkoholism, bristande lämplighet mm.<sup>61</sup>

---

<sup>55</sup> AD 2006 nr 46.

<sup>56</sup> Innan var tidsfristen en månad, vilket sedan ändrades i och med SFS 1993:1496. Se också prop. 1993/94:67, s. 37-40 m.m.

<sup>57</sup> Prop. 1973:129, s. 125f och prop. 1981/82:71, s. 125.

<sup>58</sup> Se t.ex. AD 1992:145 och AD 1989:42.

<sup>59</sup> Se t.ex. AD 2005 nr 72 och AD 1999 nr 146.

<sup>60</sup> AD 2008 nr 20.

<sup>61</sup> Källström och Malmberg. (2013). s. 159.

# 3 Alkohol

## 3.1 Allmänt

Bruket av alkohol kännetecknas idag av en allmän acceptans, trots vetenskap om alkoholens skadeverkningar och negativa konsekvenser. Den första svenska alkoholpolitiken lades fast genom 1977 års alkoholpolitiska beslut och hade som målsättning att minimera alkoholens skadeverkningar i ett samhälle där alkoholkonsumtionen är socialt accepterat.<sup>62</sup> Målet för den svenska alkoholpolitiken idag är att främja folkhälsan och precis som 1977 ska det ske genom att minska alkoholens medicinska och sociala skadeverkningar. Målet skall nås genom insatser för att minska den totala alkoholkonsumtionen och mot skadligt dryckesbeteende, samt en individuell anpassning med hänsyn tagen till skillnader i livsvillkor och behov mellan flickor och kvinnor, pojkar och män.<sup>63</sup>

Det är inledningsvis viktigt att konstatera att ett alkoholberoende i sig inte är en grund för att säga upp en arbetstagare, det är de negativa uttryck som alkoholmissbruket ofta leder till på arbetsplatsen som utgör uppsägningsgrunden. Vanliga exempel på sådana negativa uttryck är t ex samarbetsproblem, att arbetstagaren ofta är försenad, har nedsatt arbetsprestation, använder våld eller hot om våld, eller kan utgöra en risk för sig själv eller andra, mm. När något eller några av dessa följder förekommer uppstår frågan huruvida det finns saklig grund för uppsägning av denne eller i de mer flagranta fallen, grund för ett avskedande. Den uppkomna situationen är för den anställde en gränzon mellan nedsatt arbetsförmåga på grund av alkoholsjukdom och nedsatt förmåga på grund av misskötsamhet, beroende på hur den anställdes alkoholbruk klassificeras.<sup>64</sup> En sådan uppsägning hör uppenbarligen till arbetstagaren personligen.

Den anställdes missbruk av alkohol kan rättsligt sammanfattats med utgångspunkt av tre olika typfall.<sup>65</sup> Först och främst det fall där en anställd vid något enstaka tillfälle uppträder berusad. Vid denna typ av fall har det i praxis inte ansetts att detta i sig bör utgöra skäl för uppsägning, även om det har visat sig, i vissa fall, att tjänstens karaktär kan leda till en annan bedömning.<sup>66</sup> Upprepade fall av onykterhet på arbetsplatsen utan alkoholsjukdom är däremot något en arbetsgivare inte ska behöva acceptera.<sup>67</sup> I den mån missbruket är så allvarligt att den anställde anses lida

---

<sup>62</sup> Prop. 1976/77:109 om alkoholpolitiken, jmf Källström, K Alkohol och Arbetsrätt s. 17-20.

<sup>63</sup> Prop. 2005/06:30 s. 32.

<sup>64</sup> SOU 1993:32. s. 340ff.

<sup>65</sup> Glavå, M., Arbetsrätt. (2011). s. 509f.

<sup>66</sup> AD 2009 nr 22. Referat nedan.

<sup>67</sup> Glavå, (2011). s 509-510.

av alkoholism har utgångspunkten varit att den anställde ska betraktas som andra sjuka.<sup>68</sup>

I Arbetsmiljöverkets föreskrift om Arbetsanpassning och rehabilitering, AFS 1994:1<sup>69</sup>, står det att en arbetsgivare ska ha rutiner för arbetsanpassning och rehabilitering för att denna ska kunna hantera frågor som rör olika sorters missbruk – t ex av alkohol och narkotika. Arbetsgivaren har som krav att ha utarbetat klara rutiner för vad som ska gälla om en medarbetare skulle uppträda påverkad i arbetet. Det spelar ingen roll huruvida det finns någon missbrukande anställd eller inte, företaget ska alltid ha dessa rutiner. Arbetsgivaren bör tillsammans med medarbetare och skyddsombud på arbetsplatsen framställa informationsmaterial, genomföra utbildningar och ordna arbetsplatsträffar, mm.

Enligt föreskriften om Systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1<sup>70</sup> ska arbetsgivaren dessutom i samråd med medarbetare och skyddsombud genomföra s.k. riskbedömningar, vilka även bör omfatta situationer där bruk av alkohol eller droger kan förekomma.

## 3.2 Alkoholrelaterad misskötsamhet

Det har ovan konstaterats att misskötsamhet som hänförs till ett alkoholmissbruk ibland kan motivera en uppsägning av personliga skäl. I fall där det saknas skäl att tro att misskötsamheten beror på alkoholsjukdom så kommer misskötsamheten att behandlas som andra misskötsamhetsfrågor.<sup>71</sup>

Vid en uppkommen situation där arbetstagaren missköter sig har arbetsgivaren rätt att utgå från att den anställde är frisk och det följer av praxis<sup>72</sup> att arbetsgivaren kan agera med utgångspunkten att den anställdes misskötsamhet inte beror av sjukdom. Det är därför arbetstagarens ansvar och bevisbörda att påstå sjukdom och att det är sjukdomen som förklarar misskötsamheten. I praktiken bevisas alkoholsjukdom endast med läkarintyg och en kvalificerad läkares uttalande som stöd för utsagan.<sup>73</sup>

Vad gäller de mer misskötsamhetsbetonade fallen av alkoholförtäring så framgår det av förarbetena till 1974 års anställningsskyddslag att grava fall av onykterhet i tjänsten kan leda till avskedande med omedelbar verkan.<sup>74</sup> Uttalanden för enligt Lunning och Toijer tanken till arbetstagare med ansvarfulla arbetsuppgifter eller till någon som har framkallat fara t ex för arbetskamraternas liv eller hälsa. Ifall dessa förutsättningar inte är för

---

<sup>68</sup> Glavå, (2011). s 509ff.

<sup>69</sup> Finns på [www.av.se](http://www.av.se).

<sup>70</sup> Finns på [www.av.se](http://www.av.se).

<sup>71</sup> Lunning & Toijer, (2010). s. 448.

<sup>72</sup> I AD 1996 nr 102 slås fast att en arbetsgivare inte behöver syssla med "amatördiagnostik".

<sup>73</sup> Se t ex AD 1982 nr 24.

<sup>74</sup> Prop. 1973:129 s. 150.

handen och det är fråga om en enstaka förseelse räcker det förmodligen inte ens för en uppsägning.<sup>75</sup> Enligt förarbeten krävs det som regel att förseelsen upprepas för att uppsägning ska komma i fråga.<sup>76</sup>

Misskötsamhet i form av onykterhet i tjänsten åberopades i flera uppsägningstvister åren efter i krafträdandet av 1974 år anställningsskyddslag.<sup>77</sup> I rättsfallet AD 1975 nr 4 hade en flygvärdinna med ett års anställningstid blivit uppsagd på grund av att hon uteblivit från tjänstgöringen vid fyra tillfällen. I målet framkom att hon även i andra hänseenden brustit i ansvar och ordning – hon hade t ex vid ett tillfälle iförd uniform druckit alkohol i baren på ett hotell. Arbetsdomstolen fann att flygvärdinnan genom sitt uppträdande visat sig olämplig för sitt arbete. Saklig grund för uppsägning ansågs föreligga.

Vid ett annat liknande fall, AD 1977 nr 151 handlade det om uppsägning av en annan flygvärdinna på grund av åtskilliga fall av sen ankomst. Utöver den sena ankomsten så förelåg samarbetssvårigheter med arbetskamrater. Vidare så hade flygvärdinnan infunnit sig till flygning påverkad av tabletter och alkohol samt förtärt alkohol på offentlig plats iförd uniform. Arbetsgivaren hade i fallet utfärdat ordningsföreskrifter som innebar att alkohol inte fick förtäras under flygning eller åtta timmar innan. Arbetsdomstolen fann att saklig grund för uppsägning förelåg, då företaget haft fog att skilja henne från tjänsten som flygvärdinna och då omplaceringsmöjligheter saknades inom företaget.

Enligt Källström ges inte alkoholförtäring någon självständig betydelse i flygvärdinnefallen, utan sätts i samband med andra typer av försummelser. Alkoholkonsumtionen får ses som ett uttryck för bristande ordning och ansvar.<sup>78</sup> Gemensamt för flygvärdinnefallen är att rättsfallen rör arbetsplatser med särskilt stränga föreskrifter om alkoholkonsumtion i samband med tjänstgöring och att alkoholmissbruket sammankopplades med andra försummelser till nackdel för arbetstagaren. I AD 1977 nr 125 däremot så ansågs den anställdes tillgrepp av en burk krabba förklarligt med hänsyn till dennes personliga problem, alkohol- och familjeproblem. Enligt Källström visar detta att kraven som uppställs i flygvärdinnefallen inte uppställs för hela arbetsmarknaden, utan att dessa anpassas på grund av anställningens art.<sup>79</sup>

Rättsfallet AD 1977 nr 16 rör en trädgårdsarbetare som vid några tillfällen hade uppträtt alkohelpåverkad på sin arbetsplats och som därtill hade uppfört sig illa på arbetsgivarens kontor vid två tillfällen. Arbetsdomstolen uttalade att detta inte stod i överensstämmelse med god sed på arbetsmarknaden och dessutom måste uppfattas som ett allvarligt åsidosättande av den anställdes skyldigheter mot arbetsgivaren. Domstolens

---

<sup>75</sup> Lunning, L & Toijer, G. s. 449.

<sup>76</sup> Prop. 1973: 129 s. 150f.

<sup>77</sup> Källström, K. Alkoholpolitik och arbetsrätt. (1993). s. 111.

<sup>78</sup> Källström, K. (1993). s. 112.

<sup>79</sup> Källström, K. (1993). s. 112-113.

majoritet ansåg dock inte att det inträffade räckte för en uppsägning, vilket visar att domstolen tagit fasta på motivuttalanden om upprepade företeelser och att anställningens art tycks ha vägt in.

Ett annat fall med en arbetstagare i ansvarsfull ställning är AD 1977 nr 223 som rörde en fartygsbefälhavare som vid upprepade tillfällen hade varit så pass påverkad av alkohol att han inte skulle ha kunnat ingripa, om det hade varit nödvändigt för fartygets eller passagerarnas säkerhet. Med hänsyn till fartygsbefällets ansvarsfulla ställning ansåg Arbetsdomstolen att han därmed hade visat sig olämplig för sin tjänst och att det förelåg saklig grund för uppsägning.

De rena ”misskötsamhetsfallen” blev vid 1980-talets början allt mer sällsynta. Källström beskriver rättsutvecklingen med att fallen kännetecknas av att arbetstagersidan efter en punkt nästan uteslutande hävdar sjukdom och att missbruket därför inte kan åberopas som uppsägningsgrund.<sup>80</sup>

Ett bra exempel på ett gränsfall mellan misskötsamhet och sjukdom är AD 1982 nr 24. I målet hade arbetstagarens misskötsamhet bestått i att under en ettårsperiod ha infunnit sig försenad till arbetet vid fler än 20 tillfällen, uteblivit nästan lika många gånger, samt uppträtt berusad vid ett dussintal tillfällen. Vid dessa berusade tillfällen hade arbetsgivaren nödgats skicka hem honom. I fallet hade arbetsgivaren också, utan framgång försökt att omplacera den anställde. Det som avgjorde i fallet var att läkarutlåtandet i målet inte gav stöd för att arbetstagaren led av alkoholsjukdom och Arbetsdomstolen ansåg att misskötsamheten gick långt över vad en arbetsgivare normalt är skyldig att acceptera. Saklig grund för uppsägning ansågs alltså föreligga i målet.

Fallet är intressant ur aspekten att det tydligt visar på vikten av ett läkarutlåtande och problematiskt ur aspekten att vad som utgör saklig grund snarare blir en medicinsk fråga än en rättslig.

Arbetsdomstolen uttalade i AD 2009 nr 36 vilket det hänvisas tillbaka till i 2013 nr 19 bland annat följande om alkohol- och drogtestning i arbetslivet.

”I Sverige finns för närvarande inte någon lagstiftning som tar sikte på frågan om en arbetsgivares rätt att mot en arbetstagers vilja genomföra drogtest avseende alkohol och/eller narkotika. Frågan har behandlats i flera utredningar utan att detta resulterat i någon lagstiftning på området. Regeringen gav i maj 2006 i uppdrag åt en särskild utredare att lämna förslag till lagreglering av skydd för den personliga integriteten i arbetslivet (dir. 2006:55), och utredningen har nyligen lagt fram betänkandet Integritetsskydd i arbetslivet (SOU 2009:44). I betänkandet föreslås en ny lag med bestämmelser om arbetsgivares övervaknings- och kontrollåtgärder av arbetstagare och vissa andra personkategorier. I lagförslaget ingår bland annat bestämmelser som innebär att drogtest bara ska vara tillåtet om det

---

<sup>80</sup> K. Källström. s. 114.

sker för ett berättigat ändamål och framstår som ett godtagbart ingrepp i arbetstagarens personliga integritet i förhållande till det ändamål som motiverat åtgärden. Som berättigat ändamål anges bland annat att bedöma tillståndet hos sådana arbetstagare som har eller avses få sådana arbetsuppgifter där drogpåverkan i arbetet medför risk för människors liv, personliga säkerhet eller hälsa eller för betydande skador på miljö och egendom.”<sup>81</sup>

Av det ovan anförda framgår proportionalitetsaspekten som framhålls särskilt i integritetsskydd i arbetslivet och vikten av att skydda hälsa och säkerhet hos medarbetare och kunder även här.<sup>82</sup>

Att Arbetsdomstolen även fortsättningsvis markerar allvaret i att uppträda onyktert och likgiltigt inför riskfyllt arbete bekräftas i ett rättsfall från 2009 i AD 2009 nr 53, som rör en arbetstagare anställd vid ett smältverk. Arbetstagaren hade missbruksproblem och hade vid två tillfällen dessutom vägrat att delta i drogtest. Slutligen sades han upp från sin anställning. Efter att ha fått besked om uppsägningen så infann sig arbetstagaren kraftigt berusad på arbetsplatsen. Arbetstagsidan gjorde i fallet inte gällande att arbetstagaren led av någon alkoholism av sjukdomskaraktär, i stället hävdade man ångest och depression av sådan grad att den kunde jämföras med sjukdom. Enligt Arbetsdomstolen konstaterades i målet att arbetstagaren efter en separation år 2006 hade en problematisk personlig situation som förklarade det missbruk av alkohol och droger som hade förekommit. Det konstaterades vidare att den anställde genomgått rehabilitering på ett behandlingshem. Sammanfattningsvis uttryckte Arbetsdomstolen att arbetstagaren hade en utsatt social situation som orsak till missbruket av alkohol och droger, däremot förklarade det inte arbetstagarens vägran att drogtesta sig. Arbetsdomstolen ansåg emellertid att det faktum att arbetstagaren, efter besked om uppsägning, inställt sig alkoholpåverkad på arbetsplatsen var något värre än att arbetstagaren vägrat drogtestningen, särskilt då denne varit beredd att utföra riskfyllt arbete under påverkan av alkohol. Saklig grund för uppsägning ansågs föreligga.

Av fallet kan slutsatsen dras att arbetstagarens beteende även efter uppsägning spelar roll vid Arbetsdomstolen helhetsbedömning och det är tydligt att Arbetsdomstolen fortfarande ser strängt på det faktum att en arbetstagare kan tänka sig att utföra riskfyllda arbetsuppgifter påverkad av alkohol.

---

<sup>81</sup> AD 2013 nr 19.

<sup>82</sup> SOU 2009:44 s. 17.

## 3.3 Sjukdom

### 3.3.1 Saklig grundprövningen vid sjukdom före rehabiliteringsreformen

Rättspraxis under slutet av 70-talet och under 80-talet speglar vikten av att klassificeras "rätt" då den till stor del kom att handla om fall där arbetstagersidan hävdade att det rörde sig om sådant alkoholmissbruk av sjukdomskaraktär och att saklig grund för uppsägning därför saknades. I förarbetena till 1974 års anställningsskyddslag uttalas att en arbetstagare som är sjuk i princip inte ska kunna sägas upp till följd av sjukdomen.<sup>83</sup> Detta upprepades sedan i förarbetena till 1982 års anställningsskyddslag.<sup>84</sup> Fram till 1990 utvecklade Arbetsdomstolen en rättspraxis som innebar att en arbetstagare som misskötte sitt arbete på grund av sjukdom endast kunde sägas upp ifall denne inte utförde "arbete av någon betydelse".<sup>85</sup> Innebörden av "arbete av någon betydelse" kom enligt Iseskog att markera ett förstärkt anställningsskydd för sjuka, men samtidigt också en bortre gräns för arbetsgivarens ansvar och arbetstagarens anställningsskydd.

Av motiven till anställningsskyddslagen och av Arbetsdomstolens praxis anser Källström att det framgår att sjukdom inte är en giltig uppsägningsgrund. Sjukdom ger också arbetstagen rätt till sjukfrånvaro. Vilket sett mot bakgrund av ILO-konventionen nr 158 innebär att sjukfrånvaro inte kan utgöra grund för uppsägning.

Källström framhäver vidare att däremot andra följder av sjukdomen bör kunna utgöra en giltig uppsägningsgrund. Olovlig frånvaro, som t ex beror på bakfylla, utgör en giltig uppsägningsgrund. Vidare skriver Källström att i AD 1978 nr 139 kan man närmast tolka Arbetsdomstolen så att olovlig frånvaro som kan antas bero på alkoholsjukdom inte skulle kunna utgöra en giltig uppsägningsgrund. I senare praxis får det enligt Källström dock anses stå klart att olovlig frånvaro är ett brott mot anställningsavtalet och att det därför också föreligger en giltig uppsägningsgrund. Det som avgör om en alkoholmissbrukare får behålla sin anställning är om han/hon trots allt har ett starkt intresse av att behålla anställningen och att arbetsgivaren i vart fall har försökt att beakta detta intresse.<sup>86</sup>

Då regeln tillämpades gjordes en vägning av de problem som arbetstagen orsakade arbetsgivaren och den arbetsinsats som arbetstagen trots dessa problem kunde utföra.<sup>87</sup>

---

<sup>83</sup> Prop. 1973:129 s. 126.

<sup>84</sup> Prop. 1981/82:71 s. 66.

<sup>85</sup> Se t ex AD 1978 nr 139, AD 1982 nr 21, AD 1982 nr 130 och AD 1982 nr 133.

<sup>86</sup> Källström., K. (1993). s. 109-110.

<sup>87</sup> Iseskog, (2009). s 25-27.

Vid konflikt hävdar av naturliga skäl arbetsgivaren att den anställde inte längre kan utföra något ”arbete av någon betydelse”, i fall där arbetstagsidan hävdar att arbetstagaren lider av kronisk alkoholism. Saklig grundregelns roll som avvägningsnorm mellan arbetstagarens intresse av att behålla anställningen gentemot arbetsgivare och eventuell arbetskamraters intresse av att den upphör kan utläsas i förarbetena till 1982 års anställningsskyddslag, där föredragande statsråd uttalade bl.a.: ”Jag vill för min del betona vikten av att man vid utformningen av domstolspraxis inte bara noga beaktar de socialmedicinska hänsynen utan också strävar efter en rimlig avvägning gentemot de skäl som från arbetsgivarens och arbetskamraternas synpunkt talar för uppsägning...”<sup>88</sup>

I AD 1982 nr 121 begärde Arbetsdomstolen in ett yttrande från Socialstyrelsen för att förtydliga ifall ett alkoholberoende kunde anses vara sjukdom i medicinsk mening. Socialstyrelsen konstaterade att av alkohol orsakade skador och störningar tveklöst faller under sjukdomsbegreppet, även ifall dessa yttringar inte är av en kronisk natur. Socialstyrelsen konstaterade vidare att själva beroendet av alkohol alltså också kan vara av sjukdomskaraktär och avgörande huruvida sjukdom föreligger eller ej måste, enligt Socialstyrelsen, baseras på missbrukets art, grad och vad som anses mest lämpligt från behandlingssynpunkt. Det slogs fast att endast en läkare, väl förtrogen med alkoholfrågor, är kvalificerad nog att avgöra om missbruket av alkohol har sådan intensitet att det kan vara fråga om alkoholmissbruk av sjukdomskaraktär.

I fallet 1982 nr 121 handlar det om ett tryckningsbiträde vid ett tryckeri som uppvisat tecken på alkoholproblem. Efter att ha drabbats av familjeproblem så eskalade hans frånvaro vilket bl.a. medförde irritation på arbetsplatsen. Tryckeribiträdet hade genomgått en undersökning hos en företagsläkare och i samband därmed inlett en antabusbehandling som han dock senare avbröt. Problemen fortsatte och han sades upp från anställning med sin höga frånvaro som grund, 120 dagar år 1979 och 130 dagar år 1980.

I Arbetsdomstolens bedömning fann man det styrkt att arbetstagaren led av sjuklig alkoholism och att frånvaron och missbruket på arbetsplatsen grundade sig i sjukdomen. Det ansågs inte bevisat att arbetstagaren utgjorde en säkerhetsrisk eller att någon annan misskötsamhet än den som berodde på sjukdomen kunde läggas honom till last.

I intresseavvägningen som skedde så föll denna till arbetstagarens fördel, då han genomgick behandling och det för behandlingens framgång ansågs viktigt med bibehållen anställning. Behandlingen hade dessutom intygats vara framgångsrik då arbetstagaren tack vare denna kommit till sjukdomsinsikt och under en längre tid varit spritfri.

Källström beskriver domen 1982 nr 121, att den bekräftar den ståndpunkten som arbetsgivaren tidigare intagit att arbetsgivare har en långt gående skyldighet att acceptera omfattande frånvaro, men påpekar att det i fallet

---

<sup>88</sup> Prop. 1981/82:71 s. 71.



rörde lovlig frånvaro. Källström uppmärksammar vidare att intresseavvägningen går till på samma sätt som innan ändringarna i anställningsskyddslagen skedde. Av särskild vikt i målet, hävdar Källström vara, den goda prognos som arbetstagaren visat på behandlingen och Källström ser det som sannolikt att utgången blivit en annan om arbetstagaren haft dålig prognos eller på annat sätt visat bristande vilja att anpassa sig till arbetet.<sup>89</sup>

Anställningsskyddet vid sjukdom<sup>90</sup>, som uttrycks genom reglerna i socialförsäkringsbalken, i kombination med Arbetsmiljöverkets föreskrift om arbetsanpassning och rehabilitering, AFS 1994:1, innebär följande:

- 1) Att arbetsgivaren ska kartlägga och klarlägga den sjuke arbetstagarens behov av stödjande åtgärder i syfte att arbetstagaren ska bli frisk, eller åtminstone kunna klara sitt arbete trots sjukdomen. Numera reglerar inte lagen om allmän försäkring på vilket sätt som arbetsgivaren ska klarlägga arbetstagarens behov. Det framgår däremot att arbetsgivare ska ha någon sorts rutin i syfte att klarlägga rehabiliteringsbehovet vid sjukdomsfrånvaro.
- 2) Arbetsgivaren ska upprätta en plan för de stödjande insatserna. Ifall de formella förutsättningarna för rehabiliteringsåtgärder enligt lagen om allmän försäkring är för handen ska Försäkringskassan upprätta en rehabiliteringsplan. Syftet med planen är att visa att arbetsgivarens åtgärder varit, som det anges, seriöst övervägda, adekvata och vidtagna i syfte att återge arbetstagaren arbetsförmågan. Eller likt 1) trots sjukdom kunna klara sitt arbete.
- 3) Att arbetsgivaren ska vidta de arbetsanpassningsåtgärder som är möjliga att vidta – i syfte likt 1) och 2) att arbetstagaren ska kunna rehabiliteras eller i vart fall klara sitt arbete trots sjukdomen.
- 4) Arbetsgivaren ska vidta övriga stödjande åtgärder med syftet att arbetstagaren ska kunna återgå i arbete hos arbetsgivaren.

Punkterna 1) till och med 3) ingår i arbetsgivarens arbetsmiljörelaterade rehabiliteringsansvar, som alltså ingår i arbetstagarens förstärkta anställningsskydd.<sup>91</sup> Det övergripande syftet får konstateras vara att arbetstagaren ska bli botad från sin sjukdom eller i åtminstone lyckas arbeta hos arbetsgivaren trots sjukdomen.

De åtgärder som en arbetsgivare vid missbruk av alkohol eller annan drog måste se till blir vidtagna blir i praktiken av typen behandlingsåtgärder, d.v.s. någon sorts medicinsk behandling, samtalsterapi mm för någon som lider av kronisk alkoholism, men också arbetsträning, omskolningsåtgärder

---

<sup>89</sup> Källström, K. (1993). s. 123.

<sup>90</sup> Författaren använder sig av ”Anställningsskyddet vid sjukdom” istället för Iseskogs ”Förstärkta anställningsskydd”.

<sup>91</sup> Iseskog. (2009). s. 40-41.

(i fall där alkoholismen medfört nedsatt arbetsförmågan), för att klara ny tjänst och kanske sociala insatser med stöd från arbetskamrater.<sup>92</sup>

Det utökade skyddet kritiserar något av Kent Källström i en artikel i Lag och avtal, som där menar att det istället för att innebära ett utökat skydd bara medfört en ny uppsägningsprocedur. Vidare menar han att Arbetsdomstolens domar under den här perioden visar att arbetstagarens intresse väger lite lättare och att en kärvare arbetsmarknad istället borde leda till att arbetstagarens intresse av att behålla jobbet borde väga tyngre eftersom anställningsskyddslagen är till för att skydda den anställda.<sup>93</sup>

### **3.3.2 Saklig grundprövningen vid sjukdom efter rehabiliteringsreformen**

I förarbetena till 1991 års rehabiliteringsreform uttalades att det knappast skulle bli aktuellt att bedöma en uppsägning som sakligt grundad under den tid det pågår åtgärder för den enskilde arbetstagaren för att öka dennes förutsättningar att arbeta.<sup>94</sup> Arbetsdomstolen har i sin tur uttalat att arbetsgivarens ansvar inte sträcker sig längre än att medverka till sådana åtgärder som syftar till att arbetstagaren ska kunna komma tillbaka till arbetsplatsen. Detta innebär att om arbetstagaren utan giltigt skäl vägrar att delta i rehabiliteringen måste det få effekten att arbetsgivaren får anses ha fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet.

Som exempel på fall där vägran att medverka till egen rehabilitering, vilket medför att arbetsgivarens skyldigheter anses uppfyllda, är AD 2001 nr 59 som handlar om en vid kommunen lönebidragsanställd vaktmästare som varit olovligt frånvarande och uppträtt berusad på arbetsplatsen. Arbetsgivaren hade vid flera tillfällen gett arbetstagaren förslag på vård- och rehabiliteringsåtgärder, något arbetstagaren bestämt avvisat. Arbetsdomstolen fann i fallet utrett att kommunen fullgjort sina skyldigheter gällande rehabiliteringsansvaret, detta då kommunen under i stort sett hela arbetstagarens arbetstid verkat aktivt för att arbetstagaren skulle ta del av vård- och rehabiliteringsinsatser. Saklig grund för uppsägning ansågs i fallet föreligga.

En arbetstages bristande medverkan till sin rehabilitering kan dock bedömas annorlunda ifall frånvaron beror på hans sjukdom, vilket AD 1997 nr 145 visar. Där sades en arbetstages upp som led av kronisk alkoholism, något Arbetsdomstolen konstaterat. Arbetsgivaren framhöll att arbetstages under en lång tid misskött sitt arbete, bl.a. genom olovlig frånvaro. En ytterligare fråga i målet var också huruvida arbetstages låtit bli att medverka till sin egen rehabilitering på ett sådant sätt att saklig grund för uppsägning förelåg. Arbetsdomstolen ansåg i fallet utrett att arbetstages på grund av ett återfall uteblivit från ett behandlingstillfälle. Det konstateras

---

<sup>92</sup> Iseskog. (2009) s. 43-44.

<sup>93</sup> Lag och avtal nr 4/2004, Örneborg, Elisabet, Krya på dig – du är uppsagd!

<sup>94</sup> Prop. 1990/91:140 s. 52 f.

vidare av domstolen att arbetstagarens eget beteende i förhållande till rehabiliteringsinsatserna som görs har betydelse för bedömningen och enligt domstolen fanns det ingenting som tydde på att arbetstagarens generella inställning till rehabiliteringen var negativ. Slutligen konstaterade Arbetsdomstolen att arbetsgivaren valt att säga upp arbetstagaren i ett skede då man ännu inte hade uttömt möjligheterna till rehabilitering. Saklig grund för uppsägning ansågs i fallet inte föreligga.

I AD 1998 nr 20 uppstår frågan huruvida tid mellan erbjudande om rehabilitering och uppsägning inverkar. I fallet led en vårdare vid ett häkte av kronisk alkoholism och hade vid uppsägningen vid flera olika tillfällen under många år varit olovligt frånvarande. Vårdaren hade dessutom två år före uppsägningen avböjt ett erbjudande om behandling. Redan innan hade arbetsgivaren också erbjudit vård på ett behandlingshem, samt gjort klart att man inte ämnade vidta några ytterligare rehabiliteringsinsatser om arbetstagaren ej valde behandlingshemmet. Arbetstagaren nekade emellertid till erbjudandet i förhoppning om att på egen hand behandla sin alkoholsjukdom. Arbetstagaren sades senare upp.

Arbetsdomstolen ansåg att staten inte med befriande verkan kunde åberopa att arbetstagaren underlåtit att medverka till sin egen rehabilitering, detta då det förflutit så pass lång tid mellan erbjudandet och uppsägningen. Enligt Arbetsdomstolens fanns det vidare anledning att utgå från att den omfattande frånvaron åtminstone till största del haft sin orsak i vårdarens alkoholsjukdom. Arbetsdomstolen konstaterade även att vårdaren inte kunde anses utgöra någon säkerhetsrisk och att arbetsgivaren därför inte haft skäl att säga upp vårdaren. Det faktum att arbetstagaren gjort sig skyldig till misshandel under alkoholpåverkan något år innan, utanför tjänsten, ansågs heller inte av Arbetsdomstolen som någon försvårande orsak, då man ansåg att det inte förelåg någon risk för våld i tjänsten. Arbetsdomstolen ansåg att ytterligare rehabiliteringsinsatser var motiverade och arbetstagaren var villig att medverka i dessa. Saklig grund för uppsägning ansågs i fallet inte föreligga.

Arbetsdomstolen påtalar även i AD 1998 nr 20 att arbetsgivarens lösning att låta vårdaren uteslutande arbeta som promenadvakt var ett gott exempel på följderna av det utvidgade arbetsgivaransvar som infördes i och med 1991 års rehabiliteringsreform.

### **3.3.3 Saklig grund för uppsägning av sjuk arbetstagare efter fullgjord rehabilitering**

Ifall arbetsgivaren har fullgjort sina rehabiliteringsskyldigheter, eller om arbetstagaren vägrar delta i eller avbryter sin rehabilitering, så är arbetstagarens förstärkta anställningsskydd förbrukat eller förverkat.<sup>95</sup> Vilket innebär att arbetsgivaren därmed och därefter kan tillämpa

---

<sup>95</sup> Ideskog, (2009), s. 48.

anställningsskyddslagens regel för uppsägning av personliga skäl. Det är för den rättsliga hanteringen av en avgörande betydelse att markera att den uppsägningsutlösande misskötsamheten måste inträffa efter det att det förstärkta anställningsskyddet har förbrukats. I fall där arbetstagaren avbryter sin behandling och därmed förlorar sitt förstärkta anställningsskydd vid sjukdom är det inte en självklarhet att arbetstagare fortsätter att missköta sin anställning. Det kan t ex tänkas att arbetstagaren endast fortsätter sitt missbruk på fritiden eller genom någon religiös upplevelse eller nyfunnen övertygelse upphör med missbruket.<sup>96</sup>

### 3.4 Avskedande av sjuk arbetstagare

I detta avsnitt berörs frågan om en sjuk arbetstagare som gör sig skyldig till en handling som i princip motiverar ett avskedande, d.v.s. sådana handlingar som innebär att arbetstagaren har gjort sig skyldig till förtroendemissbruk eller annan förtroendeförbrukande handling. Med förtroendemissbruk avses att arbetstagaren missbrukar arbetsgivarens förtroende för egen vinning, t ex vid förskingring. Med förtroendeförbrukande handling avses typer av handlingar som medför att arbetsgivaren förlorar sitt förtroende för arbetstagaren, t ex användning av våld eller hot som sådant, trakasserier mm. Nedan redogörs för praxis vid fall där avsked legat eller inte legat för handen.<sup>97</sup>

I ett av de mer klarläggande<sup>98</sup> rättsfallen, AD 1978 nr 22, handlar det om en maskinsättare som arbetat på samma företag i nästan 30 år. Under den senaste delen av denna period har vissa personliga problem uppstått. Efter hustruns bortgång gick mannens alkoholkonsumtion från att vara allvarlig till akut. Alkoholmissbruket ledde till en ökad frånvaro och samarbetsproblem, han fick också diagnosen kronisk alkoholism. Efter att han uppträtt kraftigt spritpåverkad på arbetsplatsen och i samband därmed hotat en arbetskamrat och en arbetsledare om våld, avskedades arbetstagaren. Arbetsdomstolen konstaterade att arbetsgivaren inte hade visat att arbetstagaren hade åsidosatt sina åtaganden så grovt att det förelåg grund för avskedande i enlighet med 18 § anställningsskyddslagen. Vidare fann även Arbetsdomstolen att arbetstagaren hade satts under stor press genom en förhandlingsöverenskommelse som gick ut på att arbetstagaren skulle avskedas om han var onykter på arbetsplatsen. Arbetsdomstolen fann inte heller att saklig grund förelåg för att säga upp arbetstagaren. Denne hade arbetat i 30 år på den aktuella arbetsplatsen och hade i och med detta en särskild trygghet i anställningen. Med tanke på arbetstagarens sjukdom kunde inte betydande frånvaro anses utgöra saklig grund för uppsägning. Företaget hade inte heller haft några direkta kostnader på grund av arbetstagarens bristfälliga arbetsprestationer.

---

<sup>96</sup> Iseskog, (2009), s. 48-49.

<sup>97</sup> Iseskog, (2009), s. 37-39.

<sup>98</sup> Fallet ges stort utrymme i doktrin, jmf Källström, Alkoholpolitik och arbetsrätt s. 114ff. Och Lunning & Toijer, Anställningsskydd s. 425f.

Slutligen konstaterar domstolen att omplacering borde ha övervägts med tanke på att skiftarbete varit olämpligt på grund av sjukdomen, samt att det hade varit önskvärt om arbetstagarens fall hade kunnat behandlas i en anpassningsgrupp.

Av fallet kan följande slutsatser dras: För det första ställer sig domstolen avvisande till uppgörelser som går ut på att missbrukaren bereds fortsatt anställning mot löfte om att avstå från alkoholkonsumtion, även om denna typ av kontrakt är vanlig i andra länder vid behandling av alkohol.<sup>99</sup>

Den andra slutsatsen är att misskötsamhet som beror på arbetstagarens alkoholsjukdom ska anses ursäktlig och inte utgöra saklig grund för uppsägning. Och slutligen tillmäts den långa anställningstiden betydelse.

Rättsfallet AD 1992 nr 51 handlar om en domare i kammarrätten som vid två tillfällen med några års mellanrum gjort sig skyldig till bl.a. rattfylleribrott. I målet ansågs det utrett att domaren sedan en längre tid lidit av alkoholism av sjukdomskaraktär. Vidare konstaterades att båda rattfylleribrotten var relaterade till domarens alkoholberoende. Arbetstagaren genomgick behandling för sin alkoholism och hans läkare bedömde prognosen som god.

Arbetsdomstolen slog emellertid fast att domaren gjort sig skyldig till allvarligt rattfylleribrott och att detta kommit att påverka allmänhetens aktning och förtroende för honom i rollen som domare. Avskedande ansågs därför vara lagligt grundat. Av domen kan slutsatsen dras att även om prognosen är god och misskötseln är direkt relaterad till sjukdomen så kan brott och förtroendeförbrukande handlingar motivera ett avsked – särskilt i fall där arbetstagaren befinner sig i en ansvarsfull position.

Ett annat fall av rattfylleri som begicks i tjänsten och som ledde till avsked var AD 2002 nr 33, där en chaufför som var anställd inom renhållningen i en kommun gjort sig skyldig till grovt rattfylleri i arbetet. Han hade under en färd med renhållningsbilen starkt alkoholpåverkad kört in i en viadukt. Också här ansåg domstolen att grund för avsked förelåg, även om mannen sannolikt led av alkoholism. Extra graverande var att bilen var utrustad med kommunens logga och Arbetsdomstolen visar ett strängt synsätt vid rattfylleribrott, särskilt ifall där det inte är styrkt att sjukdom föreligger.

Arbetsdomstolen har i fallet AD 2006 nr 33 konstaterat allvaret i att potentiellt genom missbruk riskera andra människors säkerhet. Fallet handlar om en tekniker, som bl.a. arbetade med elektriska installationer, och som varit påverkad av alkohol och narkotika i sitt arbete. Domstolen ansåg klarlagt att arbetstagaren grovt åsidosatt sina åligganden genom att riskera andra människors säkerhet och att laglig grund för avskedande förelåg, även om arbetstagaren kanske led av ett missbruk av sjukdomskaraktär.

---

<sup>99</sup> Jmf, Källström, (1993). S 115-117.

Domen bekräftar tidigare synsätt om fall där missbrukaren agerar utan sjukdomsinsikt. Jämför med tidigare fall där frånvaro och att endast komma sporadiskt till jobbet, men i nyktert tillstånd, har gett en gynnsammare bedömning av Arbetsdomstolen.

Ytterligare ett fall av rattfylleri och rehabilitering som lett fram till ett avskedande är AD 2009 nr 22, som handlar om en kommunanställd arbetstagarare. Denne avskedades från sin anställning sedan han druckit alkohol i samband med utförandet av sina arbetsuppgifter. Efter arbetsdagens slut hade arbetstagaren kört bil med en alkoholkoncentration uppemot 1.2 promille. Arbetstagaren hade sedan tidigare varit sjukskriven för utmattningsdepression och rehabilitering pågick under perioden 2001 fram till våren 2007, då han åter började arbeta heltid igen.

Arbetsdomstolen ansåg det klarlagt att arbetstagarens handlande hade inneburit att han grovt åsidosatt sina åligganden mot kommunen. Det var av så allvarlig karaktär att det kunde föranleda ett avskedande. Det framgick vidare i målet att kommunen under rehabiliteringen av arbetstagaren för dennes utmattningsdepression försökt få klarhet i om han hade missbruksproblem, vilket arbetstagaren förnekade. Inga övriga omständigheter tydde heller på att missbruksproblem förelåg. Arbetsdomstolen påtalade även att arbetstagersidan inte ens påstått att J.S. vid tidpunkten för avskedandet led av ett alkoholberoende av sjukdomskaraktär. Avskedandet ansågs vara lagligen grundat.

I fallet var två av Arbetsdomstolens ledamöter skiljaktiga, de delade majoritetens uppfattning att handlandet var av allvarlig karaktär, men trots detta ansåg man att arbetstagaren borde få behålla sin anställning. Detta då hans långa sjukskrivning avslutats ett halvår tidigare och att det framkommit att han hade haft svårigheter att hantera sin ångest vid tidpunkten för rattonykerheten. Den aktuella händelsen måste därför mot bakgrund av detta ses som en enstaka företeelse. Man ansåg följaktligen att kommunens avskedande av arbetstagaren inte var lagligt grundat.

### **3.5 Analys av saklig grund för alkohol**

För att med egna ord sammanfatta rättsutvecklingen rörande alkohol kan det först konstateras hur dynamisk och föränderlig den varit. Från tidiga motivutlåtanden som medförde nästan en immunitet för alkoholsjuka arbetstagarare till en senare praxis som förespråkar vikten av att den sjuke tar ett stort eget ansvar för sin sjukdom genom att medverka i rehabiliteringsåtgärder och så att säga, genom egen sjukdomsinsikt, inte försätta kollegor eller kunder i direkt eller indirekt fara genom sitt missbruk.

Den grundläggande frågan, vilken skillnaden är mellan enstaka fall av missbruk av alkohol, jämfört med en serie missbruksepisoder grundat i konstaterad alkoholsjukdom, är förhållandevis enkel att besvara. Det är av praxis och doktrin tydligt att för att det ”förstärkta anställningsskyddet” som Iseskog hänvisar till, eller för att anställningsskyddet vid sjukdom ska ligga

för handen, så krävs det att det rör en sjuk arbetstagare. Ifall en arbetstagare inte är sjuk, men uppträder berusat på arbetsplatsen är det som ovan konstaterats ett brott mot anställningsavtalet. Enstaka händelser får arbetsgivaren normalt finna sig i.

Den tydligaste skillnaden, arbetsrättsligt, mellan fallen gällande en sjuk och en frisk, men misskötsam arbetstagare, är att den sjuke har ett betydligt starkare anställningsskydd genom sin sjukdom. Den misskötsamme icke-alkoholisten kan i värsta fall bli avskedad beroende på hur ansvarsfull befattning han/hon innehar och beroende på graden av vårdslöshet i illdåden.

Att utsätta andra för fara eller skada arbetsgivarens varumärke genom att missbruka på ett synligt sätt i tjänsten är särskilt allvarligt.

Ett intressant sidospår skulle, av den definition som används vid kronisk alkoholism, kunna vara det faktum att den alkoholsjuka dricker redan på mornarna – d.v.s. en arbetstagare som infinner sig berusad på arbetet uppfyller i varje fall den delen av definitionen och bör presumeras vara alkoholist av sjukdomskaraktär, vilket dock inte verkar ha något genomslag i praxis.

De åtgärder en arbetsgivare har att företa när alkoholism uppdagas på arbetet förklaras ganska utförligt i socialförsäkringsbalken och arbetsmiljölagen. Några av de slutsatser som man kan dra av domstolspraxisen är t ex att ett konsekvent och tydligt ställningstagande från ledningen att man inte accepterar missbruksbeteendet är viktigt. Att de åtgärder som syftar till att rehabilitera arbetstagaren ska vara adekvata och även omfattande, men inte ha hjälpt eller nonchalerats av arbetstagaren för att saklig grund för uppsägning ska ligga för handen.

Även arbetsmiljömässiga åtgärder och omplaceringsmöjligheter ska utredas. Ansvar för detta har i praxis också visat sig vara omfattande och arbetsgivaren får sägas ha ett långtgående ansvar för att komma till rätta med den sjuke arbetstagarens problem, se t ex AD 2001 nr 49. Det är alltså på flera sätt en fördel för missbrukare att ha diagnostiserats som sjuka för att få tillgång till stöd.

För att besvara frågan när det föreligger saklig grund för att säga upp en anställning pga. alkoholmissbruk är det uppenbara svaret, ”det beror på”. Saklig grundens natur av avvägningsnorm mellan två skilda intressen, arbetstagarens och arbetsgivarens, gör att det ena fallet aldrig kommer att vara det andra likt och därför kommer olika faktorer att väga tyngre i det ena fallet än vad det gör i det andra. Antalet faktorer som kommer vägas in i det enskilda fallet är i det närmaste oöverskådligt.

Några av de faktorer som visat sig väga särskilt tungt är:

- Arbetets syfte och karaktär; ju större ansvar, desto mindre utrymme för alkoholrelaterade missbruk hos arbetstagaren.

- Anställningstidens längd; ju längre anställningstid, desto större tillgodosaldo för arbetstagaren att "gå bananas" på alkohol och även accepteras.

Vid vissa särskilt allvarliga företeelser, t ex de olika fallen av brott genom rattfylleri och jämförbar vårdslöshet kan den sjuke arbetstagaren förlora den gynnsammare bedömning som en uppsägning av personliga skäl medfört. Dvs i fall av avsked så sker inte samma helhetsbedömning som vid uppsägning vilket tydligt visats i rattfylleridomarna.

Andra viktiga frågor som uppstår för att saklig grund ska anses föreligga är arbetsgivarens beteende efter upptäckt av alkoholproblemen hos arbetstagaren. Har arbetsgivaren agerat konsekvent? Vilka rehabiliteringsåtgärder har vidtagits? Har dessa varit adekvata? Vilken uppföljning har skett? Andra insatser? Om den alkoholsjuka har haft problem att sköta sina arbetsuppgifter, har man då sökt omplacera denne eller tillfälligt ändrat han tjänst för att problemen ska lösas?

Alkoholmissbruk på arbetsplatsen innebär att en myriad av frågor kommer uppstå för arbetsgivaren och hur denne agerat kommer att ges stor vikt vid den helhetsbedömning som sker huruvida saklig grund föreligger.

Källström och Malmberg uttrycker lojalitetsplikten på ett sätt, (återges i kap 2), som jag tycker sammanfattar delar av arbetsgivarens skyldigheter på ett klargörande sätt:

Har arbetsgivaren sökt beakta arbetstagarens intresse av att behålla anställning och hur har han/hon gjort det? Två frågor av utomordentlig betydelse för att avgöra huruvida saklig grund föreligger.

Angående den diskussion som förts huruvida anställningsskyddet för alkoholsjuka idag är svagare, genom den rehabiliteringsprocedur som infördes 1991, instämmer jag med Källström i att det är olyckligt att alkoholsjuka arbetstagare, trots sin sjukdom, tvingas beakta arbetsgivarens intressen i större grad än arbetsgivaren beaktar deras sjukdom. Det är visserligen omfattande åtgärder som åläggs en arbetsgivare inom ramen för rehabiliteringsskyldigheten, men jag misstänker att det pga alkoholsjukdomens natur inte ter sig fullt naturligt att söka samarbeta kring dessa åtgärder och fall utan sjukdomsinsikt straffas redan på grund av att sjukdomsinsikten saknas.



# 4 Narkotika

## 4.1 Allmänt

Som första utgångspunkt och av avgörande skillnad gentemot alkoholmissbruk är att redan innehavet av narkotika är straffbart, vilket får till följd att den distinktion som görs mellan missbruk och brott i alkoholmissbruk inte är av någon omedelbar relevans när det gäller narkotika.<sup>100</sup>

Vidare är det viktigt att ha i åtanke att alkohol är socialt och samhälleligt accepterat, vilket inte minst visar sig i hur svensk alkoholpolitik är utformad. Alkoholens karaktär av något ”nödvändigt ont” existerar inte för narkotikan. Narkotikamissbruk är inte socialt accepterat och Sveriges samhällspolitiska mål för narkotika är att uppnå ett narkotikafritt samhälle där narkotikapolitiska insatser ska riktas mot tillgången och efterfrågan på narkotika.<sup>101</sup>

Med bakgrund av detta söker uppsatsen dela in narkotikamissbruket i samma tre typfall som vid alkohol, d v s när arbetstagaren vid enstaka eller upprepade fall missbrukar narkotika på arbetsplatsen, då arbetstagarens arbetsprestation blir lidande på grund av narkotikasjukdom och fall där avskedande av narkotikasjuk arbetstagare kan komma ifråga på grund av narkotikarelaterade brott och handlingar av synnerligen grov förtroendeförbrukande karaktär.

## 4.2 Narkotikarelaterad misskötsamhet

När det gäller missbruksfall av narkotika är det av pedagogiska skäl viktigt att vidröra drogtestaspekten. Visserligen avgränsar sig uppsatsen ifrån denna, men det har i praxis under vissa förhållanden ansetts utgöra saklig grund att inte delta i sådana test. Däremot finns i fall som huvudsakligen är av drogtestkaraktär även andra element av narkotikamissbruk.

Frågan är också vilken betydelse ett drogtest har. I fallet AD 2002 nr 51 hade en busschaufför med ansvarsfulla arbetsuppgifter en gång tidigare lämnat ett positivt test. I den uppkomna situationen vägrade han att lämna ytterligare test.

Det är relevant att påpeka att omständigheterna i fallet är något speciella, arbetstagaren nekade till brott första gången och uppgav förgiftning efter ett restaurangbesök, därefter gick han under en tvåårsperiod med på ett flertal provtester och skötte sin anställning oklanderligt. Arbetsdomstolen påpekar att under de förhållandena är det förståeligt att arbetstagaren vägrar delta

---

<sup>100</sup> Glavå., s 511-512.

<sup>101</sup> Prop. 2005/06:30 s. 88.

och att: ”Arbetsdomstolen anser därför att det positiva drogtestet bör betraktas som en engångsföreteelse och inte tillmätas någon större betydelse vid prövning av frågan om uppsägningen två år senare var sakligt grundad.”.

Fallet bör jämföras med det liknande fallet i AD 1995 nr 58 som också rör en busschaufför och som alltså också innehade en ansvarsfull ställning. I fallet hade busschauffören kört kunder påverkad av cannabis. Utfallet i AD 1995 nr 58 blev däremot annorlunda – busschauffören ansågs kunna skiljas från sin tjänst trots händelsens karaktär av engångsföreteelse.

De båda fallen ger otillräcklig information för att dra den generella slutsatsen att det alltid innebär saklig grund för uppsägning i fall där arbetstagaren vid ett enstaka tillfälle arbetar under narkotikapåverkan. I ljuset av det allmänna uttalande som Arbetsdomstolen lämnar i AD 1999 nr 47, som hänvisar till AD 1984 nr 9, men uttalar följande:

”Arbetsdomstolen har i domen 1984 nr 9 uttalat sig om bedömningen av avskedande- eller uppsägningsfall som har arbetstagarens befattning med narkotika som bakgrund. Arbetsdomstolen har där framhållit att det även i sådana fall måste bli fråga om att väga samman olika omständigheter till en helhetsbedömning för att kunna avgöra det berättigande i ett avskedande eller en uppsägning. Av nämnda dom framgår att bedömningen i hög grad torde påverkas bl.a. av arbetsplatsen och arbetsmiljöns beskaffenhet. Vidare framhålls att det är av särskild betydelse hur narkotikahandling närmare har yttrat sig och vilken situation i fråga om drogmissbruk som råder vid företaget och på orten. Arbetstagarens personliga förhållanden, såsom ålder, anställningstid, levnadsförhållanden m.m., måste också vägas in.”

Av det ovan nämnda uttalandet ser jag två väsentliga skillnader mellan 1995 nr 58 och 2002 nr 51, nämligen att i det första fallet blev det bevisat att arbetstagaren brukat narkotika i tjänst, medan det i det andra endast fanns bevis för att den anställde brukat narkotika någon gång inom den senaste veckan – d.v.s. det fanns utrymme att anta att bruket skett på fritiden eller att denne faktiskt blivit förgiftad. Den andra skillnaden är att i 2002 nr 51 har arbetstagaren under en tvåårsperiod efter det positiva testet dokumenterat skött sig oklanderligt, vilket vid en helhetsbedömning givetvis kommer att väga till hans fördel.

Ett annat fall där frågan om missbruk på arbetsplatsen uppkom var i AD 1998 nr 51 som handlar om en butikschef som brukat och förvarat marijuana på arbetsplatsen, samtidigt som också andra narkotikarelaterade preparat förvarats där. Det anses i målet klarlagt att han förvarat narkotikan i sina arbetskläder och dessutom brukat marijuana under en resa i företagets tjänst till USA. I målet kunde det inte bevisas huruvida han brukat narkotikan under anställningstid, vilket tvingade Arbetsdomstolen att utgå ifrån att han brukat den efter arbetstidens utgång. Som i fallen ovan läggs vikten vid hur narkotikahandling närmare yttrat sig. Men det ska också ske en helhetsbedömning, vilket gör att faktorer som arbetsplatsen och arbetsmiljöns beskaffenhet, företagets kundkrets – värre om de riktar sig till

unga än vuxna, samt personliga förhållanden, anställningstid och levnadsförhållanden ska beaktas. I fallet erkände arbetsgivaren att han misstänkte att arbetstagaren missbrukade emellanåt, men att han inte med säkerhet har vetat. Arbetsgivaren kunde inte visa att han tydligt uttalat ett ställningstagande mot narkotikamissbruk på arbetsplatsen.

Arbetsdomstolen ansåg emellertid inte att arbetsgivarens brist på tydligt ställningstagande mot droger skulle få någon avgörande betydelse för utgången av målet, då arbetstagaren bort vara medveten om att innehav av narkotika och narkotiska preparat är förbjudna enligt svensk lag. Detta borde enligt Arbetsdomstolens mening medföra att det var självklart för arbetstagaren att arbetsgivaren inte accepterade drogmissbruk på arbetsplatsen.

Vid den samlade bedömningen ansågs det av Arbetsdomstolen vara avgörande att beakta arbetsplatsen storlek med endast ett fåtal anställda, förtroendeställningen som butikschef och att målgruppen för företaget var ungdomar och deras föräldrar. Arbetsdomstolen kom fram till att arbetstagaren inte brutit mot sina förpliktelser så pass grovt att det berättigade till ett avsked, men att saklig grund för uppsägning ansågs föreligga.

Jämfört med fall 1995 nr 58 gick det i 1998 nr 51 inte att bevisa bruk under anställningstid, men fallet visar att faktorer som arbetsplatsens storlek, förtroendeställningen, kundkrets mm, mer än väl räcker för att det ska föreligga saklig grund. Ytterligare en slutsats som kan dras är att ”hur narkotikahanteringen närmare yttrat sig” i fallen gällt cannabis och marijuana och att det därmed rimligtvis går att dra slutsatsen att ju tyngre droger, desto mer graverande för arbetstagaren.

## 4.3 Sjukdom

Med tanke på kriminaliseringen och bedriven drogpolitik är det sällan som arbetstagarens sjukdom kommer i fokus i rättspraxis om narkotikamissbruk, detta till skillnad från vid alkoholmissbruk. Det finns dock några fall där sjukdom berörs.

I fallet AD 1999 nr 16 hade en undersköterska anställd vid ett servicehus stulit en väska som visade sig innehålla 20 000 kronor. Till sitt försvar uppgav kvinnan att hon inte hade något uppsåt att stjäla pengarna, utan hon var istället ute efter de lugnande medel som hon trodde fanns i väskan. Det ansågs i fallet utrett att kvinnan tidigare behandlats och varit sjukskriven för läkemedelsberoende. Men domstolen slog fast att hon vid stölden inte kunde bevisa att hennes missbruk längre var av sjukdomskaraktär – och därför kunde tillgreppet inte ursäktas på sådan grund.

Vidare påpekar domstolen att hennes arbete utgör en förtroendeställning, då patienterna befinner sig i en utsatt situation. Att hon sedan inte lämnat tillbaka pengarna självmant utgjorde ytterligare en graverande

omständighet. Arbetsdomstolen fann att arbetsgivaren haft laga grund för avsked. Fallet berör visserligen avsked, men visar samtidigt att det finns en vikt även i narkotikamål av att kunna bevisa sin sjukdom för att förklara sin misskötsamhet med den. Det är tydligt att Arbetsdomstolen intar en sträng syn på brott, särskilt sådana riktade mot utsatta och utfallet av domen kan nog inte anses som uppseendeväckande.

I ett annat fall där arbetstagaren också hävdade sjukdom för att förklara sin misskötsamhet är AD 1986 nr 154, som handlar om en postanställd som stulit grammofonskivor från olika postförsändelser. Arbetstagaren hävdade att hans tillgrepp berott på narkotikamissbruk och behovet av att finansiera detta. Fallet är något speciellt då det rör en offentligt anställd och därmed tillämpades lagen om offentlig anställning, men Arbetsdomstolen fick lov att besvara frågan huruvida arbetstagaren var olämplig att inneha sin anställning eller om hans missbruk var av sådan karaktär att handlingen ursäktades.

Arbetsdomstolen konstaterade inledningsvis att stölden var av en allvarlig natur då den riktades mot arbetsgivaren och dennes kunder. Förfarandet skadade dessutom allmänhetens förtroende för posten, samt arbetstagaren missbrukade det förtroende som givits honom. Fallet slutade däremot inte där, då Arbetsdomstolen hade att beakta invändningen om narkotikamissbruket och den förordning för arbetshandikappade i statligt reglerad anställning, som slår fast att en arbetshandikappad person, vilket syftar på person med nedsatt fysisk och psykisk förmåga pga. missbruk av alkohol eller annat berusningsmedel, inte får avskedas pga. sådan orsak. Istället bör vård- och rehabiliteringsutredning ske.

Arbetstagaren ansågs emellertid inte av Arbetsdomstolen ingå i definitionen ”arbetshandikappad”, då den anställde enligt egen utsago gjort sig fri från sitt missbruk samma år. Arbetsdomstolen slog slutligen fast att den som eventuellt tidigare varit berättigad till rehabiliteringsinsatser inte också fortsättningsvis kunde omfattas av regleringen.

I fallet framkommer åter igen vikten av att konstateras vara missbrukande av sjukdomskaraktär, att hävda att man är fri från sitt beroende i processen är sannolikt bland det dummaste en arbetstagare kan göra. Istället bör arbetstagaren hävda att man är sjuk, men att prognosen är god, förutsatt att man får behålla sin anställning.

Frågan huruvida en arbetstagares olovliga frånvara ska kunna ursäktas pga. ett narkotikamissbruk och ifall detta missbruk varit av sjukdomskaraktär behandlas i fallet AD 1991 nr 85. Tvisten rör en arbetstagare som genom att inte höra av sig till arbetsgivaren, utan enbart uteblivit, låtit anställningen konkludent upphöra. Om sjukdomen förklarar frånvaron blev här en aktuell fråga.

I fallet ansåg Arbetsdomstolen det inte vara bevisat att arbetsgivaren kände till arbetstagarens missbruk av narkotika. Dessutom så ansågs arbetsgivaren ha fullgjort sin skyldighet att försöka få tag i arbetstagaren.

Som förklaring till frånvaron hävdade arbetstagersidan att anledningen till arbetstagarens försvinnande var att han var djupt nergången i sitt missbruk av narkotika och att underlåtenheten därför varit ursäktlig p.g.a. missbrukets sjukdomskaraktär. Arbetstagaren berättade själv om hur han tog narkotiska preparat och lugnande tabletter, att han därefter låg och sov, och när han vaknat genast försökte få tag i ny narkotika.

Ett rättsmedicinsk utlåtande från en specialistläkare i allmänpsykiatri och rättspsykiatri inhämtades, i vilket läkaren kom fram till att det var svårt att helt säkert avgöra arten av arbetstagarens missbruk av droger och lugnande medel. Men enligt det amerikanska psykiatriska diagnosprogrammet ”DSM-IV” skulle han anses ha ”ett svårt beroende av psykoaktiv drog”. Enligt läkaren var grunden till oförmågan att höra av sig till arbetsgivaren en konsekvens av att han befunnit sig i ett sjukdomstillstånd. Några objektiva kriterier kunde läkaren inte ge för sitt ställningstagande i journalerna, utan han grundade detta enbart på intervjuer med arbetstagaren som han ansåg vara trovärdig. Grunden ansågs ha varit en djup depression p.g.a. de ekonomiska och sociala problem som han råkat ut, för vilka sedan utmynnats i missbruk av narkotika och lugnande tabletter.

Arbetsdomstolen ansåg det inte styrkt att arbetstagarens tillstånd varit att jämföra med sjukdom eller sjukdomsliknande karaktär under de fyra månaderna som han inte hörde av sig. Arbetsdomstolen motiverade sitt ställningstagande med att läkarens utlåtande inte grundade sig på objektiva kriterier utan endast på utlåtande av arbetstagaren själv, vilket inte i sig kunde anses tillräckligt.

## 4.4 Avskedande

I spår av narkotikans klassificering som brottslig handling redan vid innehav hamnar ofta frågan om hur narkotikabrott ska bedömas, då den anställde vanligtvis hävdar att det sker i syfte att finansiera missbruket.

I fallet AD 1999 nr 47 är det fråga om huruvida saklig grund för uppsägning eller avsked föreligger för en arbetstagarare som dömts för narkotikabrott. Arbetstagaren arbetade på SJ med att hantera expressgods och kassatjänstgöring. Händelsen inträffade efter nästan 25 års tjänstgöring, varefter han dömdes för narkotikabrott till tio månader för innehav av cannabis, mestadels i överlåtnings syfte. Han hade dessutom förvarat narkotikan på sin arbetsplats.

SJ ansåg följaktligen att han grovt åsidosatt sina skyldigheter i tjänsten genom brottsligheten och innehavet och att därför skäl för avsked förelåg. Arbetstagersidan lyfte fram faktorer som lång och anmärkningsfri tjänst, att

missbruket berodde på att arbetstagaren sökte lindra sitt diskbråck och att han numera var drogfri.

Arbetsdomstolen poängterade likt ovan refererade fall att samhället ser mycket allvarligt på olovlig befattning med narkotika, särskilt överlåtelse av sådan och man hänvisar till AD 1998 nr 52 och AD 1984 nr 9. Det poängterades av Arbetsdomstolen att brottslighet även utanför arbetsplatsen kan förstöra arbetsgivarens förtroende för arbetstagaren i så hög utsträckning att en fortsatt anställning kan te sig osäker eller omöjlig. Men detta medför inte att en arbetstagare under någon av dessa omständigheter alltid kan skiljas från anställningen. Det krävs även här en helhetsbedömning för att kunna avgöra berättigandet i ett avskeds- eller uppsägningsförfarande. Viktiga faktorer vid helhetsbedömningen är arbetsplatsens och arbetsmiljöns beskaffenhet, hur narkotikahanteringen närmare har yttrat sig och vilken situation som råder i fråga om drogmissbruk vid arbetsplatsen och på orten. Andra faktorer är arbetstagarens personliga förhållanden som ålder, anställningstid, levnadsförhållanden m.m.

Det som var graverande i fallet var dels att arbetstagaren begått ett brott, dels att han förvarat narkotikan på arbetsplatsen. Emellertid vägde vid helhetsbedömningen faktorer som lång och trogen tjänst, att det inte skett någon överlåtelse på arbetsplatsen eller bruk överhuvudtaget där och att han i fängelset ansträngt sig för att få bukt med sitt missbruk samt det faktum att han numera var kvitt sitt missbruk och levde under ordnade sociala förhållanden med god framtidsprognos tyngre. Arbetsdomstolen fann med bakgrund av det att avskedandet var ogiltigt.

## **4.5 Analys av saklig grund för narkotika**

Vid narkotikamissbruk gör sig också här saklig grundregelns karaktär av avvägningsnorm påmind. Det visar sig särskilt tydligt i uttalandet som Arbetsdomstolen gör i AD 1999 nr 47. Också här blir svaret på frågan när saklig grund föreligger av ”det-beror-på-natur”. Fallen är så pass olika att det är omöjligt att göra allt för vågade och generella uttalanden om när saklig grund kan anses vara uppfyllt. Däremot visas en tydlig skillnad jämfört med fallen med alkoholmissbruk genom att narkotika är kriminaliserat. Det kan efter en analys av rättspraxis te sig som att saklig grund för uppsägning av en narkotikasjuk lättare uppfylls än för en alkoholsjuk arbetstagare.

Ett i doktrin särskilt diskuterat fall är det om SJ-chauffören, framförallt då det är ett av få avgöranden där saklig grund inte ansågs föreligga vid befattning med narkotika. Det som är särskilt problematiskt ur en narkotikasjukes perspektiv är det faktum att kriminaliseringen medför att Arbetsdomstolen inte behöver beakta de personliga förhållandena i lika stor utsträckning som vid en uppsägning p.g.a. alkoholmissbruk, även om AD 1999 nr 47 slår fast att en helhetsbedömning ska ske också i de fallen. Poängteras bör emellertid att i AD 1999 nr 47 rörde det sig inte om någon

särskilt allvarlig brottslighet och denna yttrade sig på intet sätt gentemot arbetsgivare eller kollegor. I fallet med avdelningschefen visade Arbetsdomstolen en desto strängare syn på hur missbruket yttrat sig och la särskild vikt vid kundkrets och den förtroendeställning arbetstagaren hade.

Min förståelse av anställningsskyddet vid narkotikamissbruk är att den liknar anställningsskyddet för alkoholmissbruk vid det första fallet av alkoholrelaterad misskötsamhet. D.v.s. om arbetstagaren är konstaterat narkotikasjuk kan det tålas att han/hon vid ett par upprepade gånger uppträder i sådant tillstånd utan att han/hon för den sakens skull kan bli uppsagd. Vid flera tillfällen och mer graverande yttranden av missbruk tycks Arbetsdomstolens praxis inte ge stort hopp åt arbetstagare att få behålla jobbet.

Iseskog framhåller i Missbruk och anställningsskydd tre argument för att alkoholrelaterade och på andra sätt drogrelaterade sjukdomstillstånd ska behandlas lika:

1) Det kan konstateras att det varken i förarbetena till lagen om anställningsskydd, arbetsmiljölagen eller i hittillsvarande rättstillämpning finns några uttalanden som indikerar att de olika sjukdomstillstånden bör behandlas olika. Istället så används genomgående sjukdomsbegreppet som en rättslig ”vattendelare”. Något som enligt Iseskog talar för att alla sjukdomar, oavsett grund eller bakgrund, i princip ger arbetstagaren ett förstärkt anställningsskydd, om sjukdomen medför misskötsamhet eller att arbetstagaren inte klarar sitt arbete. Det är en annan sak att visst drogmissbruk medför kriminalitet eller större risker, än annat drogmissbruk, för liv, hälsa eller säkerhet. Därav följer att grund för avskedande, utan något rehabiliteringsansvar för arbetsgivaren kan föreligga.<sup>102</sup>

2) Vidare framhåller Iseskog att det kan konstateras att benägenheten till och risken för misskötsamhet sannolikt varierar starkt vid jämförelse mellan olika typer av drogmissbruk. Detta statuerar dock inte en rättslig principiell skillnad mellan å ena sidan alkoholmissbruk och å andra sidan annat drogmissbruk. Det handlar härvidlag i stället om behov av tydliga ordningsregler och kanske olika typer av kontrollmetoder samt rutiner för arbetsgivarrollens utövande. I anställningsskyddsrettslig mening är det alltså fråga om vad som ska betecknas som misskötsamhet och hur arbetsgivaren dokumenterar, och därmed bevisar, misskötsamheten

3) Vidare konstaterar Iseskog att åtminstone viss droghantering är kriminell och, sannolikt bara av den anledningen, innebär allvarlig misskötsamhet, om den förekommer på arbetsplatsen. Om en arbetstagare exempelvis säljer narkotika på arbetsplatsen, torde detta vara en förtroendeförbrukande handling i de flesta verksamheter. Även ett narkotikabrott begånget på fritiden kan vara ett allvarligt brott mot anställningsavtalet. Detta förutsätter dock att arbetsgivaren har markerat att bruk av narkotika inte får förekomma

---

<sup>102</sup> Iseskog, T., Missbruk och anställningsskydd. (2009). s. 60-62.

i verksamheten. Härav följer att det i princip föreligger grund för avskedande, om arbetstagaren gör sig skyldig till sådan brottslighet och i en avskedande situation har arbetstagaren i princip inte något förstärkt anställningsskydd.

”Jag vill således framhålla att det inte finns något rättsligt stöd för slutsatsen att arbetstagare som missköter, eller inte klarar, sitt arbete på grund av exempelvis narkotika- eller tablettmissbruk skulle vara underkastade andra regler än de regler som gäller för arbetstagare som missbrukar alkohol. Min slutsats är således att det härvidlag inte föreligger några principiella arbetsrättsliga skillnader mellan alkoholmissbruk och annat drogmissbruk.”<sup>103</sup>

Jag kan hålla med Iseskog i den delen att sjukdomsbegreppet agerar vattendelare mellan olika sorters anställningsskydd, ett för sjuka och ett för friska som missköter sig. Däremot finner jag att de praktiska frågor som uppstår kring narkotikamissbruk oftast, oavsett sjukdomsklassificering av den anställde, vara betydligt mer graverande. Bara det exemplet att arbetstagarsidan vid narkotikasjukdom ständigt hävdar ”numera fri från missbruk” och att Arbetsdomstolens bedömning ger pluspoäng för att missbrukaren ”numera är kvitt sitt missbruk”. Detta jämfört med alkoholfallen, där arbetstagarsidan istället hävdar beroendet av alkohol och att just detta beroende ger extra skydd och rättigheter genom olika rehabiliteringsåtgärder i alkoholfallet. I narkotikasjukdomsfällen är det alltså ett plus i kanten att man numera är fri från sjukdomen.

Även om det är samma sjukdomsbegrepp så verkar följderna vara olika. Det är sällan det i praxis berörs frågor om arbetsgivarens rehabiliteringsansvar av narkotikamissbrukare, vilket jag tror kan bero på kriminaliseringen av narkotika. Detta gör att en narkotikamissbrukare hamnar i någon sorts ”catch 22-situation” där han/hon å ena sidan vill anses vara sjuk för att åtnjuta anställningsskyddet för sjuka – men om han/hon å andra sidan är sjuk så får sjukdomen inte yttra sig på sådant sätt att arbetsgivaren mister förtroendet – något som narkotikamissbruk ofta medför.

---

<sup>103</sup> Iseskog. (2009). s. 60-62.



# 5 Spel

## 5.1 Allmänt

Inledningsvis kan konstateras att spel, liksom alkohol, är något av samhället accepterat, ett nödvändigt ont. Det framgår i slutbetänkandet av lotteriutredningen att syftet med nuvarande spellagstiftning ska vara att motverka brott, motverka sociala och ekonomiska skadeverkningar samt skydda konsumenter och styra överskottet.<sup>104</sup>

Målen för spelpolitiken är en sund och säker spelmarknad där sociala skyddsintressen värnas genom att efterfrågan på spel tillgodoses under kontrollerade former. Ambitionen är att motverka ett överdrivet spelande, som kan leda till spelberoende, och därigenom uppnå ett av målen inom folkhälsoområdet. Överskottet från spel ska gå bland annat till folkrörelserna och hästsporten och därmed komma allmänheten tillgodo.<sup>105</sup>

Svensk modern spelhistoria tar sin början 1897 med att penninglotterier startades, spel på hästar legaliserades 1923 och stryktipset infördes 1934. Bingobaserade spel, automater och restaurangkasinon och diverse lotterier tillkom decennierna efter andra världskriget.<sup>106</sup>

Fram till och med 1980 var principen som spelbolagen levde efter den om att tillgodose allmänhetens spelbehov, utan att för den sakens skull stimulera det. Den utveckling vi sett på senare tid har kännetecknats av en spelmarknad som blivit allt mer kommersialiserad med en intensivare marknadsföring och med allt mer lättillgängliga spel. Detta har accelererats med tillgång till internet och på sistone med app-baserade spel i mobilen.

Internet och mobiler, som nyttjas både privat och på arbetet, ger idag en nästintill oändlig möjlighet till spel om pengar, något som orsakar allt fler spelproblemen på arbetsplatserna, konstaterar en arbetsgivarorganisation.<sup>107</sup>

I spel om pengars kölvatten har det alltid förekommit individer med spelproblem. Man talade om ”spelgalenskap”, girighet, dålig karaktär eller andra moraliska brister. I Sverige började måttlöst och okontrollerat spelande ses som ett sjukdomstillstånd på 1970-talet. Till exempel ansåg den kände socialläkaren och forskaren Nils Bejerot att ”spelgalenskap” var en artificiellt framkallad drift, jämförd med alkoholism och narkomani. Det

---

<sup>104</sup> SOU 2006:11 s. 25ff.

<sup>105</sup> De spelpolitiska målen kan t e x utläsas på [www.regering.se/sb/d/5820](http://www.regering.se/sb/d/5820).

<sup>106</sup> SOU 2006:11 s. 28ff.

<sup>107</sup> [www.industriochkemigruppen.se/arbetsgivarfragor/arbetsmiljo/spelmissbruk-och-spelberoende](http://www.industriochkemigruppen.se/arbetsgivarfragor/arbetsmiljo/spelmissbruk-och-spelberoende).

dröjde fram till 1980-talet innan synen på okontrollerat spelande som ett beroende blev allmänt accepterat i Sverige.<sup>108</sup>

Spelmissbruk klassas i dag som impuls kontrollstörning, liksom exempelvis bulimi och kleptomani. Men diagnosen kan komma att ändras inom kort. En uppdatering av det amerikanske klassificeringsverktyget DSM-IV väntas, som i sin tur kan påverka WHO:s riktlinjer. Enligt Ulf Malmström, samordnare på Socialstyrelsen, skulle det ge spelberoendet en annan status och det skulle betraktas som ett beroende i nivå med alkohol- och narkotikaberoende. I slutet på maj 2013 lämnar socialstyrelsen en rapport om behandling av spelberoende, bl.a. tittar man på vilka metoder som finns och hur de fungerar. Dagens vård av spelberoende bedöms vara godtycklig och saknas på många håll. Till skillnad från alkohol- och narkotikamissbruk är spelmissbruk inte grund för ekonomiskt bistånd från socialtjänsten.<sup>109</sup>

I fråga om alkohol är totalkonsumtionsmodellen accepterad bland många forskare, d.v.s. att ökad konsumtion av alkohol bland befolkningen leder till ökat alkoholmissbruk och fler alkoholskador. För spel finns det vissa studier som pekar i samma riktning, men ingen bekräftelse. Det finns fler uppenbara kunskapsluckor kring spelberoende och riskspelade då fenomenet är nyare.<sup>110</sup>

Medvetenheten om att medarbetares spelproblem kan få följder på arbetsplatsen ökar dock. Under hösten 2012 startade Alna utbildningar för små och medelstora företag i syfte att komma till rätta med spelproblem i arbetslivet. Var tionde man mellan 18 och 24 berörs, beräknar man. Man befarar stölder, förskingring, sena ankomster etc. som tänkbara följder.<sup>111</sup>

Alna anser att policy mot spel ska integreras i alkohol- och drogrutinerna eftersom problemen ofta hänger ihop. Man bör fokusera på hur problemen påverkar arbetsplatsen, vara tydlig med arbetsplatsens krav och ta itu med frågan så fort de första tecknen visar sig.<sup>112</sup>

---

<sup>108</sup> SOU 2008:124 s. 150. Uttalandet från Bejerot kommer från boken ”Narkomani som artificiellt framkallad drift: En teori” och återges i utredningen.

<sup>109</sup> Chefstidningen 4/2013 Åsa Ohlsson, ”Spelets förlorare”.

<sup>110</sup> FAS: Spelberoende. s. 8.

<sup>111</sup> [www.prevent.se](http://www.prevent.se) – Kampanj mot spelmissbruk i arbetslivet, Zeidler., K.

<sup>112</sup> [www.prevent.se](http://www.prevent.se) – Våga ta i problemen, Edling., M.

## 5.2 Spelmissbrukets särskilda karaktär

### 5.2.1 På unionsrättslig nivå

EG-domstolen har i sin praxis särskilt framhållit spel om pengars ”mycket speciella beskaffenhet”, vilket tillåter medlemsstaterna att införa omfattande restriktioner på ett sätt som inte gäller inom EG-rätten i övrigt. EG-domstolen har som framgått tillerkänt medlemsstaterna ett skönsmässigt utrymme att bestämma den metod och nivå man vill lägga sin spelreglering på.<sup>113</sup>

### 5.2.2 På individnivå

De problem som följer spelberoendet på individnivå är av en sammansatt natur och innefattar psykiska tillstånd av depression och ångest, svår ekonomisk situation för den drabbade och kanske de anhöriga.

På individuell nivå är spelproblem relaterade till sämre hälsa, som depression och ångest och kan medföra missbruk av alkohol och narkotika, sömnsvårigheter, självmordstankar, självmordsförsök och upplevd sämre livskvalitet. Exempel på ekonomiska problem kan vara skuldsättning på grund av spelutgifter och svårigheter med att betala räkningar. Sociala problem som vanligen uppstår är skilsmässor, problem på arbetet, våldsproblematik och kriminalitet som kan bestå i bedrägerier och stölder i syfte att finansiera spelandet.<sup>114</sup>

Livssituationen i övrigt för de drabbade är sådan att enbart åtgärder inriktade på själva spelberoendet ofta inte är tillräckliga. Spelberoendets karaktär medför problem som kan behöva hanteras av flera huvudmän gemensamt.<sup>115</sup>

Enligt Tommy Strömstedt, Unionen och aktiv i spelberoendes förening i Malmö, tidigare spelmissbrukare och nykter alkoholist, finns inga siffror på eventuell brottslighet hos spelmissbrukare, men hans intryck är att spelmissbruk oftare än alkoholism leder till kriminella handlingar: ”Man börjar plocka ur syltburken på jobbet, alltid med föresatsen att betala tillbaka när vinsten kommer”

Tecken som man på arbetsplatsen bör uppmärksamma är: ”En signal är kollegan som gärna sätter igång ett spelbolag och som gärna är den som håller i det. En som tar alla tillfällen i akt att spela. En annan signal är den ständiga jakten på pengar. Man lånar pengar, tar kanske förskott på lönen, är sen med att betala tillbaka lånade pengar.”

Riskbeteendet kan bli särskilt vanskligt om den anställde jobbar med ekonomi eller säkerhet.

---

<sup>113</sup> SOU 2008:124 s. 113.

<sup>114</sup> FAS: Spelberoende, s. 4-5.

<sup>115</sup> SOU 2008:124 s. 206-207

Tommy tycker att spelmissbruk och alkoholmissbruk betraktas på olika sätt: ”När man som alkoholist varit på behandling eller självhjälpgrupper så möts man av mycket omsorg. Men som spelare finns det inte på kartan att man möts med någon som helst respekt. På arbetsplatsen blir man en pajas som gjort av med sin lön trots att den precis betalats ut”.<sup>116</sup>

### 5.3 Analys av spelmissbruk

Det finns inga rättsfall från Arbetsdomstolen som berör spelrelaterad misskötsamhet eller om spelmissbruk av sjukdomskaraktär skulle ge en annorlunda bedömning vid sådana fall. Det finns däremot faktorer som talar för att spelmissbruk av sjukdomskaraktär skulle bedömas likt ett alkoholmissbruk av sjukdomskaraktär. En sådan faktor skulle kunna vara att sjukdomsbegreppet, likt Iseskogs argumentation gällande narkotika, är detsamma och att det beroende som uppstår, enligt medicinsk forskning, tycks vara av ungefär samma karaktär.

Emellertid kan jag ana förklaringen till den obefintliga praxisen, nämligen den att spelmissbrukets karaktär till stor del tycks vara ”koppelartad”. Med det menar jag att det sällan förekommer ensamt utan spelmissbrukets pålitliga följeslagare är ofta alkohol- och narkotikamissbruket. Det skulle kunna förklara huruvida en spelmissbrukare faller under alkoholsjukdomsbegreppet, det beprövade, eller försöker falla in under ett nytt rättsligt spelsjukdomsbegrepp.

En annan förklaring skulle kunna vara att arbetsgivarens rehabiliteringsansvar syftar till att få arbetsgivaren så pass rehabiliterad att han/hon kan utföra sitt ursprungliga arbete. Syftet med rehabiliteringen är inte att arbetstagaren ska bli fri från ett missbruk, utan snarare bli frisk nog att arbeta, med eller utan att detta missbruk. Det kan finnas kvar, om än latent.

Spelandet kan vara svårare att få syn på än alkoholism, det syns inte på utsidan. Osäkerheten om vilken rehabilitering som fungerar är också stor, inte konstigt med tanke på att frågan nyligen börjat uppmärksammas mer allmänt. Eftersom det uppenbarligen är lätt att spela på arbetsplatsens datorer och mobiler kan man fundera över om arbetsgivaren exempelvis skulle anses behöva spärra dessa på något vis för att förebygga spelande på arbetstid? Som en början vore det ett framsteg att frågan alls uppmärksammas.

Vad gäller enstaka fall av misskötsamhet som utgörs av spel pekar bl.a. Alna på omfattande frånvaro, sen ankomst, nedsatt arbetsprestation pga. dåligt fysiskt eller psykiskt skick, irritation och samarbetsproblem mm. Det vill säga till stor del liknande bieffekter av missbruket som vid alkohol. Det står klart för allt fler att också den typen av misskötsamhet behöver

---

<sup>116</sup> Chefstidningen 4/2013 Ohlsson, Åsa, Spelets förlorare.

behandlas, liksom alkoholrelaterad misskötsamhet och att saklig grund inte ligger till grund för uppsägning i det enstaka fallet, med vissa undantag, men väl i ett upprepat mönster av sådana handlingar.

Vad gäller spelmissbruk av sjukdomskaraktär är det tydligt att det finns ett sådant tillstånd och jag utgår ifrån att man kan vara sjuk i arbetsrättslig mening även i spel. Dagens osäkerhet om diagnoser är dock problematisk. Däremot finns det en del skillnader jämfört med andra missbruk som jag bedömer kan vara av avgörande betydelse vid saklig grundshelhetsbedömning.

Det har visat sig i undersökningar att så många som 75 procent av alla problemspelare varje år förändrar sina spelvanor till det bättre<sup>117</sup>, samtidigt som det troligen är mer sällsynt att en alkoholist på samma vis på egen hand, utan rehabilitering eller någon sorts gudomlig uppenbarelse förändrar sitt beteende. Detta skulle kunna tala för att skyddsbehovet av en alkoholsjuks anställning kan komma att bedömas som mer prioriterat.

En annan frågeställning är de olika sätt som spelmissbruk kan komma att yttra sig på en arbetsplats. Inledningsvis skulle det gissningsvis innebära att arbetstagaren för att ta sig ur en dålig ekonomisk situation arbetar desto mer för att få ihop pengar till spel. För en annan grupp verkar dock spelandet kunna leda över i kriminalitet. En intressant aspekt blir i de potentiella fallen av avsked, där spelmissbrukaren begår stölder, bedrägerier mm för att finansiera missbruket. Arbetsdomstolens praxis har vid ett flertal tillfällen visat sig synnerligen sträng gentemot den typen av förtroendeförbrukande handlingar, stöld i synnerhet. I dessa typer av fall tas förmodligen inte särskilt stor hänsyn till personliga förhållanden.

Av det ovan anförda bedömer jag att det fortsättningsvis kan dröja innan Arbetsdomstolen avgör ett fall av spelmissbruk. Liksom Iseskogs argumentering för ett gemensamt arbetsrättsligt sjukdomsbegrepp för narkotika och alkohol bör detta begrepp innefatta också spelsjukdom och samma anställningsskydd vid alkoholsjukdom bör gälla även vid spelsjukdom. Problemet är att försöka passa in ett teoretiskt tillämpligt begrepp på en praktisk situation där forskningen om sjukdomen till stor del är ofullständig och att det i praktiken, vilket bristen av praxis visar, är svårt att hitta en praktisk situation där en spelsjuk arbetstagare hävdar att misskötsamheten beror på spelsjukdomen.

Trots dessa svårigheter tyder mycket på att sjukdomsbegreppet bör vara detsamma oavsett missbruk.

---

<sup>117</sup> FAS: Spelberoende, s. 1-2.

## 6 Sammanfattande analys

Mitt syfte med den här uppsatsen var att slå fast gällande rätt vad gäller anställningsskyddet vid tre typer av missbruk; nämligen av alkohol, narkotika och spelande - det senare ett nytt område. När föreligger saklig grund för uppsägning i de olika fallen? Jag inleder här med att resonera om alkohol och därefter om narkotika, de två områden där rättspraxis finns. Jag drar sedan slutsatser om spelmissbruk.

Vid missbruk av alkohol är det avgörande för utgången om den missbrukande anställda kan anses vara sjuk eller inte. Den sjukdomsdiagnosticerade missbrukaren har ett större skydd. Diagnosen sjuk ställs av läkare, bl.a. krävs förlorad kontroll över det egna drickandet.

Att den sjuka missbrukaren har ett större skydd följer av anställningsskyddet vid sjukdom som bl.a. ålägger arbetsgivaren en rad aktiviteter för att hjälpa den sjuke att återvinna arbetsförmåga. Dock är sjukdomsdiagnos numera i mindre grad än tidigare ett vaccin mot uppsägning eller avsked. Den misskötsamma icke-alkoholisten kan dock betydligt lättare bli uppsagd eller avskedad beroende på hur ansvarsfull befattning han/hon innehar och på graden av vårdslöshet. Enstaka fall av missbruk utan sjukdomsdiagnos tycks arbetsgivaren dock behöva tåla, visar praxis.

Det går alltså inte att slå en exakt gräns varken när den ”friske” missbrukaren mister jobbet eller när den sjuke gör det, dock att det sker snabbare i första fallet. Genomgången av rättsfall visar att Arbetsdomstolen ser mer strängt på den som har en ansvarsfull ställning, mindre strängt på den som har en lång prickfri anställningstid bakom sig, mer strängt på den som medvetet utför riskabla uppgifter i berusat tillstånd, t ex kör buss med passagerare, mer strängt på den som skadar sin arbetsgivares verksamhet genom att exempelvis missbruka i arbetskläder. Arbetstagarens prognos, hur stor sannolikheten är att misskötsamheten upprepas och arbetsplatsens storlek spelar också in vid bedömningen.

Saklig grundens natur av avvägningsnorm mellan två skilda intressen, arbetstagarens och arbetsgivarens, gör att det ena fallet aldrig kommer att vara det andra likt och därför kommer olika faktorer att väga tyngre i det ena fallet än i det andra. Svaret ”det beror på” är alltså ofta aktuellt på frågan var gränsen för anställningsskyddet går vid alkoholism.

Rättstillämpningen har varit föränderlig och gått från nästan en immunitet för alkoholsjuka arbetstagare till en senare praxis som förespråkar vikten av att den sjuke tar ett stort eget ansvar för sin sjukdom genom att medverka i rehabiliteringsåtgärder och så att säga, genom egen sjukdomsinsikt, inte försätta kollegor eller kunder i direkt eller indirekt fara genom sitt missbruk.

När det gäller narkotika får det faktum att redan innehavet är straffbart konsekvenser. Narkotikabruk är till skillnad från bruk av alkohol inte accepterat i Sverige. Detta gör att frågan om missbrukarens eventuella sjuklighet i lägre grad står fokus när gränsen för anställningsskyddet ska dras. Det kan efter en analys av rättspraxis te sig som att saklig grund för uppsägning av en narkotikasjuk lättare uppfylls än för en alkoholsjuk arbetstagare.

Det finns få avgöranden i Arbetsdomstolen där saklig grund inte ansågs föreligga vid befattning med narkotika. Kriminaliseringen medför att Arbetsdomstolen inte behöver beakta de personliga förhållandena i lika stor utsträckning som vid en uppsägning p.g.a. alkoholmissbruk.

Dock hänvisar narkotikamissbrukare ofta till sjukdom och det lönar sig. I kontrast till alkoholmissbruk – där pågående sjukdom är en fördel – är det för narkotikamissbrukare ett plus i kanten att kunna visa att man numera är fri från sjukdomen, har ljusa framtidsutsikter och är värd arbetsgivarens förtroende. Arbetsgivare får normalt tåla att narkotikamissbrukare enstaka gånger uppträder påverkade, om situationen inte är speciellt riskabel, d.v.s. samma som vid ”lättare” incidenter av alkoholmissbruk.

Vid missbruk av spel är det än svårare att dra gränsen för vad arbetsgivaren måste acceptera. Det saknas rättsfall från Arbetsdomstolen som berör spelrelaterad misskötsamhet och det är alltså oklart om sjukligt spelmissbruk skulle ges en speciell bedömning. Det finns däremot faktorer som talar för att ett sjukligt spelmissbruk skulle bedömas likt ett alkoholmissbruk av sjukdomskaraktär. Enligt den (otillräckliga) medicinska forskning som finns om spelande har de olika missbruken liknande kännetecken.

Spelände hänger ofta ihop med andra typer av missbruk och det faktum att det finns få rättsfall kan bero på att spelmissbrukaren istället bedöms enligt ett annat missbruk. Fenomenet spelmissbruk är också relativt nytt, men växande pga. allt mer lättillgängliga spel i mobiltelefoner, på nätet etc. Tillfällen till missbruk erbjuds ofta på jobbet och kan drabba arbetsgivaren. Det uppmärksammas också i ökande grad av arbetsmarknadens parter.

Jag tror dock att vi får vänta på klagande domar, trots att de skulle behövas, bl.a. eftersom spelandet kan vara svårt att urskilja från andra former av missbruk och är otillräckligt uppmärksammat.

Vilka åtgärder måste då arbetsgivaren vidta vid olika former av spelmissbruk? Även svaret på denna fråga beror i hög grad på om missbrukaren anses sjuk eller inte, något som mot bakgrund av rättspraxis kan rekommenderas alla missbrukare.

Vid ”osjukt” alkoholmissbruk hamnar misskötseln i centrum och arbetsgivarens rehabiliteringsansvar är betydligt mindre än när det handlar om sjukdom. I det sista fallet träder omfattande skyldigheter i kraft som en

följd av rehabiliteringsansvaret och det krävs bl.a. genomtänkta åtgärder. Det är vanligen först om åtgärderna ändå inte leder till återvunnen arbetsförmåga, eller om arbetstagaren inte medverkar, som en anställning kan avslutas.

Dock måste alla arbetsgivare som en följd av föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete förebygga risker och ohälsa, dit missbruk oavsett sjuklighet räknas.

Vid narkotikamissbruk hamnar brottsligheten i centrum på ett annat sätt. Vid upprepade och mer graverande yttranden av sådant missbruk tycks Arbetsdomstolens praxis inte ge stort hopp åt arbetstagare att få behålla jobbet – eller för den skull ställa krav på att arbetsgivaren borde rehabilitera.

Frågan om arbetsgivarens ansvar vid spelmissbruk befinner sig liksom rättspraxis i ett något yrvaket läge. Alna rekommenderar en liknande hantering som vid andra former av missbruk, bl.a. att föra frågan på tal, utforma policys, erbjuda stöd mm. Detta verkar högst angeläget.

Det finns skäl att fundera över om inte sjukdomsbegreppet borde ges samma innebörd oavsett vilken typ av missbruk det är fråga om. Det skulle göra rehabilitering mer självklar vid alla slags missbruk.



# Käll- och litteraturförteckning

## Internationella förordningar, gemenskapsrättsligt m.m.

Europeiska kommissionen. 2011. Grönbok om onlinespel på den inre marknaden. Bryssel: Europeiska unionens råd.

## Offentligt tryck

Ds 2002:56 Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv

Prop. 1973:129 förslag till lag om anställningsskydd m.m.

Prop. 1981/82:71 om ny anställningsskyddslag mm.

Prop. 1982/83:124 med anledning av beslut som fattas av internationella arbetsfredskonferensen vid dess sextioåttonde möte.

Prop. 1993/94:65 En ändrad lagstiftning för statsanställda m fl.

Prop. 1993/94:67 om ändringar i lagen om anställningsskydd och i lagen om medbestämmande i arbetslivet.

Prop. 2005/06:30 Nationella alkohol- och narkotikahandlingsplaner.

SOU 1973:7 Trygghet i anställningen.

SOU 1993:32 Ny Anställningsskyddslag.

SOU 2006:11 Spel i en föränderlig värld.

SOU 2008:124 En framtida spelreglering.

SOU 2009:44 Integritetsskydd i arbetslivet.

2005/06: JuSoU1 Sammansatta justitie- och socialutskottets betänkande.

## Litteratur m.m.

Adlercreutz, A., Svensk arbetsrätt., 13 uppl., Norstedts Visby 2007.

Bylund, Bo; Elmér, Anders; Viklund, Lars; Toivo Öhman,  
Anställningsskyddslagen med kommentar, uppdaterad av jurister på Unionen,  
tionde upplagan, Norstedts akademiska förlag, Falun 2008.

Chefstidningen 4/2013 Ohlsson, Åsa, Spelets förlorare.

Glavå, M., Arbetsrätt., 2 uppl., Studentlitteratur., Lund 2011.

Iseskog, Tommy, Uppsägning av personliga skäl, sjunde upplagan, Norstedts  
Juridik AB, Stockholm 2005.

Iseskog, Tommy, Missbruk och anställningsskydd: arbetsgivarens ansvar vid alkohol- och annat drogmissbruk, andra upplagan, Thomson fakta, Stockholm, 2005.

Källström, Kent, Alkoholpolitik och arbetsrätt – En komparativ studie av missbrukares anställningsskydd, Iustus Förlag AB, Uppsala, 1993.

Källström, K. & Malmberg, J., Anställningsförhållandet. Iustus 2013.

Lag och avtal nr 4/2013, Gunnars, L, mål om vindrickande vårdanställd prövas av AD.

Lag och avtal nr 4/2004, Örnerborg, Elisabet, Krya på dig – du är uppsagd!

Lag och avtal nr 7/2004, Norrby, Ann, Alkoholism på jobbet – fälla eller fria?

Lag & Avtal, nr 6/2006, Norrby, Ann, Omplacera innan du säger upp!

Lunning, L. & Toijer, G., Anställningsskydd – kommentar till anställningsskyddslagen. Norstedts 2010.

Peczenik, A., Vad är rätt?: om demokrati, rättssäkerhet och juridisk argumentation, 1995.

Sigeman, T., Employment Protection in Scandinavian Law. Sc.St.L. Vol. 43 (2002) s. 257-276.

Sigeman, T., Arbetsrätten – en översikt. 5 uppl., Norstedts 2011.

Öman, Sören, Anställningsskyddspraxis, tredje upplagan, Norstedts Juridik AB, Stockholm 2006.

## Elektroniska källor

[www.prevent.se](http://www.prevent.se) – Prevent är en ideell förening inom arbetsmiljöområdet med Svenskt Näringsliv, LO och PTK som huvudmän.

[www.can.nu](http://www.can.nu) – Centraförbundet för alkohol- och narkotikaupplysning.

[www.av.se](http://www.av.se) – Arbetsmiljöverkets hemsida.

[www.industriochkemigruppen.se/arbetsgivarfragor/arbetsmiljo/spelmissbruk-och-spelberoende](http://www.industriochkemigruppen.se/arbetsgivarfragor/arbetsmiljo/spelmissbruk-och-spelberoende) - Arbetsgivarorganisation för industri och kemi.

# Rättsfallsförteckning

## Arbetsdomstolen

AD 1967 nr17  
AD 1975 nr 4  
AD 1977 nr 16  
AD 1977 nr 125  
AD 1977 nr 151  
AD 1977 nr 223  
AD 1978 nr 22  
AD 1978 nr 139  
AD 1981 nr 1  
AD 1981 nr 51  
AD 1981 nr 111  
AD 1982 nr 21  
AD 1982 nr 24  
AD 1982 nr 121  
AD 1982 nr 130  
AD 1982 nr 133  
AD 1984 nr 9  
AD 1986 nr 154  
AD 1989 nr 42  
AD 1991 nr 85  
AD 1992 nr 51  
AD 1992 nr 145  
AD 1993 nr 70  
AD 1993 nr 73  
AD 1993 nr 215  
AD 1995 nr 58  
AD 1995 nr 122  
AD 1996 nr 102  
AD 1997 nr 145  
AD 1998 nr 20  
AD 1998 nr 52  
AD 1999 nr 16  
AD 1999 nr 47  
AD 1999 nr 146  
AD 2001 nr 59  
AD 2002 nr 33  
AD 2002 nr 51  
AD 2003 nr 45  
AD 2005 nr 72  
AD 2006 nr 33  
AD 2006 nr 46  
AD 2006 nr 112  
AD 2008 nr 20

AD 2008 nr 90  
AD 2009 nr 22  
AD 2009 nr 53  
AD 2010 nr 59  
AD 2010 nr 51  
AD 2011 nr 25  
AD 2011 nr 83  
AD 2012 nr 49  
AD 2013 nr 19