



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Arbetsdomstolens bedömning av uppsägning och avsked i fråga om alkohol- och narkotikamissbruk

En rättsfallsstudie av Arbetsdomstolens domar

HARH16: Kandidatuppsats i arbetsrätt

[Arbetsrätt]

HT2016

Handledare: Annamaria J. Westregård

Examinator: Andreas Inghammar

Författare: Charlotte Esbjörnsson & Christina Wikström

Innehåll

1. Inledning	4
1.1 Ämne och bakgrund.....	4
1.2 Syfte och frågeställning	5
1.3 Avgränsningar.....	6
1.4 Disposition	7
1.5 Forskningsläget	7
2. Metod och material	8
2.1 Metod.....	8
2.1.1 Rättsfallstolkning	8
2.1.2 Metodens 4 steg	10
2.1.3 Rättsfakta	12
2.1.4 Fastställa hypoteser.....	15
2.2 Material.....	17
3. Rättsutredning	18
3.1 Sjukdom eller misskötsamhet?	18
3.1.1 Sjukdom	18
3.1.2 Misskötsamhet	21
Slutsats	23
3.2 Förbrukat förtroende för arbetstagaren	24
3.2.1 Verksamhetens art.....	25
3.2.2 Risk för arbetsmiljön	27
Slutsats	30
3.3 Alkohol- och narkotikabrott.....	31
3.3.1 Brott inom tjänsten.....	31
3.3.2 Brott utanför tjänsten	34
Slutsats	37
3.4 Helhetsbedömningen	38
4. Sammanfattning och slutsatser	40
Källförteckning	43
Offentligt tryck	43
Litteratur	43
Rättsfallsförteckning	44
Internetkällor.....	44
Bilaga 1: Referat av rättsfall	46

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AFS	Arbetsmiljöverkets Författningssamling
f.	Följande sida
ff.	Följande sidor
FN	Förenta Nationerna
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen
SAF	Svenska arbetsgivarförbundet
Prop.	Proposition
PTK	Före detta Privattjänstemannakartellen
SOU	Statens Offentliga Utredningar

Sammanfattning

Arbetsmarknadens parter är eniga om att missbruk skapar svår problematik på arbetsplatsen. Likväl menar parterna att arbetsplatsen är en social arena där den missbrukande arbetstagaren kan få hjälp. Missbruksproblematiken härstammar i att frågan är av både medicinsk- och social karaktär varför det svårt att veta hur den ska hanteras juridiskt.

Arbetsdomstolen har ställts inför utmaningen att utforma prejudicerande regler om vad som bör tillämpas generellt i arbetsrättsliga tvister om alkohol- och narkotikamissbruk, främst i uppsägning- och avskedsmål. 1984 skrev domstolen att på grund av alkohol och narkotikas säregna karaktärer kan samma regler inte tillämpas.

Mot denna bakgrund var syftet med uppsatsen att fastställa gällande rätt genom att skapa en systematik av den rättspraxis som har hanterat frågan om alkohol- och narkotikamissbruk i uppsägnings- och avskedstvister för att fastställa huruvida Arbetsdomstolen tillämpar samma regler för alkohol- och narkotikamissbruk eller inte. Förhoppningen var att bidra med en större rättslig förutsägbarhet.

Rättsutredningen ledde till slutsatsen att domstolen idag gör främst en relevant skillnad mellan alkohol och narkotika; alkoholmissbruk kategoriseras främst som sjukdom och narkotikamissbruk som misskötsamhet. Det har lett till att domstolen i sin helhetsbedömning har bedömt narkotika mer strängt. Anledningarna bakom denna slutsats är inte bara alkoholens och narkotikans säregna karaktärer utan också processrättsliga skäl. I övrigt tillämpas samma bedömning.

Nyckelord: Arbetsdomstolen, rättsfallstolkning, uppsägning, avsked, alkoholmissbruk, narkotikamissbruk.

1. Inledning

1.1 Ämne och bakgrund

Bruk av alkohol och narkotika är inget nytt; det går att spåra tusentals år tillbaka. Varken bruk av narkotika eller alkohol har enbart betraktats som negativt; på olika sätt har berusningsmedel använts bland annat inom sjukvård och som betalning för arbete.¹ Inte förrän 1961 antog FN en konvention som förbjöd allt icke-medicinskt bruk av narkotika² och 1968 antog Sverige Narkotikastrafflagen (1968:64). Det finns inte längre sådan lagstiftning för alkohol. Ett försök till reglering idag har skett genom monopoliseringen av försäljning genom Systembolaget och höjda skatter.³

Det finns ingen sammanhållen arbetsrättslig lagstiftning om alkohol- och narkotikamissbruk. Arbetsmarknadens parter är eniga om det problem som missbruk innebär och intar ett gemensamt ställningstagande. Prevent, en samverkan mellan LO, SAF och PTK, skrev senast 2016 att missbruk är skadligt för både individen och dess omgivning. Arbetsplatsen kan, genom chefer och kollegor, fånga upp missbruk och hjälpa den missbrukande arbetstagaren.⁴

Inte sällan dyker frågan om missbruk upp i tvister rörande uppsägning och avsked. Närmare definition av rekvisiten för uppsägning och avsked överlät regeringen till rättspraxis.⁵ Missbruk av alkohol och narkotika kan betraktas antingen som sjukdom eller misskötsamhet. I fråga om sjukdom står i förarbete till LAS att sjukdom endast i undantagsfall kan leda till uppsägning.⁶ När sjukdom inte görs gällande handlar tvisten om misskötsamhet, vilket ofta är symtom på missbruket.

¹ Thomsen, Morten: "Historien bakom spriten". Illustrerad vetenskap: Världens Historia. 2012-03-16 <<http://varldenshistoria.se/kultur/gastronomi/historien-bakom-spriten>> och Apergis, Nanna: "Världens äldsta lönespecifikation hittad". Illustrerad vetenskap: Världens Historia. 2016-07-07.

<<http://varldenshistoria.se/kultur/varldens-aldsta-lonespecifikation-hittad>> Besökta 2016-12-05.

² Fafner, Hans Henrik: "Narkotika under 7000 år". Illustrerad vetenskap: Världens Historia. 2010-05-10.

<<http://varldenshistoria.se/samhalle/vardagsliv/narkotika-under-7000-ar>> Besökt 2016-12-05.

³ Centralförbundet för alkohol- och narkotikaupplysning: "Drogutvecklingen i Sverige 2014", <<http://can.se/contentassets/3f30e3b70ebb461c928fdccd5a0c3606/drogutvecklingen-i-sverige-2014.pdf>> s. 32–34 Besökt 2016-12-05.

⁴ Hedström, Carin: "Alkohol och andra droger – Riskbruk, skadligt bruk och beroende", Prevent Arbetsmiljö i samverkan Svenskt Näringsliv, LO & PTK,

<<http://www.prevent.se/globalassets/documents/prevent.se/amnesomraden/alkohol-och-andra-droger/alkohol-och-andra-droger.pdf>> s.3. Besökt 2016-12-05.

⁵ Prop. 1973:129 s. 119.

⁶ Prop. 1973:129 s.126.

En missbrukare tenderar emellertid att inte vilja erkänna sitt missbruk och då faller det istället i denna kategori.⁷

Arbetsdomstolen har behandlat frågan om missbruk av alkohol flertalet gånger men först i AD 1984:9 behandlades frågan om befattningshavande med narkotika. I fråga om det kunde tillämpas samma regler uttalade sig domstolen följande:

”Enligt domstolens mening är så inte fallet. Som förklaring till detta kan främst pekas på den helt olika syn som finns i samhället på bruket av narkotika i jämförelse med nyttjandet av alkoholhaltiga drycker. Restriktionerna i skilda hänseenden rörande alkohol är visserligen omfattande men själva bruket av alkoholhaltiga drycker är tillåtet och socialt accepterat. Narkotika betraktas på ett helt annat sätt. Inte bara överlåtelse utan även innehav av narkotika är straffbelagt och straffskalorna inrymmer synnerligen stränga påföljder. Narkotikamissbrukaren straffas visserligen inte för själva missbruket men samhället ställer sig avvisande till varje form av ickemedicinskt nyttjande av narkotika”.⁸

Utifrån citatet kan tolkas att reglerna för alkoholmissbruk inte kan tillämpas på narkotikamissbruk. Mot denna bakgrund är det intressant att studera huruvida Arbetsdomstolen idag tillämpar samma regler eller om det görs en skillnad.

1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med denna uppsats är att utreda hur Arbetsdomstolen behandlar uppsägning och avsked på grund av alkohol- och narkotikamissbruk främst genom rättsfallstolkning. Uppsatsen ämnar att genom rättsfallstolkning möjliggöra en systematisering av denna rättspraxis. Missbruksproblem är en svår fråga då det handlar både om medicinska- och sociala aspekter, varför det juridiskt sett är svårt att veta hur det ska hanteras.⁹

Frågan om missbruk i arbetslivet har ur olika perspektiv studerats genom den traditionella rättsdogmatiska metoden. Mot denna bakgrund valde vi att först och främst studera det ur ett annat perspektiv, genom att använda rättsfallstolkning som ett komplement till denna metod för att fastställa gällande rätt, och för det andra valde vi en frågeställning som särskiljer sig från andra texter om missbruk i arbetslivet.

⁷ Källström, Kent: *Alkoholpolitik och arbetsrätt: En komparativ studie av missbrukares anställningsskydd*. Uppsala, 1992, s. 104.

⁸ AD 1984:9 s. 83.

⁹ Lunning, Lars: *Anställningsskydd: En lagkommentar*. Elfte upplagan, Stockholm, 2016, s. 438.

Den metod av rättsfallstolkning vi valt är inspirerad av Lars A.E Hjerner, Jan Melander och Joel Samuelsson. Anledningen till varför vi valde deras metoder var att vi ansåg att metoderna, som sker stegvis, möjliggjorde en framgångsrik systematisering.

Genom att fastställa gällande rätt önskar vi skapa tydligare rättslig förutsägbarhet i frågan om missbruk i arbetslivet. Hur missbruk generellt påverkar anställningsskydd är studerat men det saknas en systematisering av Arbetsdomstolens ställningstagande till alkohol- respektive narkotikamissbruk och hur vardera påverkar en bedömning av en uppsägning eller ett avsked.

Utifrån detta syfte formulerades följande frågeställning:

- Gör Arbetsdomstolen en skillnad i sin bedömning av uppsägning och avsked beroende på om arbetstagaren missbrukat alkohol eller narkotika?

1.3 Avgränsningar

Denna uppsats är skriven för en publik med förkunskaper inom arbetsrätt. Därmed togs beslutet att inte förklara termer som ”arbetstagare” eller ”arbetsgivare” m.m.; det är förutsatt att läsaren är insatt i den arbetsrättsliga innebörden.

Vad som bör nämnas är att med narkotika menar vi icke-medicinskt bruk. Dessutom avses endast uppsägning på grund av personliga skäl. I fråga om alkoholbrott handlar de domarna vi studerat om rattfylleri och onykterhet i tjänsten, vi tar inte upp alkoholbrott som handlar om t.ex. langning.

Uppsatsens syfte är att studera Arbetsdomstolens bedömning, vi utesluter därmed en närmare studie av andra domstolars bedömning i frågan. Till viss del exemplifieras från Tingsrätt och Högsta Domstolen men ingen närmare studie.

I fråga om val av rättsfall har gjorts en avgränsning i bemärkelsen vilka och hur många som inkluderas. Se vidare i avsnitt 2.1.1.3 ”Urval av rättsfall”.

Slutligen i fråga om metod har vi uteslutit en empirisk undersökning i ämnet då vi menar att rättsfallstolkning är mest passande, på grund av uppsatsens syfte.

1.4 Disposition

Denna uppsats är uppdelad i fyra kapitel.

Det första kapitlet är en inledning till uppsatsen; ämne och bakgrund presenteras och syfte med studien och frågeställningen beskrivs och motiveras. Vi tar också upp de avgränsningar som gjordes.

I kapitel två följer en ingående beskrivning och motivering av den metod som använts och en beskrivning av valt material.

Kapitel tre är en rättsutredning av frågeställningen. Detta kapitel är uppdelat i fyra underavsnitt som behandlar respektive rättsfakta vi har härlett från rättspraxis. I det fjärde underavsnittet sammanfattas hur helhetsbedömningen görs.

Det fjärde kapitlet sammanfattar den genomgående analysen och innehåller en slutsats och diskussion av författarnas egna tankar om det som kommit fram och reflektioner för framtiden.

1.5 Forskningsläget

Skiljande från anställningen är omskrivet. Vi hänvisar till Lunnings kommentar till anställningsskyddslagen och Källström & Malmbergs ”Anställningsförhållandet” i detta hänseende. Båda behandlar arbetsrätt generellt men med fokus på anställningsskydd. Källströms ”Alkoholpolitik och arbetsrätt” bidrog med att belysa sambandet mellan missbruket och arbetstagarens anställning. Ovan verk bidrog till att plocka fram relevant rättsfakta ur domarna och i detta sammanhang bör också Westregårds ”Integritetsfrågor i arbetslivet” nämnas, ur vilken vi drog inspiration om arbetsgivarintresset.

Underförstått är ämnet belyst från flera perspektiv. Vi menar däremot att det saknats en systematisering av Arbetsdomstolens praxis om huruvida det föreligger några skillnader i domstolens bedömning av uppsägning och avsked på grund av missbruk beroende på om arbetstagaren missbrukat alkohol eller narkotika. Det är därmed uppgiften vi antog oss i denna studie.

2. Metod och material

2.1 Metod

Syftet med denna uppsats var att systematisera rättspraxis och att fastställa gällande rätt. För att fastställa gällande rätt används traditionellt den rättsdogmatiska metoden för att tolka och systematisera rättsreglerna.¹⁰ Också denna rättsutredning grundar sig i rättsdogmatiken, att fastställa gällande rätt. Frågan om alkohol- och narkotikamissbruk är emellertid främst reglerad i Arbetsdomstolens praxis, varför rättsfallstolkning varit den huvudsakliga metoden i denna uppsats.

2.1.1 Rättsfallstolkning

Vi utgick från Hjerner och Melander & Samuelssons metoder för rättsfallstolkning. Hjerner poängterar att det varken finns eller kan finnas någon ”riktig” metod för rättsfallstolkning,¹¹ varför vi valde att kombinera Hjerner och Melander & Samuelssons utgångspunkter.

2.1.1.1 Val av metod

Anledningarna till varför vi valde rättsfallstolkning som metod var att för det första tyckte vi att det var mest passande eftersom frågan om vad som kan utgöra saklig grund och grovt åsidosättande främst preciseras i rättspraxis¹² och för det andra för att metoden i sig möjliggjorde en tydlig systematisering av rättspraxis. Frågeställningen hade otvivelaktigt kunnat studeras genom den traditionella rättsdogmatiska metoden och högst sannolikt hade man funnit intressanta slutsatser. Vi fann det intressant att belysa ämnet om missbruk ur ett annat perspektiv och såg rättsfallstolkning som en lämplig metod när ämnet som belyses främst har reglerats genom praxis.

Till skillnad från andra metoder inom rättsfallstolkning fann vi vår inspiration i valda metoder då de på ett tydligt sätt belyste både hur rättsfallen bör studeras men också analyseras och systematiseras. Vi tyckte att metoderna bidrog till en framgångsrik analys med effektiv struktur.

¹⁰ Peczenik, Aleksander: *Juridikens metodproblem: Rättskällelära och lagtolkning*. Andra upplagan. Stockholm, 1980, s. 9.

¹¹ Hjerner, Lars A.E: *Om rättsfallstolkning*. Andra upplagan. Stockholm, 1982, s. 36.

¹² Prop. 1973:129 s.119f.

2.1.1.2 En överblick av vald metod

Det vi fann mest grundläggande var att rättsfallstolkning går ut på att finna samband mellan rättsfakta och rättsföljd. Hjerner skriver att rättsfallstolkaren kan fastställa sina tolkningsalternativ genom att uppmärksamma huruvida domen innehåller särskilt relevanta omständigheter.¹³ I detta instämmer Melander & Samuelsson och skriver att rättsfallstolkaren bör utgå från vad som påverkat utgången i det enskilda fallet för att sedan härleda generella slutsatser.¹⁴ Eftersom att Hjerner och Melander & Samuelssons metoder gick ut på att analysera rättsfallen utifrån relevant rättsfakta, valde vi att utforma analysen utifrån sådan rättsfakta.

En analys utifrån utvalda rättsfakta är riskabel i hänseendet att där kan, i vardera enskilt fall, ha funnits en tredje variabel; något annat i respektive dom som gjorde att det blev ett visst domslut. Vi gjorde vårt urval av rättsfakta genom att studera parternas talan och domskälen. Domstolen är styrd av dispositions- och delegationsprincipen och därför kommer domstolen inte ta hänsyn till sådant som inte tagits upp av parterna.¹⁵

Sammanfattningsvis, den rättsfakta vi valde är det som parterna i målet utformade sina yrkanden ifrån och därav också det som Arbetsdomstolen gjorde sin bedömning utifrån. Vi var medvetna under tiden vi skrev om att det kan finnas bakomliggande faktorer som påverkat domslutet. Slutsatserna gjordes med hänsyn till det.

2.1.1.3 Urval av rättsfall

Vi gjorde vårt urval av rättsfall utifrån följande premisser; först och främst skulle domen handla om en uppsägning eller avsked och för det andra skulle detta skiljande från anställningen ha samband med att arbetstagaren missbrukat alkohol eller narkotika. Vi tog hjälp av Ömans ”Anställningsskyddspraxis” och Lunnings lagkommentar till LAS i vårt urval. Sökning efter praxis gjordes delvis i samarbete med vår handledare. Utöver ovan hjälp spenderade vi mycket tid med att studera rättsfallsdatabaser och domböcker. Urvalet gjordes sedan utifrån bedömningen att vi önskade domar som belyste frågan under ett långt tidsperspektiv varför vi valde

¹³ Hjerner, 1982, s. 51.

¹⁴ Melander, Jan & Samuelsson, Joel: *Tolkning och tillämpning*. Andra upplagan. Uppsala, 2003, s. 188.

¹⁵ Genom delegationsprincipen har parterna givits rätt att styra processens ramar i domstolen. Dispositionsprincipen är också en processrättslig princip som innebär att det material parterna lyfter är det enda rätten får använda i sin bedömning. Se Rättegångsbalken 17 kap. 3 § och 30 kap. 3 §.

domar som sträcker sig över cirka 35 år. Genom det kan vi se om bedömningen varit densamma eller inte. Vi avgränsade oss till detta tidsspann eftersom lagstiftning om narkotika kom först 1968. Därefter uppmärksammade vi att samtliga domar tillmätte mycket liknande bedömning till samma rättsfakta, och så begränsade vi antalet domar.

Vi använde den selektiva rättsfallsbehandlingen. Det innebär att flera representativa domar analyseras för att tillgodose syftet med studien.¹⁶ För att besvara frågeställningen menar vi att valda domar är av representativ karaktär och är därmed tillräckliga för att kunna göra valida slutsatser. Uppsatsen behandlar endast en del av ämnet om missbruk i arbetslivet; antalet domar är otaliga och kan omöjligt täckas in i en kandidatuppsats av denna omfattning.

Till viss del valdes domar som inte refererats bort då vi hade ett stort antal att analysera. AD 1995:58¹⁷ ansågs emellertid vara av stor betydelse för uppsatsen, varför den beställdes från Arbetsdomstolens kansli. Detta problem bör uppmärksammas för den författare som vill analysera Arbetsdomstolens domar; domstolens ordförande refererar endast de domar som är av allmänintresse.¹⁸ Denna dom bidrog till vår frågeställning, varför det kan kritiseras att avfärda domar som inte är refererade. Vi menar emellertid att det antalet rättsfall vi studerat är tillräckligt för uppsatsens syfte. Kanske bör rättsfallstolkaren också ställa sig kritisk till att domstolen inte refererar samtliga domar då de kan vara till nytta för framtida användning.

Vi önskar poängtera att trots att ovan urval av rättspraxis är fokus för uppsatsen menar vi inte att vi har uteslutit andra rättskällor. Se vidare i avsnittet ”Material”.

2.1.2 Metodens 4 steg

1. Fastställ prejudikatfrågan

Hjerner menar att den *faktiska situationen* är en rimlig utgångspunkt för rättsfallstolkning.¹⁹ Melander och Samuelsson instämmer och menar att rättsfallstolkning bör utgå ifrån att fastställa den faktiska prejudikatfrågan.²⁰

¹⁶ Hjerner, 1982, s. 10.

¹⁷ Som bland annat belyser narkotikamissbruk som en sjukdom. Se vidare i avsnitt 2.1 i denna uppsats.

¹⁸ ”Publicering av AD:s domar” <<http://www.arbetsdomstolen.se/pages/page.asp?lngID=18&lngLangID=1>> Besökt 2016-12-15.

¹⁹ Hjerner, 1982, s. 51.

²⁰ Melander & Samuelsson, 2003, s. 174.

Prejudikatfrågan i de domar vi analyserat var huruvida saklig grund för uppsägning eller laga skäl för avsked förelåg. Att fastställa detta gjordes genom ingressen i varje dom. Vi följde Melander & Samuelssons rekommendation att söka efter vägledande begrepp exempelvis ”fråga om arbetsgivaren haft saklig grund för uppsägning”.²¹

2. Vad handlar tvisten om?

Vi studerade parternas redogörelse för att delvis förstå vad tvisten handlat om men främst för att fastställa parternas yrkanden. Det var väsentligt för att finna sambandet mellan rättsfakta och rättsföljd. Steget inkluderas inte i Hjerner eller Melander & Samuelssons metoder men var både lämpligt och underförstått för nedan steg.

3. Sök efter sambandet mellan rättsfakta och rättsföljd

Vi började med att urskilja de rättsfakta som behandlat vår frågeställning. För att finna ett samband med rättsföljden menar Hjerner att rättsfallstolkaren bör ställa upp hypoteser om sambandet mellan domskäl och domslut, och försöka verifiera dem.²² Det innebar att vi ställde upp hypoteser om hur betydande rättsfakta i domarna har samband med skiljandet från anställningen. Problemet var det tredjevariabelproblem som diskuterat, vilket gjorde att slutsatser behövde göras med hänsyn till detta.

4. Generella slutsatser

Hjerner menar att det som gör rättsfallstolkning framträdande inom rättsvetenskapen är tendensen att generalisera enskilda avgöranden.²³ För att kunna finna generella slutsatser jämfördes samtliga domar för att bedöma huruvida domstolens bedömningar är enhetliga. Genom att fastställa sambandet mellan rättsfakta och rättsföljd kunde vi finna vilken rättsregel som var tillämplig och genom att jämföra domarna, analysera hur ett visst lagrum bör tolkas och tillämpas generellt i frågan och inte bara i det enskilda fallet.

Följaktligen skriver Hjerner att rättsfall inte kan tolkas isolerat,²⁴ varför infallsvinklar från andra rättskällor inkluderades i analysen. Vi gjorde en objektiv rättsfallstolkning vilket innebär att vi sökte efter hur domen bör förstås, istället för

²¹ Melander & Samuelsson, 2003, s. 174.

²² Hjerner, 1982, s. 51.

²³ Hjerner, 1982, s. 12.

²⁴ Hjerner, 1982, s. 10ff.

den subjektiva som strävar efter att utreda den enskilda domarens mening. Den subjektiva tolkningen kräver att rättsfallstolkaren tillfrågar domaren vad hen menar,²⁵ vilket vi, på grund av det stora antal domar vi studerade, valde att utesluta.

Slutligen bör nämnas ett etiskt ställningstagande. Det finns alltid en risk vid rättsfallsstudier, att rättsfallstolkaren har förutfattade meningar om slutresultatet, till exempel om vi menar att en arbetstagare bör ha blivit uppsagd eller inte. Vi har genomgående ansträngt oss för att förhålla oss objektiva i denna fråga och inte väga in egna värderingar. Vi utgår ifrån att sittande domare gjort detsamma.

2.1.3 Rättsfakta

Detta avsnitt beskriver och motiverar den rättsfakta som hypoteserna är ställda utifrån. Eftersom domstolen är styrd av parternas yrkande har urvalet av rättsfakta endast utgått från dessa yrkanden och hur de har tillmätts betydelse i domskälen.²⁶ Slutsatserna om bedömningen av en uppsägning eller ett avsked beror inte endast på var rättsfakta utan på en helhetsbedömning som inkluderar exempelvis arbetsrättsliga skyldigheter som följer med sjukdom (rehabilitering) och uppsägningar (omplacering). Vi menar likväl att slutsatserna utifrån den rättsfakta vi valde är valida till den utsträckningen att läsaren kommer få en större rättslig förutsägbarhet i fråga om Arbetsdomstolen gör någon skillnad mellan alkohol och narkotika.

Varje avsnitt i kapitel två belyser endast hur varje rättsfaktum påverkat helhetsbedömningen om uppsägning och avsked; ingen kan ensamt leda till ett skiljande från anställningen.²⁷

”Förbrukat förtroende för arbetstagaren” är unik i det hänseendet att ”verksamhetens art” och ”risk för arbetsmiljön” ingår under samma avsnitt. Anledningen är att de har en så nära anknytning till begreppet *förtroende* att det vore mindre lämpligt i relation till vårt syfte att behandla dem var för sig. De är indelade i varsitt underavsnitt för att tydligt belysa varderas påverkan i bedömningen om uppsägning och avsked. Hypotesen som ställts är gemensam för samtliga rättsfakta i detta stycke.

²⁵ Hjerner, 1982, s. 19.

²⁶ Melander & Samuelsson, 2003, s.188.

²⁷ För vidare diskussion om helhetsbedömningen, se avsnitt 3.4.

2.1.3.1 Sjukdom eller misskötsamhet

Sjukdom utgör inte saklig grund för uppsägning.²⁸ Misskötsamhet och ”klart dokumenterad bristande lämplighet” å andra sidan nämns som möjliga grunder i förarbete till LAS.²⁹ Det krävs dessutom otvetydiga tillsägelser för att skilja arbetstagaren från sin anställning.³⁰

I fråga om narkotika och alkohol beror frågan därför på hur Arbetsdomstolen kategoriserar missbruket; som sjukdom eller inte. I fråga om sjukdom får arbetstagaren ett förstärkt anställningsskydd³¹ men detsamma gäller inte för misskötsamhet. Eftersom narkotika är kriminaliserat, menar Lunning att de ofta bedöms i varsin kategori; alkohol som sjukdom och narkotika som misskötsamhet.³² Det är emellertid inget konstaterande från Lunning att det är eller bör vara så. Domstolen gjorde bedömningen om bruket är att kategorisera som sjukdom eller misskötsamhet mycket tidigt i varje dom, varför denna rättsfakta valdes.

2.3.1.2 Förbrukat förtroende för arbetstagaren

Utifrån Arbetsdomstolens praxis är det oskriven rätt att varje anställningsavtal vilar på en lojalitetsprincip; arbetstagaren får inte skada arbetsgivaren. Det är en princip som gäller alla arbetstagare.³³ Illojalt beteende kan få konsekvenser så pass ingripande som avsked.³⁴ Vid Arbetsdomstolens bedömning om arbetsgivarens hantering av missbruk, exempelvis drogtest, har arbetsgivarintresset vägt över arbetstagarintresset, specifikt i verksamheter som kräver allmänhetens förtroende.³⁵ Med förbrukat förtroende avsågs de fall då arbetsgivarens namn smutskastats eller då allmänhetens förtroende har gått förlorat på grund av den missbrukande arbetstagarens beteende. Denna rättsfakta var relevant eftersom detta förbrukade förtroende är beroende av vilka uttryck missbruket tagit sig och inte specifikt vilket berusningsmedel arbetstagaren brukat. Därför var det intressant att se om domstolen gjort en skillnad mellan alkohol och narkotika eller inte.

²⁸ Prop. 1973:129 s. 126.

²⁹ Prop. 1973:129 s. 120.

³⁰ Prop. 1981/82:71 s. 125.

³¹ Prop. 1973:129 s. 126.

³² Lunning, 2016, s.438.

³³ Lunning, 2016, s.373.

³⁴ Prop. 1973:129 s. 149f.

³⁵ Westregård, Annamaria J.: *Integritetsfrågor i arbetslivet*. Lund, 2002, s.92.

2.3.1.3 Verksamhetens art

Westregård kategoriserar arbetsgivare utifrån vad för risk verksamheten innebär för tredje man, kollegor och individen själv. Hon beskriver arbetsgivarna i högrisk-, risk- och icke-riskarbetsgivare. En högriskarbetsgivare innebär risker för tredje man, risk-arbetsgivaren innebär att arbetstagaren utför riskfyllda arbetsuppgifter medan en icke-riskarbetsgivare inte innebär sådana konsekvenser.³⁶ I denna uppsats kan exemplifieras med en kriminalvårdare, en sotare och en butikschef som exempel på respektive kategori. Verksamhetens art har spelat stor roll i flertalet av Arbetsdomstolens bedömningar.³⁷

2.3.1.4 Risk för arbetsmiljön

Arbetsmiljöverket skrev i AFS 1994:1 att missbruk av alkohol och andra berusningsmedel kan innebära att arbetstagaren utgör en risk för både sig själv, kollegor och tredje man, ur arbetsmiljösynpunkt.³⁸ Arbetsmiljön och säkerhet är ett viktigt arbetsgivarintresse, på grund av Arbetsmiljölagen (1977:1160).³⁹ Med ”arbetsmiljörisker” avses främst fysiska.

I fråga om vilken arbetsmiljörisk den missbrukande arbetstagaren har inneburit har Arbetsdomstolen gjort bedömningen utifrån arbetstagarens framtida lämplighet. Därför bör det inte finnas någon skillnad i bedömningen utifrån alkohol eller narkotika. Emellertid finns narkotikapreparat kvar i kroppen mycket längre än alkohol, varför narkotika kan utgöra en fara i ett längre perspektiv.⁴⁰ Mot denna bakgrund kan det antas finnas en skillnad i bedömningen av om uppsägningen eller avskedet berott på alkohol eller narkotika.

2.3.1.5 Alkohol- och narkotikabrott

Att befattning med narkotika är olagligt är stadgat i Narkotikastrafflagens 1 §. Någon liknande reglering finns inte för alkohol, som därför inte är olagligt. I fråga om brottslighet och skiljande från anställningen står i förarbete till LAS att bedömningen bör göras utifrån om brottet skett inom eller utanför tjänsten och huruvida brottet varit riktat mot arbetsgivaren.

³⁶ Westregård, 2002, s.97.

³⁷ Lunning, 2016, s. 601.

³⁸ AFS 1994:1 Arbetsanpassning och rehabilitering s. 12.

³⁹ Se b.l.a. Westregård, 2002, s. 91.

⁴⁰ För narkotika, se: Nyberg, Fred: ”Cannabis och cannabinoider”. *Beroendemedicin*. Lund, 2011, s.172. För alkohol, se: ”Om alkoholförbränning”, Systembolaget. <<https://www.systembolaget.se/om-alkohol/alkohol-i-kroppen/forbranning/>> Besökt 2016-12-08.

Brott inom tjänsten betraktas som allvarligare än brott utanför tjänsten. Brott utanför tjänsten kan likväl innebära ett skiljande från anställningen, om det riktas mot arbetsgivaren. Trots att befattning med alkohol inte är olagligt kan exempelvis onykterhet i tjänsten, innebära ett skiljande från anställningen.⁴¹

Det finns enligt ovan en uppenbar skillnad mellan narkotika och alkohol – den ena är olaglig och den andra inte. Huruvida det ur ett arbetsrättsligt perspektiv finns en skillnad i fråga om brottens påverkan på uppsägning och avsked, är därför intressant.

2.1.4 Fastställa hypoteser

Nedan redogörs för vilka hypoteser som ställts och varför. Den tredjevariabelproblematik som diskuterats finns kvar. Hypoteserna utgår därför endast utifrån parternas yrkande och det som domstolen tillmätt betydelse. Det kan finnas andra hypoteser men i kombination med rättsfallstolkning och studien av doktrin anser vi att de ställda hypoteserna är rimliga.

2.1.4.1 Hypoteserna

- 1) Alkoholmissbruk kommer sällan att klassificeras som misskötsamhet, men oftare som sjukdom. Narkotikamissbruk kommer endast i undantagsfall att kategoriseras som sjukdom och istället som misskötsamhet. Eftersom sjukdom inte är saklig grund kommer narkotikamissbruk i fler fall att leda till uppsägning och avsked.

Denna hypotes härleddes från det faktum att befattning med narkotika är olagligt och därför betraktas mer allvarligt än alkoholmissbruk.⁴² Vi utgick därför ifrån att Arbetsdomstolen gjort en skillnad mellan narkotika- och alkoholmissbruk i fråga om sjukdom och misskötsamhet. Det ledde till att bedömningen om uppsägning och avsked bör skilja sig åt då huvudregeln är att sjukdom inte är saklig grund för uppsägning⁴³.

⁴¹ Prop. 1973:129 s. 150.

⁴² Lunning, 2016, s. 438.

⁴³ Prop. 1973:129 s. 126.

2) I fråga om förtroende för arbetstagaren, både arbetsgivarens och allmänhetens, antog vi att det handlar om vilka uttryck missbruket antagit, vilka konsekvenser det fått och typ av verksamhet. Därför trodde vi att det inte spelar någon roll om arbetstagaren missbrukat alkohol eller narkotika om hur ett förbrukat förtroende påverkat frågan om uppsägning och avsked.

Anställningen grundar sig bland annat på lojalitetsprincipen. Utifrån vår studie av rättspraxis tolkade vi att oavsett hur arbetstagaren skadar förtroendet tillmäts det lika stor betydelse, oavsett typ av missbruk. Anledningen är att verksamheten är densamma oavsett och att det handlar om de konsekvenser som missbruket innebär; både i relation till vad det är för verksamhet men också till vilken utsträckning som arbetstagaren har inneburit en arbetsmiljörisk.

3) Bedömningen om uppsägning och avsked på grund av alkohol- eller narkotikabrott antog vi beror på huruvida brottet begåtts inom eller utanför tjänsten, och inte beroende på vilket typ av missbruk arbetstagaren haft.

Hypotesen härleddes ur förarbete till LAS om hur brott kan innebära ett skiljande från anställningen. Till och med grova narkotikabrott, vilka är olagliga, kan innebära att en uppsägning inte har saklig grund, om brottet inte har samband med anställningen.

Vad som sammanfattningsvis kan konstateras är att bedömningen av en uppsägning eller avskeds inte utgår ifrån huruvida ett missbruk berott på alkohol eller narkotika, förutom i frågan om sjukdom och misskötsamhet. Domslutet har därmed påverkats av andra aspekter än just om missbruket berott på alkohol eller narkotika.

2.1.4.2 Verifikation av hypoteserna

Utvalda rättsfakta sattes sedan i relation till domslutet. Hjerner menar att rättsfallstolkning alltid bör göras på detta vis – en kombination av att tolka både domskäl och domslut.⁴⁴ Verifikationsprocessen skedde genom att analysera hur varje rättsfakta påverkat domstolens bedömning.

⁴⁴ Hjerner, 1982, s.43.

2.2 Material

Varför lagar ska beaktas är självklart med tanke på det svenska rättssystemet. I denna uppsats beaktades lag i fråga om anställningens upphörande men det finns ingen enhetlig arbetsrättslig lag i fråga om missbruk i arbetslivet. Därför tillmättes lag mindre vikt i denna fråga.

Peczenik menar att också förarbete är en viktig rättskälla eftersom de innehåller expertutlåtanden vars ord väger tungt.⁴⁵ Likt Peczenik, menar Lind att förarbetsuttalanden är relevanta och inte minst där lagstiftning är allmänt skriven eller vag.⁴⁶ Lind skriver att det är fast praxis att använda sig av förarbetsuttalanden.⁴⁷ Förarbete tillmättes stor betydelse genomgående i uppsatsen.

Vi vill fokusera på det rättsliga värdet av prejudikat, då rättspraxis är utgångspunkten för denna studie. Eftersom vår frågeställning inte regleras genom lag tillmättes praxis mycket stor betydelse i denna uppsats. Strömholm argumenterar att svenska domstolar till större utsträckning agerar bundna vid prejudikat idag än tidigare och han ser en tydlig nytta med detta – domstolen kan på ett mer okonstlat sätt ändra på rättsliga synsätt och *de lege ferenda*, det vill säga hur det *borde* vara.⁴⁸ Att lagstifta är en svårare metod för detta. Domstolen har en annan möjlighet att möta nya samhällsliga behov än lagstiftaren.⁴⁹

Slutligen använde vi en statlig utredning, Missbruksutredningen, SOU 2011:35. Eftersom det är en utredning och ingen proposition eller lag tillmättes en sådan utredning mindre betydelse, men belyser vad relevanta parter menar. Den innehåller expertutlåtanden varför vi tyckte att det var en relevant källa för uppsatsen.

Under skrivandets gång ansträngde vi oss för att förhålla oss objektiva och ödmjuka inför att författares egna åsikter i den doktrin som studerades kan spegla hur de belyser ett visst ämne. Frågan om alkohol, droger och kriminalitet innebär subjektiva åsikter och vi som författare var medvetna om detta under tiden för att förhålla oss så objektiva som möjligt.

⁴⁵ Peczenik, Aleksander: *Juridisk argumentation: En lärobok i allmän rättslära*. Stockholm, 1990, s.164.

⁴⁶ Lind, Johan: Förarbetena som rättskälla. *Festskrift till Bertil Bengtsson*. Göteborg, 1993, s. 307.

⁴⁷ Lind, 1993, s. 316.

⁴⁸ Bogdan, Michael: *Komparativ rättskunskap*. Upplaga 2:5. Stockholm, 2011, s. 73.

⁴⁹ Strömholm, Stig: *Rätt, rättskällor och rättstillämpning: En lärobok i allmän rättslära*. Femte upplagan. Lund, 1996, s. 376.

3. Rättsutredning

3.1 Sjukdom eller misskötsamhet?

Hypotes: Alkoholmissbruk kommer sällan att klassificeras som misskötsamhet, men oftare som sjukdom. Narkotikamissbruk kommer endast i undantagsfall att kategoriseras som sjukdom och istället som misskötsamhet. Eftersom sjukdom inte är saklig grund kommer narkotikamissbruk i fler fall att leda till uppsägning och avsked.

3.1.1 Sjukdom

Enligt förarbete till LAS är sjukdom endast i undantagsfall saklig grund för uppsägning.⁵⁰ I detta avsnitt analyseras hur Arbetsdomstolen kategoriserat alkohol- och narkotikamissbruk som sjukdom.

Arbetsdomstolen är styrd av de uppgifter som parterna lämnat i målet. Domstolen drar inte själv slutsatser om arbetstagaren lider av sjukdom eller inte. Arbetstagarparten yrkar ofta att arbetstagaren lider av sjukdom och att uppsägningen därför inte varit sakligt grundad, vilket arbetsgivaren kan bestrida eller vitsorda. Genom att inte bestrida sjukdomen har arbetsgivaren indirekt vitsordat diagnosen. I de fall som arbetsgivarparten bestrider sjukdomen tar domstolen ställning till huruvida en sjukdom har funnits. Diagnosen är viktig för bedömningen mot bakgrunden av att det förstärkta anställningsskyddet inte träder in vid misskötsamhet. Varför arbetsgivaren väljer att bestrida att missbruket är av sjukdomskaraktär kan bero på att hen då blir av med sin rehabiliteringsskyldighet om missbruket istället kategoriseras som misskötsamhet.

Att konstatera sjukdom

En viktig utgångspunkt för det förstärkta anställningsskyddet är att arbetstagaren har en *konstaterad* sjukdom. Gränsen mellan missbruk och när missbruket antar en beroendesjukdomskaraktär är svår att dra.⁵¹ Källström tydliggör frågan och skriver att gränsdragningen mellan bruk och missbruk av sjukdomskaraktär är ett medicinskt problem.⁵²

Hur konstateras sjukdom?

Att konstatera en alkoholsjukdom har skett på flera sätt; genom läkarintyg (exempelvis AD 1979:67, AD 2006:124 och AD 2013:65), genom sedvanliga

⁵⁰ Prop. 1973:129 s.126. Se AD 2005:105 för utförlig diskussion om när sjukdomen har gjort att arbetsförmågan är så väsentligen nedsatt för att saklig grund på grund av sjukdomen ska kunna föreligga.

⁵¹ Lunning, 2016, s. 438.

⁵² Källström, 1992, s. 33.

behandlingar mot alkoholism (exempelvis AD 1998:20) men också genom beteende som ofta ses hos alkoholister - exempelvis återkommande olovlig frånvaro och oförutsägbart beteende (exempelvis AD 2000:111 och AD 2009:70). Dessa domar handlar om alkoholmissbruk och endast AD 2009:70 hade saklig grund då arbetsgivaren inte kunde veta om sjukdomen. Anledningen till att de övriga uppsägningarna ogiltigförklarades berodde främst på att arbetsgivaren inte hade fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet. Med andra ord, i de fall där ett missbruk kategoriseras som en sjukdom så behandlas det som vilken sjukdom som helst och en uppsägning är inte sakligt grundad om arbetsgivaren inte fullgör rehabiliteringsskyldigheten.

En dom som urskilde sig var AD 2000:111 (ovan); arbetstagaren hade under många år haft mycket hög frånvaro från arbetsplatsen där hen arbetat som gymnasielärare. Frånvaron hade vid tidpunkten för uppsägningen minskat och prognosen för arbetstagaren var god. Missbruksproblematiken och den omfattande frånvaron hade pågått sedan 80-talet vilket visar hur en arbetsgivare som har en alkoholsjuk arbetstagare måste tolerera misskötsamhet mer än en arbetsgivare utan denna missbruksproblematik.⁵³

Vad som varit tydligt i domarna i ovan stycke är att det inte spelat någon roll om arbetsgivaren har vitsordat eller bestritt att arbetstagaren lidit av sjukdom. I samtliga fall har domstolen kommit fram till att arbetstagaren lider av sjukdom, och därför har också bedömningen gjorts utifrån det. I de fall där arbetsgivaren har bestritt sjukdomen och det inte funnits något läkarintyg har domstolen tillmätt stor betydelse till sedvanliga behandlingar mot alkoholism eller vanligt beteende för en alkoholist. Resultatet av domstolens extensiva tolkning av vad som är alkoholmissbruk av sjukdomskaraktär är att i de flesta domar så har bedömningen gjorts utifrån det och det leder relativt sällan till att arbetstagaren blir uppsagd.

Endast två av domarna vi studerade behandlade narkotika som sjukdom. I AD 1991:85 ansåg domstolen förbundets yrkande till trots att ingen sjukdom var bevisad och de bedömde narkotikamissbruket som misskötsamhet. Vad som är relevant att åskådliggöra med domen är att domstolen tagit ställning till om

⁵³ Källström, Kent & Malmberg, Jonas: *Anställningsförhållandet: Inledning till den individuella arbetsrätten*. Fjärde upplagan. Uppsala, 2016, s. 280. Se också exempelvis AD 1997:145 för liknande bedömning.

narkotikamissbruket var att anse som sjukdom eller inte vilket indikerar att man gjort antagandet att det under vissa förutsättningar kan vara en sjukdom. AD 1995:58 som först var uppe för prövning i Stockholms tingsrätt, handlar om en busschaufför som kört en buss i linjetrafik grovt narkotikapåverkad.

Tingsrätten skrev:

”... eftersom det var fråga om en engångsföreteelse, vilket får så förstås att Peter inte hade några missbruksproblem avseende narkotika och han därför inte var i behov av vård eller behandlas, saknades det anledning för arbetsgivaren att överväga vidtagandet av några rehabiliteringsåtgärder”.⁵⁴

Arbetsgivaren var inte skyldig att rehabilitera arbetstagaren, på grund av att det var en engångsföreteelse. Att rehabiliteringsskyldigheten diskuteras indikerar att missbruket belystes som en sjukdom och Tingsrättens yttrande får förstås som om det varit ett upprepat beteende hade arbetstagaren varit i behov av vård. Med andra ord, det synes som att Tingsrätten menar att det i så fall hade funnits en form av sjukdom.

Uppsägningarna i både AD 1991:85 och AD 1995:58 ansågs vara sakligt grundade. Delvis berodde det på att arbetstagaren inte fick någon konstaterad diagnos och därför ställdes inte krav på rehabilitering. Inte att förglömma var att i AD 1991:85 menade domstolen att arbetsgivaren gjort vad som skäligen kan krävas för att få tillbaka arbetstagaren i sin anställning, medan i AD 1995:58 var arbetstagarens beteende så pass grovt att hen varit en fara för människors liv. Det visar på hur kategoriseringen visserligen inte ensamt kan leda till uppsägning eller avsked men hur kategoriseringen påverkat bedömningen.

Skillnad mellan alkohol och narkotika

I Missbruksutredningen från 2011 skrevs att det finns skäl till varför narkotikamissbruket inte kategoriseras som sjukdom; missbrukaren söker sig inte till vården eftersom hans missbruk är kriminaliserat.⁵⁵ Vidare skrevs att på grund av dess olagliga karaktär kopplas narkotika ofta samman med kriminella sammanhang i samhället, vilket gör befattningen tabubelagd.⁵⁶

⁵⁴ T 3-2495-93 s. 4.

⁵⁵ SOU 2011:35 del 1, s.20.

⁵⁶ SOU 2011:35, del 1, s. 341 och s. 462.

I förarbete till Alkohollagen (2010:1622) skrevs att i tillägg till en välfungerande lagstiftning krävs samverkan i samhället för att komma till rätta med alkoholproblematik.⁵⁷ Vi kunde inte återfinna någon liknande uppfattning, varken från statens sida, eller i Arbetsdomstolens domar, i fråga om narkotika. Istället har domstolen konstaterat i flera domar hur allmänheten ser mycket allvarligt på narkotikamissbruk.⁵⁸

I fråga om anställningsskydd skrev domstolen i AD 1986:51 att när alkoholmissbruk betraktas som sjukdom så måste arbetstagarens intresse av att behålla sin anställning anses vara starkare än annars då anställningen är en ”*viktig social förankring*”. Inget liknande uttalande återfanns om narkotikamissbruk. Vad som uttolkades ur både regeringen och domstolens yttranden är att det finns två ställningstaganden – ett mot alkohol- och ett mot narkotikamissbruk. I AD 1984:9 skrev Arbetsdomstolen att samma regler inte kan tillämpas på de båda typerna av missbruk. I kategoriseringen i sjukdom eller misskötsamhet kan onekligen ses att domstolen gör två skilda bedömningar.

Den dom som tydligast visade på denna skillnad är AD 2007:33 där arbetstagaren blev uppsagd efter att ha kört påverkad av alkohol och utfört sitt arbete påverkad av amfetamin. Arbetstagarens uppsägning var sakligt grundad. Genomgående benämndes alkoholmissbruket som ”sjukdom” medan narkotikamissbruket som misskötsamhet och ”olovlig befattning”. Inte att förglömma är att domstolens bedömning utgår ifrån parternas yrkanden; arbetstagarparten yrkade inte att narkotikamissbruket var av sjukdomskaraktär vilket de gjorde för alkoholmissbruket. Det visar att det inte bara är domstolens ställningstagande utan också parternas, att narkotikamissbruk inte är sjukdom.

3.1.2 Misskötsamhet

Missbruk utan diagnos

”*Onykterhet i tjänsten och liknande fall av misskötsamhet ...*” kan undantagsvis aktualisera avsked.⁵⁹ Ett antal domar som åskådliggör detta undantag är AD 1977:223, AD 2001:59, AD 2009:22 och AD 2014:3.

⁵⁷ Prop. 2009/10:125 s. 56.

⁵⁸ Se till exempel AD 1984:9, AD 1999:47.

⁵⁹ Prop. 1973:129 s.150.

AD 1977:223 handlar om en befälhavare som blivit uppsagd bland annat då hen varit berusad på arbetet. Då kärande inte yrkade på att arbetstagaren led av sjukdom kategoriserades missbruket som misskötsamhet. Arbetstagaren blev uppsagd på grund av olämplighet för anställningen. Bedömningen är strängare än i andra domar om alkoholmissbruk. Denna dom föll redan 1977; i Missbruksutredningen 2011 skrevs att lagstiftningen på området följer den kunskapsutveckling som sker och på grund av detta betraktas missbruk mer som en sjukdom idag. Som belägg skrevs att missbruk numera ingår under vedertagna diagnossystem. Slutligen poängterades att denna medicinska riktning accelererat sedan 1990-talet.⁶⁰ Vad betänkandet visar på är den riktning som missbruk tagit under de senaste 30 åren; något som idag är ett socialt problem var då ett individuellt problem. Det var också innan LAS i dess nuvarande form. Samtliga anledningar kan ha påverkat domens utfall. Oavsett är den ett bevis på att alkoholmissbruk kan kategoriseras som misskötsamhet.

AD 2001:59, AD 2009:22 och AD 2014:3 handlar om arbetstagare som samtliga varit onyktra i tjänsten och motsatt sig rehabilitering då de inte anser sig lida av alkoholism. I AD 2001:59 och AD 2009:22 blev arbetstagaren uppsagd respektive avskedad medan i AD 2014:3 ogiltigförklarades uppsägningen då misskötsamheten inte varit grov nog. Vad domarna åskådliggör är hur alkoholmissbruket likt narkotikamissbruk kan leda till både uppsägning och avsked. En viktig aspekt har varit om arbetstagaren själv velat ha en diagnos. I AD 2014:3 yttrade domstolen att utan sjukdomsbild är det oacceptabelt att uppträda onyktert på arbetet. Det kan beroende på omständigheter uppfattas som ett allvarligt åsidosättande av den anställdes skyldigheter, särskilt om arbetstagarens onykterhet har utgjort en säkerhetsrisk. Jämför det med AD 1977:223 där befälhavarens fartyg gått på grund två gånger och hen varit berusad på arbetsplatsen. Där finner rättsfallstolkaren en tydlig skillnad mellan domarna; i 1977 års dom innebar onykterheten en säkerhetsrisk.

Narkotika å andra sidan kategoriseras nästintill alltid som misskötsamhet. Utöver AD 2007:33 visar också AD 1998:52 hur bedömningen av narkotikamissbruk sällan diskuteras som sjukdom. I domen förvarade och brukade en butikschef marijuana på arbetsplatsen och domstolen kategoriserade bruket som misskötsamhet.

⁶⁰ SOU 2011:35 del 1, s. 24.

Anledningen var att kärande inte yrkade att missbruket hade med sjukdom att göra vilket återigen visar att inte heller parterna anser narkotikamissbruk vara sjukdom. Arbetstagaren sades upp på grund av olämplighet.

Med andra ord, när missbruket kategoriseras som misskötsamhet görs ingen skillnad mellan om det beror på alkohol eller narkotika. Det som prövats är den framtida lämpligheten för anställningen.

”Förstärkt misskötsamhetsskydd”?

När ett missbruk kategoriseras som sjukdom tillmäts mindre betydelse till sådana handlingar som onykterhet i tjänsten, som utan sjukdomen bedömts allvarligare. Utifrån diagnosen har arbetstagaren ett mer långtgående skydd mot uppsägning.

I AD 2001:59, AD 2009:22 och AD 2014:3 (se ovan) är symptom och beteende inte annorlunda än i domarna när alkoholmissbruket varit en sjukdom. Den enda skillnaden är arbetstagarens ”acceptans”. Domstolen konstaterade i AD 2009:70 att det är en ”del av sjukdomsbilden” att inte vilja prata öppet om sin sjukdom. Frågan kan därför ställas om det inte också är en ”del av sjukdomsbilden” att inte vilja erkänna sin sjukdom. I Missbruksutredningen konstaterades att det finns en anledning till varför narkotikamissbrukaren inte söker sig till vård; missbruket är kriminaliserat.⁶¹ Vi funderade därför på ett ”förstärkt misskötsamhetsskydd”. Om Arbetsdomstolen misstänker att missbruket beror på en sjukdom men arbetstagaren inte är villig att erkänna det så kommer det att kategoriseras som misskötsamhet. Men, borde domstolen se det som en del av sjukdomen och således ogiltigförklara uppsägningen och kräva fler åtgärder? Det givna svaret är egentligen nej eftersom att domstolen är bunden vid parternas yrkanden. En invändning är likväl att den bild som presenteras kan vara att likställa med sjukdom och frågan är då hur domstolen borde ställa sig till det.

Slutsats

Hypotes 1 verifierades.

Alkoholmissbruk benämns oftare som sjukdom medan narkotikamissbruk endast i undantagsfall diskuterats som sjukdom. Det finns inte något fall där narkotikamissbruket kategoriserats som sjukdom. Det finns emellertid två domar

⁶¹ SOU 2011:35 del 1, s.20.

(AD 1991:85 och AD 1995:58) där domstolen i respektive dom belyser sjukdomsaspekter som rehabilitering. I AD 1995:58 var tingsrätten relativt tydlig med att om företeelsen hade varit upprepad hade arbetstagaren kunnat behöva vård. Det är en tydlig fingervisning till att narkotikamissbruk kan utgöra sjukdom.

I de fall missbruket kategoriseras som sjukdom har arbetstagaren ett förstärkt anställningsskydd vid uppsägning. Detsamma gäller inte vid avsked.⁶² Avsked på grund av sjukdom har aldrig godkänts av Arbetsdomstolen.⁶³ Om missbruket kategoriseras som misskötsamhet görs bedömningen utifrån arbetstagarens framtida lämplighet. Domstolen lägger då ingen vikt vid typ av missbruk. Slutligen ledde narkotikamissbruk i fler fall än alkoholmissbruk till att uppsägningen eller avskedet varit giltigt.

Vi fann två anledningar till varför alkoholmissbruket tenderar att kategoriseras som sjukdom och narkotikamissbruk som misskötsamhet; för det första kärandes yrkande och för det andra den skillnad i syn både regeringen, domstolen och parterna tycks ha på alkohol respektive narkotika.

3.2 Förbrukat förtroende för arbetstagaren

Hypotes: I fråga om förtroende för arbetstagaren, både arbetsgivarens och allmänhetens, antog vi att det handlar om vilka uttryck missbruket antagit, vilka konsekvenser det fått och typ av verksamhet. Därför trodde vi att det inte spelar någon roll om arbetstagaren missbrukat alkohol eller narkotika om hur ett förbrukat förtroende påverkat frågan om uppsägning och avsked.

Anställningsavtalet grundar sig bland annat i lojalitetsprincipen; arbetstagaren får inte skada arbetsgivaren.⁶⁴ Arbetsgivaren, men också allmänheten har ett intresse av att arbetstagaren är i god hälsa, i detta sammanhang fri från påverkan av berusningsmedel. Det gäller främst i organisationer där allmänheten är beroende av arbetstagaren, exempelvis en busschaufför eller pilot.⁶⁵ Alla organisationer är emellertid i någon mån beroende av allmänheten för sin överlevnad. Den rättsfakta vi menar avgör huruvida ett sådant förtroende förbrukas är verksamhetens art och den arbetsmiljörisk arbetstagaren utgör på grund av sitt missbruk.

⁶² Se längre diskussion i avsnitt 3.3.1 i denna uppsats om avsked vid alkoholbrott.

⁶³ Lunning, 2016, s.588.

⁶⁴ Lunning, 2016, s.373.

⁶⁵ Westregård, 2002, s.121f.

3.2.1 Verksamhetens art

Förbrukat förtroende

AD 1986:154 (Posten), AD 2005:86 (Kriminalvårdsanstalt) och AD 2009:22 (Kommun) åskådliggör hur ett förbrukat förtroende för arbetstagaren kan bidra till uppsägning och avsked. Gemensamt för domarna är att arbetsgivaren använt avsked. Det som skiljer sig åt är typ av missbruk; i AD 1986:154 och AD 2005:86 brukade arbetstagarna narkotika och i AD 2009:22 brukade arbetstagaren alkohol. Domstolen konstaterade att organisationerna på varierande sätt är beroende av allmänhetens förtroende. Genom att en arbetstagare missbrukar och i två av fallen begår brott gick detta förtroende förlorat. I samtliga fall bedömdes avskedet ha laga grund och förtroendet från allmänheten vägde tungt i bedömningen. I AD 1986:154 skrev domstolen följande om att arbetstagaren stulit från kunders post:

”Förfarandet har varit ägnat att **skada allmänhetens förtroende** ... ett förtroende som utgör en viktig förutsättning för postverkets verksamhet.”⁶⁶

Liknande uttryckte domstolen i fråga om arbetsgivarens- och allmänhetens förtroende, och organisationens syfte i samhället i AD 2005:86 och AD 2009:22.⁶⁷ Citaten visar på att domstolen, på grund av verksamhetens art, såg allvarligt på den förtroendeskada som arbetstagaren åsamkade.

Det gemensamma för de tre verksamheterna är deras samhällsnyttiga karaktär och utifrån det kan konstateras att utan samhällets förtroende kan ingen av dem bedriva sin verksamhet. Samtliga tre verksamheter är under statlig styrning och finansieras av skattemedel. Därav kan argumenteras till större utsträckning att allmänhetens förtroende spelar än större roll än vad det gör i en verksamhet utan sådan finansiering.

En skillnad mellan ovan domar utöver typ av missbruk är följande. Både kriminalvårdsanstalten och Posten har en till synes naturligare koppling till allmänhetens förtroende genom att bevara den svenska rättssäkerheten respektive att dagligen hantera privat post och värdehandlingar. Kommunalarbetaren hade huvudsakligen kontorsrelaterade uppgifter men vid tillfället för hens onykterhet i

⁶⁶ AD 1986:154 s. 1006, (Egen fetstilsmarkering).

⁶⁷ AD 2006:86 s. 678: ”*Arbetsgivaren måste kunna ha förtroende för de vårdare som är anställda inom kriminalvården... för att ge trovärdighet åt kriminalvårdens verksamhet och kampen mot narkotikan på anstalterna... måste även allmänheten kunna ha sådant förtroende*”. AD 2009:22 s. 246: ”*Det torde finnas en påtaglig risk för förtroendeskada i förhållandet till kommunens entreprenörer... Det kan inte heller betvivlas att kommunens förtroende för Jan Stridh har skadats*” (Egen fetstilsmarkering).

tjänsten utförde hen arbete som hade en starkare koppling till allmänheten. Arbetet utfördes i trafik – iklädd kommunens kläder, i kommunens fordon. I domen från Posten och från kriminalvårdsanstalten behövdes inget mer än verksamhetens art för att finna kopplingen till allmänheten medan för den kommunalanställda behövdes en tydlig koppling till arbetsplatsen för att verksamhetens art skulle spela någon roll.

Förtroendet kvarstod

Två domar visar ett intressant perspektiv på verksamhetens art, AD 1999:47 och AD 2013:65. I AD 1999:47 var arbetstagaren anställd av SJ och begick ett narkotikabrott. Hen hade ingen kontakt med bolagets kunder och brottet hade ingen anknytning till verksamheten. Trots brottet ogiltigförklarades avskedet då domstolen menade att förtroendet inte förbrukats. Mot bakgrund av ovan diskussion om statligt finansierade organisationer ingår SJ också i denna kategori. Det viktiga att se är att verksamhetens art inte ensamt kan förbruka förtroendet hos varken arbetsgivaren eller allmänheten; det måste finnas en tydligare koppling mellan narkotikamissbruket och verksamhetens art.

I AD 1999:47 poängterade arbetsgivaren att bolaget hade tjänster som skulle kunna innebära att befattning med narkotika kan leda till skiljande från anställningen:

”Det görs inte gällande att Krister Ss tjänst vid bolaget är säkerhetsklassad såsom t.ex. lokförartjänster. SJ vill dock betona att man även i övrigt har ett högt säkerhetstänkande.”⁶⁸

Det innebär att bolaget har tjänster där försummelsen hade betraktats som mer allvarlig. Möjligt är att Arbetsdomstolen då hade gjort en strängare bedömning på grund av ansvaret som åligger en sådan arbetstagare utifrån den rättspraxis vi studerat i liknande företag.⁶⁹ Sammanfattningsvis, eftersom domstolen inte ansåg SJs- eller allmänhetens förtroende förbrukat så förelåg inte grund för avsked.

AD 2013:65 handlar om en driftoperatör vid ett kemiföretag som blivit uppsagd på grund av sitt alkoholmissbruk, olovlig frånvaro och nekande av rehabilitering. Domstolen bedömde att verksamheten som var stor inte led skada av frånvaron. Det är en ny aspekt av verksamhetens art som inte belysts i tidigare domar där arbetstagaren utfört riskfyllda arbetsuppgifter. En ledamot hade skiljaktig mening.

⁶⁸ AD 1999:47 s.277.

⁶⁹ Se den stränga bedömning både Tingsrätten och Arbetsdomstolen gjorde i AD 1995:58 om busschauffören som körde grovt påverkad av narkotika i linjetrafik och riskerade samtliga passagerares liv och hälsa.

Hen ansåg att det tillmätts för liten betydelse till den risk som verksamheten hade utsatts för när en arbetstagare varit påverkad. Den slutliga bedömningen var att arbetsgivarens- men inte allmänhetens förtroende hade gått förlorat utifrån den skada bolaget fått utstå och eftersom att rehabiliteringsskyldigheten inte var fullgjord, blev arbetstagaren inte uppsagd.

Det är tydligt att befattningsmedling med både alkohol och narkotika kan leda till att både allmänhetens- och arbetsgivarens förtroende går förlorat. Arbetsdomstolen gjorde inte någon skillnad beroende på om försummelse berott på alkohol- eller narkotikamissbruk utan utgick ifrån vad för typ av verksamhet det handlat om och därefter hur förtroendet hos arbetsgivaren och allmänheten skadats. Bedömningen grundade sig i principer som lojalitetsprincipen men också vad för typ av verksamhet det var. Allmänheten bör kunna ha tilltro till samhällsnyttiga organisationer och inte vara rädd att det finns individer i en sådan organisation som kan skada tredje man.

3.2.2 Risk för arbetsmiljön

Arbetsgivaren har ett omfattande arbetsmiljöansvar och ska säkerställa att olyckor och ohälsa förhindras medan arbetstagaren skall samverka i detta arbetsmiljöarbete och följa de skyddsföreskrifter som finns.⁷⁰ I AFS 1994:1 skrev Arbetsmiljöverket att missbruk, både av alkohol och narkotika, utgör en arbetsmiljörisk. Risken uppstår då arbetstagaren genom missbruket kan få en sämre handlingsförmåga och ett sviktande omdöme.⁷¹ Olika organisationer är därför mer eller mindre drabbade av denna negativa konsekvens, beroende på vad för krav som arbetet ställer.

Arbetstagaren utgjorde en risk

I AD 1986:51 visade domstolen på en viktig intresseavvägning i fråga om säkerhetsriskerna.

”... en avvägning mellan arbetsgivarens intresse av att kunna bedriva verksamheten på ett effektivt och ändamålsenligt sätt och arbetstagarens intresse av att få behålla sin anställning...”⁷²

Arbetstagaren var anställd vid en kriminalvårdsanstalt. Trots att hen hade konstaterad alkoholsjukdom menade domstolen att på grund av de olägenheter

⁷⁰ Arbetsmiljölagen (1977:1160) 3 kap. 2:a § och 3 kap. 4 §.

⁷¹ AFS 1994:1 s.12.

⁷² AD 1986:51 s. 392f.

anstalten drabbades av utgjorde arbetstagarens missbruk en sådan säkerhetsrisk att det bidrog till att uppsägningen var sakligt grundad. Det bör nämnas att arbetstagaren också nekat rehabilitering och att domstolen gjorde en helhetsbedömning. Domstolen tillmäter andra aspekter, exempelvis säkerheten för individen men också för kollegor och tredje man, stor betydelse. I fråga om intresseavvägningen vägde arbetsgivarens intresse över arbetstagarens. Vad som kan tolkas från detta domslut är att rätten att behålla sin anställning inte är någon absolut rättighet utan måste sättas i relation till aspekter som arbetsmiljörisker.

AD 1995:58 visar en liknande bedömning. En busschaufför framförde bolagets fordon under grov påverkan av narkotika och blev uppsagd. Tingsrätten som prövade frågan menade att på grund av brist i förståelse för trafik tjänstens krav visade sig chauffören olämplig för tjänsten; hen utgjorde inte bara en säkerhetsrisk för sig själv men också för tredje man. Det krävs att arbetstagaren ska ha misskött sig upprepade gånger för att saklig grund ska föreligga.⁷³ Trots det blev denna arbetstagare uppsagd efter en engångsföreteelse vilket visar på hur tingsrätten och sedan Arbetsdomstolen som fastställde domen, ser allvarligt på överskridande av säkerhetsföreskrifter. Ett sådant ställningstagande är i linje med vad som skrevs i förarbete till Arbetsmiljölagen; om en arbetstagare bryter mot säkerhetsföreskrifter kan det vara skäl för uppsägning eller avsked under vissa omständigheter.⁷⁴ Onekligen kan händelsen i AD 1995:58 utgöra en sådan omständighet.

Både AD 1986:51 och AD 1995:58 visar hur allvarligt domstolen betraktar risker för arbetsmiljön; både sådant oförsiktigt beteende som i AD 1995:58 men till och med vid fall av sjukdom som i AD 1986:51.

Arbetstagaren utgjorde inte en risk

AD 1979:67 och AD 2013:65 handlar om arbetstagare som inte utgjort en risk för arbetsmiljön på grund av sitt missbruk, trots den typ av företag som de arbetat vid. I AD 1979:67 blev en sotare uppsagd då arbetsgivaren menade att hans alkoholmissbruk utgjorde en säkerhetsrisk för tredje man. Parterna var överens om att arbetstagaren led av en alkoholsjukdom och utifrån det gjorde domstolen sin bedömning. Färre företeelser lades därför arbetstagaren till last när de vägdes mot

⁷³ Prop. 1973:129 b.la. s.40.

⁷⁴ Prop. 1976/77:149 s.86.

säkerhetskraven för tjänsten och därefter konstaterade domstolen att arbetstagaren inte utgjorde en större risk än någon annan sotare. Uppsägningen blev ogiltigförklarad vilket till viss del berodde på att domstolen tyckte att arbetsgivaren inte bevisat att arbetstagaren utgjort en risk för arbetsmiljön.⁷⁵ En annan aspekt som tillmättes betydelse var att arbetstagarens prognos att bli frisk från sin alkoholsjukdom såg god ut.

Arbetstagaren i AD 2013:65 var anställd vid ett kemiföretag och hen led också av en alkoholsjukdom. Domstolen underlät att diskutera arbetsmiljön och den risk arbetstagarens missbruk innebar i det hänseendet trots att arbetsgivaren argumenterade på detta spår. Det enda domstolen inkluderade i sin bedömning var att organisationen var så pass stor att olovlig frånvaro inte skadade bolaget. Samma intresseavvägning som i AD 1986:51 gjordes men här vägde arbetstagarens intresse över arbetsgivarens då arbetsgivarens möjlighet att bedriva sin verksamhet inte försämrats väsentligen.

Domstolens bedömning om missbruket har utgjort en risk för arbetsmiljön beror delvis på vad för typ av missbruk arbetstagaren har haft. Att arbetstagarna led av en alkoholsjukdom har bidragit till att uppsägningarna ogiltigförklarades. Domstolen har under den tidsperiod vi studerat haft olika ställningstaganden till alkohol respektive narkotika i fråga om sjukdom och misskötsamhet.⁷⁶ Det är därför inte främmande att de domar som behandlar alkoholmissbruk har en mer försiktig bedömning, eftersom att domstolen då utgår ifrån sjukdomsbilden. I fråga om hur narkotikamissbruk utgör en risk för arbetsmiljön gör domstolen en strängare bedömning och i de flesta fall godkänns både uppsägningar och avsked. Visserligen kan det, som nämndes i kapitel 3.1 bero på narkotikans olagliga karaktär men möjligen också på processrättsliga skäl. Den processrättsliga aspekten återfinns i AD 1998:52 och AD 2005:86 som handlar om narkotikamissbrukare. Båda de arbetstagarna blev skilda från sin anställning utan att domstolen behövde ta ställning till någon sjukdomsbild. Slutsatsen är att en sjukdom inte bedöms vara en risk för arbetsmiljön förutom i undantagsfall, som i AD 1986:51.

⁷⁵ Jmfr. Med AD 1977:223 där befälhavarens missbruk kan ha varit en av anledningarna till att fartyget har gått på grund. I bedömningen av AD 1979:67 menade domstolen att man borde utgå ifrån vad som *faktiskt* hänt och inte vad som *kan* hända. I sotarens fall hade det inte skett någon olycka eller någon risk för en olycka varför man inte ville lägga säkerhetsrisken till last på arbetstagaren.

⁷⁶ Se kapitel 3.1.

En väsentlig skillnad i fråga om risk för arbetsmiljön är den att narkotikans effekter sitter i längre än den av alkohol.⁷⁷ Det utgör en stor skillnad mellan de olika preparaten eftersom det innebär att dricker du alkohol under fritiden är risken mindre för att påverkan sitter kvar när du är tillbaka på arbetet. I fråga om narkotika kan det därför innebära att vad du gör på din fritid utgör en risk för arbetsmiljön när du är tillbaka på grund av narkotikans effekter på kroppen. Mot denna bakgrund kan Arbetsdomstolens bedömning; att man gör skillnad mellan narkotika och alkohol i fråga om risk för arbetsmiljön, förklaras.

Att se allvarligt på risker för arbetsmiljön beror på den arbetsmiljöreglering som finns och arbetsgivarens ansvar att garantera säkerhet också för tredje man. Domstolens bedömning skiljer sig åt mellan alkohol och narkotika vilket till stor utsträckning beror på att alkoholmissbruket ofta kategoriseras som en sjukdom och narkotikamissbruk som misskötsamhet. Försummelser vid sjukdom läggs inte arbetstagaren till last i de flesta fall. Det blir synligt i en jämförelse mellan exempelvis AD 1979:67 och AD 1995:58. När särskilda krav på säkerhet kan ställas på arbetstagaren leder narkotikamissbruk i fler fall till uppsägning och avsked.

Slutsats

Hypotes 2 verifierades inte till fullo.

Det har spelat roll vad för uttryck missbruket antagit och vilka risker det inneburit för verksamheten. Det har spelat roll vilken typ av verksamhet det har handlat om.

Domstolen såg mest allvarligt på de fall då allmänhetens förtroende gått förlorat och den gjorde en strängare bedömning då arbetstagaren arbetade i en samhällsnyttig organisation. När missbruket inte kopplades till arbetsgivaren har domstolen ansett att det inte kunnat innebära att varken arbetsgivarens- eller allmänhetens förtroende gått förlorat (jmf. AD 1999:47 och AD 2009:22).

I de fall arbetstagaren utgjorde en risk för arbetsmiljön gjorde domstolen en strängare bedömning i fråga om narkotikamissbruk än alkoholmissbruk. Det kan delvis bero på narkotikans olagliga karaktär men också hur narkotika- respektive

⁷⁷ Arbetsmiljöverket (Underskog, Rune): *Missbruk i arbetslivet – hur du arbetar förebyggande med alkohol och droger*. Solna, 2007, s. 7 samt se avsnitt 2.3.1.4 om risker för arbetsmiljön i denna uppsats.

alkoholmissbruk kategoriserats i misskötsamhet respektive sjukdom. Därför kunde hypotesen inte till fullo verifieras. Skillnaden är emellertid väldigt liten.

3.3 Alkohol- och narkotikabrott

Hypotes: Bedömningen om uppsägning och avsked på grund av alkohol- eller narkotikabrott antog vi beror på huruvida brottet begåtts inom eller utanför tjänsten, och inte beroende på vilket typ av missbruk arbetstagaren haft.

Ett brott som en arbetstagare begår inom tjänsten⁷⁸ betraktas vanligen som allvarligare än brott som begås utanför tjänsten i fråga om uppsägning och avsked.⁷⁹ Utgångspunkten vid brott inom tjänsten är att sådana handlingar inte ska behöva tålas, varför man betraktar dem strängt. Detta har väglett praxis.⁸⁰ De brott som riktas mot arbetsgivaren kan normalt utgöra laga grund för avsked.⁸¹ När Arbetsdomstolen prövar mål där brottet skett utanför tjänsten har man ett mildare synsätt.⁸²

I fråga om alkohol- och narkotika skiljer de sig åt eftersom befattning med narkotika alltid är ett brott medan alkohol endast i samband med visst beteende är ett brott. Individer som begår rattfylleribrott har ofta missbruksproblem och ett sådant brott är mycket allvarligt i bemärkelsen att det äventyrar människors liv i trafiken. Därför får också alkohol en anknytning till brott.⁸³

3.3.1 Brott inom tjänsten

Vid en studie av de domar där missbruket haft samband med alkohol- eller narkotikabrott inom tjänsten, godkände Arbetsdomstolen uppsägningar och avsked, oberoende om arbetstagaren missbrukat alkohol eller narkotika. Domstolen tillmätte stor betydelse till att brottet begicks i tjänsten. I många fall framgick det för allmänheten att arbetstagaren kunde hänföras till bolaget och förtroendet gick därför förlorat.

Alkoholbrott

I AD 2002:33 begick arbetstagaren ett rattfylleribrott i bolagets fordon, vilka bestod av tunga lastbilar. Domstolen konstaterade att arbetstagaren vid tidpunkten för

⁷⁸ För begreppet ”i tjänsten” använder vi oss av Källström och Malmbergs beskrivning. Se Källström & Malmberg, 2016, s. 59.

⁷⁹ Källström & Malmberg, 2016, s. 248.

⁸⁰ Lunning, 2016, s. 583. Se också prop. 1981/82:71 s. 72.

⁸¹ Källström & Malmberg, 2016, s. 163.

⁸² Lunning, 2016, s. 585.

⁸³ SOU 2011:35 del 1 s.338.

olyckan led av alkoholsjukdom men att hens handlande varit allvarligt nog för avsked. Domstolen skrev att personliga förhållanden, som sjukdom, endast i undantagsfall är så pass betydelsefulla att de påverkar bedömningen vid så allvarligt beteende som i detta fall. Därmed gav domstolen kommunen rätt i att avskeda arbetstagaren. Det är andra gången domstolen åsidosätter det förstärkta anställningsskyddet vid sjukdom i studerade domar; första gången var i AD 1986:51 då en kriminalvårdare, trots sin alkoholsjukdom, blev uppsagd från sin anställning på grund av den säkerhetsrisk hen innebar.

Att uppsägning vid sjukdom är en kontroversiell fråga är tydligt då det i flera av dessa domar uppkommer skiljaktiga meningar. AD 2002:33 och AD 2009:22 handlade om arbetstagare som blivit avskedade på grund av alkoholbrott och ingen av domarna är enhälliga. Det gemensamma för domarna är den sjukdomsbild som var i bakgrunden; I AD 2002:33 led arbetstagaren av alkoholsjukdom medan arbetstagaren i AD 2009:22 led av depression. Först och främst är depression och alkoholsjukdom inte att likställa men det kan göras en generell slutsats; det förstärkta anställningsskyddet träder in oavsett konstaterad sjukdom. Den skiljaktiga mening som avslutat båda domarna är att ledamöterna anser att avskedet inte haft laga skäl på grund av sjukdomen. Anledningen var att ledamöterna ansåg att domstolen borde tillmätt personliga förhållanden mer vikt; sjukdom i båda fallen, i AD 2002:33 att brottet inte var riktat mot arbetsgivaren och i AD 2009:22 att arbetstagaren hade lång anställningstid.

Narkotikabrott

I AD 1995:58 begick arbetstagaren ett grovt narkotikabrott och trots att det var en engångsföreteelse blev hen uppsagd, på grund av den vårdslöshet hen visat. Likt AD 2007:33 där arbetstagaren också begått ett trafikbrott, riskerade denna arbetstagare andra människors liv på grund av sitt missbruk. I AD 2007:33 härrör sig emellertid trafikbrottet till ett alkoholbrott.

I AD 2007:33 skrev domstolen att den ser allvarligt på brott som begås ”i anställningen”:⁸⁴

”Enligt Arbetsdomstolens mening utgör J.W:s handlande, även om bolaget valt att säga upp honom, ett sådant allvarligt åsidosättande av hans åligganden mot arbetsgivaren som i sig kan föranleda ett avskedande”.⁸⁵

Denna bedömning är i enlighet med förarbete till LAS; för att avsked ska få ske ska det vara ett ”*grovt och vårdslöst beteende som inte rimligen ska behöva tålas*” vilket syftade på ”*förfaranden som har direkt samband med anställningen*”.⁸⁶ Med andra ord, ett brott i tjänsten är något av det mest allvarliga en arbetstagare kan göra. För att återkoppla till lojalitetsprincipen kan detta tolkas som att brott inom tjänsten gör att denna lojalitet helt och hållet brister. Dessutom kan uttolkas att domstolen inte skiljer på att trafikbrottet beror på narkotika eller alkohol; de betraktas som likvärdiga när de har samband med ett brott. Inte att förglömma är att arbetstagaren i AD 2007:33 också var påverkad av amfetamin i tjänsten vilket bidrog till domstolens bedömning att hen grovt åsidosatt sina skyldigheter i en helhetsbedömning.

Underförstått är nu att i bedömningen av en uppsägning eller ett avsked spelar det ingen roll om arbetstagaren som begått brott inom tjänsten har brukat narkotika eller alkohol. Vad som tillmäts betydelse är att arbetstagaren har begått brott *i tjänsten* som gjort att arbetsgivarens- och ibland allmänhetens förtroende har gått förlorat. AD 2007:33 åskådliggör att domstolen inte gör någon skillnad mellan om brottet begåtts med alkohol eller droger eftersom denna arbetstagare begått båda typerna av brott men det görs ingen skillnad mellan dem i domstolens diskussion.

Trots att Arbetsdomstolen inte gör någon skillnad mellan alkohol- och narkotikabrott, så finns en tendens bland ledamöterna att lägga vikt vid huruvida det funnits en sjukdomsbild eller inte vid alkoholbrott. Denna tendens återfinns inte i fråga om narkotikabrott, vilket tidigare har konstaterats kan bero på att inte ens parterna betraktar narkotikamissbruk som en sjukdom. Domstolens ställningstagande mot narkotika betraktas som strängare men det kan också bero på

⁸⁴ Också i AD 2002:33.

⁸⁵ AD 2007:33 s. 222.

⁸⁶ Prop. 1973:129 s. 149.

denna processrättsliga anledning; domstolen tar endast hänsyn till parternas yrkanden.

En sista fråga av intresse är om det kan härledas slutsatser om brott i tjänsten generellt eller om bedömningen gäller endast vid narkotika- och alkoholbrott. Både AD 1984:83 och AD 1993:140 handlar om arbetstagare som har begått brott i tjänsten, som inte handlar om alkohol eller narkotika. AD 1984:83 handlar om en kock som stulit kött av betydligt värde från arbetsgivaren och döms för stöld. Arbetsdomstolen menade att avskedet var berättigat. AD 1993:140 å andra sidan handlar om en polisman som vid gripandet av en person dömdes för misshandel av densamma och därefter blev hen avskedad. Arbetsdomstolen bedömde att polisen inte hade befogenhet för det övervåld hen utövade och avskedet hade laga skäl. De två domarna ger bilden av att oavsett brott i tjänsten så menar Arbetsdomstolen att det inte bör krävas att arbetsgivaren tål sådant förfarande och ett skiljande från anställningen har ansetts befogat.

3.3.2 Brott utanför tjänsten

Till skillnad från brott *inom* tjänsten är frågan om brott som begåtts *utanför* tjänsten en gråzon. Det finns inget enkelt svar på huruvida sådana brott kommer att leda till ett skiljande från anställningen eller inte. Till skillnad från brott inom tjänsten som vanligen kan utgöra grund för avsked⁸⁷ leder fler av domarna under denna rubrik till att uppsägningen och avskedet ogiltigförklarats.

Alkoholbrott

Alkoholbrott inom tjänsten ledde i samtliga studerade domar till att arbetstagaren blev skild från sin anställning, huvudsakligen genom avsked. I fråga om alkoholbrott utanför tjänsten har arbetsgivaren huvudsakligen tagit till uppsägning.

I AD 1981:158 körde en lastbilschaufför rattfull på sin fritid och förlorade sitt körkort för ett år framåt. Arbetstagarparten yrkade inte på att arbetstagaren led av alkoholsjukdom. Istället menade arbetstagarparten att det brott som begåtts inte gjordes uppsåtligt; arbetstagaren var omedveten om hur stark spriten hade varit och ansåg att hen var både utsövd och nykter. Dessutom hade arbetstagaren själv kontaktat arbetsgivaren och meddelat om den misstanke om rattfylleri hen delgivits av polisen. Därefter har arbetsgivaren inte gjort vad som kan krävas för att bereda

⁸⁷ Källström & Malmberg, 2016, s. 163.

annat arbete åt arbetstagaren. Domstolen konstaterade att saklig grund förelegat då arbetstagaren inte kunde utföra sitt arbete längre eftersom inget annat ledigt arbete fanns.

Det finns en tydlig skillnad mellan denna dom och två fall där arbetstagarna varit sjuka. I AD 2002:26 är det vitsordat att arbetstagaren led av en psykiskt svår period i livet och att hen till och från missbrukat alkohol under sådana perioder. Arbetsgivaren vitsordar visserligen inte alkoholsjukdom men att arbetstagaren periodvis inte kunnat kontrollera sitt alkoholintag. Ett läkarintyg styrker denna problematik men diagnostiserade inte arbetstagaren. I AD 2006:124 konstaterade domstolen en alkoholsjukdom, trots att arbetsgivaren bestred det. Denna arbetstagare hade ett läkarintyg som styrkte sjukdomen. Både uppsägningen i AD 2002:26 och avskedet i AD 2006:124 ogiltigförklarades. I AD 2002:26 skrev domstolen att alkoholbrottet i sig var allvarligt men inte riktat mot arbetsgivaren. Domstolen ansåg inte att brottet kunde ligga till grund för uppsägning på grund av den psykiskt svåra som arbetstagaren genomgick och som konsekvens, ett okontrollerat alkoholintag. AD 2006:124 liknar AD 1981:158 i bemärkelsen att arbetstagaren förlorade sitt körkort på grund av ett rattfylleribrott. Vad som skiljer domarna åt är att domstolen i AD 2006:124 menade att på grund av den sjukdomsbild som fanns så borde arbetsgivaren ha rehabiliterat arbetstagaren i större omfattning innan hen skiljdes från sin anställning.

I jämförelse med brott inom tjänsten kan ses att i domstolens bedömning tillmättes stor betydelse till om arbetstagaren har lidit av en sjukdom när brottet begåtts utanför tjänsten. Anledningen är att domstolen godtog ett avsked vid en sådan försummelse, inom tjänsten, vilket tar bort skyldigheter som omplacering och rehabilitering, i jämförelse med uppsägning.

Narkotikabrott

I jämförelse med narkotikabrott i tjänsten avslutades arbetstagarnas anställning vid narkotikabrott *utanför* tjänsten huvudsakligen genom uppsägning. Se exempelvis AD 1984:9 och AD 1986:21.⁸⁸ Båda uppsägningarna ogiltigförklarades. Undantaget är AD 2005:86 som också belyses nedan.

⁸⁸ Se också AD 1999:47 där en arbetstagare blir avskedad på grund av narkotikabrott utanför tjänsten. Detta avsked ogiltigförklaras då brottet inte var riktat mot arbetsgivaren.

I AD 1986:21 uttalade sig domstolen följande om bedömningen av en uppsägning på grund av narkotikabrottslighet:

”I vårt samhälle råder allmänt enighet om att missbruk och annan obehörig hantering av narkotika skall bekämpas med alla lämpliga medel. Härav följer dock självfallet inte utan vidare, att en arbetstagare som dömts för narkotikabrottslighet kan skiljas från sin anställning... Vidare bör beaktas ... personliga förhållanden såsom ålder, anställningstid och levnadsförhållanden m.m.”⁸⁹

I jämförelse med domstolens uttalande om avsked – att personliga förhållanden endast i undantagsfall ska tillmätas någon betydelse⁹⁰ - är det märkbart i AD 1986:21 och AD 1984:9 att domstolen har tillmätt personliga förhållanden en betydelse. Denna skillnad i bedömning av avsked och uppsägning genomsyrar domstolens rättspraxis.⁹¹

Det är tydligt i uttalandet att i en situation med uppsägning på grund av missbruk ska det tas hänsyn till personliga förhållanden. Utifrån AD 1986:21 och AD 1984:9 har uppsägningarna ogiltigförklarats delvis på grund av sådana förhållanden. I AD 1984:9 ogiltigförklarades uppsägningen⁹² då arbetstagarens prognos bedömdes vara god och att brottet skedde i ung ålder och i AD 1986:21 ogiltigförklarades uppsägningen då arbetstagaren bedömdes leva under ordnade sociala förhållanden. Liknande bedömning gjordes inte i de domar där arbetstagaren blivit avskedad. Skillnaden mellan avsked och uppsägning ligger i innebörden av de rekvisit som ställs upp för respektive arbetsrättslig konsekvens, grovt åsidosättande och saklig grund. I fråga om grovt åsidosättande kan det endast ske vid ”*flagranta fall*” och exempelvis ”*uppsåtliga brott som riktar sig mot arbetsgivaren*”.⁹³ Avsked är en mer ingripande konsekvens än uppsägning, där avsked i princip endast används vid grova brott mot anställningsavtalet. Domstolen har flertalet gånger yttrat att det endast får användas vid grov vårdslöshet. Det är inte en främmande användning av LAS, som finns till som skydd för arbetstagaren. Följaktligen har domstolen uttryckt att vid avsked handlar det om försummelser som rimligen inte ska behöva

⁸⁹ AD 1986:21 s. 204.

⁹⁰ Se exempelvis AD 2002:33 och avsnitt 3.3.1 i denna uppsats om denna dom och AD 2007:33.

⁹¹ Lunning, 2016, s. 447.

⁹² Två arbetstagare sades upp i denna dom. Den ena var giltig och den andra inte. Den som var giltig var det delvis på grund av att arbetstagaren var äldre.

⁹³ Prop. 1973:129 s.67f.

accepteras av arbetsgivaren, varför det inte heller är främmande att arbetsgivarens skyldigheter försvinner när ett avsked accepteras.⁹⁴

AD 2005:86 å andra sidan handlar om en kriminalvårdare som blev avskedad efter att ha begått ett narkotikabrott utanför tjänsten. Domstolen godkände avskedet och tog därför inte vidare hänsyn till personliga förhållanden. Efter narkotikabrottet bedömde domstolen att arbetstagaren inte längre kunde fortsätta utföra sina arbetsuppgifter. Det är relevant att nämna att tre av domstolens sju ledamöter hade en skiljaktig mening. Dessa tre ledamöter ansåg att inte ens saklig grund för uppsägning förelåg. De hänvisar till hans låga befattning inom kriminalvården, att brottet begåtts under en tid av svår psykisk sjukdom och att brottet saknade samband med tjänsten. Domen som föll visar att det inte endast är av betydelse om brottet begåtts inom eller utanför tjänsten, det spelar också roll vad för verksamhet arbetstagaren varit anställd inom och vad den har för funktion i samhället.⁹⁵

I AD 2006:109 blev en av Postens medarbetare uppsagd på grund av att hen blivit dömd för rån, utanför tjänsten. Arbetsdomstolen menade att på grund av arbetsplatsens beskaffenhet och syfte i samhället har uppsägningen varit sakligt grundad då allmänheten inte ska behöva tåla att en arbetstagare som begår sådana handlingar hanterar människors post och värdehandlingar.⁹⁶ Denna dom visar på en mycket liknande bedömning i fråga om brott som den som gjorts ovan, trots att brottet inte har anknytning till alkohol och narkotika.

Slutsats

Hypotes 3 verifierades.

Märkbart är att ovan diskussioner hade kunnat föras utan att göra skillnad mellan om det är ett alkohol- eller narkotikabrott, och egentligen oavsett typ av brott. Anledningen till varför domstolen inte skiljer på alkohol- och narkotikabrott är att det som spelar roll är hur ett brott påverkar anställningsförhållandet och inte vad

⁹⁴ Se b.la. AD 2002:33 för yttrande i relation till LAS 18 § om avsked, s. 224.

⁹⁵ Högsta domstolen gjorde en liknande bedömning i fråga om en kriminalvårdsanstalt där vårdaren fört in narkotika till de antagna i NJA 1980 s. 237. Det ansågs än mer allvarligt på grund av kriminalvårdarens anställning och att hen var medveten om vad narkotika innebär för problematik i en verksamhet som en kriminalvårdsanstalt. Brottsbalken 29 kap. 2 § punkten 4 skriver att missbruk av förtroende är en försvårande omständighet vid bedömningen av straffvärdet vilket kan anses föreligga i fråga om kriminalvårdarna. Liknande resonemang kan återfinnas i avsnitt 2.2 i denna uppsats.

⁹⁶ Se liknande resonemang om Postens verksamhet i avsnitt 3.2.1 i denna uppsats.

arbetstagaren har missbrukat. Alkohol som i annat fall inte är olagligt intar samma status som narkotika.

Domstolen gör likväl en skillnad, men skillnaden är mellan brott inom- och utanför tjänsten. Det synes vara en omöjlighet att fortsätta ett anställningsförhållande där brottet skett inom tjänsten och domstolen rättfärdigade att använda avsked i dessa fall. I dessa domar tillmättes liten eller ingen betydelse till personliga förhållanden. I frågan om brott utanför tjänsten var det tydligt att arbetsgivaren använt uppsägning istället för avsked i de flesta fall vilket visar på hur också arbetsgivaren betraktar ett sådant brott lindrigare. Men detta agerande innebar också en annan bedömning i domstol; Arbetsdomstolen tillmätte personliga förhållanden betydelse.

3.4 Helhetsbedömningen

”Såsom ofta kännetecknar prövningen av avskedande- och uppsägningsfall är det som framgår av det anförda en rad omständigheter som skall vägas samman till en helhetsbedömning.”⁹⁷

Detta uttalades i AD 1984:9; samma dom där domstolen yttrade att samma regler inte kan tillämpas för alkohol- och narkotikamissbruk i fråga om uppsägning och avsked. Det kan inte förtydligas nog att var rättsfakta som har belysts och analyseras i denna uppsats aldrig ensamt har kunnat leda till ett skiljande från anställningen. Likväl har utvalda rättsfakta tillmätts mycket stor betydelse av domstolen. Återigen bör också poängteras att det genomgående i studien funnits en tredjevariabelproblematik eftersom domstolen i arbetsrättsliga mål är styrda av parternas yrkanden. Vi har haft denna problematik i åtanke när strukturen till denna uppsats tog form och gjorde vårt urval av rättsfakta, inte bara utifrån domskäl men också utifrån parternas talan. Därav har vi garderat oss så mycket som det går mot denna problematik.

Den helhetsbedömning som gjorts i vardera fall har delvis berott på om domen handlar om avsked eller uppsägning. I fråga om avsked tar domstolen främst hänsyn till misskötsamhetens karaktär, typ av anställning och framtida lämplighet.⁹⁸ I fråga om uppsägning gör domstolen en så kallad väsentlighetsbedömning. Bedömningen utgår ifrån att uppsägning är en ”ultima-ratio-princip”, det är den sista åtgärd som ska användas efter att arbetsgivaren prövat alla lämpliga lösningar. Det kan anses

⁹⁷ AD 1984:9 s. 84.

⁹⁸ Källström & Malmberg, 2016, s. 163.

vara arbetsgivarens lojalitetsplikt gentemot arbetstagaren.⁹⁹ Vid särskilt grova fall av misskötsamhet försvinner då denna lojalitetsplikt, där bland annat omplaceringsskyldigheten ingår.¹⁰⁰ I den rättsutredning som gjorts har Arbetsdomstolens bedömning grundats till stor utsträckning på en proportionalitetsbedömning; domstolen har gjort sin bedömning om saklig grund förelegat utifrån att väga arbetsgivarens intresse av att avsluta anställningen mot arbetstagarens intresse av att behålla anställningen.

Viktigt att poängtera för att kunna generalisera det som ingått i denna helhetsbedömning är att i bedömningen av både avsked och uppsägning handlar det inte om vad som förekommit i det enskilda fallet utan fokus bör ligga på bedömningen av arbetstagarens framtida lämplighet.¹⁰¹ Som har kunnat ses i rättsutredningen i kapitel tre är att flertalet rättsfakta har lagts till grund för bedömningen. Vad som varit av betydelse i kapitel två är hur var rättsfakta *påverkat* domslutet, inte *avgjort* domslutet.

⁹⁹ Källström & Malmberg, 2016, s. 143ff.

¹⁰⁰ Källström & Malmberg, 2016, s. 149.

¹⁰¹ Källström & Malmberg, 2016, s.144.

4. Sammanfattning och slutsatser

Syftet med denna uppsats var att utreda huruvida Arbetsdomstolen gör någon skillnad i fråga om uppsägning och avsked mellan alkohol- och narkotikamissbruk. Det har gjorts i en rättsutredning som i huvudsak består av rättsfallstolkning men också andra element från rättsdogmatiken för att fastställa gällande rätt.

Denna frågeställning har besvarats genom Hjerner och Melander & Samuelssons metoder för rättsfallstolkning. Metoden har varit framgångsrik i två hänseenden; genom metoden har vi lyckats skapa en systematisering av rättspraxis i sammanhanget men har också svarat på frågeställningen.

- Hypotes 1 verifierades. Arbetsdomstolen gör en skillnad i sin bedömning; medan alkoholmissbruk oftast kategoriserades som sjukdom gällde det motsatta för narkotikamissbruk som istället kategoriserades som misskötsamhet i de flesta fall. I fråga om misskötsamhet kategoriserades alkoholmissbruk hit när sjukdomen inte var konstaterad eller arbetstagaren vägrade erkänna sin sjukdom. Bedömningen att narkotikamissbruk kategoriseras som misskötsamhet gjorde att narkotikamissbruk i fler fall ledde till ett skiljande från anställningen, emellertid efter en helhetsbedömning. Detta härleddes till narkotikans olagliga karaktär och processrättsliga skäl.
- Hypotes 2 verifierades inte till fullo. Det spelade roll för förtroendet vad för verksamhet som arbetstagaren varit anställd i. I fråga om typ av verksamhet såg domstolen särskilt strängt på när förtroendet för en samhällsnyttig organisation gått förlorat. Däremot gjordes ingen åtskillnad mellan alkohol- och narkotikamissbruk i fråga om verksamhetens art. När arbetstagaren på grund av sitt missbruk utgjorde en arbetsmiljörisk gjorde domstolen en strängare bedömning i fråga om narkotikamissbruk. Anledningen antogs vara först och främst att narkotika är olagligt men för det andra ansågs alkoholmissbruk i fler fall vara sjukdom och på grund av det lades inte försummelserna arbetstagaren till last på samma sätt. Denna skillnad gjorde att hypotesen inte till fullo verifierades.

- Hypotes 3 verifierades. När arbetstagaren begått ett brott tillmätte Arbetsdomstolen ingen betydelse till huruvida det varit ett alkohol- eller narkotikabrott. Det som huvudsakligen påverkade domslutet var huruvida brottet begicks inom- eller utanför tjänsten. När brottet begicks inom tjänsten blev arbetstagarna huvudsakligen avskedade vilket till hög grad godtogs av domstolen. I jämförelse ogiltigförklarades flera uppsägningar och avsked när brottet begåtts utanför tjänsten.

Sammanfattningsvis kan konstateras att domstolen till viss utsträckning gör en skillnad mellan alkohol- och narkotikamissbruk i bedömningen om uppsägning och avsked. Skillnaden återfinns främst i kategoriseringen i sjukdom och misskötsamhet som sedan avspeglas i varierande grad i övriga två hypoteser.

Domstolen agerar inte helt och hållet enligt uttalandet från AD 1984:9 när befattningsmedarbetare med narkotika först prövades; i några aspekter har bevisats att de gjort en liknande bedömning oavsett typ av missbruk. Slutligen bör nämnas att valt utlåtande från domstolen är från 1984 och som skrevs i Missbruksutredningen 2011 har forskning och utveckling i området accelererat sedan 1990-talet. Av denna anledning tror vi att vi kan förvänta oss att skillnaden i bedömningen mellan alkohol- och narkotikamissbruk kommer bli allt mindre. Med tanke på denna forskning och utveckling och därmed större medvetenhet om alkoholens effekter gör vi antagandet att också denna kommer att bedömas mer strängt.

Summary in English

The social partners agree that abuse of alcohol and narcotics creates severe problems in the workplace. However, the parties state that the workplace is a social arena where the abusive employee can get help. The question about abuse of alcohol and narcotics is of both a medicinal- and a social character, why, in a legal perspective, it is difficult to handle.

The Labour Court has been faced with the challenge of concluding precedents about which regulations should apply generally in employment disputes about the abuse of alcohol and narcotics, mainly in disputes regarding dismissal and termination. In 1984 the court wrote that the same rules cannot apply to the abuse of alcohol and narcotics, due to their differences.

The aim of this thesis was to interpret and analyse legal material and case law from the labour court with a systematic approach to conclude whether the labour court applies the same regulations on the abuse of alcohol and narcotics, or not. The hope was to provide greater legal predictability.

The essay concludes that the court makes only one relevant difference between the abuse of alcohol and narcotics; the abuse of alcohol is considered a sickness, whilst the abuse of narcotics is considered to be negligence. This has led to the court, in its overall assessments, to take on a harsher stance against narcotics. The reason behind this conclusion is not only the different characters of alcohol and narcotics, but also the procedural grounds in a Swedish employment dispute. In other aspects, the assessment is similar.

Key words: The Swedish labour Court, interpretation of case law, dismissal, termination, alcohol abuse, abuse of narcotics.

Källförteckning

Offentligt tryck

AFS 1994:1 ”Arbetsanpassning och rehabilitering”

Prop. 1973:129 ”Kungliga majestätens proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m.”

Prop. 1976/77:149 ”Om arbetsmiljölag m.m.”

Prop. 1981/82:71 ”Om ny anställningsskyddslag m.m.”

Prop. 2009/10:125 ”En ny alkohollag”

SOU 2011:35 ”Bättre insatser vid missbruk och beroende”

Litteratur

Arbetsmiljöverket (Underskog, Rune): Missbruk i arbetslivet – hur du arbetar förebyggande med alkohol och droger. Solna 2007.

Bogdan, Michael: Komparativ rättskunskap. Upplaga 2:5. Stockholm 2011.

Hjerner, Lars A.E: Om rättsfallstolkning. Andra upplagan. Stockholm 1982.

Källström, Kent: Alkoholpolitik och arbetsrätt: En komparativ studie av missbrukares anställningsskydd. Uppsala 1992.

Källström, Kent & Malmberg: Anställningsförhållandet: Inledning till den individuella arbetsrätten. Fjärde upplagan. Uppsala 2016.

Lind, Johan: ”Förarbetena som rättskälla”. Festskrift till Bertil Bengtsson. Göteborg 1993.

Lunning, Lars: Anställningsskydd: En lagkommentar. Elfte upplagan. Stockholm 2016.

Melander, Jan & Samuelsson, Joel: Tolkning och tillämpning. Andra upplagan. Uppsala 2003.

Nyberg, Fred: ”Cannabis och cannabinoider”. Beroendemedicin. Lund 2011.

Peczenik, Aleksander: Juridisk argumentation: En lärobok i allmän rättslära. Stockholm 1990.

Peczenik, Aleksander: Juridikens metodproblem: Rättskällelära och lagtolkning. Andra upplagan. Stockholm 1980.

Strömholm, Stig: Rätt, rättskällor och rättstillämpning: En lärobok i allmän rättslära. Femte upplagan. Stockholm 1996

Westregård, Annamaria J.: Integritetsfrågor i arbetslivet. Lund 2002.

Öman, Sören: Anställningsskyddspraxis. Sjunde upplagan. Stockholm 2014.

Rättsfallsförteckning

Högsta domstolen

NJA 1980 s. 237

Arbetsdomstolen

AD 1977:223	AD 1993: 140	AD 2005:86
AD 1979:67	AD 1995:58	AD 2006:109
AD 1981:158	AD 1998:20	AD 2006:124
AD 1984:9	AD 1998:52	AD 2007:33
AD 1984:3	AD 1999:47	AD 2009:22
AD 1986:21	AD 2000:111	AD 2009:70
AD 1986:51	AD 2001:59	AD 2013:65
AD 1986:154	AD 2002:26	AD 2014:3
AD 1991:85	AD 2002:33	

Internetkällor

Apergis, Nanna: "Världens äldsta lönespecifikation hittad". Illustrerad vetenskap: Världens Historia. 2016-07-07.

<<http://varldenshistoria.se/kultur/varldens-aldsta-lonespecifikation-hittad>> Besökt 2016-12-05

Hedström, Carin: "Alkohol och andra droger – Riskbruk, skadligt bruk och beroende", Prevent Arbetsmiljö i samverkan Svenskt Näringsliv, LO & PTK,

<<http://www.prevent.se/globalassets/documents/prevent.se/amnesomraden/alkohol-och-andra-droger/alkohol-och-andra-droger.pdf>> Besökt 2016-12-05

Centralförbundet för alkohol- och narkotikaupplysning: ”Drogutvecklingen i Sverige 2014”,

<<http://can.se/contentassets/3f30e3b70ebb461c928fdcdd5a0c3606/drogutvecklingen-i-sverige-2014.pdf>> s. 32–34 Besökt 2016-12-05

Fafner, Hans Henrik, ”Narkotika under 7000 år”, Illustrerad vetenskap: Världens Historia, <<http://varldenshistoria.se/samhalle/vardagsliv/narkotika-under-7000-ar>> Besökt 2016-12-05

Arbetsdomstolen. ”Publicering av AD:s domar”

<<http://www.arbetsdomstolen.se/pages/page.asp?lngID=18&lngLangID=1>>

Besökt 2016-12-15

Systembolaget. <<https://www.systembolaget.se/om-alkohol/alkohol-i-kroppen/forbranning/>> Besökt 2016-12-08

Thomsen, Morten: ”Historien bakom spriten”. Illustrerad vetenskap: Världens Historia. 2012-03-16 <<http://varldenshistoria.se/kultur/gastronomi/historien-bakom-spriten>> Besökt 2016-12-05

Bilaga 1: Referat av rättsfall

AD 1977:223

Vad handlar den om?

En befälhavare blir uppsagd på grund av personliga skäl, bland annat två grundstötningar med fartyget. Efter tvisteförhandlingarna har det kommit fram att arbetstagaren flertalet gånger uppträtt alkoholpåverkad i tjänstgöring. Frågan är om saklig grund för uppsägning föreläggat.

Yrkanden och grunder

Arbetstagarrepresentationen har inte vetat förrän vid huvudförhandlingen att befälhavaren varit alkoholpåverkad i tjänsten och gör därför inte gällande någon alkoholsjukdom och att grundstötningarna inte varit hans fel. Arbetsgivaren menar att arbetstagaren har visat på ett omdömeslöst beteende och att det menar att hen har riskerat människors liv och stora egendomsskador. Arbetsgivaren anser att arbetstagaren nekat omplaceringsmöjligheter.

Domskäl och domslut

Domstolen anser att bedömningen ska göras utifrån slutsatser om arbetstagarens lämplighet i anställningen och inte specifika händelser i det enskilda fallet. För saklig grund krävs klara fall av olämplighet. På grund av befälhavarens ansvarsfulla ställning så hade hen visat sig uppenbarligen olämplig för anställningen och saklig grund ansågs föreligga.

Skiljaktig mening: Två av sju ledamöter ansåg att misskötsamhetsproblemen inte visade på så grov olämplighet för tjänsten och att domstolen inte bör ta så stor hänsyn till alkoholproblemen eftersom de kom upp först under huvudförhandling. Att vägra omplacering är inte nog för att utgöra saklig grund.

AD 1979:67

Vad handlar den om?

En sotare har blivit uppsagd på grund av personliga skäl, på grund av hans alkoholmissbruk. Frågan är om saklig grund för uppsägning föreläggat.

Yrkanden och grunder

Till grund för uppsägningen åberopas onykterhet i arbetet och olovlig frånvaro. Parterna är överens om att arbetstagaren lider av alkoholsjukdom, bekräftat av ett

läkarintyg varför arbetstagarrepresentationen inte anser att saklig grund föreligger. Arbetsgivaren menar att arbetstagarens missbruk utgör en säkerhetsrisk för tredje man.

Domskäl och domslut

Domstolen anser att endast ringa omständigheter kan läggas arbetstagaren till last då onykterheten i tjänsten har berott på att arbetsgivaren beordrat hen att stanna. I nyktert tillstånd gör hen ett bra jobb och oavsett om hen varit påverkad har hen inte utgjort en större risk än kollegor. Arbetstagarens läkare menar att det är av betydelse att arbetstagaren får behålla sin anställning. Saklig grund har inte förelegat.

AD 1981:158

Vad handlar den om?

En lastbilschaufför har blivit uppsagd då hen utanför tjänsten begått ett rattfylleribrott och förlorar körkortet. Frågan är om saklig grund för uppsägning förelegat.

Yrkanden och grunder

Arbetstagarrepresentationen menar att hen bara hunnit köra en kort sträcka, polisen hade ingen anmärkning på hur fordonet framfördes, arbetstagaren ansåg sig själv vara nykter men berättade själv för arbetsgivaren om vad som hänt. Arbetsgivaren menar att det inte är ekonomiskt att ha en chaufför anställd som inte kan köra bil och att det inte finns möjligheter till omplacering.

Domskäl och domslut

Domstolen ansåg att även om brottet begåtts utanför tjänsten hade arbetstagaren satt sig själv ur stånd för att utföra arbete för arbetsgivaren under ett år. Under sådana omständigheter föreligger saklig grund om man inte kan omplacera arbetstagaren. Domstolen ansåg det bevisat att det inte fanns sådana möjligheter och saklig grund förelåg.

AD 1984:9

Vad handlar den om?

Två arbetstagare vid ett metallverk har blivit uppsagda då de vid upprepade tillfällen har blivit dömda till fängelse för narkotikabrott. Frågan är om saklig grund för uppsägning förelegat.

Yrkanden och grunder

Förbundet menar att brottsligheten skett utanför tjänsten och inte har samband med arbetsgivaren. Dessutom har de inte befattat sig med narkotika på arbetsplatsen. Arbetsgivaren menar att den har ett ansvar för att bevara arbetsplatsen fri från narkotika och att en påverkad arbetstagare utgör en säkerhetsrisk. Narkotikamissbrukare är i behov av pengar och det finns mycket guld och silver på arbetsplatsen. Arbetsgivaren menar dessutom att arbetstagarna har sålt narkotika till arbetskamrater.

Domskäl och domslut

Domstolen uttalade i denna dom att man måste göra en intresseavvägning av arbetsgivarens intresse att avsluta anställning mot arbetstagarens intresse av att behålla sin anställning. Emellertid är narkotika straffbelagt med stränga påföljder. Detta benämns som brott utom tjänsten. Förhållanden som ålder, anställningstid och levnadsförhållanden bör betraktas i en helhetsbedömning. Den ena arbetstagaren bedömer domstolen ha blivit uppsagd med saklig grund, den andra inte. Skillnaden i bedömning beror på att den ena arbetstagaren var äldre när hen begick brotten och borde ha insett konsekvenserna. Den yngre arbetstagaren var mycket ung när brotten begicks och brukade i mer begränsad omfattning.

Skiljaktig mening: Två av domstolens ledamöter ansåg att båda uppsägningarna var sakligt grundade då också den yngre arbetstagaren sålt narkotika vidare och för att uppsägning var lämpligt i strävan mot att motverka narkotikamissbruk i arbetslivet.

AD 1984:83

Vad handlar den om?

En kock vid ett flygbolag avskedas efter att ha stulit kött för 300 kr av arbetsgivaren. Frågan är om arbetsgivaren haft laga skäl för avsked.

Yrkanden och grunder

Förbundet menar att anställda får lov att köpa mat av arbetsgivaren och ibland har man behövt betala dagen efter om köksmästaren inte varit på plats. Köksmästaren fanns inte där och kocken tog med köttet hem. Avsikten var att betala dagen därpå. En kontrollant märkte på vägen ut att kocken hade med sig köttet. Arbetsgivaren menar man kan köpa färdiga rätter men inte råvaror. Dessutom var det inte tillåtet

när köksmästaren inte var på plats. Det har man informerat samtliga anställda om. Om det inte förelegat skäl för avsked förelåg grund för uppsägning.

Domskäl och domslut

Domstolen konstaterar att arbetstagaren blivit dömd för stöld och en sådan dom tillmäts stor bevisverkan i fråga om uppsägning och avsked. På grund av att kocken hanterar dyra råvaror dagligen menar domstolen att arbetsgivarens förtroende gått förlorat på grund av stölden. Laga skäl för avsked förelåg.

AD 1986:21

Vad handlar den om?

En varuhusdekoratör blir uppsagd på grund av ett narkotikabrott förenat med långt fängelsestraff. Frågan är om saklig grund för uppsägning förelegat.

Yrkanden och grunder

Förbundet ansåg att strafftiden inte var så lång eftersom hen troligen skulle bli ovillkorligen frigiven tidigare och det krävdes ingen vikarie under tiden. Brotten skedde dessutom på fritiden. Arbetsgivaren anser att förtroendet för arbetstagaren har gått förlorat och inte kunde arbeta för arbetsgivaren under fängelsestraffet. Dessutom anser man att allmänheten skulle få sämre attityd mot varuhuset om arbetstagaren fick stanna kvar.

Domskäl och domslut

Befattningen med narkotikan har enligt domstolen inte haft någon anknytning till arbetsplatsen och arbetstagaren har en lång anmärkningsfri anställningstid. Arbetstagaren lever nu, menar domstolen, under ordnade sociala förhållanden. Domstolen anser att man ska se allvarligt på narkotika men allmänhetens syn är inte att någon som dömts för brott bör stängas ute från arbetslivet. Efter en samlad bedömning menar domstolen att saklig grund ej förelegat.

AD 1986:51

Vad handlar den om?

En kriminalvårdare vid en kriminalvårdsanstalt har sagts upp till följd av sitt alkoholmissbruk. Frågan är om saklig grund har förelegat. Arbetstagaren företräder sig själv.

Yrkanden och grunder

Arbetstagaren anser att alkoholmissbruket berott på sjukdomen och det har även hens olovliga frånvaro. Hen tycker att arbetsplatsens beskaffenhet borde innebära att man har resurser för sådant problem. Hen har en lång anställningstid och utgör ingen säkerhetsrisk. Kommunen borde ha omplacerat hen. Arbetsgivaren ansåg att de anställda ska vara ett föredöme för de intagna och att arbetstagaren nu utgör en uppenbar säkerhetsrisk på grund av sitt missbruk då intagna kan utsätta hen för påtryckningar. Arbetsgivaren anser omplaceringsmöjligheter uttömda och att vid uppsägningen så var inte missbruket en sjukdom.

Domskäl och domslut

Domstolen gjorde en intresseavvägning mellan arbetstagarens intresse att behålla sin anställning och de problem som det medför på arbetsplatsen. När alkoholmissbruket betraktas som sjukdom måste arbetstagarens intresse av att behålla anställningen anses vara än starkare då anställningen är en viktig social förankring. Samtidigt medför missbruket svårbemästrade problem. Dessutom kan missbruket innebära en säkerhetsrisk på arbetsplatsen. Efter en helhetsbedömning menar domstolen att vårdaren visserligen led av kronisk alkoholism men då vägrade konstatera sina sociala problem och hade omplacerats utan framgång. Hen ansågs olämplig för verksamheten och saklig grund förelåg.

AD 1986:154

Vad handlar den om?

En av Postens anställda har blivit avskedad efter att ha blivit dömd för narkotikabrott och har stulit från kundens post under påverkan av narkotika, för att finansiera sitt beroende. Fråga om det förlegat skäl för avsked.

Yrkanden och grunder

Förbundet menar att arbetstagaren har vårdats för sitt beroende och var sedan 2 år tillbaka fri från sitt missbruk. Arbetstagaren har erkänt stölderna och har förklarat att det var för att finansiera missbruket. Förbundet ser ett klart samband mellan missbruk och stölderna samt att man anser att arbetsgivaren inte försökt omplacera arbetstagaren. Arbetsgivaren menar att verksamheten är mycket beroende av förtroendet för arbetstagarna men också av allmänhetens förtroende. Det fanns dessutom uppenbara risker för återfall.

Domskäl och domslut

Brottet har begåtts i tjänsten och varit riktat mot arbetsgivaren och dess kunder. Det har inneburit ett missbruk av förtroendet arbetstagaren fått genom anställningen. Förfarandet har varit ägnat att skada allmänhetens förtroende, vilket är viktigt för postens verksamhet. Domstolen instämmer i att brottet haft samband med narkotikamissbruket då hen använt pengarna för att finansiera sitt narkotikamissbruk. Domstolen gör en helhetsbedömning och skriver att stölden varit allvarlig och oförenlig med tjänstens beskaffenhet. Utifrån detta har det inte förelegat omplaceringsskyldighet för posten. Avskedet har haft laga skäl.

AD 1991:85

Vad handlar den om?

En arbetstagare med narkotikamissbruk har hållit sig undan sin anställning på ett tryckeri under flera månader. Frågan är om arbetsgivaren kunnat betrakta anställningsförhållandet som hävt.

Yrkanden och grunder

Förbundet menar att arbetstagaren genomgick en svår psykisk period, varför hen missbrukade. Hens tillstånd var att bedöma som sjukdom. Dessutom menar förbundet att arbetstagaren inte haft för avsikt att säga upp sig. Arbetsgivaren borde ha känt till, och tagit hänsyn till missbruksproblematiken. Arbetsgivaren anser att frånvaron varit orimligt hög (flera månader) och man har inte känt till några medicinska och sociala problem. Hen har inte hört av sig och gett skäl från frånvaron. Arbetsgivaren har hört av sig och besökt arbetstagaren men inte fått kontakt. Genom den långa frånvaron har avtalet upphävts.

Domskäl och domslut

Domstolen menar att trots att det är ostridigt att arbetstagaren missbrukar narkotika så är det inte styrkt att detta missbruk är av sjukdomskaraktär. Därför hade arbetstagaren inget giltigt skäl för sin frånvaro. Domstolen konstaterar att arbetsgivaren gjort vad som rimligen kan krävas i situationen och därav kunde arbetsgivaren se avtalet som upphävt.

AD 1993:140

Vad handlar den om?

En kollega anmäler en polis som vid gripandet av en misstänkt har tilltagit övervåld. Polisen blir avskedad. Fråga om laga skäl för avsked förelegat.

Yrkanden och grunder

Förbundet ansåg att den misstänkte vid tillgripandet var en erkänd våldsam individ och att polismannen hade skäl för sitt agerande. Dessutom menade förbundet att polisen inte menat att vara så våldsam. Arbetsgivaren å andra sidan menar att hovrättens dom för misshandel i sig är allvarlig nog men också att övervåldet visade att polisen uppenbarligen var olämplig för tjänsten. Sådant beteende gör att polisen förlorar allmänhetens förtroende.

Domskäl och domslut

Domstolen använde sig av hovrättens bedömning och prövade inte om misshandeln hade förekommit. Polismannen utövade övervåld som hen inte hade befogenhet att göra och domstolen ansåg att laga skäl för avsked förelåg trots att polismannen tidigare presterat bra.

Skiljaktig mening: Två av domstolens sju ledamöter ansåg att det inte var laga skäl för avsked.

AD 1995:58 (T 3-2495-93)

Vad handlar den om?

En busschaufför i Stockholm innerstads linjetrafik har blivit uppsagd efter att ha kört en buss grovt narkotikapåverkad. Fråga om saklig grund förelegat. Busschauffören företräder sig själv.

Yrkanden och grunder

Arbetstagaren anser att saklig grund inte förelegat eftersom det varit en engångsföreteelse. På grund av hens långa anställningstid och att organisationen är mycket stor borde hen ha omplacerats. Det fanns tjänster för vilka hen hade tillräckliga kvalifikationer. Arbetsgivaren anser att saklig grund förelegat på grund av grov misskötsamhet och brott mot anställningsavtalet. Omplaceringsskyldigheten är fullgjord menar arbetsgivaren.

Domskäl och domslut

Tingsrätten gjorde bedömningen att eftersom arbetsgivarparten bevisat att där inte fanns lediga tjänster till vilka arbetstagaren hade tillräckliga kvalifikationer så var omplaceringsskyldigheten fullgjord. Eftersom missbruket var en engångsföreteelse var arbetstagaren inte i behov av vård och behandling, varför domstolen inte hanterar frågan om rehabilitering. På grund av brottets beskaffenhet och hans grova bristande omdöme menade domstolen att hen var olämplig för tjänsten, varför saklig grund förelegat. I denna bedömning instämde Arbetsdomstolen.

AD 1998:20

Vad handlar den om?

En vårdare vid ett häkte som lider av alkoholsjukdom blir uppsagd på grund av olovlig frånvaro, att hen utgjort en säkerhetsrisk och på grund av en dom för misshandel. Fråga om saklig grund har förelegat.

Yrkanden och grunder

Förbundet menar att alkoholmissbruket är av sjukdomskaraktär vilket arbetsgivaren visste om. Hen har genomgått en behandling för denna. Frånvaron och misshandeldomen har samband med alkoholsjukdomen och hen har aldrig varit misskötsam på arbetsplatsen. Arbetsgivaren vitsordar att arbetstagaren lider av alkoholsjukdom men menar att de har gjort omfattande rehabiliteringsåtgärder utan förbättring. Arbetsgivaren slutade rehabilitera efter att arbetstagaren själv ville ta ansvar för att bli frisk. Frånvaron har lett till stora problem i verksamheten och missbruket innebär en säkerhetsrisk på grund av verksamhetens art.

Domskäl och domslut

Domstolen menar att frånvaron till hög grad berott på alkoholsjukdomen. Det kan enligt förarbete inte ligga till grund för uppsägning. Domstolen menar att arbetstagaren på grund av sin sjukdom inte kan åläggas att hålla löften som att ta hand om sin rehabilitering, varför rehabiliteringsskyldigheten ej är fullgjord och arbetstagaren har ej underlåtit att medverka. Gällande misshandeln har inte detta brott varken samband med arbetsplatsen eller är ett brott riktat mot arbetsgivaren, därför kan det ej läggas till grund för uppsägningen. Arbetsgivaren har inte i detta hänseende bevisat att arbetstagaren utgör en säkerhetsrisk. Man betonar att

uppsägning är den yttersta åtgärd som bör användas och saklig grund har inte förelegat här.

AD 1998:52

Vad handlar den om?

En butikschef blir avskedad efter att ha brukat och förvarat marijuana på arbetsplatsen. Fråga om laga skäl för avsked förelegat. Arbetstagaren företräder sig själv.

Yrkanden och grunder

Arbetstagaren anser att det rört sig om engångsföreteelser och att hen aldrig har sålt till någon annan. Dessutom tycker arbetstagaren att det inte gjorts klart att narkotikabruk inte är okej då en arbetsgivarrepresentant rökt hasch på en inköpsresa. Arbetsgivaren säger sig ha vetat om att hen rökt på under fritiden och att hen ändå skött sitt arbete. Det blev mer och mer av ett problem för arbetstagaren att skilja på fritid och arbete. Arbetsgivaren säger att hen själv absolut inte använt droger. Bolagets försäljning riktar sig till ungdomar och arbetsgivaren anser därför att missbruket ger fel bild av företaget.

Domskäl och domslut

Arbetsdomstolens bedömning görs utifrån att missbruket skadar arbetsgivarens förtroende för arbetstagaren samt allmänhetens förtroende för butiken, på grund av arbetstagarens ställning som butikschef. Det är av betydelse att butikens målgrupp är ungdomar. Då narkotika är straffbart menar domstolen att den förhåller sig restriktiv till användandet av detsamma. Domstolen skriver att arbetsgivaren bör kunna kräva att arbetstagaren inte begår narkotikabrott på eller i samband med arbetet, vilket denna arbetstagare har gjort. Man bedömer att arbetstagaren inte längre än lämplig som butikschef på grund av hans förtroendeställning. Man anser inte att avsked har förelegat men saklig grund för uppsägning.

AD 1999:47

Vad handlar den om?

En anställd vid SJ har blivit avskedad efter att hen blivit dömd för ett narkotikabrott. Fråga om bolaget haft laga skäl för avskedet.

Yrkanden och grunder

Förbundet anser att arbetstagaren lever under ordnade sociala förhållanden och har endast sålt narkotika till bekanta; inte till missbrukare och ungdomar. Hen har aldrig sålt narkotika på arbetsplatsen. Den enda anknytningen till SJ var att arbetstagaren förvarade narkotika på arbetsplatsen då hen har barn hemma. Arbetstagaren har försökt bli fri från sitt missbruk och bolaget har underlåtit att försöka omplacera. Arbetsgivaren bekräftar att arbetstagaren haft god prestation men att förtroendet för hen har gått förlorat mot bakgrund av det brott som har begåtts. Förvaringen på arbetsplatsen är otillåten och ingen rehabiliteringsskyldighet föreligger eftersom arbetstagaren inte är sjuk. Bolaget behöver enligt arbetsgivaren inte omplacera eftersom grund för avsked förelegat.

Domskäl och domslut

Domstolen konstaterar att den samhälleliga åsikten är att befattning med narkotika är mycket allvarligt, speciellt när innehavet grundar sig i överlåtelsesyfte. Domstolen menar att arbetsgivaren ska kunna kräva att arbetstagaren inte gör sig skyldig till narkotikabrott som har samband med arbetet. Brott utanför tjänsten kan också vara oacceptabelt i den mån det skadar arbetsgivaren förtroende för arbetstagaren. Dock kan ingen absolut regel uppställas att narkotikabrott leder till ett skiljande från anställningen utan en helhetsbedömning måste göras. Domstolen beslutar att varken grund för avsked eller uppsägning har förelegat. Arbetstagarens brottslighet har inget samband med arbetet och hen har en i övrigt god arbetsprestation. Därför kan inte arbetsgivarens förtroende gått förlorat i så stor utsträckning.

AD 2000:111

Vad handlar den om?

En gymnasielärare har blivit uppsagd efter en lång tids missbruk av alkohol och olovlig frånvaro. Fråga om saklig grund förelegat.

Yrkanden och grunder

Förbundet menar att arbetstagaren har haft en alkoholsjukdom för vilken hen har genomgått behandling. Efter behandlingen har arbetstagarens frånvaro minskat. Frånvaron har haft samband med alkoholsjukdomen vilket styrks av ett läkarintyg. Arbetsgivaren har inte fullgjort sin rehabilitering- och omplaceringsskyldighet och

saklig grund föreligger därför inte. Arbetsgivaren vitsordar inte sjukdomskaraktär utan menar att alkoholmissbruket varit misskötsamhet. Om domstolen anser det vara en sjukdom är rehabiliteringen fullgjord och arbetstagaren utför inte längre arbete av betydelse.

Domskäl och domslut

Arbetstagaren har länge missbrukat alkohol och enligt domstolen är det anledningen till frånvaron. Det är bevisat att arbetsgivaren under sju år har utfört rehabiliteringsåtgärder. Huvudregeln är att sjukdom inte är saklig grund. Enligt domstolen är det bevisat att rehabiliteringen ledde till förbättring och man utgår ifrån att fortsatta åtgärder hade lett till en stabil situation. Utifrån denna bedömning konstaterar domstolen att arbetstagarens arbetsförmåga inte är så väsentligt nedsatt att saklig grund kan föreligga.

AD 2001:59

Vad handlar den om?

En vaktmästare har blivit uppsagd efter att hen varit olovligt frånvarande och har avböjt rehabiliteringsåtgärder för sina alkoholproblem. Fråga om saklig grund har förelegat.

Yrkanden och grunder

Förbundet menar att arbetstagaren visserligen brukar alkohol men att hens sjukdom beror på psykiska besvär och sömnproblem, det är ingen alkoholsjukdom. För detta har inte arbetsgivaren rehabiliterat och därför har arbetstagaren använt alkohol för att dämpa ångest. Arbetsgivaren menar att saklig grund förelegat eftersom hen varit berusad på arbetsplatsen, hen har haft olovlig frånvaro och vägrat medverka i rehabilitering eftersom arbetstagaren inte anser sig ha alkoholbesvär.

Domskäl och domslut

Arbetsgivaren har diskuterat flertalet rehabiliteringsförslag som har nekats av arbetstagaren och domstolen skriver att det har gjorts att rehabiliteringsskyldigheten anses fullgjord. Arbetstagarens mening att hen inte led av alkoholproblem gör att det inte finns någon sjukdomsbild. Konsekvenserna av missbruket kategoriseras i misskötsamhet som enligt domstolen kan leda till uppsägning. Saklig grund förelåg när domstolen konstaterat att omplaceringsskyldigheten var fullgjord.

AD 2002:26

Vad handlar den om?

En banarbetare blir uppsagd efter att gjort sig skyldig till stöld, grovt rattfylleri, smitning och hot om våld. Delvis har brotten begåtts i bolagets bil. Fråga om saklig grund har förelegat.

Yrkanden och grunder

Förbundet menar att arbetstagaren lider av psykisk sjukdom. Under dessa perioder har hen svårt att kontrollera sitt drickande, enligt ett läkarintyg. Arbetsgivaren har inte fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet trots att de har varit medvetna om hens medicinska problem då de betalat för hens läkarbesök. Rattfylleribrottet har enligt förbundet skett på fritiden och har direkt samband med sjukdomen och kan inte lägga hen till last. Hen lider av alkoholism men är idag nykter. Det är en stor arbetsgivare som hade kunnat omplacera hen. Arbetsgivaren bestrider att arbetstagaren vid brotten led av kronisk alkoholism, eller åtminstone att bolaget inte kunnat veta om det. Därför har arbetstagaren inte rehabiliterats. Arbetsgivaren menar att brotten har begåtts på fritiden men har uppenbart samband med anställning då hen kört bolagets bil. Det har allvarligt skadat bolagets anseende och hen har missbrukat det förtroende hen fått. Det är omöjligt att anställningsförhållandet består och därför har omplaceringsskyldigheten försvunnit.

Domskäl och domslut

Huruvida arbetstagaren led av alkoholsjukdom var i domstolens mening tveksamt men den konstaterade att brotten hen gjort under påverkan av alkohol inte var riktade direkt mot arbetsgivaren och att de skett under arbetstagarens fritid. Brottet är därför straffrättsligt allvarligt men har inte påverkat anställningsförhållandet lika allvarligt. Vid tidpunkten för brotten led hen inte av sjukdomen menar domstolen men skriver att arbetstagaren genomgick en psykiskt svår period i livet. Domstolen skriver att bedömningen bör utgå ifrån arbetstagarens framtida lämplighet. Arbetstagaren hade lång anställningstid där hen skött sitt arbete väl och har nu kommit ur sitt missbruk samt att man menade att bolaget inte fullgjort sin omplaceringsskyldighet. Saklig grund förelåg inte.

AD 2002:33

Vad handlar den om?

En chaufför har blivit avskedad efter att hen har gjort sig skyldig till grovt rattfylleribrott i anställningen när hen kör in i en viadukt och sedan smiter från olycksplatsen. Fråga om laga skäl för avsked har förelegat.

Yrkanden och grunder

Förbundet menar att arbetstagaren lider av kronisk alkoholism vilket ledde till rattfylleribrottet. Arbetstagaren har genomgått behandling men har periodvis avvikit från denna. Även om kommunen inte visste om missbruket borde det funnits misstankar om det. Det borde ha satts in åtgärder tidigare. Arbetsgivaren anser att eftersom arbetstagaren har stritt mot trafikbrottslagen i arbetsgivarens fordon har arbetstagaren åsidosatt sina åligganden, vilket arbetsgivaren inte ska behöva tåla. Arbetsgivaren har inte brustit i rehabiliteringsansvar då de inte haft misstankar om missbruk. Arbetsgivaren bestrider alkoholsjukdomen.

Domskäl och domslut

Arbetsdomstolen menar att trots att arbetstagaren har ett läkarintyg som konstaterar att arbetstagaren länge lidit av alkoholsjukdom så uppfyller handlandet rekvisitet ”grovt åsidosättande” i 18 § LAS och avsked förelåg. Därför har arbetsgivaren ingen skyldighet att rehabilitera eller omplacera.

Skiljaktig mening: Två av domstolens sju ledamöter ansåg att gärningen visserligen var allvarlig men den var inte riktad mot arbetsgivaren. De ansåg att domstolen skulle tillmätt större betydelse till alkoholsjukdomen så att avsked inte hade förelegat.

AD 2005:86

Vad handlar den om?

En kriminalvårdare blir avskedad efter att hen blir dömd för narkotika- och dopningsbrott. Fråga om laga skäl för avsked har förelegat.

Yrkanden och grunder

Förbundet menar att arbetstagarens innehav av narkotika bara varit för eget bruk. Gärningen har inte haft samband med arbetet och hen har inte varit påverkad på arbetet. Arbetsgivaren borde ha känt till att arbetstagaren mår psykiskt dåligt,

och därför brukade narkotika. Arbetsgivaren borde ha utrett rehabilitering. Därför förelåg inte saklig grund. Arbetsgivaren anser att arbetstagaren genom brotten grovt åsidosatt sina åligganden. De personliga förhållandena ska inte påverka frågan och arbetsgivaren har inte varit skyldig att rehabilitera och omplacera eftersom grund för avsked förelegat.

Domskäl och domslut

Domstolen skriver att det brott som begåtts inte har något samband med arbetsplatsen men på grund av arbetsplatsens syfte och beskaffenhet i samhället så har förtroendet från arbetsgivaren och samhället gått förlorat i med brottet. Domstolen poängterar att brotten begicks när arbetstagaren mådde psykiskt dåligt och att risken för återfall antogs vara låg. Trots det, ansåg man att rekvisitet om ”grovt åsidosättande” i 18 § LAS uppfyllt och arbetstagaren skiljs från sin anställning genom avsked.

Skiljaktig mening: Tre av domstolens ledamöter hade skiljaktig mening. De menade att varken laga skäl för avsked eller saklig grund för uppsägning förelegat då arbetstagaren hade en låg befattning inom kriminalvården som inte innebar någon myndighetsutövning, hen var en uppskattad medarbetare med annars fläckfri anställningstid och hade aldrig tidigare haft missbruksproblem. Brottet begicks under en psykiskt svår period och hade inget samband med arbetet.

AD 2006:109

Vad handlar den om?

En terminalarbetare hos Posten blir uppsagd efter att hen dömdes för ett rån i tre år. Hen hade tidigare dömts för grova rån två gånger. Fråga om saklig grund förelegat.

Yrkanden och grunder

Förbundet anförde att arbetstagarens brott hade begåtts utanför tjänsten och att hens anställning inom posten ställde inga särskilda krav i fråga om förtroende. Arbetsgivaren å andra sidan ansåg att på grund av flertalet brott skulle fängelsestraffet bli längre och arbetstagaren skulle kunna vara frånvarande i två år. Arbetsgivaren hävdade också att rånerna innebar att arbetsgivarens förtroende för arbetstagaren var förbrukad.

Domskäl och domslut

Arbetsdomstolen skrev att vid brott utanför tjänsten krävs tunga bevis från arbetsgivarens sida och det måste vara utrett att problemet inte kan lösas med omplacering. Arbetstagaren hanterade själv gods av betydande värden vilket gjorde att denna typ av brott resulterade i att bolagets förtroende måste gått förlorat. Allmänhetens förtroende för Posten är av stor betydelse för verksamheten och därmed har brottet också skadat detta förtroende. Saklig grund förelåg.

AD 2006:124

Vad handlar den om?

En arbetstagare vid ett glasbruk blir avskedad efter att ha kört rattfull på helgen och polisen tog körkortet. Till grund ligger också att arbetstagaren inte berättade om det för arbetsgivaren. Fråga om laga skäl för avsked förelegat.

Yrkanden och grunder

Förbundet anför att arbetstagaren drack alkohol under en kväll och arbetstagaren tyckte inte att hen var påverkad. Hen blev stoppad på vägen hem och därför kände han stor skam. Hen vågade inte berätta för varken sin fru eller arbetsgivare. Trots detta tog hen bilen till arbetet veckan därefter. Hen är mycket ledsen att hen inte berättat. Förbundet anser att handlandet inte varit riktat mot bolaget och innebär inte att hen brutit mot anställningsavtalet. Agerandet var förklarligt på grund av hens sjukdom. Arbetstagaren kan utföra sitt arbete utan sin bil och därför föreligger inte laga skäl för avsked. Arbetsgivaren har inte rehabiliterat eller försökt omplacera arbetstagaren varför inte ens saklig grund för uppsägning förelegat. Arbetsgivaren anser det allvarligt att arbetstagaren inte berättat om vad som hänt och att hen inte har körkort innebär att hen inte kan utföra sitt arbete. Arbetsgivarens förtroende har gått förlorat efter brottet och underlåtelsen att berätta om det. Dessutom menar arbetsgivaren att man inte kan vitsorda att alkoholproblemen är av sjukdomskaraktär.

Domskäl och domslut

Domstolen börjar med att konstatera att arbetstagarrepresentationen bevisat att sjukdom förelegat och på grund av det så är det förståeligt att hen inte berättat om att hen förlorat körkortet. Därav tillmäter de inte underlåtelsen att berätta någon betydelse. Istället skriver domstolen att brottet har skett på fritiden och har inte varit

riktat mot bolaget, varför avsked aldrig kan föreligga. De hänvisar till förarbete till LAS som skriver att avsked främst får ske i förfarande som har direkt samband med anställningen. Det är inte bevisat att arbetstagaren inte kan utföra sitt arbete utan bil och därför föreligger inte heller saklig grund för uppsägning.

AD 2007:33

Vad handlar den om?

En servicetekniker har blivit uppsagd som vid två tillfällen varit påverkad av alkohol respektive amfetamin i tjänsten och har blivit dömd för ett rattfylleribrott som begåtts i tjänsten. Fråga om saklig grund har förelegat.

Yrkanden och grunder

Förbundet anför att arbetstagaren lider av allvarlig alkoholsjukdom. Rattfylleribrottet begicks när arbetstagaren själv kände att hen var helt nykter när hen körde. Händelserna som skett är en direkt följd av hens alkoholsjukdom vilket framgår av ett läkarintyg. Arbetsgivaren har i samband med denna sjukdom brustit i sin rehabiliteringsskyldighet och har inte erbjudits möjligheten att omplaceras. Arbetsgivaren vitsordar de tillfällen som arbetstagaren uppträtt påverkad i tjänsten men inte att arbetstagaren lider av någon sjukdom som arbetsgivaren haft kännedom om. Därför har man inte rehabiliterat arbetstagaren. Arbetsuppgifterna som utförs ställer höga krav på säkerhet varför det är oacceptabelt att arbetstagaren är påverkad. Det ingår också att köra bil i tjänsten varför berusningen är en säkerhetsfråga för andra. På grund av det inträffade har arbetsgivaren och dess kunder förlorat förtroendet för arbetstagaren. Där fanns inga lediga tjänster för vilka arbetstagaren hade tillräckliga kvalifikationer, varför saklig grund förelåg.

Domskäl och domslut

Domstolen skriver att man ser strängt på rattfylleri och dylika överträdelser av trafikbrottslagen. Gällande innehav av narkotika skriver man att arbetsgivaren inte ska behöva acceptera sådant innehav i samband med arbetet då narkotika är olagligt. Domstolen betonar att båda brotten ägt rum i anställningen. Arbetet ställer krav på ett förtroende för arbetstagaren och arbetet sker delvis bland tredje man, i trafik, vilket ställer säkerhetskrav. Rattfylleribrottet får samband med arbetsplatsen då bilen som används har firmanamnet målat på sig. I fråga om alkoholmissbruket menar domstolen att arbetstagaren led av alkoholsjukdom men att det inte var

bevisat att arbetsgivaren vetat om det. På grund av att beteendet var så allvarligt att det kan motivera avsked, trots att bolaget valt att säga upp arbetstagaren, menar domstolen att personliga förhållanden ej tillmäts någon betydelse. Saklig grund förelåg.

AD 2009:22

Vad handlar den om?

En kommunalanställd med kontorsrelaterade uppgifter har blivit avskedad då hen druckit alkohol på arbetet och därefter kört hem i bolagets bil och har blivit dömd för grovt rattfylleri. Vid tillfället för berusning gjorde hen arbete ute i trafiken.

Yrkanden och grunder

Förbundet menar att arbetstagaren känt att arbetet ställt orimliga krav på hen som för åtta år sedan ledde till utmattning. Arbetstagaren började då dricka alkohol för att dämpa sin ångest. Hen har genomgått antabus-behandling. Arbetsgivaren har varken rehabiliterat eller försökt omplacera arbetstagaren och samma kväll som hen kört rattfull kontaktade hen läkare för att inleda ytterligare behandling. Förbundet anförde att det skulle finnas möjlighet för alkoholism istället för uppsägning. Arbetsgivaren anser att de har rehabiliterat utmattningssyndromen men att det tar lång tid att bli frisk. Arbetsgivaren har samtalat med läkaren och arbetstagaren som då förnekade någon missbruksproblematik. Därför menar arbetsgivaren att arbetstagaren inte har någon alkoholsjukdom, varför det inte funnits någon rehabiliteringsskyldighet för det. Arbetsgivaren menar att dess medarbetare ska upplevas som förebilder då de arbetar på kommunen.

Domskäl och domslut

Domstolen menar att det är ostridigt att arbetstagarens brott har samband med anställningen då hen vid hemkörningen bar kommunens kläder och körde kommunens fordon. Domstolen menar att det föreligger en stor risk för förtroendeskada i förhållande till kommunens entreprenörer när det blir känt att kommunens anställda varit alkoholpåverkad och begått brott i anslutning till arbetet. Arbetstagaren har vid tidigare tillfälle förnekat missbruk och det förekom inga omständigheter som pekade på missbruk, varför det inte fanns anledning att rehabilitera detta. Förbundet har inte påstått att arbetstagaren led av alkoholsjukdom.

Skiljaktig mening: Två av domstolens sju ledamöter hade en skiljaktig mening. De menar att på grund av att arbetstagaren tidigare lidit av depression och haft svårt att hantera ångest, samt då hen har lång anställningstid och har presterat bra, så bör laga skäl för avsked inte ha förelegat.

AD 2009:70

Vad handlar den om?

En arbetstagare vid ett bokbinderi har blivit uppsagd på grund av omfattande olovlig frånvaro. Fråga är om saklig grund har förelegat. Arbetstagaren företräder sig själv.

Yrkanden och grunder

Arbetstagaren menar att hen lidit av alkoholsjukdom och att saklig grund inte kan föreligga eftersom frånvaron haft samband med alkoholsjukdomen. Arbetsgivaren menar att arbetstagaren fått behandling men att det varit utan verkan. Saklig grund har förelegat då vad som kan krävas av arbetsgivaren har fullgjorts.

Domskäl och domslut

Det domstolen kommer fram till är att arbetstagaren hade ett typiskt alkoholism-beteende och hade kontinuerliga återfall. Som helhetsbedömning menar man att arbetstagaren led av alkoholsjukdom men att arbetsgivaren inte visste om det. Domstolen menar att den omfattande frånvaron och att hen lät bli att anmäla den härrörde sig ur sjukdomen. Att inte vilja prata öppet om sjukdomen hör till alkoholismen, varför det till viss del ligger på arbetsgivaren att utreda varför inte arbetstagaren hört av sig. Vid uppsägningstillfället menar domstolen att bolaget inte borde ha vetat att arbetstagaren led av en sjukdom och därför tillmäts den inte betydelse i uppsägningsfrågan. Arbetstagaren har blivit varnad och borde ha förstått konsekvenserna och därför förelåg saklig grund.

AD 2013:65

Vad handlar den om?

En driftoperatör vid ett kemiföretag har blivit uppsagd på grund av olovlig frånvaro, undanböjande av rehabilitering och att hen inte följt ett behandlingskontrakt med arbetsgivaren.

Yrkanden och grunder

Förbundet anför att arbetstagaren haft en psykisk sjukdom som blivit behjälpt av alkoholen, i arbetstagarens mening. Det gjorde att hen inte längre kunde avhålla sig från att dricka vissa arbetsdagar. Det medförde en frånvaro från arbetet. Arbetsgivaren visste om arbetstagarens kontakt med psykiatri men det har inte gjorts någon rehabiliteringsutredning. Förbundet menar att vid tidpunkten lider arbetstagaren av alkoholsjukdom. Därför har saklig grund inte förelegat. Arbetsgivaren vitsordar sjukdomen och menar att de har vidtagit alla åtgärder som rimligen kan krävas men arbetstagaren har vid tillfälle avbrutit rehabilitering. Hen har också försvårat rehabiliteringen då hen varit frånvarande. Därför finns inte längre några krav på arbetsgivaren och saklig grund har förlegat.

Domskäl och domslut

Domstolen skriver att det är ostridigt att arbetstagaren lider av alkoholsjukdom och andra allvarliga psykiska besvär. Efter ett läkarintyg konstaterat domstolen att frånvaron har grund i alkoholsjukdomen. Intresseavvägningen som görs är den mellan arbetstagarens behov av att behålla sin anställning och arbetsgivarens intresse av att kunna bedriva sin verksamhet effektivt. Under rehabiliteringen framkommer att arbetstagaren behandlats för alkoholmissbruk. Kort därefter får hen ett återfall och är frånvarande vid ett antal dagar. Domstolen menar emellertid att bolaget bör ha utrymme för att det tar tid att komma tillbaka från en alkoholsjukdom. Domstolen skriver att uppsägningen kom när arbetstagaren mådde mycket dåligt, varför återfallet inte var svårt att förvänta sig. Bolaget är så pass stort att den periodvisa frånvaron bort inte ha orsakat allt för stor skada på verksamheten. Uppsägningen har inte varit sakligt grundad.

Skiljaktig mening: En av domstolens sju ledamöter menade att uppsägningen var sakligt grundad; arbetsgivaren har gjort vad som rimligen kan krävas. Man bör lägga vikt vid att det var en riskfylld arbetsplats och att samtliga arbetsuppgifter innebär en risk.

AD 2014:3

Vad handlar den om?

En forskningsingenjör vid ett Lantbruksuniversitet har blivit uppsagd efter att ha varit onykter i tjänsten. Fråga om saklig grund har förelegat. Arbetstagaren företräder sig själv.

Yrkanden och grunder

Arbetstagaren anser att den omplaceringsutredning som gjorts är ofullständig och hen har inte kunnat inse risken för uppsägning; hen visste inte att det var totalförbud mot alkohol på arbetsplatsen. Arbetstagaren menar att hens onykterhet inte gjort skada på arbetsplatsen då hen vid dessa tillfällen lämnat arbetsplatsen. Arbetstagaren har nekat behandling då hen inte anser att hen har någon sjukdom att behandla. Därför föreligger inte saklig grund. Arbetsgivaren anför att när en anställd är onykter i tjänst och medverkar all rehabilitering så finns inte fler åtgärder än uppsägning. Arbetsgivaren anser att den har fullgjort sitt rehabiliteringsansvar och det har inte gjorts gällande någon alkoholsjukdom. Saklig grund har därför förelegat.

Domskäl och domslut

Domstolen gör bedömningen utifrån en intresseavvägning mellan arbetsgivarens intresse av att upplösa anställningsförhållandet och arbetstagarens intresse av att behålla sin anställning. Kärande har inte gjort gällande alkoholsjukdom men parterna är överens om att hen har alkoholproblem och har varit onykter på arbetsplatsen. När onykterhet utgör misskötsamhet och säkerhetsrisker kan det enligt domstolen uppfattas som ett allvarligt åsidosättande av den anställdes åligganden. Arbetstagaren har trots rekommendationer av företagshälsan avböjt behandling då hen endast vill minska sin konsumtion men inte bli helt nykter. Domstolen konstaterar att arbetstagaren lider av alkoholproblem men ingen konstaterad sjukdom. Parterna är överens om att berusningen på arbetsplatsen innebär misskötsamhet. Arbetsgivaren har emellertid inte gjort gällande att arbetstagaren utgör någon säkerhetsrisk på arbetsplatsen. Domstolen anser inte att arbetstagarens misskötsamhet varit så pass grov att saklig grund kunnat föreligga.