



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

Sofia Eek

Begå brott på fritiden – behåll din anställning?

Arbetstagares brottslighet utom tjänst som grund för avslutande av tjänst

LAGF03 Rättsvetenskaplig uppsats

Kandidatuppsats på juristprogrammet

15 högskolepoäng

Handledare: Mariya Senyk

Termin: VT 2023

Innehåll

INNEHÅLL	2
SUMMARY	1
SAMMANFATTNING	2
FÖRKORTNINGAR	3
1 INLEDNING	4
1.1 Inledning.....	4
1.2 Syfte och frågeställning.....	5
1.3 Metod och material.....	5
1.4 Avgränsningar	6
1.5 Disposition	7
2 RÄTTSLIG BAKGRUND	8
2.1 Anställningsskydd.....	8
2.2 Anställningsförpliktelser	8
2.3 Frånskiljande av anställning	9
2.3.1 Uppsägning respektive avskedande.....	9
2.3.2 Uppsägning.....	10
2.3.3 Avskedande	12
3 ARBETSTAGARES BROTTSLIGHET	14
3.1 Straffrättsdomars bevisvärde i arbetsrättsfall.....	14
3.2 Nylig förändring av lagtext	15
3.3 Brott inom respektive utom tjänsten	16
3.3.1 Narkotikabrott	16
3.3.2 Våldsbrott	18
3.3.3 Sexualbrott.....	20
4 ANALYS OCH SLUTSATS	23
4.1 Utgångspunkten	23
4.2 Helhetsbedömning	24
4.2.1 Gärningens karaktär	25
4.2.2 Lojalitetsplikt.....	26

4.2.3	Arbetsgivarens hantering.....	28
4.3	Slutsats.....	29
	KÄLLFÖRTECKNING	30

Summary

The essay discusses the legal framework regarding terminations and dismissals based on the employee's criminal conduct as a ground for dismissal. According to the provisions of the Employment Protection Act (LAS), dismissal requires the employee to grossly neglect their obligations towards the employer, 18 § LAS. As for terminations, since 2022, there is a requirement for valid reasons (sakliga skäl), 7 § LAS. However, the exact definition of what constitutes valid reasons is not outlined in the legislation but has been developed through the case law of The Swedish Labour Court.

Generally, criminal conduct committed outside working hours is not considered sufficient grounds for dismissal or termination. Nevertheless, it has been clearly emphasized in the legislative history that criminal conduct is not associated with employment. In many cases, the Swedish Labour Court has regarded offences committed outside working hours as grounds for dismissal or valid reasons for termination.

The assessment of whether there is a legal basis is influenced by various factors. These factors include the loyalty obligations arising from the employee's position within the company, the occupational category, and the nature of the offence. Employees who have a special duty of loyalty due to their position hold a unique position, and the tolerance level for their criminal conduct is significantly lower than for other employees. This particularly applies to professional groups that enjoy public trust, such as priests and government employees. The Swedish Labour Court also considers the employer's actions concerning the offence during its assessment.

The amendment that came into effect in 2022 (SFS 2022:835) has brought about a change in the assessment of whether there is a legal basis for termination of employment. Previously, a balance was struck between the employee's interest in maintaining the employment and the employer's interest in terminating it. With the new amendment, no such balancing is required anymore, which may result in stricter assessments in the future.

Sammanfattning

Uppsatsen behandlar det juridiska läget avseende uppsägningar och avsked baserat på arbetstagarens brottslighet som grund. Enligt bestämmelserna i lagen om anställningsskydd (LAS) krävs det att arbetstagaren grovt försummar sina skyldigheter gentemot arbetsgivaren för att ett avsked ska vara rättfärdigat, 18 § LAS. När det gäller uppsägningar krävs, sedan 2022, att det föreligger sakliga skäl, 7 § LAS, men själva definitionen av vad som utgör sakliga skäl framgår inte i lagtexten utan har utvecklats genom Arbetsdomstolens praxis.

Som utgångspunkt anses brottslighet som begås utanför arbetstid inte vara tillräcklig grund för att motivera avsked eller uppsägning. Det har emellertid tydligt påpekats i förarbetena till lagstiftningen att brottslighet inte hör samman med anställningen. Brott som begås utanför arbetstid, har enligt AD, i många fall ansetts utgöra laglig grund för avsked eller sakliga skäl för uppsägning.

Bedömningen av om det föreligger en laglig grund påverkas av olika faktorer. Dessa faktorer inkluderar bland annat brottets karaktär, den lojalitetsplikt som följer av arbetstagarens befattning på företaget och vilken yrkeskategori anställningen tillhör. Arbetstagare som har en särskild lojalitetsplikt på grund av sin anställning intar en unik position, och toleransnivån för deras brottslighet är betydligt lägre än för andra arbetstagare. Detta gäller särskilt yrkesgrupper som innehar allmänhetens förtroende, exempelvis präster och statligt anställda. Arbetsdomstolen tar även hänsyn till arbetsgivarens agerande i samband med brottet vid sin bedömning.

Lagändringen som trädde i kraft 2022 (SFS 2022:835) har medfört en förändring i bedömningen av om det föreligger en laglig grund för att avsluta anställningen. Tidigare gjordes en avvägning mellan arbetstagarens intresse av att behålla och arbetsgivarens intresse av att avsluta anställningen. Med den nya lagändringen ska ingen sådan avvägning göras längre, något som kan väntas leda till strängare bedömningar framöver.

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
BrB	Brottsbalken (SFS 1962:700)
LAS	Lagen om anställningsskydd (SFS 1982:80)
NSL	Narkotikastrafflagen (SFS 1968:64)
SFS	Svensk författningssamling

1 Inledning

1.1 Inledning

I alla samhällen förekommer brott. Ett brott innebär en överträdelse av samhällets regler. För det begångna brottet utdöms ett straff, vanligtvis i form av lidande eller obehag.¹ I brottsbalkens (BrB) 1 kap. 3 § specificeras att böter, fängelse, villkorlig dom, skyddstillsyn och överlämnande till särskild vård är de påföljder som kan bli aktuella som påföljder för brott. Däremot nämns inget om att en person kan fränskiljas sin anställning till följd av ett begånget brott, vilket i vissa fall skulle kunna upplevas som en värre påföljd än de tidigare nämnda. För att lagenlig grund för fränskiljande av tjänst ska föreligga krävs sakliga skäl för uppsägning, 7 § lagen (1982:80) om anställningsskydd, LAS, eller laga grund för avsked, 18 § LAS. AD har uttryckt att den ser allvarligt på brott som begås inom tjänst, varför det oftast utgör grund för fränskiljande av tjänst. Vad gäller brott som begås utom tjänst finns inget lika tydligt ställningstagande, varför denna text ämnar behandla detta område vidare.

Utgångspunkten är att brott som begås utanför arbetsplatsen normalt sett inte bör kunna leda till uppsägning eller avskedande av en anställd. Samtidigt har AD i många domar fastslagit att sådana brott kan utgöra både saklig grund för uppsägning och laga grund för avskedande. Det råder således en oklarhet kring vad som faktiskt gäller, och bedömningen kring om det föreligger sakliga skäl för uppsägning eller laga grund för avskedande till följd av brott begångna utanför arbetsplatsen framstår som tämligen oklar.

Under 2022 skedde ändringar av arbetsrätten och anställningsskyddet. Syftet med ändringen var att öka förutsebarheten vad gäller uppsägning av personliga skäl. Uppsägningsreglerna har en central betydelse för arbetsmarknadens funktion och är viktiga för både arbetsgivare och anställda. I uppsatsen

¹ Se Jareborg (2022) s. 15.

kommer kraven för lagenligt avslutande av tjänst och lagändringens potentiella förändring av rättsläget utredas och diskuteras.

1.2 Syfte och frågeställning

Uppsatsen syftar till att redogöra för rättsläget kring möjligheten till frångående av anställning till följd av arbetstagares brottslighet utom tjänsten. Sakliga skäl för uppsägning och laga grund för avsked ska konkretiseras utifrån Arbetsdomstolens praxis. Vidare syftar uppsatsen till att utreda den nyliga lagändringens potentiella påverkan på rättsläget.

För att uppfylla syftet avser uppsatsen besvara följande frågor:

- I vilka fall kan en arbetstagares brottslighet utanför tjänsten utgöra lagenlig grund för avslutande av tjänst?
- Hur kan kraven på vad som utgör grund för frångående av tjänst påverkas av den nyliga lagändringen (SFS 2022:835)?

1.3 Metod och material

Uppsatsens deskriptiva del syftar till att ge en förståelse och bakgrund till uppsägning och avsked. Den deskriptiva delen kommer botten i lagrum, förarbeten och doktrin, vilka utgör arbetsrättens normkällor.² Lagtexten har använts i enlighet med principerna för rättskällevärdet.³ I huvudsak har praxis och litteratur använts eftersom rättsläget genom praxis har utvecklats från lagtext och förarbeten. Ett urval av rättsfallen har gjorts till följd av den omfattande mängden praxis. Urvalet har gjorts utan intention att vinkla rättsläget och objektivitet har försökt bibehållas.

För att neutralt och opartiskt tolka, systematisera och förklara gällande rätt utifrån arbetsrättens normkällor har en klassisk rättsdogmatisk metod

² Se Sigeman och Sjödin (2022) s. 33.

³ Jmf Ramberg (2018) s. 19.

tillämpats. Den rättsdogmatiska metoden är lämplig för att söka svar till uppsatsens frågeställningar i relevanta rättskällor.⁴

Uppsatsens analytiska del syftar till att besvara uppsatsens frågeställningar och analysera gällande rätt. Där har främst en rättsdogmatisk analys genomförts. En rättsdogmatisk analys syftar till att undersöka och förstå det rättsliga läget samt, delvis, att lösa problem när det rättsliga läget är osäkert. Det är av betydelse att tydligt markera skillnaden mellan att förklara det rättsliga läget och att presentera lösningar på problem som ännu är olösta vid en rättsdogmatisk analys. Ett kritiskt perspektiv kommer tillämpas och då lämpar sig den kritiskt inriktade rättsdogmatiska metoden. Vid användning av en rättsdogmatisk metod är det inte enbart viktigt att påvisa rättsläget, utan att även granska gällande rätt.⁵

1.4 Avgränsningar

Uppsatsen kommer med hänsyn till de utrymmesbegränsningar som föreligger att avgränsas. Syftet med avgränsningarna är att möjliggöra en mer djupgående undersökning och analys av rättsläget. Avgränsningarna innebär att uppsatsen endast utreder brott som begås utom tjänsten och vilken eventuell påverkan de har på anställningar. Uppsatsen kommer inte att behandla brott inom tjänst eller konsekvenser av kringliggande omständigheter, såsom brottets påföljd.

Därtill kommer uppsatsen endast att behandla de tre brottskategorierna våldsbrott, sexualbrott och narkotikabrott. Anledningen är att praxis är omfattande inom dessa kategorier, vilket utgör ett bra underlag för en djupgående analys. På så sätt undviks en missvisande bild, vilket hade kunnat bli fallet om färre fall från fler kategorier använts.

⁴ Se Kleineman (2018) s. 21.

⁵ Se Kleineman (2018) s. 36.

1.5 Disposition

Uppsatsens initiala del utgörs av ett deskriptivt avsnitt där den rättsliga regleringen vad gäller uppsägning och avsked introduceras och beskrivs. Därefter följer ett avsnitt med rättspraxis från Arbetsdomstolen där frågan huruvida brott utom tjänst utgjort grund för frångående av tjänst avgjorts.

Det avslutande avsnittet består av en analys, där rättsreglerna och Arbetsdomstolens praxis analyseras för att komma fram till en slutsats och svar på frågeställningarna, tillsammans med personliga reflektioner kring rättsläget.

2 Rättslig bakgrund

2.1 Anställningsskydd

I Sverige erhålls anställda rättsligt skydd. Skyddet återfinns huvudsakligen i LAS. Lagen syftar bland annat till att skapa ett socialt skydd för anställda genom att motverka godtyckliga uppsägningar.⁶ Olika anställningsformer medför olika starka anställningsskydd. En tidsbegränsad provanställning kan avslutas utan särskild anledning, 6 § LAS, medan en tidsbegränsad anställning upphör i enlighet med det avtalade slutdatumet, 4–5 §§ LAS, om inte kontraktsbrott begås.⁷ En tillsvidareanställning består till dess att någon av avtalsparterna avbryter anställningen, 4 § LAS. Både arbetsgivaren och arbetstagaren kan avsluta en anställning genom en uppsägning. Arbetsgivaren kan, när en arbetstagare grovt åsidosatt sina åtaganden, också avsluta en anställning genom avskedande, 18 § LAS.

I ett tillsvidareanställningsförhållande innehar arbetstagaren inga skyldigheter gentemot arbetsgivare vad gäller avslut av tjänst och kan avsluta sin anställning utan anledning. Arbetsgivaren har dock ett antal förpliktelser som ska beaktas vid ett avslut av tjänst. Dessa förpliktelser är omfattande och långtgående, varför en tillsvidareanställd åtnjuter ett vidsträckt rättsligt skydd.⁸

2.2 Anställningsförpliktelser

Både arbetstagare och arbetsgivare har förpliktelser som följer av ett anställningsförhållande.⁹ Arbetsgivarens huvudsakliga förpliktelse är att betala ut lön medan arbetstagarens huvudsakliga förpliktelse är att utföra det avtalade arbetet. Av lag, anställningsavtalet och Arbetsdomstolens praxis följer ett antal ytterligare förhållningsregler som en arbetstagare ska följa. Samlat utgör dessa förpliktelser en lojalitetsplikt som en arbetstagare har gentemot sin

⁶ Se prop. 1982/83:124; Källström och Malmberg (2022) s. 142.

⁷ Se AD 2004 nr. 37.

⁸ Se prop. 1981/82:71.

⁹ Se Ds 2002:56 s. 361 f.; Källström och Malmberg (2022) s. 79; Sigeman och Sjödin (2022) s.170.

arbetsgivare. Tanken är att ett anställningsförhållande inte ska vara rent förmögenhetsmässigt, alltså att arbetstagaren endast ska utföra det avtalade arbetet och få lön för det, utan att det också ska omfatta personliga förhållanden.¹⁰ Ett anställningsavtal innefattar således förpliktelser som är mer långtgående än i kontraktsförhållanden i allmänhet.¹¹

Bryter en anställd mot lojalitetsplikten kan det utgöra sakliga skäl för uppsägning eller, i grova fall, laga grund för avsked.¹² Ett av åliggandena, som följer av anställningen, är att den anställde inte får begå brott som drabbar arbetet, arbetsgivaren eller andra anställda.¹³ Utgångspunkten är att brottsliga handlingar som saknar anknytning till tjänsten inte ska bryta mot lojalitetsplikten som följer av anställningsavtalet.¹⁴ Undantag föreligger i de fall då en brottslig gärning allvarligt skadar eller är ägnad att skada arbetsgivaren.¹⁵ Det innebär att arbetstagare innehar en viss lojalitetsplikt även utanför arbetet. Avgörande är huruvida arbetsgivarens verksamhet drabbas av de begångna gärningarna.¹⁶ I vilka fall arbetstagaren anses ha brutit mot sin lojalitetsplikt ska diskuteras vidare i uppsatsen.

2.3 Frånskiljande av anställning

2.3.1 Uppsägning respektive avskedande

En arbetsgivare kan alltså avbryta en tillsvidareanställning på två sätt, dels genom uppsägning, dels genom avskedande. För att ett avslutande av en anställning ska vara lagenligt krävs för uppsägning att sakliga skäl föreligger, 7 § LAS, och för avsked att arbetstagaren grovt åsidosatt sina åligganden gentemot arbetsgivaren, 18 § LAS. Avsked kan således endast bli aktuellt i situationer som hänför sig till arbetstagaren personligen.¹⁷

¹⁰ Se Glavå och Hansson (2023) s. 422 ff.

¹¹ Se AD 1994 nr. 79; Schmidt och Sigeman (1994) s. 257 f.

¹² Se Glavå och Hansson (2023) s. 422 ff.

¹³ Se Källström och Malmberg (2022) s. 270.

¹⁴ Se prop. 1981/82:71 s. 72.

¹⁵ Se prop. 1973:129 s. 150.

¹⁶ Se Schmidt och Sigeman (1994), s. 194.

¹⁷ Se Källström och Malmberg (2022) s. 182.

I praktiken finns ingen tydlig linje mellan de två tillvägagångssättens tillämpningsområde förutom att avsked kräver ett grövre åsidosättande och att de ställer olika krav på arbetsgivaren. I uppsägningssituationer har arbetsgivaren i första hand en omplaceringsskyldighet. Ett eventuellt avskiljande består tills den avtalade uppsägningstiden upphört eller tills en eventuell tvist klargjorts. Vid ett avskedande föreligger ingen skyldighet att utvärdera möjlighet till omplacering och anställningen fråntas omedelbart.¹⁸

Domen AD 1989 nr. 25 behandlade skillnaden mellan uppsägning och avsked i anledning av brott. I målet hade ett förmögenhetsbrott utförts under arbetstid. I domen klargjorde domstolen hur en bedömning skulle göras kring huruvida en arbetstagares brottsliga förfarande mot arbetsgivaren bort utgöra sakliga skäl för uppsägning eller laga grund för avsked. Domstolen menade att en samlad bedömning skulle göras av förhållandena kring själva brottet och omständigheterna i övrigt för att utröna vilken av åtgärderna som var aktuell.¹⁹

2.3.2 Uppsägning

Uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl. Sakliga skäl kan vara arbetsbrist eller förhållanden som hänförelse till arbetstagaren personligen, 7 § LAS.

En lagenlig uppsägning ska grundas på sakliga skäl. Kravet på sakliga skäl utgör ett socialt skydd för den anställde genom att motverka godtyckliga uppsägningar, då objektiva och lagenliga uppsägningsgrunder krävs. Samtidigt utgör sakliga skäl en möjlighet att säga upp anställda i de fall då kraven är uppfyllda, vilket ger arbetsgivaren en möjlighet att bestämma över sin verksamhet. Kravet på sakliga skäl beaktar således arbetsmarknadens två intresseaspekter.²⁰

I lagtexten framgår att en uppsägning inte anses vara grundad på sakliga skäl i de fall då omplacering, 7 § 2 st. LAS, eller andra åtgärder, 7 § 4 st., anses

¹⁸ Se Anesäter m.fl. (2023) s. 227 ff.

¹⁹ Se AD 1989 nr. 25 s. 156 ff.

²⁰ Se Källström och Malmberg (2022) s. 145.

rimliga. Det krävs alltså en ordentlig utredning av arbetsplatsen för att konstatera att uppsägning är den enda återstående åtgärden.²¹ Om det är personliga förhållandena som föranleder uppsägningen som har känts till i mer än två månader anses de normalt sett inte heller utgöra sakliga skäl, 7 § 4 st. LAS.

Begreppet sakliga skäl utvecklas inte vidare av lagen. I förarbetena till lagen framgår att det är nödvändigt att se till omständigheterna i det enskilda fallet eftersom uppsägningssituationer skiljer sig åt och är väldigt varierande. Det har därför inte varit möjligt eller effektivt att direkt i lagen formulera generella regler för i vilka situationer sakliga skäl anses föreligga.²² Det finns viss vägledning i förarbetena, men tanken har varit att begreppet sakliga skäl ska utvecklas genom rättspraxis och tolkas utifrån rådande samhällsvärderingar. Begreppet ska inte vara bundet av någon precis formulering, som riskerar att urholka begreppets mening.²³ Begreppet har sedermera behandlats av AD i ett antal fall, vilka kommer behandlas vidare i uppsatsen.

2.3.2.1 Grunder för uppsägning

Av 7 § LAS framgår att sakliga skäl kan utgöras av arbetsbrist eller personliga förhållanden. Personliga förhållanden är knutna till arbetstagaren personligen. Däremot saknas en liknande definition av vad som räknas som arbetsbrist. I praxis har fastställts en negativ definition, där de situationer som faller utom begreppet personliga förhållanden omfattas av arbetsbrist. Situationer där arbetstagare begår brott utgör potentiella fall av sakliga skäl för uppsägning på grund av personliga förhållanden, varför begreppet arbetsbrist inte behandlas vidare i uppsatsen.

Personliga förhållanden som sakliga skäl för uppsägning föreligger i de fall en arbetstagare åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren eller om förutsättningarna för anställningen förändrats på ett sätt som gör att den inte rimligen kan bestå. Begreppet omfattar alltså situationer då en anställd inte uppfyller de krav som förväntas på arbetsplatsen. Detta inkluderar bristande

²¹ Se prop. 1973:129 s. 121; prop. 2021/22:176 s. 87.

²² Se prop. 2021/22:176 s. 89; prop. 1973:129 s. 120.

²³ Se prop. 2021/22:176 s. 88 f.; prop. 1973:129 s. 120; prop. 1981/82:71 s. 64.

arbetsprestationer, samarbetsvårigheter, och olika former av misskötsamhet. Det kan även handla om ekonomisk skada, så väl som skada på verksamheten eller förtroendet för den anställde.²⁴

I uppsägningssituationer är arbetsgivaren skyldig att utreda möjligheten till omplacering och ska ha konstaterat att uppsägning varit den enda återstående rimliga åtgärden för att sakliga skäl ska anses föreligga.²⁵ Arbetsgivaren är också skyldig att påtala situationen för arbetstagaren så att denna är medveten om en potentiell uppsägning. Undantag föreligger i de fall då arbetstagaren bort inse att dess beteende uppenbart stridit mot åtaganden enligt anställningsavtalet. Arbetsgivarens hantering av situationen kan därför bli avgörande vid eventuella tvister.²⁶

2.3.3 Avskedande

Avskedande får ske, om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren, 18 § LAS.

Avskedande tar sikte på fall då arbetstagare grovt åsidosätter åligganden mot arbetsgivare. Kravet på grovt åsidosättande är, precis som kravet på sakliga skäl för uppsägning, inte närmare definierat i lag. I förarbetena till lagen framgår att det krävs avsiktligt, grovt vårdslöst eller förkastligt beteende som inte ska behöva tålas i ett kontraktsförhållande.²⁷ Bedömningens utgångspunkt är i första hand i vilken grad arbetstagaren åsidosatt sina åligganden gentemot arbetsgivaren. Sådana skäl som skulle kunna väga upp för en anställd i en uppsägningssituation ska alltså inte beaktas i en situation där ett beteende utgör avskedsgrund. Det saknar i dessa situationer betydelse vem vederbörande är och hur länge personen varit anställd.²⁸ Vid bedömningen ska en värdering göras av brottets karaktär, arbetstagarens position och andra relevanta omständigheter. Brott som varit ägnade att orsaka arbetsgivaren eller andra

²⁴ Se Källström och Malmberg (2022) s. 149.

²⁵ Se prop. 2021/22:176 s. 85; AD 2013 nr. 13.

²⁶ Se prop. 2021/22:176 s. 87.

²⁷ Se prop. 1973:129 s. 254 f.

²⁸ Se Källström och Malmberg (2022) s. 182.

anställda skada²⁹ eller som är utförda på arbetsplatsen eller under arbetstiden utgör normalt en lagenlig avskedsgrund, oberoende av skadans omfattning.³⁰

I fall där laga grund för avskedande föreligger avslutas anställningsförhållandet med omedelbar verkan och det föreligger för arbetsgivaren ingen omplaceringsskyldighet. Avskedandet får inte enbart grundas på omständigheter som arbetsgivaren känt till i mer än två månader innan underrättelse lämnats eller tiden för avskedandet.³¹

²⁹ Se AD 1999 nr. 87.

³⁰ Se AD 1999 nr. 147.

³¹ Se Öman (2022-05-21).

3 Arbetstagares brottslighet

3.1 Straffrättsdomars bevisvärde i arbetsrättsfall

Vid fall av uppsägning och avsked åligger bevisbördan för lagenlighet på arbetsgivaren. Det är således arbetsgivaren som ska bevisa att anställningens frångående är lagenligt och att de hävdade grunderna stämmer.³² Det väsentliga vid avslutande av tjänst är inte huruvida en situation är brottslig i en straffrättslig mening, utan förfarandets art, allvarlighet och påverkan på arbetsgivarens förtroende.³³ I de fall uppsägningsgrunden är hänförlig till en arbetstagares brottslighet som lagförts i allmän domstol uppstår en fråga kring straffrättsdomens bevisverkan i arbetsrättsmål. AD har tydliggjort att brottmålsdomar ska ha en "betydande bevisverkan", både i fällande och friande domar.³⁴

Det finns dock fall där AD och allmänna domstolar gjort olika bedömningar. Ett av fallen rör en situation där AD ansåg Hovrättens dom som otydlig och bristfällig, varför en egen bedömning ansågs vara nödvändig. AD menade att den anställde misshandlat en person av oaktsamhet, till skillnad från de allmänna domstolarna som var av åsikten att misshandeln varit uppsåtlig. Den anställde fick därmed behålla sin tjänst.³⁵ I ett annat fall rubricerade tingsrätten ett tillgrepp av kycklingfiléer som snatteri, vilket vid tidpunkten för utförandet var ostraffbart. Trots det ansåg Arbetsdomstolen att det kunde vara saklig grund för uppsägning. Även om handlingen inte var straffbar, menade Arbetsdomstolen att handlingen ifråga framstod som likvärdig med ett fullbordat brott, varför saklig grund för uppsägning ansågs föreligga.³⁶

³² Se Glavå och Hansson (2023) s. 343.

³³ Se Öman (2023-05-09).

³⁴ Se ex. AD 1997 nr. 138.

³⁵ Se AD 1991 nr. 76.

³⁶ Se AD 1986 nr. 38.

3.2 Nylig förändring av lagtext

Genom en lagändring 2022 ersattes begreppet saklig grund av sakliga skäl. Därutöver förtydligades att sakliga skäl kan utgöras av arbetsbrist eller personliga förhållanden. Ändringen syftade till att göra regleringen mer förutsebar genom att förenkla bedömningen kring vad som är tillräckligt för att en uppsägning ska vara lagenlig.³⁷ Utgångspunkten för bedömningen är numera avtalsbrottets allvar, kringliggande omständigheter vid uppsägningen och huruvida den anställde känt till eller bort känna till avtalsbrottet.³⁸ Enligt förarbetena blir det oförutsebart när andra faktorer kan ligga till grund för bedömningen.³⁹ De omständigheter som bedöms vara av relevans är arbetstagarens anställningstid, företagets storlek, arbetstagarens ställning och arbetsgivarens hantering av situationen i arbetsmiljöhänseende såväl som bakgrunden och orsaken av den händelse som läggs den anställde till last.⁴⁰ Tidigare skulle därutöver även en intresseavvägning göras mellan arbetstagarens intresse och behov av att behålla anställningen och arbetsgivarens intresse att fritt kunna avbryta anställningar. En sådan avvägning behöver inte längre göras. Inte heller den anställdes potentiella möjlighet till förbättring behöver numer beaktas.⁴¹

Vad som anses utgöra ett tillräckligt allvarligt åsidosättande av förpliktelser enligt anställningsavtalet har dock inte förändrats genom lagändringen. Bedömningen ska, likväl som tidigare, grundas i förarbeten och rättspraxis. Arbetsdomstolens tidigare praxis kommer därmed även fortsättningsvis vara av central betydelse, varför de behandlas i uppsatsen. Däremot är inte intresseavvägningen som görs mellan arbetsgivare och arbetstagare samt prognosen om framtida potentiella förbättringar längre relevanta.⁴²

³⁷ Se SFS 2022:835; prop. 2021/22:176.

³⁸ Se Glavå och Hansson (2023) s. 341); prop. 2021/22:176 s. 86 ff.

³⁹ Se prop. 2021/22:176 s. 86 ff.

⁴⁰ Se Glavå och Hansson (2023) s. 341.

⁴¹ Se Källström och Malmberg (2022) s. 151 f.; prop. 2021/22:176 s. 88.

⁴² Se Anesäter m.fl. (2023) s.126 f.

3.3 Brott inom respektive utom tjänsten

En arbetstagares brottsliga gärningar kan delas in i två kategorier, brott inom tjänsten respektive brott utom tjänsten.⁴³ De gärningar som begås under arbetstid, på arbetsplatsen eller är riktade mot arbetsgivaren faller under den första kategorin och betraktas särskilt allvarligt av LAS och AD.⁴⁴ Arbetsdomstolen anser därutöver att brottsliga eller otillbörliga handlingar gentemot arbetsgivarens kunder, patienter eller liknande är särskilt allvarliga.⁴⁵ Detta eftersom ett anställningsförhållande ska byggas på respekt och förtroende avtalsparterna emellan. Om förtroendet förstörs anses också grunden för anställningsförhållandet rubbas. I allmänhet utgör därmed brott inom tjänsten saklig grund för uppsägning eller avsked.⁴⁶

Vad gäller brott som begås utom tjänsten inkluderar denna kategori den brottslighet som begås på arbetstagarens fritid och som saknar anknytning till arbetet. Denna typ av brott ska som utgångspunkt inte utgöra grund för fränskiljande av tjänst men det finns fall då brottet kan skada förtroendet eller på annat sätt ge uttryck för att arbetstagaren är olämplig för tjänsten, varför fränskiljande av tjänst kan bli aktuellt.⁴⁷

I det följande kommer ett antal rättsfall där arbetsgivare yrkat på brottslighet som grund för uppsägning eller avsked att behandlas. Uppsatsen kommer endast att behandla de tre brottskategorierna narkotikabrott, våldsbrott och sexualbrott.

3.3.1 Narkotikabrott

I Sverige är hantering av narkotika betraktat som en brottslig gärning enligt narkotikastrafflagen (1968:64), NSL. Lagen fastställer att personer som med uppsåt olagligt överlåter, tillverkar, förvärvar, anskaffar, bearbetar, förpackar,

⁴³ Se Källström och Malmberg (2022) s. 273 ff.

⁴⁴ Se Glavå och Hansson (2023) s. 350 ff.

⁴⁵ Se Källström och Malmberg (2022), s. 246 f.

⁴⁶ Se Glavå och Hansson s. 350 ff.; prop. 1981/82:71, s. 72.

⁴⁷ Se prop. 1973:129 s. 150.

transporterar, innehar eller använder narkotika kan dömas för narkotikabrott till fängelse i högst tre år, 1 § NSL.

3.3.1.1 Rättsfall där grund för uppsägning eller avsked förelegat

Ett av de första målen som behandlade uppsägning eller avskedande till följd av narkotikabrott var AD 1984 nr. 9. Två anställda hade blivit uppsagda från sina jobb på grund av upprepade narkotikabrottsdomar för brott som begåtts utom tjänsten. I domen konstaterade AD att bedömningen av uppsägnings- och avskedandefall där arbetstagarens narkotikabrott är inblandade påverkas av flera faktorer. Bland annat är det viktigt att ta hänsyn till arbetsplatsens och arbetsmiljöns beskaffenhet, samt hur narkotikahandlingen och drogmissbruket manifesterar sig på företaget och i området. AD menade att även arbetstagarens personliga förhållanden, såsom ålder, anställningstid och levnadsförhållanden, måste vägas in i bedömningen. Sammanfattningsvis är en helhetsbedömning nödvändig.

Domen AD 1979 nr. 143 rörde en socionom som sagts upp efter att ha blivit dömd för medhjälp till grovt narkotikabrott vid sju tillfällen, då hon agerat chaufför åt sin narkotikasäljande make. Domstolen menade att brottet helt saknade samband med arbetet, varför hon inte direkt åsidosatt sina åligganden gentemot arbetsgivaren. Vad gäller frågan huruvida förhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren allvarligt skadats menade domstolen att det som skulle beaktas var typen av arbetsuppgifter, hur arbetet var strukturerat och storleken på arbetsplatsen. Vid en sådan bedömning menade domstolen att kommunen var liten och att arbetstagaren måste vara ansvarsfull och självständig för att kunna utföra arbetet. Domstolen menade att de begångna brotten allvarligt skadat förhållandet mellan henne och kommunen, alltså hade grund för avsked förelegat.

I AD 2005 nr. 86 var den anställdes position avgörande. En kriminalvårdare dömdes till fängelse för narkotikabrott. I fallet ansågs laga grund för avsked föreligga, då brottet var oförenligt med de krav som ställs på en kriminalvårdare. Detta trots att brottet saknade samband med anställningen. Åligganden ansågs trots allt grovt ha åsidosatts av arbetstagaren gentemot arbetsgivaren.

3.3.1.2 Rättsfall där grund för uppsägning eller avsked inte förelegat

I AD 1986 nr. 21 saknade en anställd dekoratörs begångna narkotikabrott anknytning till arbetsplatsen. Arbetsgivaren uttryckte dock orolighet för att butikens kunder skulle mista förtroendet för den dömda arbetstagaren och i sin tur för butiken. Arbetstagaren hade haft en långvarig (16 år) och oklanderlig anställningstid, och AD menade att arbetsgivaren inte skulle få några bekymmer av att ha honom fortsatt anställd, varför saklig grund för uppsägning inte förelåg.

3.3.1.3 Sammanfattning

Sammanfattningsvis har AD slagit fast att arbetsgivare ska tillåtas ha en restriktiv syn på narkotikarelaterad brottslighet och att arbetsgivare har rätt att kräva att deras anställda inte använder narkotika, varken privat eller under arbetstid. AD har tydligt uttryckt att de därmed ser mycket allvarligt på sådana brott och dess konsekvenser för arbetsmiljön.⁴⁸

3.3.2 Våldsbrott

I det följande kommer fall av misshandel utom tjänst som grund för frångående av anställning diskuteras. I Sverige är misshandel kriminaliserat enligt 3 kap. 5 § BrB. Lagen fastställer att personer som begått misshandel med uppsåt kan dömas till fängelse i högst två år.

3.3.2.1 Fall där grund för uppsägning eller avsked förelegat

I AD 1993 nr. 127 sades en inköpare upp efter att ha dömts till fängelse i ett år och åtta månader efter att ha misshandlat sin fru och barn. Arbetstagaren hade varit anställd i tio år utan anmärkningar. Däremot ansåg Arbetsdomstolen att tjänsten som inköpare utgjorde en nyckelroll i verksamheten och att förtroende från arbetsgivaren var en förutsättning för att anställningen skulle fungera. Försvunnet förtroende från arbetsgivaren skulle därmed leda till negativa effekter för företaget. En kombination av bristen av framtida

⁴⁸ Se Åhnberg och Öman (2022) s. 245.

förtroende samt brottets allvarlighetsgrad och det långa straffet ansågs utgöra saklig grund för uppsägning.

I fallen AD 1995 nr. 7 och AD 1998 nr. 7 var det avgörande en prognos gällande de anställdas fortsatta lämplighet. I fallet från 1995 hade en präst dömts till fem fall av misshandel, med villkorlig dom som påföljd. Prästen hade varit anställd under 20 år utan anmärkningar. Trots detta menade AD, vid en helhetsbedömning, att brottens allvarlighetsgrad gjorde det olämpligt att fortsatt ha mannen anställd som präst, varför laga grund för avsked förelåg. I fallet från 1998 hade en präst avskedats då han blivit dömd för misshandel och ofredande av sin fru. AD ansåg att ett innehavande av en prästjänst måste innebära höga krav på redbarhet och heder. Handlingar som stred mot dessa krav ansågs utgöra grund för uppsägning eller avsked. AD menade vidare att en präst som gjort sig skyldig till misshandel normalt sett inte uppfyllde dessa krav. Detta oberoende av när eller var misshandeln hade skett. Arbetsgivarens beslut att avskeda prästen ansågs därmed vara korrekt.

3.3.2.2 Rättsfall där grund för uppsägning eller avsked inte förelegat

I AD 1994 nr. 52 hade en präst blivit avskedad efter att han blivit dömd till villkorlig dom för misshandel av sin dotter. Vid en helhetsbedömning fann AD att misshandeln inte varit av allvarlig karaktär och att övriga omständigheter kunde förklara varför situationen urartat. AD menade därmed att prästens gärningar inte direkt var oförenliga med det fortsatta prästyrket, varför avskedandet skulle ogiltigförklaras.

3.3.2.3 Sammanfattning

I våldsbrott är lojalitetsplikten som följer av arbetstagarens anställning av stor vikt. Arbetstagare som innehar arbetsuppgifter som kräver arbetsgivarens förtroende löper större risk att sägas upp eller till och med avskedas i fall då brott som bryter förtroendet begås. Två nämnda fall visar på de att högre krav och en mer omfattande lojalitetsplikt är hänförliga till yrkesgrupper vars yrkesutövning i hög grad bygger på allmänhetens förtroende. Brott begångna av individer inom dessa yrkeskategorier utgör en större överträdelse av deras skyldigheter gentemot arbetsgivaren.

3.3.3 Sexualbrott

I Sverige är vissa sexuella handlingar kriminaliserade, se 6 kap. BrB. Sexualbrott väcker stor anstöt i dagens samhälle och det är vanligt att arbetsgivare vill avsluta anställningen för en person som har dömts för sexuella övergrepp eftersom det bryter mot företagets principer och värderingar. Därtill utgör ett sexualbrott en risk för negativ publicitet som kan orsaka allvarlig skada för verksamheten. AD bedömer emellertid allt som oftast de påtalade riskerna som överdrivna.⁴⁹

3.3.3.1 Fall där grund för uppsägning eller avsked förelegat

De fall där en sexuell kränkning begåtts mot någon anställd vid samma arbetsplats beaktas som särskilt allvarliga enligt AD. I AD 1999 nr. 64 hade en anställd vaktmästare med våld begått ett försök till våldtäkt av en kollega. Försöket skedde efter en fest som ägt rum på arbetsplatsen men utanför arbetstid. Mannen hade hotat med hjälp av en kniv och en snara och därför ansågs gärningen särskilt allvarlig. AD konstaterade att den tämligen grova gärningen allvarligt skadat förhållandet mellan gärningsmannen och arbetsgivaren och att avskedet därför var lagenligt. Ett liknande scenario låg till grund för domen AD 1992 nr. 86. En arbetstagare hade våldtagit en kollega efter en personalfest. Personalfesten saknade anknytning till arbetet. AD bedömde att en våldtäkt som begåtts mot en kollega inte ska behöva tolereras, eftersom gärningen typiskt sett allvarligt stör förhållandena på arbetsplatsen. AD hänvisade därutöver till de förpliktelser som följer av ett anställningsavtal och att de innebär en skyldighet att uppträda med hänsyn mot andra medarbetare. Laga grund för avsked förelåg.

3.3.3.2 Rättsfall där grund för uppsägning eller avsked inte förelegat

I AD 2006 nr. 52 dömdes en man för sexualbrott mot sina barn. Arbetstagararen, som var verksam som serviceman, hade inte någon position med förtroende och inte heller någon huvudroll i verksamheten. Dessutom argumenterade arbetstagarorganisationen för att brottsligheten inte påverkade arbetstagararens förmåga att fortsätta utföra sina arbetsuppgifter. AD fastslog att det

⁴⁹ Se AD 2006 nr. 52.

var överdrivet att hävda att företagets rykte skulle skadas om servicemannen inte blev uppsagd och att det inte fanns något bristande förtroende från de andra kollegorna. Uppsägningen ansågs därför inte vara sakligt grundad.

I fallet AD 2004 nr. 30 hade en anställd på Posten blivit uppsagd efter att han dömts till två år och åtta månaders fängelse för våldtäkt och misshandel. Arbetsgivaren ansåg att den grova brottsligheten och det långa frihetsberövandet utgjorde saklig grund för uppsägning. AD menade att en prövning av omständigheterna i det enskilda fallet måste göras. Brotten hade begåtts utom arbetet och väl på arbetet utförde arbetstagaren sina arbetsuppgifter på ett tillfredsställande sätt, varför domstolen menade att det inte förelåg saklig grund för uppsägning. Domstolen klargjorde att arbetstagarens anställning som brevbärare inte medförde någon särskild förtroendeställning och att Postens anseende inte skulle skadas genom att behålla arbetstagaren. Därutöver menade domstolen att arbetsgivaren hade tillräckligt med personal för att täcka upp under tiden då arbetstagaren skulle avtjäna sitt fängelsestraff. Uppsägningen ogiltigförklarades därmed av Arbetsdomstolen.

I AD 2001 nr. 2 behandlades fallet då en brevbärare dömts till fem års fängelse för våldtäkt mot sin dotter. Posten sade upp arbetstagaren, men AD poängterade att arbetstagaren tidigare skött sitt arbete utan anmärkning och ansåg inte att brottet utgjorde saklig grund i sig självt. AD menade dock att det långa fängelsestraffet i förening med det grova brottet kunde anses utgöra saklig grund för uppsägning. Saklig grund ansågs föreligga trots att arbetsgivaren, med tanke på sin storlek, sannolikt hade haft möjlighet ordna en ersättare för arbetstagaren under det långa fängelsestraffet.

I AD 2008 nr. 2 hade en resemonter häktats efter att ha gjort sig skyldig till köp av sex, något som stod i strid med uppdragslandets lagar. AD gjorde bedömningen att handlandet inte kunde ligga till grund för uppsägning eftersom brottet hade ägt rum utanför anställningen, trots att det skedde i samband med en tjänsteresa. Av vikt för bedömningen var den långa anställningstiden och att han inte hade en förtroendeställning i företaget.

3.3.3.3 Sammanfattning

För att sammanfatta kan konstateras att det begångna brottets karaktär i kombination med att offret utgjort någon med anknytning till arbetet är av största vikt när det gäller sexualbrott begångna utom tjänsten. AD:s praxis klargör att fall där brott begåtts mot en anställd kollega utgjort brott mot lojalitetsplikten och att arbetsgivarens förtroende för arbetstagaren skadas. Därtill har arbetstagarens position i verksamheten spelat stor roll. I fall där sexualbrottet helt saknat koppling till arbetet och arbetstagarens anställning inte inneburit någon förtroendeposition, har saklig grund för uppsägning inte förelegat.

4 Analys och slutsats

Alla arbetstagare åtnjuter ett anställningsskydd som är mer eller mindre vidsträckt beroende på anställningsform. Anställningsskyddet tydliggörs bland annat genom ett krav på sakliga skäl för uppsägning, 7 § LAS, och laga grund för avsked, 18 § LAS. Arbetstagare som begått en brottslig gärning utom tjänsten omfattas således även de av anställningsskyddet och den begångna gärningen måste uppfylla kraven på legitim grund för att ett fränskiljande av tjänst ska vara lagenligt.

4.1 Utgångspunkten

Brott som begåtts utom tjänst ska som utgångspunkt inte anses utgöra grund för upphörande av tjänst. Denna typ av brott anses alltså, som utgångsläge, inte som en överträdelse av de förpliktelser och den lojalitetsplikt som följer av anställningsavtalet. Efter granskning av rättspraxis finns fog att ifrågasätta om detta faktiskt är en utgångspunkt. Det finns förvisso ett antal fall där grund för avslutande av tjänst till följd av brott som begåtts utom tjänst inte ansetts föreligga. Det tycks krävas att förmildrande omständigheter förelegat.⁵⁰ Det finns dock ett stort antal fall där AD menar att grund för fränskiljande av tjänst föreligger till följd av brott som begåtts utom tjänst.⁵¹ Jag anser att en utgångspunkt bör vara det som gäller i normalfallet. Med tanke på den stora mängd fall där brottslighet utom tjänst ansetts utgöra lagenlig grund för fränskiljande, trots att försvårande omständigheter inte förelegat, anser jag inte att det som omnämnts som en utgångspunkt faktiskt utgör en utgångspunkt i praktiken. Jag anser att detta riskerar att skapa oförutsägbarhet, vilket är något som lagstiftaren vill försöka undvika. Det hade varit lämpligt av lagstiftaren att klargöra vad som ska gälla. Något som står klart är att praxis gör avsteg från utgångspunkten och att brott utom tjänst i vissa fall kan utgöra grund för fränskiljande av tjänst. Nedan tydliggörs hur bedömningen för om grund föreligger går till.

⁵⁰ Se AD 2006 nr. 52.

⁵¹ Se bl.a. AD 1993 nr. 127; AD 1995 nr. 7; AD 1998 nr. 7; AD 1999 nr. 64; AD 1992 nr. 86; AD 1979 nr. 143.

4.2 Helhetsbedömning

I LAS står klart att avsked får ske när arbetstagaren grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Vad gäller uppsägning krävs sakliga skäl och arbetsgivaren måste konstaterat att problemet inte kan lösas genom omplacering av arbetstagaren. Gällande begreppet sakliga skäl har i förarbetena uttalats att det inte är lämpligt att ha en allmän definition av vad som ska utgöra sakliga skäl för uppsägning och att begreppets innebörd ska preciseras genom praxis där en helhetsbedömning av omständigheterna i det enskilda fallet måste göras för att utröna huruvida lagenlig grund för fränskiljande föreligger. Helhetsbedömningen utgör ett led i försöket att hindra godtyckliga uppsägningar. Arbetstagare ska garanteras ett anställningsskydd, men vid vissa begångna brott måste arbetsgivare ha möjlighet att kunna avsluta en anställning. Jag, liksom lagstiftaren, anser inte att det är lämpligt att fastställa en allmän regel kring vad som utgör lagenlig grund för fränskiljande av tjänst utan anser att en helhetsbedömning av det enskilda fallet är skäligt och rättvist både med hänsyn till arbetstagare och arbetsgivare.

AD har framfört att en del av helhetsbedömningen ska utgöras av en intresseavvägning mellan å ena sidan arbetstagarens personliga situation och intresset av att ha kvar tjänsten, å andra sidan arbetsgivarens intresse av att fritt kunna bestämma över sin organisation och över enskilda anställningar. Enligt förarbetsuttalandena till lagändringen från 2022 ska dock ingen avvägning längre göras baserat på arbetstagarens personliga situation, till exempel om vederbörande har en stor försörjningsbörda eller står inför en svår arbetsmarknadssituation. Inte heller någon prognos kring huruvida arbetstagaren i framtiden skulle kunna tänkas komma att åsidosätta sina skyldigheter i anställningen ska göras. Det finns därmed anledning att misstänka att utgången i vissa fall, där denna bedömning varit avgörande, skulle blivit annorlunda om det tagits upp till prövning idag.

Helhetsbedömningen av det enskilda fallet var tydlig i situationen som förelåg i fallet AD 1984:9. I fallet gjorde AD två olika bedömningar i samma grund för uppsägning. I det ena fallet godtogs uppsägningen då det faktum att vederbörande sålde narkotika ansågs utgöra saklig grund för uppsägning. I det

andra fallet ogiltigförklarades uppsägningen. Arbetsdomstolen gjorde där bedömningen att den andre metallarbetaren fått ordning på sitt liv och att risken för återfall var låg. Metallarbetarna var förvisso dömda för olika brott men det avgörande var AD:s prognos av arbetarnas framtida förbättringspotential och konstaterade att saklig grund inte förelåg för den av de två anställda som ansetts fått ordning på sitt liv. Idag hade bedömningens utgångspunkt varit det begångna brottet i sig och dess allvarlighetsgrad. Det finns därför anledning att tro att bedömningen hade varit annorlunda om AD hade avgjort fallet idag. I enlighet med vad förarbetena anför tror jag att fokus hade legat på de begångna narkotikabrotten i sig. Därefter hade en bedömning av vilken skada brotten orsakat arbetsgivaren. I vilket fall hade inte de anställdas personliga förhållanden beaktats, vilket antagligen hade resulterat i att AD 1984 nr. 9 och många andra fall fått en annan utgång om de tagits upp till prövning idag. Anställningsskyddet har därmed försvagats. Skäl som tidigare skulle kunna väga upp för en anställd i en uppsägningssituation ska alltså inte längre beaktas. Brott av samma karaktär, med samma kringliggande omständigheter kan leda till strängare utfall idag än tidigare.

I stort kan dock tidigare praxis där frågan om sakliga skäl (eller, som det hette tidigare, saklig grund) föreligger avgjorts, men den del av bedömningen som behandlar arbetstagarens personliga situation är numera irrelevant och kommer därför inte behandlas vidare i uppsatsen.

Vid granskning av fall från olika brottskategorier för vad som utgör lagenlig grund för fränskiljande av anställning har några faktorer som allmänt verkar vara väsentliga för helhetsbedömningen identifierats. Nedan följer en redogörelse av dessa faktorer och huruvida de är hänförliga till arbetsgivaren eller arbetstagaren.

4.2.1 Gärningens karaktär

En gemensam nämnare vad gäller faktorer som spelar roll i bedömningen av huruvida lagenlig grund för fränskiljande för alla dessa brottstyper är brottsliga gärningens karaktär. AD har i samtliga fall gjort en bedömning av den aktuella brottsliga gärningens allvarlighetsgrad med hänsyn till

omständigheter i det enskilda fallet. Brott som har förmildrande omständigheter har, som tidigare nämnts, oftast inte ansetts utgöra grund för frånskiljande av tjänst. Däremot har brott av grövre karaktär oftast ansetts utgöra lagenlig grund. Vad gäller våldsbrott och sexualbrott har sådana brott som begåtts mot fru och barn samt medarbetare setts som särskilt allvarliga, och därför i stor utsträckning inneburit grund för frånskiljande av tjänst.⁵²

4.2.2 Lojalitetsplikt

Vidare har lojalitetsplikten som följer av anställningsavtalet visat sig vara en viktig del av bedömningen. Både arbetstagare och arbetsgivare innehar en lojalitetsplikt som följer av anställningsavtalet och som blir väsentlig vid en situation för frånskiljande.

4.2.2.1 Förtroende

Olika anställningar och yrkeskategorier verkar, enligt AD:s avgöranden, inneha olika vidsträckta lojalitetsplikter. Ju viktigare roll tjänsten utgör i verksamheten, desto högre krav på förtroende ställs genom lojalitetsplikten. Kravet för att lagenlig grund för avslutande av anställning ska anses föreligga sänks i takt med att arbetstagarens lojalitetsplikt stärks. Vissa typer av anställningar innefattar en särskilt långtgående lojalitetsplikt. Då är toleransnivån lägre än för arbetstagare som innehar en lojalitetsplikt av normalgrad. I ett fall var arbetstagaren anställd som inköpare, vilket ansågs utgöra en nyckelroll i verksamheten. AD menade att förtroende från arbetsgivaren är en förutsättning för att anställningen ska fungera.⁵³ Praxis tyder på att ju närmare brottet ligger verksamhetens art och den lojalitetsplikt positionen anses medföra, desto mer sannolikt att arbetsgivaren har sakliga skäl att säga upp eller avskeda arbetstagaren. Att vissa anställningar medför en mer långtgående lojalitetsplikt, vilket medför lägre krav på grund för frånskiljande av tjänst följer av verksamhetsstrukturen och ter sig rimligt, enligt min mening. Jag anser att det är en nödvändighet att vissa tjänster innebär en mer långtgående lojalitetsplikt.

⁵² Se bl.a. AD 1993 nr. 127; AD 1995 nr. 7; AD 1998 nr. 7.

⁵³ Se AD 1993 nr. 127.

Vissa arbetspositioner anses dock inte medföra krav på förtroende. I de fall anser inte AD att det bristande förtroende som brottet potentiellt lett till utgör tillräcklig grund för frånskiljande av tjänst. I ett fall menade arbetsgivaren att en anställd dekoratörs narkotikabrottslighet lett till att han, och potentiellt kunderna, tappat förtroendet för den anställde. AD menade att arbetsgivaren inte skulle få några bekymmer av att ha honom fortsatt anställd, varför det bristande förtroendet inte utgjorde saklig grund för uppsägning.⁵⁴ Detsamma har visat sig gälla i fall där anställda utan förtroendepositioner begått sexualbrott.⁵⁵ För narkotikabrott gäller att sådana brott som begås utom tjänsten kan vara ägnade att skada arbetsgivarens förtroende för arbetstagaren och göra en fortsatt anställning osäker eller omöjlig, men en helhetsbedömning krävs för att avgöra.

Anställningar i olika yrkeskategorier medför också olika krav på förtroende genom lojalitetsplikten. Detta syns tydligast i fall där yrkesgrupper åtnjuter ett allmänt förtroende, däribland statligt anställda och präster. AD har konstaterat att en prästs utövande av misshandel utgjort grov överträdelse av den lojalitetsplikt som följer av prästyrket, då lojalitetsplikten inom den specifika yrkeskategorin innebär höga krav på redbarhet och heder. Domstolen menade att handlingar som strider mot dessa krav normalt⁵⁶ utgör grund för uppsägning eller avsked, eftersom vederbörande anses olämpliga för fortsatt anställning inom yrkeskategorin. Detta oberoende av när eller var misshandeln sker.⁵⁷ Vid en analogisk tolkning kan tänkas att även sexualbrott skulle anses gå emot de höga kraven på redbarhet och heder, vilket kan jämföras med en yrkeskategori med en lojalitetsplikt av normalgrad, där anställda som dömts för våldtäkt fått behålla sina anställningar.⁵⁸ Det står således klart att vissa yrkeskategorier innebär en mer långtgående lojalitetsplikt, med mer omfattande krav.

⁵⁴ Se AD 1986 nr. 21.

⁵⁵ Se bl.a. AD 2006 nr. 52; AD 2004 nr. 30; AD 2001 nr. 2; AD 2008 nr. 2.

⁵⁶ Jmf. AD 1994 nr. 52.

⁵⁷ Se AD 1995 nr. 7; AD 1998 nr. 7.

⁵⁸ Se bl.a. AD 2006 nr. 52; AD 2004 nr. 30; AD 2001 nr. 2; AD 2008 nr. 2.

4.2.2.2 Oförenlighet med tjänst

Vissa begångna brott leda till att en anställd anses oförenlig med det arbete som ska utföras och att grund för frånskiljande därmed föreligger. En kriminalvårdares bruk av narkotika ansågs utgöra saklig grund för uppsägning eftersom brottet ansågs oförenligt med tjänsten⁵⁹, medan en dekoratörs bruk av narkotika inte ansågs utgöra oförenligt med det arbetet som dekoratör. En liknande bedömning gjordes i fallet då en socionom dömts för narkotikabrott vid flera tillfällen. AD menade att arbetstagaren måste vara ansvarsfull och självständig för att kunna utföra arbetet som socionom och att de begångna brotten allvarligt skadat förhållandet mellan henne och kommunen, alltså förelåg grund för avsked.⁶⁰

4.2.3 Arbetsgivarens hantering

I en situation där frånskiljande av tjänst kan vara aktuellt är också arbetsgivarens hantering av situationen en väsentlig del av helhetsbedömningen. Arbetsgivaren är, enligt lojalitetsplikten, skyldig att ingripa mot sådant som inte tolereras och upplysa arbetstagaren om detta och eventuella konsekvenser vid framtida upprepat handlande. Arbetsgivaren ska därtill utreda den aktuella händelsen och försöka lösa eventuella problem, genom exempelvis omplacering. I förarbetena till LAS och sedermera i praxis konstateras att frånskiljande av tjänst ska vara den yttersta åtgärden som endast får vidtas när andra möjliga åtgärder uttömts. Även när det funnits straffrättsligt uppsåt kan bristfällig information från arbetsgivaren om vad som är tillåtet och dålig kontroll av efterlevnaden av detta leda till att det inte finns sakliga skäl för uppsägning.

Vilken vikt som läggs vid arbetsgivarens hantering av situationen varierar beroende på vad det är som föranlett det eventuella avbrytandet av anställningen. Om uppsägningen föranletts av grövre brottslighet saknar arbetsgivarens hantering av situationen i normalfallet relevans. Arbetsgivaren behöver exempelvis inte omplacera en arbetstagare som grovt misskött sig. Vid mindre förseelser krävs dock att arbetsgivaren agerat och vidtagit åtgärder för

⁵⁹ Se AD 2005 nr. 86.

⁶⁰ Se AD 1979 nr. 143.

att markera att beteendet inte fortsatt kommer tolereras. Utan sådant agerande kan inte sakliga skäl föreligga.

4.3 Slutsats

Vid en sammanfattning av praxis på området kan konstateras att brott begångna utan anknytning till en anställds tjänst i vissa fall har ansetts utgöra lagenlig grund för avslutande av tjänst. Faktorer som varit av vikt är den brottsliga gärningens karaktär, vilken lojalitetsplikten som följer av anställningen och arbetstagarens hantering av situationen.

Vad gäller den nya förändringen av lagen kan sägas att vissa bedömningar antagligen fått annorlunda utfall om de prövats idag och att vi kan vänta oss strängare bedömningar framöver.

Källförteckning

Källor

Offentligt tryck

Utredningsbetänkanden

SOU 1993:32, Ny anställningsskyddslag : delbetänkande / av 1992 års arbetsrättskommitté.

Ds 2002:56, Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv.

Propositioner

Proposition 1973:129, *Förslag till lag om anställningsskydd m.m.*

Proposition 1981/82:71, *Om ny anställningsskyddslag m.m.*

Proposition 1982/83:124, *Med anledning av beslut som har fattats av internationella arbetskonferensen vid dess sextioåttonde möte.*

Proposition 2021/22:176, *Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden.*

Rättsfall

Arbetsdomstolen

AD 1979 nr. 143

AD 1986 nr. 21

AD 1986 nr. 38

AD 1989 nr. 25

AD 1991 nr. 76

AD 1992 nr. 86

AD 1993 nr. 127

AD 1994 nr. 79

AD 1995 nr. 7

AD 1997 nr. 138

AD 1998 nr. 7

AD 1999 nr. 64

AD 1999 nr. 87

AD 1999 nr. 147

AD 2001 nr. 2

AD 2004 nr. 30

AD 2004 nr. 37

AD 2005 nr. 86

AD 2006 nr. 52

AD 2008 nr. 2

AD 2013 nr. 13

Litteratur

Anesäter, Viktor, Isenstam, Lena, Wulkan, Malin och Wästfelt, Martin (2023), *Anställningsskyddslagen med kommentar*, 14 uppl., Studentlitteratur.

Glavå, Mats och Hansson, Mikael (2023), *Arbetsrätt*, 5 uppl., Studentlitteratur.

Jareborg, Nils (2022), *Straffrättens påföljdlära*, 7 uppl., Norstedts Juridik AB.

Kleineman, Jan (2018), 'Rättsdogmatisk metod', i Nääv, Maria och Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, 2 uppl., Studentlitteratur.

Källström, Kent och Malmberg, Jonas (2022), *Anställningsförhållandet*, 6 uppl., Iustus Förlag.

Ramberg, Christina & Beshar, Alexander & Carlson, Laura & Croon, Adam & Grammar, Claes & Kleist, David & Leviner, Pernilla & Norée, Annika (2018) *Rättskällor – en introduktion i kritiskt tänkande*, 1 uppl., Norstedts Juridik

Schmidt, Folke och Sigeman, Tore (1994), *Löntagarrätt*, 1 uppl, Norstedts Juridik AB.

Sigeman, Tore och Sjödin, Erik (2022), *Arbetsrätten – En översikt*, 8 uppl, Norstedts Juridik AB.

Åhnberg, Lars och Öman, Sören (2022), *LAS-Handboken: lagtext, kommentarer, AD-domar*, 10 uppl, Lars Åhnberg AB.

Öman, *Lag (1982:80) om anställningsskydd 7 §*, Lexino 2023-05-09 (JUNO).

Öman, *Lag (1982:80) om anställningsskydd 18 §*, Lexino 2022-05-21
(JUNO).