

Sammanfattning

Fråga om det förelagat grund för avskedande eller saklig grund för uppsägning av en kriminalvårdare som dömts för narkotikabrott och dopningsbrott.

**ARBETSDOMSTOLEN**DOM  
2005-09-21  
StockholmDom nr 86/05  
Mål nr A 174/04**KÄRANDE**

SEKO – Facket för Service och Kommunikation, Box 1105,  
111 81 STOCKHOLM  
Ombud: förbundsjuristen Bo Ericson, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155,  
111 81 STOCKHOLM

**SVARANDE**

Staten genom Kriminalvårdsstyrelsen, Slottsgatan 78,  
601 80 NORRKÖPING  
Ombud: verksjuristen Gunilla Eriksson, Kriminalvårdsstyrelsen,  
Normeringsenheten, adress som ovan

**SAKEN**

Ogiltigförklaring av avskedande m.m.

---

**Bakgrund och yrkanden**

Mellan SEKO – Facket för Service och Kommunikation (förbundet) och staten gäller kollektivavtal.

Förbundets medlem A.H. anställdes som vårdare vid Kriminalvårdsmyndigheten Göteborg Hisingen/Förorter år 1994. Den 17 december 2003 dömdes A.H. av Göteborgs tingsrätt för narkotikabrott och dopningsbrott till fängelse fyra månader. Med anledning av domen beslutade Kriminalvårdsstyrelsens personalansvarsnämnd i februari 2004 att avskeda A.H. från hans anställning.

Avskedandet har lett till tvist mellan förbundet och staten. Tvisten har varit föremål för förhandlingar utan att parterna kunnat enas.

Förbundet har väckt talan mot staten och i första hand yrkat att Arbetsdomstolen skall

1. ogiltigförklara avskedandet av A.H.,
2. förplikta staten att till A.H. utge allmänt skadestånd med 150 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 10 september 2004, dagen för delgivning av stämning, till dess betalning sker, och
3. förplikta staten att till A.H. utge lön och sjuklön med 38 246 kr för perioden 13 mars 2004–15 mars 2005 jämte ränta enligt 6 § räntelagen på
  - 8 077 kr från den 31 mars 2004
  - 11 748 kr från den 31 juli 2004
  - 4 038 kr från den 31 augusti 2004
  - 5 363 kr från den 30 september 2004
  - 2 032 kr från den 31 oktober 2004

- 1 556 kr från den 30 november 2004
- 1 027 kr från den 31 december 2004
- 1 652 kr från den 31 januari 2005
- 1 652 kr från den 28 februari 2005
- 1 101 kr från den 31 mars 2005, allt till dess betalning sker.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att skäl förelegat att säga upp A.H., men inte avskeda honom, har förbundet i andra hand yrkat att Arbetsdomstolen skall förplikta staten att till A.H. utge

1. allmänt skadestånd med 120 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 10 september 2004, dagen för delgivning av stämning, till dess betalning sker, och

2. ekonomiskt skadestånd med 25 658 kr avseende förlust av lön, sjuklön och semesterersättning under tiden den 14 mars –16 augusti 2004 jämte ränta enligt 6 § räntelagen på

– 9 046 kr från 31 mars 2004

– 16 612 från den 16 augusti 2004, allt till dess betalning sker.

Staten har bestritt käromålet. De yrkade beloppen avseende lön och sjuklön respektive ekonomiskt skadestånd har vitsordats som skäligen i och för sig. Inget belopp avseende allmänt skadestånd har vitsordats som skäligt i sig. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att skadeståndsskyldighet föreligger har staten yrkat att det allmänna skadeståndet skall jämkas. Ränteyrkandena har vitsordats som skäligen i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Till utveckling av talan har parterna anfört i huvudsak följande.

## **Förbundet**

### *Avskedandet*

A.H. dömdes den 17 december 2003 av Göteborgs tingsrätt för narkotikabrott och dopningsbrott till fängelse fyra månader. Gärningarna var begångna under perioden augusti – oktober 2003.

Kriminalvårdsmyndigheten i Göteborg skickade samma dag som brottmålsdomen meddelades en skrivelse till Kriminalvårdsstyrelsen för överlämnande till personalansvarsnämnden för prövning. I skrivelsen anfördes det att den brottslighet som A.H. gjort sig skyldig till enligt brottmålsdomen inte var förenlig med en fortsatt anställning inom kriminalvården och att A.H. borde skiljas från anställningen. Den 22 december 2003 beslutade Kriminalvårdsstyrelsen att ärendet skulle överlämnas till personalansvarsnämnden med förslag om att A.H. skulle avstängas och avskedas från anställningen. Den fackliga organisationen varslades om tilltänkt avskedande och överläggning ägde rum den 4 februari 2004. Personalansvarsnämnden beslutade den 11 februari 2004 att A.H. skulle avskedas från anställningen. Han erhöll beskedet om avskedande den 16 februari 2004.

### *A.H:s anställning och livssituation*

A.H. fyllde 40 år under år 2003. Han hade varit anställd inom kriminalvården i tio år när han blev avskedad i februari 2004. Han anställdes den 1 februari 1994 vid Kriminalvårdsmyndigheten Göteborg Hisingen/Förorter och arbetade under den i målet aktuella tiden i centralvakten på kriminalvårdsanstalten Skogome. Arbete i centralvakten innebär att man arbetar tillsammans med andra och att man inte är ensam med de intagna. A.H:s arbete utgör inte i sig myndighetsutövning. Merparten av de dömda på Skogome är dömda för sexualbrott. Tidigare har A.H. varit anställd av staten inom ungdomsvården.

A.H. hade under år 2003 en familjemässigt mycket pressad livssituation. Under första halvåret 2003 hade familjesituationen gradvis försämrats påtagligt vilket ledde till att han och sambon separerade i början av juni 2003 och att han flyttade från familjen. Han och sambon har två döttrar, som då var 9 respektive 12 år. Separationen ledde till att han kom att må psykiskt mycket dåligt och att han även fick ekonomiska problem. Det var svårt att få ekonomin att gå ihop så att den tidigare sambon skulle kunna bo kvar i villan med barnen.

Familjen hade levt under normala och ordnade förhållanden. A.H. var tidigare elitidrottsman inom svensk mellanviktsboxning och var under sin karriär rankad tvåa i Sverige. Efter karriärens slut fortsatte han att träna och hålla sig i fysisk trim. Han sparrar eliten inom svensk boxning. Han har även varit aktiv inom ungdomsboxningen. Inom ungdomsverksamheten har man en sträng syn på droger. A.H. är egentligen en renlevnadsman och är emot allt som har med droger att göra. De familjemässiga problem som ledde till separationen hade således inte med missbruk av alkohol eller droger att göra utan handlade om andra saker.

Separationen medförde problem för A.H. vad gällde relationen till döttrarna vilket i sin tur ledde till att hans psykiska hälsa försämrades kraftigt. Han kom nu att använda narkotika tillfälligt och under en kortare period. Användandet av narkotika hade samband med den familjemässiga situationen och separationen. Han hade inte tidigare använt narkotika.

### *Arbetsgivarens kännedom om A.H:s personliga förhållanden*

Arbetsledningen kände till A.H:s livssituation under år 2003 vad gällde separationen och att han mådde dåligt med anledning av den. A.H. tog vid flera tillfällen initiativ till samtal om sina bekymmer med sin närmaste chef P.W. A.H. behövde hjälp och de hade flera samtal under våren, sommaren och hösten 2003. P.W. gav honom rådet att vända sig till Visavi AB vad gällde det psykiska hälsotillståndet och de ekonomiska bekymren. Det finns ett samarbete mellan Visavi AB och kriminalvården. Visavi AB tillhandahåller olika typer av tjänster per telefon. Det är en personalbefrämjande åtgärd som innebär att det är möjligt för de anställda att per telefon få gratis stöd och vägledning. A.H. pratade med en psykolog vid ett tillfälle. Han fick dock inte ut något av telefonkonsultationen, bl.a.

eftersom formen inte kändes rätt. Han pratade även med en ekonomisk expert om sina lån. Han berättade om detta för P.W.

Den 27 oktober 2003 uppdagades hans handlande genom att polisen misstänkte honom för narkotikabrott och dopningsbrott. Efter det har A.H. inte använt narkotika eller andra droger. Arbetsgivaren fick snart kännedom om att A.H. var misstänkt för brott.

A.H. kallades till ett möte med arbetsledningen den 5 november 2003 vid vilket tre personer i chefsställning deltog, P.W., B.L. och personalchefen B-L.H. Även klubbordföranden B.R. var närvarande vid mötet. Vid mötet berättade A.H. om det inträffade och om att skälet till att han använt narkotika var hans familjesituation som gjort att han mått och mådde psykiskt mycket dåligt. Man kom överens om att A.H. skulle kontakta sin läkare och att B-L.H. skulle kontakta anstaltens psykolog för att efterhöra om hon hade möjlighet att ha samtal med A.H. B.L. och P.W. skulle vidare ha kontinuerliga träffar med A.H. A.H. skulle även kontakta bank angående de ekonomiska frågorna kring huset. A.H. rekommenderades att sjukskriva sig, eftersom han mådde så pass dåligt. A.H. sjukskrev sig också samma dag. På mötet insåg man alltså att han var i behov av professionell hjälp av läkare och psykolog. A.H:s problem var att han mådde psykiskt dåligt. Han hade egentligen inte några narkotikaproblem.

#### *Kontakter med läkare och psykolog*

A.H. kontaktade företagshälsovården Bohushälsan i början av november 2003. Läkaren sjukskrev honom i olika omgångar till den 12 mars 2004. Diagnosen angavs vara krisreaktion och depression.

A.H. hade även samtal med Skogomeanstaltens psykolog. Han träffade henne under en timme en gång i veckan vid åtta tillfällen. Av ett intyg av den 3 februari 2004, som psykologen utfärdat och som användes för A.H:s räkning i personalansvarsnämnden, framgår bl.a. följande. Hon hade samtal med A.H. under år 2003 när det var kris i hans äktenskap. A.H. hade tagit illa vid sig, eftersom han var mån om sin relation. Separationen under försommaren 2003 medförde ekonomiska problem som tyngde A.H. Han ville att barnen skulle ”sitta i orubbat bo”. A.H. var i kris och handlade därefter. Den brottsliga gärning som ledde till en fällande dom var uttryck för den långvariga kris som han hade befunnit sig i. I intyget anförs vidare att A.H. vid deras samtal uppvisat stor ånger och insikt om sitt handlande.

A.H. avtjänade fängelsestraffet under perioden 21 mars–13 juni 2004. Den 13 juni 2004 blev han återigen sjukskriven och diagnosen angavs vara depression.

A.H. har gått hos psykiatrikern R.K. under drygt ett års tid. För att få behålla körkortet var han på grund av narkotikadomen tvungen att uppvisa att han var drogfri. A.H. genomgick därför provtagning under ett år hos R.K. Proverna visade inte några spår av narkotika.

A.H. tog även kontakt med R.T., en tidigare svensk mästare i tungviktsboxning, för att få hjälp då han mår dåligt. R.T. driver en stödverksamhet som heter ”Livsläran”.

### *Arbetsgivarens skyldigheter*

A.H. var, som framgått, sjukskriven från den 5 november 2003 till i ett första skede den 12 mars 2004. Arbetsgivaren är skyldig att utreda behovet av rehabiliteringsåtgärder och vidta sådana. Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar framgår av 22 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring och ytterligare reglering finns i Arbetarskyddsstyrelsens kungörelse, AFS 1994:1, med föreskrifter om arbetsanpassning och rehabilitering. Arbetsgivaren vidtog dock inte några arbetsanpassnings- eller rehabiliteringsåtgärder.

Kriminalvården har också riktlinjer för lokala handlingsprogram benämnt Alkohol och droger. Där anges att vid arbete med missbruksproblem är målet att missbruket skall upphöra och att den anställde skall vara kvar samt att med droger avses även narkotiska preparat. Det anges vidare att arbetsgivaren skall påminna den anställde om ansvar och skyldigheter samt klargöra konsekvenserna av misskötsamhet i arbetet. Det anges dock inte något om att arbetstagaren kan bli uppsagd från sin anställning.

Av journalanteckningar från försäkringskassan framgår att Previa var inriktad på att påbörja rehabilitering och att A.H. var inbokad på ett möte där den 27 januari 2004. Eftersom det inte fanns någon rehabiliteringsutredning från arbetsgivaren påminde försäkringskassan arbetsgivaren om det. P.W. hörde dock av sig till försäkringskassan och förklarade att det inte var ”någon idé”, eftersom det skulle ske en prövning i personalansvarsnämnden och att det därmed inte var säkert att A.H. skulle få behålla anställningen. Arbetsgivaren gjorde därför inte någon rehabiliteringsutredning och frågan föll när A.H. avskedades.

### *Sammanfattning av grunderna för talan*

A.H. har avskedats från sin anställning utan att laglig grund för avskedande eller ens saklig grund för uppsägning föreligger.

Enligt anställningsskyddslagen skall arbetsgivaren göra allt som står i arbetsgivarens makt för att undvika uppsägning eller avskedande. Arbetsgivaren har en utredningsskyldighet för att hitta alternativa lösningar och det kan vara fråga om olika former av arbetsanpassning. Arbetsgivaren kände till att A.H. mår dåligt på grund av sin livssituation och arbetsgivaren har i vart fall vid tiden för avskedandet känt till att A.H. mår psykiskt dåligt och att det var anledningen till att han brukade narkotika. Arbetsgivaren har inte fullgjort sin utrednings- och rehabiliteringsskyldighet enligt lagen om allmän försäkring och dess föreskrifter och inte heller iakttagit de egna riktlinjerna för lokala handlingsprogram om alkohol och droger. Arbetsgivaren har således varit skyldig att bereda A.H. vård och behandling eventuellt i

kombination med någon temporär förflyttning under den tid behandlingen pågick, i stället för att avskeda A.H.

För det fall Arbetsdomstolen inte finner att arbetsgivaren varit skyldig att bereda A.H. vård och behandling är det som A.H. har gjort sig skyldig till i vart fall inte av den digniteten att det kan motivera ett avskedande. Brotten i sig utgör inte grund för avskedande eller uppsägning. Gärningarna avser olovligt innehav för eget bruk och olovligt brukande. Det har således inte varit fråga om någon affärsmässighet eller överlåtelse till andra. Gärningarna har inte haft något samband med arbetet. A.H:s agerande har inte riktat sig mot arbetsgivaren och det har inte skett på arbetsplatsen. Han har heller aldrig varit påverkad på arbetsplatsen. Brotten hänför sig till en kortare tid och utgör en tillfällighet i hans liv.

Arbetsgivaren borde under alla omständigheter ha beaktat de personliga faktorerna och utrett vilken betydelse hans personliga situation – vad gällde familjen, separationen och den psykiska hälsan – hade för hans handlande att bruka narkotika.

## **Staten**

### *Kriminalvårdens uppdrag*

Kriminalvården deltar aktivt i regeringens satsning mot narkotika. Av 2 § förordningen (1990:1018) med instruktion för Kriminalvårdsverket framgår bl.a. att Kriminalvårdsverket skall särskilt vidta åtgärder som syftar till att bekämpa narkotikamissbruk. För detta uppdrag har kriminalvården fått stora extra resurser inom ramen för regeringens handlingsplan mot narkotika. Narkotikasatsningen presenterades av regeringen i januari 2002. Regeringen avsatte 315 miljoner kr, varav 100 miljoner kr till kriminalvården. Att bekämpa narkotikamissbruk är ett särskilt viktigt uppdrag för kriminalvården och kanske det svåraste uppdraget. En av de mest prioriterade uppgifterna är att se till att anstalterna och verksamheten hålls fri från narkotika. Majoriteten av kriminalvårdens personal anstränger sig till det yttersta för att få narkotikasatsningen att fungera. Bland annat har ett mycket stort engagemang lagts ned på att motivera narkotikamissbrukande klienter att genomgå behandling och påverkansprogram.

Vid rekrytering av personal tar arbetsgivaren särskilt upp frågor angående erfarenhet och inställning till droger. Detta framgår av det frågeformulär som numera används vid anställningsintervjuer. Det påstås dock inte att frågorna i frågeformuläret fanns när A.H. anställdes. Inställningen till droger är central för anställningsförhållandet och avspeglar arbetsgivarens generella syn.

I 53 § arbetsordningen för Kriminalvårdsverket anges att en tjänsteman inom kriminalvården skall vinnlägga sig om ett uppträdande som inte skadar förtroendet för kriminalvården. Det finns alltså ett redbarhetsåtagande som omfattar även fritiden.

En vårdare som använder narkotika har på grund av narkotikaanvändningen med nödvändighet kriminella kontakter. En sådan arbetstagare innebär också en säkerhetsrisk för kriminalvården. Det finns uppenbara risker för att vårdaren utsätts för påtryckningar av intagna. Det blir även problem för kollegor när det gäller att ha förtroende för och kunna arbeta med en person som har använt narkotika. En person som har använt narkotika de senaste åren bedöms på samma sätt av både medarbetare och intagna, även om denne inte har återfallit. Användning av narkotika på fritiden påverkar generellt arbetet negativt. Det påstås inte att A.H. har varit påverkad i arbetet.

A.H:s arbete i centralvakten innebär daglig kontakt med de intagna på anstalten och utförande av arbetsuppgifter inom ramen för fängelsestraffens verkställande, vilket utgör myndighetsutövning. I arbetet ingår bl.a. att genomföra visitationer av intagna och besökande.

#### *A.H:s brottslighet*

Skälet till avskedandet är att A.H. inte är lämplig för fortsatt anställning eftersom han under den tid han var anställd som kriminalvårdare på anstalten Skogome har innehaft och brukat narkotika och dopningsmedel och för detta dömts till fängelse fyra månader.

Den 27 oktober 2003 hämtades A.H. under sin semester till förhör av polisen. I samband med det gjorde polisen husrannsakan hemma hos honom, varvid flera sorters narkotika och flera sorters dopningsmedel påträffades. A.H:s närmaste chef, kriminalvårdsinspektören P.W., fick genom anställda på häktet underhandsinformation om att polisen hade haft kontakt med A.H. P.W. sökte genast A.H. per telefon och lämnade ett meddelande. A.H. ringde honom den 3 november 2003 och bekräftade att han hade varit på förhör hos polisen och att det hade varit husrannsakan.

A.H. dömdes sedan den 17 december 2003 av Göteborgs tingsrätt för narkotikabrott, både ringa och av normalgraden, och för dopningsbrott.

A.H. är dömd enligt följande gärningsbeskrivningar.

–”Omkring den 22 augusti 2003 har R.R. i Göteborg uppsåtligen och olovligen mottagit cirka 25 ecstasytabletter (MDMA), som är narkotika. Av dessa har han överlåtit 20 tabletter till A.H., som uppsåtligen och olovligen innehaft dessa.”

–”Den 27 oktober 2003 har A.H. i Göteborg uppsåtligen och olovligen innehaft mindre mängder amfetamin och cannabisharts, som är narkotika. Hagby har i slutet av oktober 2003 olovligen brukat narkotika i form av amfetamin och kokain.”

–”Den 27 oktober 2003 har A.H. i Göteborg olovligen innehaft 11 ampuller Nandrolondekaonat, 16 ampuller stanozolol och 9 ampuller testoviron depot, som är dopningsmedel.”

Det framgår av domen att A.H. har haft upprepade kontakter för köp av narkotika med en person som i samma mål dömdes för grovt narkotikabrott. Polisen har haft telefonavlyssning av vilken det framgår att A.H. och den personen diskuterar narkotikaöverlåtelse till A.H.



*A.H:s personliga förhållanden m.m.*

Innan P.W. fick information om polisens kontakter med A.H. fanns det inte några tecken på att A.H. skulle ha några som helst problem med narkotika eller något missbruk överhuvudtaget.

P.W. hade god kontakt med A.H. och kände till dennes personliga förhållanden sedan tidigare. A.H. berättade öppet om sina familjeproblem för P.W. och sökte ofta kontakt för att tala om dessa. Kontakterna mellan P.W. och A.H. präglades av dialog och öppenhet. P.W. kände våren och sommaren 2003 till A.H:s bekymmersamma familjesituation och att A.H. hade ekonomiska problem. P.W. ställde upp både som medmänniska och chef. Han lyssnade och försökte komma med allmänmänniskliga råd. P.W. hänvisade till Visavi för rådgivning. P.W. bedömde då att det var tillräckligt. Genom Visavi ges kriminalvårdens anställda möjlighet till gratis telefonrådgivning i olika frågor. Det behöver inte vara frågor som är arbetsrelaterade. Visavi tillhandahåller bl.a. rådgivning av kuratorer och psykologer samt ekonomisk rådgivning och konsumentrådgivning.

Det förekom att A.H. stannade hemma vid några få tillfällen någon enstaka dag under denna period. När han ringde och sjukanmälde sig berättade han för P.W. att skälet till sjukfrånvaron var att han mådde dåligt med anledning av separationen. Han fungerade dock i stort på arbetet, även om han kanske inte orkade vara lika glad och positiv som tidigare. Han var en väldigt uppskattad medarbetare. I det här skedet fanns det inte någon nedsättning av A.H:s arbetsförmåga. Det förelåg inte heller något rehabiliteringsansvar för arbetsgivaren under våren, sommaren eller tidig höst 2003 till följd av hans personliga problem.

Efter att narkotikabrotten uppdagades och efter det att P.W. hade samtalat med A.H. den 3 november 2003 kallade arbetsgivaren A.H. till ett möte. Vid mötet som ägde rum den 5 november 2003 deltog A.H., P.W., B.R. från SEKO och personalinspektören vid myndighetskansliet B-L.H. A.H. redogjorde för att han hade separerat, att han hade underhållskostnader för barnen och dubbla boendekostnader, att han måste jobba mycket för att klara ekonomin och att han hade arbetat extra som krogvakt under lång tid. Han berättade även att han bl.a. för att orka med dubbelarbetet hade använt narkotika och dopningspreparat. Vid mötet var det helt tydligt att A.H. mådde väldigt dåligt och att denne insåg att han behövde hjälp. Ett rehabiliteringsansvar uppstod för arbetsgivaren vid mötet. A.H. sjukskrevs också efter mötet. De närmsta chefernas första reaktioner var medmänniskliga. Målet var då att om möjligt ha honom kvar i anställningen.

Efter tingsrättens dom anmäldes ärendet till personalansvarsnämnden, som beslutade att avskeda A.H. Arbetsgivaren har övervägt och undersökt möjligheterna för A.H. att vara kvar i anställningen, men konstaterat att det inte var lämpligt.

Det ifrågasätts inte att A.H. från och med november 2003 har varit sjukskriven i perioder eller att han gått och går på behandling hos läkare,

psykolog och psykoterapeut. Det var för övrigt arbetsgivaren som knöt den första kontakten mellan A.H. och anstaltens psykolog.

A.H:s personliga förhållanden vid tiden för brotten var inte sådana att de påverkar frågan om avskedande.

Arbetsgivaren har inte varit skyldig att omplacera A.H. Det har inte heller funnits någon möjlighet till omplacering. Inom kriminalvårdsmyndigheten Göteborg Hisingen/ Förorter finns förutom anstalten Skogome, anstalten Sagsjön, ett häkte, ett frivårdskontor och ett myndighetskansli med elva personer som har experttjänster inom personal, juridik och ekonomi. Den aktuella tiden fanns det inte några vakanta tjänster utöver vårdartjänster.

#### *Sammanfattning av grunderna för bestridandet*

A.H. har genom att ha gjort sig skyldig till narkotikabrott och dopningsbrott på sätt som framgår av tingsrättens dom grovt åsidosatt sina åligganden gentemot arbetsgivaren. Det har därför funnits lagligt stöd för beslutet om avskedande. I vart fall har omständigheterna varit sådana att saklig grund för uppsägning förelagat. Avskedandet skall därför inte förklaras ogiltigt.

A.H:s personliga förhållanden har inte varit sådana att de påverkar frågan om avskedande. Arbetsgivaren har inte varit skyldig att erbjuda A.H. rehabilitering. Det har heller inte förelagat någon omplaceringskyldighet för arbetsgivaren.

För det fall omständigheterna varit sådana att det endast förelagat saklig grund för uppsägning har det inte skäligen kunnat krävas att arbetsgivaren skulle erbjuda A.H. omplacering och i vart fall har omplaceringsmöjligheter saknats.

Om skadeståndsskyldighet föreligger skall det allmänna skadeståndet jämkas. A.H. har genom sitt uppsåtliga agerande medverkat till situationen. Vid en eventuell ogiltigförklaring skulle det vara stötande om A.H. fick både behålla anställningen och erhålla skadestånd.

#### **Domskäl**

##### *Tvisten*

A.H. anställdes år 1994 vid Kriminalvårdsmyndigheten Göteborg Hisingen/Förorter. Han har varit anställd som kriminalvårdare och har senast arbetat i centralvakten på kriminalvårdsanstalten Skogome. Den 17 december 2003 dömdes A.H. av Göteborgs tingsrätt för narkotikabrott och dopningsbrott till fängelse fyra månader. Gärningarna var begångna under hösten 2003. I februari 2004 fattade Kriminalvårdsstyrelsens personalansvarsnämnd beslut om att avskeda A.H. från anställningen. A.H. erhöll besked om avskedandet den 16 februari 2004.

Tvisten i målet gäller om staten haft laglig grund för avskedande eller om det i vart fall har förelegat saklig grund för uppsägning av A.H.

Förbundet har gjort gällande att avskedandet har skett utan att ens saklig grund för uppsägning förelegat. Förbundet har anfört att arbetsgivaren, i enlighet med det rehabiliteringsansvar som åligger en arbetsgivare, i första hand haft att erbjuda vård och behandling, eventuellt i kombination med omplacering för en kortare eller längre period. I andra hand har förbundet anfört att den brottlighet som A.H. gjort sig skyldig till inte varit sådan att det förelegat grund för avskedande eller uppsägning.

Staten har anfört följande. A.H. har genom den brottlighet som han gjort sig skyldig till grovt åsidosatt sina åligganden gentemot arbetsgivaren. Staten har inte haft någon rehabiliteringsskyldighet eller har i vart fall inte på grund av rehabiliteringsskyldighet varit förhindrad att avskeda A.H. Staten har vidare anfört att omständigheterna i vart fall varit sådana att saklig grund för uppsägning förelegat. Staten har bestritt omplaceringsskyldighet och omplaceringsmöjlighet.

#### *Utredningen*

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med A.H. samt vittnesförhör med läkaren R.K. och klubbordföranden B.R. På statens begäran har hållits vittnesförhör med personalinspektören B-L.H. och kriminalvårdsinspektören P.W. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

#### *Några rättsliga utgångspunkter*

Enligt 18 § anställningsskyddslagen får en arbetstagare avskedas om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Bestämmelsen tar i första hand sikte på åtgärder som vidtagits direkt mot arbetsgivaren, t.ex. olika former av brott som begås i anställningen eller på arbetsplatsen. Även brott som har begåtts utom arbetet kan dock föranleda avskedande om brottet är ägnat att allvarligt skada förhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren (se prop. 1973:129 s. 150).

Tidigare gällde särskilda regler för offentligt anställda i fråga om avskedande. Enligt 1976 års lag om offentlig anställning fick avskedande bl.a. ske om arbetstagaren begått brott som visade att arbetstagaren uppenbarligen var olämplig att inneha sin anställning. I förarbetena till 1976 års lag uttalades att avskedande skulle, med en sammanfattande formulering i motivtexten, komma i fråga endast i sådana fall där det med hänsyn till såväl brottets beskaffenhet som anställningens art och övriga omständigheter skulle verka stötande om arbetstagaren fick behålla sin tjänst. Från och med den 1 juli 1994, då en ny lag om offentlig anställning trädde i kraft, gäller den allmänna bestämmelsen om avskedande i anställningsskyddslagen även för offentligt anställda. Arbetsdomstolen har dock i flera tidigare domar uttalat att man beträffande avskedande av offentligt anställda fortfarande bör kunna söka ledning i den praxis som utbildats vid tillämpningen av 1976 års lag om

offentlig anställning. I domstolens avgörande AD 1997 nr 13 uttalar domstolen att för vissa offentliga tjänstemän kan just den offentliga anställningen innebära att brottsliga handlingar i större utsträckning än för andra anställda kan leda till att handlingen anses innefatta ett grovt åsidosättande av den anställdes åligganden mot arbetsgivaren.

Arbetsdomstolen har i ett fåtal fall (se t.ex. AD 1979 nr 143, 1984 nr 9, 1998 nr 52 och 1999 nr 47) haft att bedöma frågan om avskedande eller uppsägning på grund av en arbetstagares narkotikabrottslighet. I Arbetsdomstolens dom 1999 nr 47 konstaterar domstolen att samhället ser mycket allvarligt på all olovlig befattning med narkotika. Domstolen uttalade bl.a. följande när det gäller arbetstagares narkotikabrottslighet. Även narkotikabrott som begås utan någon anknytning till arbetet kan många gånger vara ägande att skada arbetsgivarens förtroende för den anställda och göra en fortsatt anställning osäker eller till och med omöjlig. Med detta är inte sagt att det faktum att en arbetstagare dömts för narkotikabrott, vare sig brottet har anknytning till arbetet eller ej, skulle medföra att arbetstagaren alltid kan skiljas från sin anställning.

*Har det förelegat laglig grund för avskedande eller i vart fall saklig grund för uppsägning?*

Kriminalvårdsverket skall enligt sin instruktion, förordningen (1990:1018) med instruktion för Kriminalvårdsverket, verka för att påföljder verkställs på ett säkert och humant sätt, att lagföring kan ske på ett effektivt sätt och att återfall i brott förebyggs. Kriminalvårdsverket skall vidare, enligt instruktionen, särskilt vidta åtgärder som syftar till att bl.a. narkotikamissbruket bekämpas. Det är givetvis av stor betydelse för kriminalvårdens trovärdighet och möjlighet att utföra sitt uppdrag att de vårdare som är anställda inom verksamheten avhåller sig från att begå brott. Som Arbetsdomstolen uttalat flera gånger skall dock vid en bedömning om grund för avskedande eller uppsägning föreligger på grund av en arbetstagares brottslighet en helhetsbedömning göras.

A.H. har dömts för narkotikabrott och dopningsbrott till fängelse i fyra månader. Han dömdes för narkotikabrott av normalgraden avseende innehav av 20 ecstasytabletter (MDMA). Vidare dömdes han för ringa narkotikabrott bestående i att han dels innehaft mindre mängder amfetamin och cannabisharts, dels brukat amfetamin och kokain. Dopningsbrottet som han dömdes för bestod i att han innehaft 11 ampuller Nandrolondekaonat, 16 ampuller stanozolol och 9 ampuller testoviron depot. Den brottslighet som A.H. gjort sig skyldig till har alltså inneburit att han innehaft narkotika och dopningsmedel samt även brukat narkotika.

A.H:s brottslighet saknar emellertid helt samband med hans arbete och anställning inom kriminalvården på så sätt att gärningarna inte avser bruk eller innehav på arbetsplatsen. Han har därför inte direkt i förhållande till arbetsgivaren åsidosatt sina åligganden. Avgörande är då om de av A.H. begångna brotten ändå är ägnade att allvarligt skada förhållandet mellan honom och arbetsgivaren.

Det ingår i kriminalvårdens uppdrag att bekämpa narkotikamissbruk. Staten har framhållit att kriminalvården har fått stora extra resurser för detta och att det är en särskilt prioriterad uppgift att hålla verksamheten fri från narkotika. Vidare har det framhållits att ett stort engagemang har lagts ned på att motivera narkotikamissbrukande klienter att genomgå behandling och påverkansprogram. Enligt Arbetsdomstolens mening har A.H:s brottslighet stått i direkt strid med dessa kriminalvårdens strävanden att bekämpa narkotikahantering och missbruk bland bl.a. de intagna på anstalterna. Arbetsgivaren måste kunna ha förtroende för de vårdare som är anställda inom kriminalvården och som har en så viktig uppgift i detta sammanhang. För att ge trovärdighet åt kriminalvårdens verksamhet och kampen mot narkotikan på anstalterna måste enligt Arbetsdomstolens mening inte bara arbetsgivaren utan även allmänheten kunna ha sådant förtroende. Av detta följer sammantaget att man bör se särskilt allvarligt på just narkotikabrott som begås av vårdare anställda inom kriminalvården.

Staten har därutöver anfört att en vårdare som begått narkotikabrott innebär en säkerhetsrisk för kriminalvården och att det finns risk för att han eller hon utsätts för påtryckningar från intagna. Det har även understrukits att det kan uppstå en förtroendeklyfta i relation till kollegor. Enligt Arbetsdomstolens mening går det inte att bortse från dessa statens farhågor.

I målet är upplyst att A.H:s arbetsuppgifter i centralvakten innebär daglig kontakt med de intagna och t.ex. visitation av både intagna och besökande. Arbetsdomstolen kan vidare konstatera att såvitt avser A.H:s brottslighet har det inte varit fråga om ett enstaka tillfälle utan det har varit fråga om flera gärningar och flera olika preparat för vilket tingsrätten utdömt ett fängelsestraff om fyra månader.

Mot denna bakgrund är enligt Arbetsdomstolens mening A.H:s brottslighet i princip oförenlig med de krav som måste ställas på en kriminalvårdare. Sammanfattningsvis finner därför Arbetsdomstolen att A.H:s agerande har varit ägnat att allvarligt skada förhållandet mellan honom och staten.

Fråga är i vilken utsträckning A.H:s personliga förhållanden kan ursäkta hans beteende eller påverka frågan om det förelegat skäl för avskedande. Arbetsdomstolen vill här notera vad som uttalas i förarbetena till 18 § i 1974 års anställningsskyddslag (se prop. 1973:129 s. 255). Av uttalandena framgår att om arbetstagaren gjort sig skyldig till sådant allvarligt förfarande som avses, bör det normalt sakna betydelse om arbetstagaren är äldre eller yngre, har längre eller kortare anställningstid, är handikappad etc. Arbetsdomstolen har i avgörandet AD 1998 nr 30 uttalat att den tolkar dessa förarbetsuttalanden så att dessa innebär att normalt skall – till skillnad från vad som gäller vid en prövning av om saklig grund för uppsägning föreligger – sådana särskilda omständigheter som i och för sig skulle kunna tala för att arbetstagaren ändå skall få behålla anställningen inte vägas mot det förfarande som ifrågasättes skall leda till avskedande ( jfr. AD 2000 nr 14).

Av utredningen framgår i och för sig att A.H. har en anmärkningsfri anställningstid om tio år, att han begick brotten i samband med att han var i en personlig kris och att ingenting som framkommit i målet talar för att han kommer att återfalla i missbruk eller brottslighet. Enligt Arbetsdomstolens mening förändrar dock inte dessa omständigheter bedömningen av det brottsliga agerandet och dettas betydelse för anställningen.

Avslutningsvis behandlar Arbetsdomstolen frågan om arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet. Förbundet har i målet gjort gällande att arbetsgivaren varit skyldig att utreda behovet av rehabiliteringsåtgärder för A.H. och ge honom behandling och stöd istället för att avskeda honom. Förbundet har även bl.a. pekat på kriminalvårdens handlingsprogram Alkohol och droger i vilket det anges att kriminalvården skall hjälpa och stödja personal som upptäcks nyttja narkotiska preparat. Staten har bestritt att den brustit i dessa hänseenden. Arbetsdomstolen konstaterar att det av utredningen har framkommit att vidden av A.H:s personliga problem, härbland hans psykiska hälsa och befattning med droger, kom att stå klart för arbetsgivaren vid mötet den 5 november 2003 och att hans situation först då påverkade arbetsförmågan. Den fällande brottmålsdomen mot A.H. meddelades i månaden därefter. Med beaktande av vad Arbetsdomstolen ovan kommit fram till om att A.H:s brottslighet allvarigt skadat förhållandet mellan honom och arbetsgivaren är det inte rimligt att kräva att arbetsgivaren borde ha föranstaltat om behandling eller rehabilitering av A.H. Ordalydelsen i handlingsprogrammet förändrar inte denna bedömning.

A.H:s agerande har således varit ägnat att allvarligt skada förhållandet mellan honom och staten. Arbetsdomstolen finner därmed att A.H. grovt åsidosatt sina åligganden mot staten varför staten haft grund för att avskeda honom. Det har vid sådant förhållande inte förelegat någon skyldighet för staten att försöka omplacera eller rehabilitera honom. Förbundets talan skall därför avslås.

#### *Rättegångskostnader*

Vid denna utgång har förbundet förlorat målet och förbundet skall därför utge ersättning till staten för rättegångskostnader. Om det yrkade beloppet råder inte tvist.

#### **Domslut**

1. Arbetsdomstolen avslår SEKO:s – Facket för Service och Kommunikation talan.
2. SEKO – Facket för Service och Kommunikation skall ersätta staten genom Kriminalvårdsstyrelsen för rättegångskostnader med fyrtioentusen-fyrahundraåttiofem (41 485) kr, varav 24 500 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Sören Öman (skiljaktig), Inga Jerkeman, Gabriella Forssell, Elisabeth Bjar, Ronny Wenngren (skiljaktig) och Bo Almgren (skiljaktig).

Sekreterare: Cecilia Tallkvist

**Ledamöterna Sören Ömans, Ronny Wenngrens och Bo Almgrens skiljaktiga mening.**

A.H. har, såvitt framkommit,  
– såsom kriminalvårdare haft en förhållandevis låg befattning inom kriminalvården och inte egentligen sysslat med myndighetsutövning i form av beslutsfattande,  
– haft en tioårig anmärkningsfri tjänstgöringstid inom kriminalvården,  
– varit en uppskattad medarbetare,  
– inte tidigare olovligen brukat narkotika eller dopningsmedel eller annars haft några som helst problem med droger eller alkohol,  
– under en mycket begränsad tidsperiod – ett par månader – i en tillfällig men svår psykisk situation, förmodligen av sjukdomskaraktär, innehaft och brukat olika former av narkotika och dopningsmedel, vilket inte haft något direkt samband med arbete men varit både omdömeslöst och brottsligt samt ansetts ha ett straffvärde om fängelse i fyra månader,  
– efter avslöjandet inte olovligen innehaft eller brukat narkotika eller dopningsmedel, vilket bestyrks av vad behandlande läkaren R.K. berättat om regelbunden läkarkontakt och upprepade drogkontroller under ett års tid,  
– efter avslöjandet fått adekvat vård för sina psykiska problem, och  
– numera avtjänat sitt fängelsestraff.

De angivna omständigheterna och vad som i övrigt förekommit i målet har övertygat oss om att det i dagsläget inte finns någon beaktansvärd risk för att A.H. på nytt skulle börja olovligen hantera narkotika eller dopningsmedel. Det har vidare inte i målet framförts att A.H:s brottslighet skulle ha föranlett några särskilt allvarliga reaktioner från allmänheten eller de intagna, och vad som framkommit tyder på att i vart fall de allra flesta av A.H:s arbetskamrater vill att han skall börja arbeta med dem igen.

Mot den redovisade bakgrunden finner vi vid en samlad bedömning att vad staten lagt A.H. till last inte innebär att A.H. grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren eller att det inträffade utgör saklig grund för uppsägning. Vi anser därför att yrkandet om ogiltigförklaring av avskedandet skall bifallas. I övrigt är vi överens med domstolens majoritet.