

Sammanfattning

En terminalarbetare vid en av Postens godsterminaler har dömts till fängelse i tre år för rån. Arbetsdomstolen har funnit att uppsägningen av honom har varit sakligt grundad.

**ARBETSDOMSTOLEN**DOM  
2006-11-22  
StockholmDom nr 109/06  
Mål nr A 219/05**KÄRANDE**Facket för Service och Kommunikation (SEKO), Box 1105,  
111 81 STOCKHOLMOmbud: förbundsjuristen Robert Sjunnebo, LO-TCO Rättsskydd AB,  
Box 1155, 111 81 STOCKHOLM**SVARANDE**

1. Almega Tjänsteförbunden, Box 16105, 103 22 STOCKHOLM

2. Posten AB, 556128-6559, 105 00 STOCKHOLM

Ombud för båda: jur. kand. Peter Lindgren, Almega AB, adress som 1

**SAKEN**

ogiltigförklaring av uppsägning m.m.

---

Mellan Almega Tjänsteförbunden och Facket för Service och Kommunikation (SEKO), nedan förbundet, gäller kollektivavtal. Posten AB, nedan Posten, är medlem i Almega Tjänsteförbunden.

Förbundets medlem B.S. anställdes som terminalarbetare vid Posten år 2000. Den 27 maj 2005 dömdes B.S. av Huddinge tingsrätt för rån till fängelse i tre år. Med anledning av domen sade Posten upp B.S. från hans anställning den 27 juni 2005. Tingsrättens dom i ansvarsfrågan fastställdes av Svea hovrätt genom dom den 28 juli 2005.

Tvist har uppstått med anledning av uppsägningen. Tvisteförhandlingar har hållits utan att parterna kunnat enas.

Förbundet har väckt talan och yrkat att Arbetsdomstolen skall ogiltigförklara uppsägningen av B.S. samt förplikta Posten att till B.S. betala allmänt skadestånd med 120 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 26 oktober 2005 till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att Posten har brutit mot anställningsskyddslagen har arbetsgivarparterna yrkat att det allmänna skadeståndet skall jämkas till noll eller till det lägre belopp som domstolen finner skäligt. Sättet att beräkna räntan har vitsordats som skäligt i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Till utveckling av sin talan har parterna anfört i huvudsak följande.

### **Förbundet**

Posten har sagt upp B.S. från hans anställning med anledning av att han dömts för delaktighet i ett rån till fängelse i tre år. Förbundet ifrågasätter inte riktigheten av brottmålsdomen. Förbundet gör dock gällande att B.S. trots domen har sagts upp i strid med 7 § anställningsskyddslagen. Ett flertal omständigheter är av betydelse vid bedömningen.

Vid uppsägningstillfället arbetade B.S. som terminalarbetare vid postterminalen i Sätra. Denna terminal är en s.k. tunggodsterminal där man hanterar gods med en vikt överstigande cirka 35 kg. Vid tiden för uppsägningen arbetade 24 personer vid terminalen. B.S:s arbete har bestått i att ta emot gods från lastbil och förflytta det med truck till avsedd plats inom terminalområdet. Hans huvudsakliga arbetsuppgift har alltså varit att köra truck. Arbetet har inte inneburit kontakter med kunder i någon betydande omfattning och anställningen har inte ställt några krav på särskilt förtroende utöver vad som följer av den ordinära terminalarbetarens.

B.S. har utfört sitt arbete på ett förtjänstfullt sätt och det har aldrig lämnats några klagomål mot hans sätt att utföra sina arbetsuppgifter. Han har under sin anställning inte medverkat till någon form av brottslig gärning på arbetsplatsen. Tvärtom har han aktivt verkat mot sådana gärningar genom att kontakta sina överordnade när han misstänkt att det förekommit stölder eller liknande.

B.S. har väl ordnade sociala förhållanden och kommer inte att ha några svårigheter att fullgöra sina arbetsuppgifter sedan han avtjänat fängelsestraffet. Han är i dag placerad på anstalten i Kolmården som är en studieanstalt där särskilt motiverade och skötsamma intagna placeras.

Förbundet gör gällande att brottets art inte utgör grund för uppsägning. B.S. har inte begått brottet i tjänsten och det saknar koppling till hans arbete. Han kan därmed inte sägas ha åsidosatt sina åligganden i anställningen. Enligt förbundets mening finns det inte någon risk för att Postens anseende skadas av att B.S. får behålla sin anställning trots att han dömts för rån. Vid denna bedömning måste särskilt beaktas att Posten är en mycket stor arbetsgivare och att B.S. arbetar i ett storstadsdistrikt.

Förbundet gör vidare gällande att inte heller straffets längd utgör grund för uppsägning. B.S. kommer med anledning av det utdömda straffet att vara frånvarande från sitt arbete under omkring två år. En arbetsgivare som Posten måste ha beredskap för att ersätta anställda som är frånvarande under längre tidsperioder, t.ex. på grund av sjukdom eller annan, lagstadgad, rätt till ledighet. Frånvaro under en tid av två år är i sammanhanget inte att anse som en särskilt anmärkningsvärd tid. Enligt förbundets mening kan Posten inte ha haft några svårigheter att ersätta B.S. under hans frånvaro.

Enligt förbundets mening innebär inte ens straffets längd i förening med brottets art att det förelegat saklig grund för uppsägning.

Posten har i alla händelser inte uppfyllt sin omplaceringskyldighet. Någon omplaceringsutredning genomfördes över huvud taget inte innan uppsägningen vidtogs. Det är först i efterhand som Posten har undersökt vilka anställningar som fanns lediga vid tiden för uppsägningen. Den period som undersökningen omfattar är enligt förbundets uppfattning dessutom alldeles för kort. Vidare kan konstateras att de befattningar som har presenterats av Posten enbart är av tjänstemannakaraktär trots att huvuddelen av de anställda vid Posten utför arbetsuppgifter av arbetarkaraktär. Det bör i sammanhanget framhållas att Posten har ungefär 30 000 anställda. Posten har inte heller undersökt om det funnits lediga tidsbegränsade anställningar.

Att B.S. tidigare gjort sig skyldig till liknande brottslighet saknar enligt förbundet betydelse för bedömningen eftersom brotten begicks ett flertal år innan han anställdes vid Posten och när han var endast 17 år.

Sammanfattningsvis gör förbundet gällande att Postens uppsägning av B.S. inte är sakligt grundad och därför strider mot 7 § anställningsskyddslagen.

### **Arbetsgivarparterna**

B.S. hade vid tiden för uppsägningen en befattning som terminalarbetare vid paketterminalen i Sättra. Det gods som hanteras på denna terminal är särskilt stöldbegärligt. Som exempel på sådant gods kan nämnas elektronisk utrustning som mobiltelefoner och datorer. Värdet av den egendom som passerar terminalen uppgår till miljonbelopp varje dygn. Det är alltså av största vikt att Posten kan känna förtroende för de medarbetare som tjänstgör där.

Vid årsskiftet 2001/2002 genomförde Posten en internutredning med anledning av ett antal stölder på terminalen i Sättra. Utredningen föranledde misstankar mot B.S. och en kollega till honom. Bl.a. hade genom videoövervakning framkommit att B.S. placerade pallar med gods på platser där de inte skulle stå och på ett sådant sätt att de dolde andra godspallar. Vid enskilda samtal med utredarna nekade de båda misstänkta till de anklagelser som framfördes. B.S. förklarade sitt agerande att flytta pallar med att hans kollega hade bett honom att göra det. I samband med internutredningen lämnade B.S:s kollega självmant sin anställning. B.S. fick fortsätta att arbeta vid terminalen men fick vid samtal med sin närmaste chef en tillsägelse om att han var skyldig att rapportera till arbetsledningen om han såg eller misstänkte att arbetskamraterna stal gods från lastpallarna.

B.S. dömdes den 27 maj 2005 av Huddinge tingsrätt för rån till fängelse i tre år. Av domen framgår att han, tillsammans med tre andra personer, medverkat i ett rån mot en ICA-butik i Vårsta den 27 mars 2005. B.S:s medverkan har bestått i att han med sin egen bil kört de övriga gärningsmännen till platsen för rånet, väntat på dem under tiden de

genomfört själva rånet samt därefter kört dem och stöldgodset från platsen. Av domen framgår även att B.S. år 1997 hade dömts för grov stöld vid två tillfällen. Genom rånbrottet hade han följaktligen återfallit i likartad brottslighet. Mot bakgrund av tingsrättens dom, som sedermera i allt väsentligt fastställdes av Svea hovrätt genom dom den 28 juli 2005, sade Posten upp B.S. den 27 juni 2005.

Posten genomförde ingen omplaceringsutredning före uppsägningen eftersom man ansåg att det inte var skäligt att kräva detta. En kontroll i efterhand har emellertid visat att det under juni månad 2005 inte fanns några lediga befattningar som B.S. hade kunnat omplaceras till. De arbeten som fanns lediga var samtliga av tjänstemannakaraktär och B.S. saknade tillräckliga kvalifikationer för dessa. Det fanns inga lediga arbeten av arbetarkaraktär, som t.ex. brevbärare eller postsorterare. Posten har under en lång tid minskat antalet anställda och detta har främst påverkat antalet arbetarbefattningar. Det är därför ovanligt med lediga arbeten av det slaget. Om sådana finns är det fråga om tidsbegränsade anställningar. Enligt arbetsgivarparternas mening har det emellertid inte förelegat någon skyldighet att omplacera B.S. till en tidsbegränsad anställning eftersom han på grund av frihetsberövandet saknade möjlighet att faktiskt komma till arbetet under åtminstone de kommande två åren.

Arbetsgivarparterna gör sammanfattningsvis gällande följande grunder för bestridandet.

Arten av det brott som B.S. dömts för i förening med längden på det utdömda fängelsestraffet utgör saklig grund för uppsägning enligt 7 § anställningsskyddslagen.

Rånbrottet är av en sådan karaktär att Postens förtroende för B.S. är förbrukat genom domen. Detta gäller särskilt som han genom brottet har återfallit i likartad brottslighet. Det är inte möjligt för Posten att ha en person anställd som har dömts för tillgreppsbrott eftersom personalen hanterar stöldbegärlig egendom. Vidare kan det inte uteslutas att Postens anseende i förhållande till kunder eller till övrig personal påverkas negativt om det blir känt att en person som dömts för rånbrottslighet får behålla sin anställning.

Även de kostnader och den olägenhet som arbetsgivaren drabbas av genom B.S:s frånvaro på grund av fängelsestraffet talar för en uppsägning.

Den brottslighet som B.S. dömts för utesluter honom från varje anställning vid Posten. Den förtroendekris som har uppkommit kan nämligen inte repareras genom byte av befattning. Det är därför inte skäligt att kräva att Posten skulle ha omplacerat honom till en annan befattning. Om Arbetsdomstolen ändå skulle finna att det har förelegat en sådan skyldighet så menar arbetsgivarparterna att det i vart fall inte funnits någon ledig befattning som B.S. haft tillräckliga kvalifikationer för.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att saklig grund för uppsägning inte har förelegat skall skadeståndet jämkas. B.S. har genom att begå den gärning han

dömts för orsakat att han under lång tid är frånvarande från arbetet. Han har därmed själv vållat den uppkomna situationen.

### **Domskäl**

*Twisten m.m.*

B.S. har den 27 juni 2005 sagts upp från sin anställning som terminalarbetare vid Posten. Uppsägningen har föranletts av att B.S. dömts av allmän domstol för rån till ett treårigt fängelsestraff.

Twisten i målet gäller om Posten haft saklig grund för sin uppsägning av B.S. Arbetsgivarparterna har gjort gällande att saklig grund för uppsägning har förelegat med hänsyn till det grova brott som B.S. gjort sig skyldig till och det långa fängelsestraff som han dömts till. Förbundet har på sin sida gjort gällande att saklig grund för uppsägning inte har förelegat.

Parterna är ense om att prövningen i tvisten skall utgå från den bedömning i ansvarsfrågan som har skett i brottmålsprocessen.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med B.S. samt vittnesförhör med klubbordföranden M.T. och skyddsombudet T.S. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med säkerhetschefen U.W. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

*Har Posten haft saklig grund för att säga upp B.S.?*

Det brott som B.S. dömts för har begåtts utom anställningen hos Posten. Frågan huruvida brottslighet av sådant slag kan läggas till grund för en uppsägning kan inte besvaras generellt. Liksom vid andra fall av uppsägning på grund av arbetstagarens personliga förhållanden måste en prövning ytterst ske med utgångspunkt i omständigheterna i det enskilda fallet, där en avvägning får göras mellan arbetstagarens intresse av att få behålla anställningen och arbetsgivarens intresse av att upplösa anställningsförhållandet (se t.ex. AD 2004 nr 30 och däri angivna rättsfall). Som Arbetsdomstolen har uttalat i AD 1984 nr 9 är det givet att i ett fall som det förevarande, dvs. där arbetsgivarens intresse är hänförligt till något förhållande som ligger vid sidan av arbetstagarens fullgörande av arbetsuppgifterna, en uppsägning kan anses sakligt grundad endast om arbetsgivarens skäl är tungt vägande och situationen inte kan lösas genom en omplacering till annat arbete. Det kan i sammanhanget nämnas att brottslighet utanför arbetet även kan utgöra grund för avskedande, om brottet är ägnat att allvarligt skada förhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren (se prop. 1973:129 s. 150).

Arbetsgivarparterna har anfört att Posten på grund av brottsligheten helt förlorat förtroendet för B.S. De har även hävdat att Postens anseende gentemot kunder och övrig personal påverkas negativt om B.S. trots brottsligheten får behålla sin anställning.

B.S. har i sitt arbete som terminalarbetare vid postterminalen i Sättra haft att självständigt hantera gods som passerar terminalen. Genom utredningen i målet har framkommit att det dagligen passerar stora mängder gods till betydande värden. Enligt Arbetsdomstolens mening är det självfallet av största vikt att Posten kan känna fullt förtroende för de arbetstagare som tjänstgör vid terminalen och hanterar detta gods.

Det brott som B.S. har begått och dömts för under anställningen hos Posten är av sådant allvarligt slag och av sådan särskild karaktär att Postens förtroende för honom uppenbarligen måste ha skadats i grunden. Till detta bidrar naturligtvis även det förhållande att han tidigare har dömts för likartad brottslighet i form av grov stöld. Posten kan rimligen inte längre känna den tillit till B.S. som måste krävas i fråga om en arbetstagare som dagligen hanterar gods tillhörande Postens kunder. Enligt Arbetsdomstolens mening är B.S:s brottslighet i princip oförenlig med de krav som måste ställas på en sådan arbetstagare.

Med hänsyn till den verksamhet som Posten bedriver kan det inte heller betvivlas att Postens anseende utåt eller i förhållande till övrig personal skulle kunna skadas om det blir känt att en terminalarbetare som under sin anställning dömts för allvarlig tillgreppsbrottslighet får behålla anställningen. Det måste därvid särskilt beaktas att allmänhetens förtroende för Posten utgör en grundläggande förutsättning för verksamheten.

Arbetsdomstolen finner mot den nu angivna bakgrunden att det brott B.S. dömts för har varit ägnat att på ett sådant sätt skada förhållandet mellan honom och Posten att Posten haft saklig grund för sin uppsägning av honom. I detta ligger också att domstolen anser att det inte varit skäligen att kräva att Posten genom omplacering skulle ha berett B.S. annat arbete hos sig. Förbundets talan skall därmed avslås.

#### *Rättegångskostnader*

Vid denna utgång skall förbundet som förlorande part förpliktas att ersätta arbetsgivarparterna för rättegångskostnader. Om yrkat belopp råder inte tvist.

#### **Domslut**

1. Arbetsdomstolen avslår den av Facket för Service och Kommunikation (SEKO) förda talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Facket för Service och Kommunikation (SEKO) att ersätta Almega Tjänsteförbunden och Posten AB för rättegångskostnader med femtiotusen (50 000) kr avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Dag Ekman, Christer Måhl, Bengt Huldt, Agnes Günther, Stina Nilsen och Bo Almgren. Enhälligt.

Sekreterare: Stefan Lundstig