

Sammanfattning

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren får rätt till hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad, skall arbetsgivaren enligt 33 § andra stycket anställningskyddslagen skriftligen ge besked till arbetstagaren om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om beslutet om sjukersättning. Arbetsdomstolen har funnit att en arbetsgivare är berättigad att avsluta anställningen enligt denna bestämmelse först då det föreligger ett lagakraftvunnet beslut om hel sjukersättning utan tidsbegränsning.

ARBETSDOMSTOLENMELLANDOM
2007-04-25
StockholmDom nr 40/07
Mål nr A 149/05**KÄRANDE**

Svenska Kommunalarbetsareförbundet, Box 19039, 104 32 STOCKHOLM
Ombud: förbundsjuristen Jakob Broman, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 STOCKHOLM

SVARANDE

Kungälv kommun, 442 81 KUNGÄLV
Ombud: arbetsrättsjuristen Tomas Björck, Sveriges Kommuner och
Landsting, 118 82 STOCKHOLM

SAKEN

tillämpning av 33 § anställningsskyddslagen

Mellan Kungälv kommun och Svenska Kommunalarbetsareförbundet gäller varandra i allmänhet avlösande kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor.

K.J. är medlem i Svenska Kommunalarbetsareförbundet. Han anställdes år 1990 som fritidsledare vid fritidsförvaltningen i Kungälv kommun. Den 30 september 1996 blev K.J. utsatt för misshandel. Händelsen medförde att han blev sjukskriven fr.o.m. den 5 oktober 1996. Han uppbar under perioden den 5 oktober 1996 – den 30 september 2000 sjukpenning, under perioden den 10 oktober 2000 – den 30 september 2003 helt sjukbidrag och under perioden den 10 oktober 2003 – den 28 februari 2004 tidsbegränsad sjukersättning. Försäkringskassan i Västra Götaland beslutade den 3 februari 2004 bl.a. att K.J. skulle ha rätt till hel sjukersättning fr.o.m. oktober 2003 och tills vidare. Försäkringskassans beslut överklagades av K.J. i förvaltningsrättslig ordning.

Kommunen lämnade i brev den 1 april 2004 besked till K.J. om att hans anställning enligt 33 § andra stycket anställningsskyddslagen upphörde fr.o.m. samma dag. Brevet delgavs K.J. den 5 april 2004.

Länsrätten i Göteborg avslog genom dom den 11 maj 2005 K.J:s överklagande rörande försäkringskassans beslut om hel sjukersättning utan tidsbegränsning. Länsrättens dom överklagades av K.J. Kammarrätten i Göteborg fastställde genom dom den 28 september 2006 försäkringskassans beslut att bevilja K.J. hel sjukersättning utan tidsbegränsning. Kammarrättens dom har överklagats till Regeringsrätten.

Med anledning av kommunens åtgärd att avsluta K.J:s anställning har det uppkommit tvist mellan parterna. Parterna har förhandlat i tvisten utan att denna har kunnat lösas.

Förbundet har väckt talan i Arbetsdomstolen mot kommunen och har därvid gjort gällande *att* det har saknats förutsättningar för kommunens åtgärd att upplösa anställningen med stöd av 33 § anställningsskyddslagen, *att* åtgärden därmed är att jämställa med en uppsägning *samt att* det har saknats saklig grund för uppsägning av K.J. Förbundet har yrkat att uppsägningen av K.J. ogiltigförklaras och att kommunen förpliktas att till honom utge allmänt skadestånd för brott mot anställningsskyddslagen.

Kommunen har bestritt förbundets yrkanden. I första hand har kommunen invänt att det har förelegat förutsättningar för att låta K.J:s anställning i kommunen upphöra med tillämpning av 33 § andra stycket anställningsskyddslagen. I andra hand har kommunen anfört att det har förelegat saklig grund för uppsägning av K.J.

Arbetsdomstolen har på parternas begäran beslutat att genom mellandom pröva frågan om kommunen har haft rätt att avsluta K.J:s anställning med tillämpning av 33 § andra stycket anställningsskyddslagen. Målet har i denna del företagits till avgörande utan huvudförhandling.

Till stöd för sin talan i mellandomsdelen har parterna anfört i huvudsak följande.

Förbundet

Försäkringskassan har på eget initiativ valt att bevilja K.J. hel sjukersättning utan tidsbegränsning fr.o.m. oktober 2003. K.J. har emellertid överklagat Försäkringskassans beslut i förvaltningsrättslig ordning. Försäkringskassans beslut har fortfarande inte vunnit laga kraft. Förbundet gör gällande att det är en förutsättning för tillämpning av 33 § andra stycket anställningsskyddslagen att beslutet om sjukersättning har vunnit laga kraft. Eftersom den förutsättningen i K.J:s fall inte var uppfylld den 1 april 2004 var kommunen inte berättigad att avsluta K.J:s anställning på det sätt som skett.

Anställningsskyddslagen utgör en social skyddslagstiftning. Lagens huvudregel är att det krävs saklig grund för att en arbetsgivare skall kunna skilja en arbetstagare från sin anställning. För att en arbetsgivare skall få tillämpa 33 § andra stycket anställningsskyddslagen, som utgör ett undantag från kravet på saklig grund, måste det enligt förbundets mening ställas höga krav.

En annan tolkning av bestämmelsen än den av förbundet angivna skulle leda till anmärkningsvärda och oåterkalleliga följder för den enskilde. Den arbetstagare som överklagar Försäkringskassans beslut och sedermera får rätt i domstol skulle komma att stå utan arbete och möjlighet till försörjning, eftersom arbetsgivaren haft möjlighet att låta anställningen upphöra utan att invänta det lagakraftvunna förvaltningsbeslutet. Bestämmelsen i 33 § andra stycket anställningsskyddslagen måste, med hänsyn till de allvarliga

konsekvenser som ett felaktigt beslut från Försäkringskassan kan få för den enskilde, ha den innebörd som förbundet gör gällande.

Den omständigheten att Försäkringskassan beslutar om hel sjukersättning utan tidsbegränsning i stället för sjukersättning med tidsbegränsning får inga ekonomiska konsekvenser för den enskilde, eftersom ersättningsnivån är densamma för båda förmånerna. Försäkringskassans beslut kan emellertid, som i K.J:s fall, få negativa konsekvenser eftersom den enskilde på grundval av beslutet kan bli av med sin anställning enligt 33 § andra stycket anställningsskyddslagen.

Försäkringskassans beslut om hel sjukersättning utan tidsbegränsning utgör från förvaltningsrättslig synpunkt ett gynnande beslut som är omedelbart verkställbart. Det förhåller sig vidare så att beslutet inte har s.k. negativ rättskraft, vilket innebär att beslutet kan prövas på nytt på begäran av antingen den enskilde eller Försäkringskassan även om beslutet har vunnit laga kraft. Sådan prövning kan exempelvis göras om den enskilde skulle återfå sin arbetsförmåga. Denna frågeställning är emellertid inte intressant i förevarande tvist, eftersom förbundets ståndpunkt uteslutande innebär att beslutet om hel sjukersättning utan tidsbegränsning skall ha vunnit laga kraft för att kunna ligga till grund för en arbetsgivares åtgärd att avsluta arbetstagarens anställning.

Förbundets inställning är att Försäkringskassan i K.J:s fall har grundat sitt ställningstagande i sjukersättningsfrågan på delvis felaktigt material. För att komma till rätta med Försäkringskassans felaktiga prövning, har K.J. utnyttjat sin möjlighet att överklaga beslutet och få det omprövat i högre instans. I fall då Försäkringskassan har fattat ett felaktigt beslut och detta sedermera ändras av domstol, skulle det saknas rättssäkerhet för den enskilde om Försäkringskassans beslut ändå kunde ligga till grund för arbetsgivarens åtgärd att avsluta anställningen.

Förbundet vill framhålla att den angivna tolkningen av 33 § anställningsskyddslagen inte innebär att kommunen alltid måste vänta flera år innan anställningen avslutas. Arbetsgivaren är nämligen oförhindrad att, om förutsättningarna för detta är uppfyllda, säga upp arbetstagaren med tillämpning av 7 § anställningsskyddslagen. Om arbetsgivaren har fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet genom att utreda möjligheterna för arbetstagaren till fortsatt behandling, anpassat arbete och omplacering samt arbetsgivaren efter dessa åtgärder finner att arbetstagaren saknar förmåga att utföra arbete av betydelse för arbetsgivaren, föreligger det saklig grund för uppsägning.

Kommunen

Enligt kommunens uppfattning har i detta fall förutsättningarna för tillämpning av 33 § andra stycket anställningsskyddslagen varit uppfyllda. Varken bestämmelsens ordalydelse eller lagens förarbeten ger stöd för tolkningen att arbetsgivaren skulle vara förhindrad att tillämpa bestämmelsen i fall då beslutet om hel sjukersättning utan tidsbegränsning har överklagats i förvaltningsrättslig ordning.

Lagstiftarens syfte med 33 § anställningsskyddslagen har varit att erbjuda ett förenklat förfarande som ersätter det vanliga uppsägningsförfarandet i fall då arbetstagaren har beviljats ålderspension eller har fått rätt till hel sjukersättning utan tidsbegränsning. Av lagtexten framgår att det för tillämpning av 33 § andra stycket anställningsskyddslagen är tillräckligt att arbetsgivaren har fått kännedom om att arbetstagaren fått rätt till hel sjukersättning utan tidsbegränsning och att arbetsgivaren skriftligen ger arbetstagaren besked om att anställningen upphör på denna grund. Anställningen upphör i och med att arbetstagaren får del av arbetsgivarens besked. Bestämmelsens ordalydelse ger inget stöd för vad förbundet gjort gällande om att denna inte kan tillämpas innan ett överklagande av Försäkringskassans beslut har slutligt prövats. Ett sådant dröjsmål torde snarare stå i strid med vad bestämmelsen anger om att arbetsgivaren skall ge besked till arbetstagaren ”så snart” arbetsgivaren har fått kännedom om beslutet.

Beträffande de förvaltningsrättsliga aspekterna kan anföras följande. Försäkringskassans beslut om hel sjukersättning utan tidsbegränsning skall verkställas omedelbart även om den enskilde överklagar beslutet i förvaltningsrättslig ordning. Den enskilde blir omedelbart berättigad till förmåner i enlighet med Försäkringskassans beslut, som således utgör ett positivt gynnande förvaltningsbeslut. Vad förbundet har gjort gällande om tillämpningen av 33 § andra stycket anställningsskyddslagen synes utgå från den innebörd som begreppet laga kraft har inom civilrätten. Ett sådant synsätt är dock inte möjligt att tillämpa på förvaltningsrättsliga beslut, eftersom sådana beslut och deras rättsverkningar skiljer sig från vad som gäller i civilrättsliga sammanhang. Det förhållandet att ett beslut om hel sjukersättning utan tidsbegränsning har vunnit laga kraft hindrar inte att frågan återigen tas upp till prövning på begäran av den enskilde. Ett lagakraftvunnet förvaltningsrättsligt beslut av nu aktuellt slag är inte orubbligt på samma sätt som ett civilrättsligt beslut. Inom förvaltningsrätten uttrycks detta så att beslutet saknar negativ rättskraft. Vad kommunen nu har anfört vinner stöd av ett i målet ingivet rättsutlåtande av professorn i offentlig rätt Wiweka Warnling-Nerep. Eftersom beslutet om hel sjukersättning utan tidsbegränsning saknar negativ rättskraft kan det inte ställas upp ett krav på att beslutet skall ha vunnit laga kraft för att arbetsgivaren skall kunna tillämpa bestämmelsen i 33 § andra stycket anställningsskyddslagen.

Anställningsskyddslagen vilar på principen att arbetsgivarens ansvar för den enskilde arbetstagarens möjligheter till inkomst och trygghet upphör vid den tidpunkt då det allmänna övertar motsvarande ansvar för den enskildes försörjning, dvs. genom ålderspension eller hel sjukersättning utan tidsbegränsning.

Kommunen anser att man vid tolkningen av bestämmelsen även måste beakta de praktiska konsekvenserna för arbetsgivaren. Om förbundets ståndpunkt skulle vara riktig, skulle arbetsgivaren under lång tid sväva i ovisshet huruvida anställningsförhållandet kan bringas att upphöra eller inte. Under den tid som förvaltningsprocessen pågår, skulle arbetsgivarens behov av arbetskraft behöva tillgodoses med vikarier. Vidare skulle arbetsgivaren be-

lastas av administrativa åtaganden och kostnader under den tid som förvaltningsprocessen pågår. Ett exempel på detta är att arbetsgivaren normalt skulle vara skyldig att betala in pensionsavgifter under den tid som anställningsförhållandet består.

Sammanfattningsvis väger de negativa konsekvenser som uppstår för arbetsgivaren av att invänta den förvaltningsrättsliga processen tyngre än det värde en bibehållen anställning har för den enskilde arbetstagaren. Den enskildes försörjning är tryggad genom att sjukersättning utges från tidpunkten för beslutet.

Domskäl

Kommunen lämnade den 1 april 2004 skriftligt besked till K.J. om att hans anställning upphört fr.o.m. samma dag. Beskedet delgavs K.J. den 5 april 2004. Grunden för kommunens besked om avslutande av anställningen var att kommunen hade fått kännedom om att K.J. genom beslut av försäkringskassan hade fått rätt till hel sjukersättning fr.o.m. oktober 2003 och tills vidare. Kommunens åtgärd att avsluta K.J:s anställning har lett till tvist mellan parterna.

Arbetsdomstolen har i denna mellandom att ta ställning till frågan om kommunen har haft rätt att avsluta K.J:s anställning med tillämpning av 33 § andra stycket anställningsskyddslagen trots att Försäkringskassans beslut om sjukersättning vid den aktuella tidpunkten inte hade vunnit laga kraft.

Allmänt om sjukersättning m.m.

Allmänna bestämmelser om rätten till bl.a. sjukersättning återfinns i 7 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring (AFL). Sjukersättning utges till den vars arbetsförmåga är varaktigt nedsatt med minst en fjärdedel på grund av sjukdom eller annan nedsättning av den fysiska och psykiska prestationsförmågan. Om arbetsförmågan är nedsatt under en begränsad tid, utges sjukersättning för viss tid (tidsbegränsad sjukersättning). Om arbetsförmågan är varaktigt nedsatt, utges sjukersättningen tills vidare. Den enskilde kan själv ansöka om sjukersättning. Det kan emellertid även inträffa att Försäkringskassan på eget initiativ företar en utredning som leder till att sjukpenning byts ut mot sjukersättning (se 16 kap. 1 § AFL). Detta motiveras av att den enskilde inte kan förväntas ta initiativ till sådan förändring i fall då sjukersättning innebär en lägre ersättningsnivå än t.ex. sjukpenning. Försäkringskassans beslut om sjukersättning skall gälla omedelbart, om inte annat föreskrivs i beslutet eller bestäms av domstol som har att pröva beslutet.

Försäkringskassans beslut kan överklagas hos allmän förvaltningsdomstol av den försäkrade. Överklagande skall göras inom två månader från den dag klaganden fick del av beslutet (20 kap. 11 och 13 §§ AFL). En förutsättning för den enskildes rätt att överklaga är att beslutet har gått honom emot (se 22 § förvaltningslagen). Denna förutsättning är uppfylld exempelvis i fall då sjukersättningen är lägre än sjukpenningen. Försäkringskassans beslut kan överklagas även av det allmänna ombudet (före den 1 januari 2005 av Riks-

försäkringsverket). Ett sådant överklagande skall göras inom två månader från den dag beslutet meddelades (20 kap. 12 och 13 §§ AFL).

Ett lagakraftvunnet beslut om sjukersättning som utges tills vidare är inte orubbligt. Enligt 7 kap. 3 b § AFL skall nämligen Försäkringskassan vid beslut om sådan ersättning besluta att ny utredning av den försäkrades arbetsförmåga skall göras efter viss tid, dock senast inom tre år räknat från beslutet. Efter en sådan utredning skall Försäkringskassan, så länge rätt till sjukersättning föreligger, besluta att ytterligare utredning av arbetsförmågan skall göras efter viss tid, dock senast inom tre år räknat från det att föregående utredning slutfördes.

Allmänt om 33 § andra stycket anställningsskyddslagen

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren får rätt till hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad, skall arbetsgivaren enligt 33 § andra stycket anställningsskyddslagen skriftligen ge arbetstagaren besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om beslutet om sjukersättning. Anställningen upphör då i och med att arbetstagaren har fått del av beskedet.

Bestämmelsen i 33 § andra stycket anställningsskyddslagen kan ses mot bakgrund av vad som i allmänhet gäller i fråga om anställningsskyddet vid arbetstagares sjukdom. Rättsläget kan i korthet beskrivas på följande sätt. En arbetstagares sjukdom är som huvudregel inte saklig grund för uppsägning. Sjukdomen kan emellertid medföra en stadigvarande nedsättning av arbetsförmågan som är så väsentlig att arbetstagaren inte kan utföra arbete av någon betydelse hos arbetsgivaren. I ett sådant fall kan denna nedsättning av arbetsförmågan åberopas som grund för uppsägning. I motiven till 1974 års anställningsskyddslag, som i detta hänseende fortfarande har aktualitet, uttalas att anställningen normalt inte bör kunna bringas att upphöra förrän arbetstagaren har fått rätt till sjukbidrag eller förtidspension (numera hel sjukersättning som utges tills vidare) enligt lagen om allmän försäkring. I anslutning härtill föreslogs att – i likhet med vad som föreslogs gälla vid inträde i pensionsåldern – uppsägning i en sådan situation skulle kunna ersättas av en underrättelse från arbetsgivaren till arbetstagaren om att anställningen upphör (prop. 1973:129 s. 126 f.). För dessa situationer möjliggjorde lagstiftaren alltså ett förenklat förfarande för avslutande av anställningen.

Kan arbetsgivaren tillämpa 33 § andra stycket anställningsskyddslagen även om beslutet om sjukersättning överklagas?

Bestämmelsen i 33 § andra stycket anställningsskyddslagen är formulerad så att arbetsgivaren har rätt att avsluta anställningen ”så snart arbetsgivaren har fått kännedom om beslutet om sjukersättning”. I lagtexten anges inte annat än att det skall finnas ett beslut som arbetsgivaren har fått kännedom om. I bestämmelsens förarbeten behandlas inte frågan om detta beslut måste ha vunnit laga kraft.

Tolkningen av 33 § andra stycket anställningsskyddslagen bör göras mot bakgrund av att regleringen bygger på principen att arbetsgivarens ansvar gentemot en sjuk arbetstagare upphör så snart arbetstagaren av det allmänna har beviljats hel sjukersättning utan tidsbegränsning. Ett beslut om sådan sjukersättning är i förvaltningsrättslig mening ett för den enskilde gynnande beslut. Den i anställningsskyddslagen angivna förutsättningen för att arbetsgivarens ansvar skall upphöra är tydligen uppfylld även i fall då beslutet om sjukersättning har fattats mot arbetstagarens önskan. Det är tillräckligt att arbetstagaren, såsom anges i lagtexten, ”får rätt till” hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad.

För att den i anställningsskyddslagen angivna förutsättningen skall anses vara uppfylld bör i princip krävas att sjukersättningsfrågan har blivit avgjord så att det står definitivt klart att ersättningen har beviljats. Vad som då kan begäras är endast att det aktuella ärendet om sjukersättning skall vara slutligt avgjort. För tillämpningen av anställningsskyddslagen saknar det alltså betydelse att ett beslut om sjukersättning som utges tills vidare inte är alldeles definitivt, eftersom ersättningsfrågan dels enligt förvaltningsrättsliga regler senare möjligen kan tas upp till ny prövning på begäran av den försäkrade, dels enligt lagstiftningen kan – och skall – omprövas med vissa tidsintervall.

Vid bedömningen av frågan om vid vilken tidpunkt det aktuella ärendet om sjukersättning är avgjort måste det enligt domstolens mening beaktas att Försäkringskassans beslut kan överklagas av det allmänna ombudet inom två månader räknat från beslutet. Om beslutet överklagas av det allmänna ombudet – något som i och för sig måhända är ovanligt – och ändras av förvaltningsdomstolen, kan arbetstagaren i anställningsskyddslagens mening uppenbarligen inte anses ha fått rätt till sjukersättning. Det nu anförda får anses gälla trots att det överklagade beslutet om sjukersättning enligt reglerna i AFL normalt börjar gälla omedelbart och gäller intill dess det eventuellt ändras.

Arbetstagaren kan i enlighet med det anförda inte anses ha fått rätt till sjukersättning innan det har blivit klarlagt huruvida beslutet överklagas av det allmänna ombudet, dvs. innan det har gått två månader från beslutet. Om arbetsgivaren dessförinnan skulle lämna arbetstagaren ett besked om att anställningen avslutas, bör åtgärden alltså inte betraktas som förenlig med 33 § andra stycket anställningsskyddslagen även om det senare skulle framkomma att det förvaltningsrättsliga beslutet inte har överklagats av det allmänna ombudet. Frågan är emellertid hur man skall se på saken om arbetsgivaren lämnar beskedet efter tvåmånaderstidens utgång i ett fall då endast arbetstagaren har överklagat försäkringskassans beslut. Det skulle möjligen kunna göras gällande att arbetstagaren i ett sådant fall har ”fått rätt” till sjukersättning i anställningsskyddslagens mening, låt vara att han inte har önskat den. En sådan tolkning av anställningsskyddslagen skulle få den något egendomliga konsekvensen att arbetsgivarens möjligheter att avsluta anställningen vid ett överklagande av Försäkringskassans beslut blir beroende på vilken av parterna som har överklagat beslutet. Vad som främst talar emot en sådan tolkning av anställningsskyddslagen är emellertid att arbetstagarens anställning skulle kunna avslutas enligt det förenklade förfarandet även i fall då det vid den

slutliga förvaltningsrättsliga prövningen visar sig att denne inte skall vara berättigad till hel sjukersättning utan tidsbegränsning. En sådan tolkning är inte väl förenlig med de överväganden som ligger till grund för 33 § anställningsskyddslagen. Slutsatsen av det anförda blir att arbetsgivaren inte är berättigad att avsluta anställningen enligt denna bestämmelse förrän det föreligger ett lagakraftvunnet beslut om hel sjukersättning utan tidsbegränsning.

I det föreliggande fallet kan konstateras att kommunen har grundat sitt beslut att avsluta K.J:s anställning på Försäkringskassans i Västra Götaland beslut att tillerkänna honom rätt till hel sjukersättning utan tidsbegränsning. Eftersom beslutet överklagades av K.J. kan han vid tidpunkten för kommunens besked om avslutande av anställningen inte anses ha fått rätt till hel sjukersättning utan tidsbegränsning. Det betyder att kommunen inte har varit berättigad att avsluta K.J:s anställning på det sätt som skett.

Domslut

Arbetsdomstolen förklarar att kommunen inte har haft rätt att avsluta K.J:s anställning hos kommunen med tillämpning av 33 § andra stycket anställningsskyddslagen.

Ledamöter: Michaël Koch, Charlotte Abrahamsson, Mårten Holmström, Bengt Huldt (skiljaktig), Agnes Günther, Hans Wahlström och Karl-Erik Svensson.

Sekreterare: Maria Wiklund

Domsbilaga

Ledamoten Bengt Huldts skiljaktiga mening

Jag instämmer i majoritetens uppfattning att arbetstagaren inte kan anses ha fått rätt till sjukersättning innan det har blivit klarlagt huruvida beslutet överklagas av det allmänna ombudet, dvs. innan det har gått två månader från beslutet. Om arbetsgivaren dessförinnan skulle lämna arbetstagaren ett besked om att anställningen avslutas, bör åtgärden alltså inte betraktas som förenlig med 33 § andra stycket anställningsskyddslagen även om det senare skulle framkomma att det förvaltningsrättsliga beslutet inte har överklagats av det allmänna ombudet. Frågan är emellertid hur man skall se på saken om arbetsgivaren lämnar beskedet efter tvåmånaderstidens utgång i ett fall då endast arbetstagaren har överklagat Försäkringskassans beslut. Enligt min mening måste anses att arbetstagaren i ett sådant fall har ”fått rätt” till sjukersättning i anställningsskyddslagens mening, låt vara att han inte har önskat den. Om beslutet vid en slutlig prövning skulle komma att ändras, är detta en sådan följd av arbetstagarens agerande som inte kan anses rubba det förhållande som innefattar det rättspolitiska skälet för arbetsgivarens rätt att avsluta anställningsförhållandet.

I det föreliggande fallet kan konstateras att Försäkringskassans i Västra Götaland beslut om K.J:s rätt till hel sjukersättning utan tidsbegränsning fattades den 3 februari 2004. Kommunen lämnade genom brev den 1 april 2004 besked till honom om anställningens upphörande. Beskedet delgavs emellertid K.J. först den 5 april, och enligt min mening får kommunens åtgärd att avsluta anställningen anses vidtagen först vid den tidpunkten (jfr 10 § andra stycket anställningsskyddslagen). När anställningen avslutades stod det alltså klart att Riksförsäkringsverket inte hade överklagat Försäkringskassans beslut och att K.J. i anställningsskyddslagens mening hade fått rätt till hel sjukersättning utan tidsbegränsning.

Jag anser på grund av det anförda att kommunen har varit berättigad att avsluta K.J:s anställning hos kommunen med tillämpning av 33 § andra stycket anställningsskyddslagen.