

Cirkulärnr: 2003:54
Diariernr: 2002/1450
P-cirknr: 2003-2:14
Nyckelord: Avsked
Handläggare: Göran Söderlöf
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen
Datum: 2003-06-27
Mottagare: Kommunstyrelsen
Personalfrågor
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 2003 nr 51 angående avskedande av
hälsoskyddsinspektör
Bilagor: Arbetsdomstolens dom 2003 nr 51

Personalpolitik: 2003-2:14

Nyckelord: Avsked

Förhandlingssektionen
Göran Söderlöf

2003-06-27

Kommunstyrelsen
Personalfrågor

Arbetsdomstolens dom 2003 nr 51 angående avskedande av hälsoskyddsinspektör

Arbetsdomstolen (AD) har i dom 2003 nr 51 mellan SKTF och Stockholms stad prövat huruvida staden haft grund att skilja hälsoskyddsinspektör från anställningen sedan han anmält miljöförvaltningen till åklagarmyndighet och arbetsmiljöinspektion. Vidare om den grundlagsskyddade yttrandefriheten.

Bakgrund

Leif Kåvestad anställdes som hälsoskyddsinspektör 1990. 1997 förflyttades han mot sin vilja från arbetsuppgifter rörande "sjuka hus" till att arbeta med tillsynsändamål avseende radon i bostäder. Detta blev föremål för prövning i AD varvid AD fann att staden haft vägande skäl för förflyttningen (AD 1999 nr 48).

Leif Kåvestad anmälde under 2001 och 2002 hos polisen och arbetsmiljöinspektionen företrädare för miljöförvaltningen för brott och otillbörliga åtgärder. Staden ansåg att Leif Kåvestad därigenom förfarit illojalt mot sin arbetsgivare. Anmälningarna hade inte föregåtts av några som helst kontakter med arbetsgivaren, som därför inte getts tillfälle att utreda frågorna först. Syftet med anmälningarna var, enligt staden, att hämnas för den tidigare förflyttningen och skada arbetsgivaren. I mars 2002 avskedades Leif Kåvestad.

SKTF väckte talan vid AD och yrkade på ogiltigförklaring av avskedet samt ekonomiskt och allmänt skadestånd.

Arbetsdomstolen

AD fann först att det inte efter förflyttningen 1997 riktats några anmärkningar mot Leif Kåvestads sätt att utföra sina arbetsuppgifter. Domstolen hade då att ta ställning till om Leif Kåvestad genom att göra de båda anmälningarna gett staden grund för att skilja honom från anställningen.

AD fann att det av domstolens praxis framgår att saklig grund för uppsägning av arbetstagare kan föreligga om arbetstagaren anmäler sin arbetsgivare till en myndighet utan att arbetstagaren haft skäligen grund för sina anmärkningar mot arbetsgivaren och arbetstagarens syfte varit att skada arbetsgivaren. Det har då rört sig om anställningar hos privata arbetsgivare. I detta fall utgjorde dock, enligt AD, Leif Kåvestads anmälningar ett sätt för honom att i skrift meddela upplysningar och uttrycka tankar, åsikter och känslor, dvs. ett utnyttjande av yttrandefriheten. Enligt 2 kap. 1 § punkt 1 regeringsformen (RF) är varje medborgare gentemot det allmänna, exempelvis en kommunal förvaltning, tillförsäkrad yttrandefrihet. I målet gjordes inte gällande att anmälningarna föll utanför grundlagsskyddet.

AD biföll yrkandet om ogiltigförklaring och förpliktade staden att utge allmänt skadestånd till Leif Kåvestad med 100.000 kronor.

Kommentar

Domen visar på att varje kommuninvånare har en i princip oinskränkt yttrandefrihet, oavsett om hon är anställd i kommunen eller inte. En kommun kan – till skillnad mot en privat arbetsgivare - som regel inte ingripa mot en anställd för att denne utnyttjar sina grundlagsfästa fri- och rättigheter, även om detta förorsakar störningar i verksamheten eller skadar arbetsgivarens/kommunens anseende och allmänhetens förtroende för myndigheten. Rättsläget beträffande lojalitetsplikten skiljer sig därmed väsentligt mellan anställda hos en privat arbetsgivare jämfört med vad som gäller i en kommunal anställning.

Rättigheterna begränsar dock inte en offentlig arbetsgivares/kommuns rätt att vidta arbetsrättsliga åtgärder om arbetstagaren missköter sitt arbete.

Naturligtvis skall medarbetarna i kommunerna känna att de är välkomna att delta i den ständigt pågående debatten om vår sektor och hur den fungerar. Det skall finnas utrymme för att framföra kritik utan att känna rädsla för sin anställningstrygghet. Genom dialogen skapas förutsättningar för både arbetsgivare och arbetstagare att förändra verksamheten och uppmärksamma och åtgärda eventuella problem. Samtidigt bör det vara naturligt att en arbetstagare förhåller sig lojal till sin arbetsgivare och sina arbetsuppgifter. Men yttrandefrihet skall inte blandas ihop med lojalitet.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET
Förhandlingssektionen

Staffan Löwenborg

Göran Söderlöf

Bilagor

Arbetsdomstolens dom 2003 nr 51