

**ARBETSDOMSTOLEN**

Dom nr 3/14  
Mål nr B 69/13

Fråga dels om tvåmånadersregeln varit tillämplig, dels om det förelegat saklig grund för uppsägning av en arbetstagare som varit alkoholpåverkad på arbetsplatsen och som avböjt en rekommenderad alkoholavvänjande behandling.

**KLAGANDE**

Staten genom Sveriges Lantbruksuniversitet, Enheten för juridik och dokumentation, Box 7070, 750 07 Uppsala  
Ombud: chefsjuristen Lennart Jonsson, samma adress

**MOTPART**

B.W. i Uppsala  
Ombud: Bo Roger Nordström, Glimmervägen 9 B, 752 41 Uppsala

**SAKEN**

ogiltigförklaring av uppsägning m.m.

**ÖVERKLAGAD DOM**

Uppsala tingsrätts dom den 6 maj 2013 i mål T 1234-12

---

Tingsrättens dom, se bilaga.

Staten genom Sveriges Lantbruksuniversitet (Lantbruksuniversitetet) har överklagat tingsrättens dom. Lantbruksuniversitetet har yrkat att Arbetsdomstolen med ändring av tingsrättens dom ska ogilla den av B.W. vid tingsrätten förda talan och befria Lantbruksuniversitetet från skyldigheten att betala B.W:s rättegångskostnader vid tingsrätten och i stället förplikta B.W. att ersätta Lantbruksuniversitetet för dess rättegångskostnader där.

B.W. har bestritt ändring.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Målet har, enligt 4 kap. 15 § andra stycket arbetstvistlagen, avgjorts utan huvudförhandling.

Parterna har till stöd för sin talan åberopat samma grunder som vid tingsrätten och de har till utveckling av sin talan i allt väsentligt anfört detsamma som antecknats i tingsrättens dom.

## **Domskäl**

### *Twisten*

B.W. sades upp den 22 september 2011. Som skäl för uppsägningen har åberopats att han vid upprepade tillfällen under åren 2009 och 2010 varit onykter på arbetsplatsen, att han under första halvåret 2011 vid flera nykterhetskontroller haft alkohol i utandningsluften samt att han från och med årsskiftet 2010/2011 kategoriskt vägrat att delta i av läkare rekommenderad alkoholavvänjande behandling.

Mellan parterna är tvistigt om uppsägningen skett i strid med den så kallade tvåmånadersregeln och om det förelegat saklig grund för uppsägning.

### *Har uppsägningen skett i strid med tvåmånadersregeln?*

I 7 § fjärde stycket anställningsskyddslagen anges att om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, får den inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt 30 § eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för uppsägningen. För det fall uppsägningsgrunden är ett förhållande av mer fortlöpande karaktär har tvåmånadersregel i praktiken tillämpats så att en arbetsgivare inte förlorat rätten att åberopa förhållandet som en självständig uppsägningsgrund så länge förhållandet består, såvida inte arbetsgivarens underlåtenhet att ingripa kan tolkas som att arbetsgivaren avstår från att åberopa förhållandet som uppsägningsgrund (se t.ex. AD 2009 nr 36).

Enligt B.W. har Lantbruksuniversitetet sagt upp honom i strid med tvåmånadersregeln eftersom de omständigheter som legat till grund för uppsägningen, enligt B.W., varit kända för arbetsgivaren mer än två månader före såväl underrättelsen den 30 augusti 2011 som uppsägningen den 22 september 2011.

Lantbruksuniversitetets ståndpunkt är att arbetsgivaren iakttagit tvåmånadersregeln eftersom B.W:s vägran att delta i alkoholavvänjande behandling varit en omständighet av fortlöpande karaktär ända fram till uppsägningstillfället och då B.W. vidhållit sin inställning vid t.ex. mötet inför personalansvarsnämnden i augusti 2011 och i samband med överläggningar i september 2011.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Lantbruksuniversitetet har till grund för uppsägningen bl.a. gjort gällande att B.W. vägrat att delta i av läkare rekommenderad alkoholavvänjande behandling. B.W. har i Arbetsdomstolen anfört att det är ostridigt att han sedan den 30 december 2010 vänligen men bestämt avböjt erbjudandet om ett mycket ingripande behandlingspaket med bl.a. sex månaders total avhållsamhet, inläggning på beroendeklinik och vistelse på beroendehem för eftervård. Som Arbetsdomstolen uppfattat B.W:s inställning är det ostridigt

att han även inför personalansvarsnämnden vid dess sammanträde den 17 augusti 2011 framfört den inställningen. Att B.W. flera gånger avböjt den föreslagna behandlingen skulle mot den bakgrunden kunna beskrivas som ett upprepat beteende, som inte hade upphört vid tiden för underrättelsen om uppsägningen. Oavsett om hans "vägran" att delta i just den föreslagna behandlingen ska betecknas som fortlöpande eller inte kan Arbetsdomstolen konstatera att B.W. vidgått att han i vart fall inför personalansvarsnämnden avvisat den behandlingen, vilket lagts honom till last. Arbetsdomstolens bedömning är därmed, till skillnad mot tingsrättens, att uppsägningen inte är grundad på enbart omständigheter hänförliga i tiden före tvåmånadersfristens början.

Arbetsdomstolen delar således inte tingsrättens bedömning att B.W:s talan kan vinna bifall redan på den nu behandlande grunden. Arbetsdomstolen går därför vidare i prövningen.

*Har det förelegat saklig grund för uppsägning?*

Arbetsdomstolen har i åtskilliga tidigare domar, mot bakgrund av vad som anges i förarbetena till anställningsskyddslagen, uttalat att uppsägning av en arbetstagare på grund av sjukdom får ske endast i undantagsfall och att detta även gäller i fall av alkoholism av sjukdomskaraktär. Uppsägning i sådana fall anses dock kunna ske om arbetstagarens arbetsförmåga har stadigvarande nedsatts så mycket att arbetstagaren inte längre kan utföra arbete av någon betydelse. Vid bedömningen har domstolen att ta ställning till om arbetsgivaren har fullgjort sina skyldigheter enligt lag att försöka rehabilitera arbetstagaren. Även arbetstagarens beteende har betydelse för bedömningen. Detta gäller särskilt arbetstagarens medverkan i de rehabiliteringsinsatser som arbetsgivaren erbjuder. I det enskilda fallet får frågan avgöras efter en intresseavvägning mellan arbetsgivarens intresse av att få upplösa anställningsförhållandet och arbetstagarens intresse av att behålla sin anställning. Se vidare t.ex. AD 2005 nr 105 och AD 2013 nr 63.

B.W. har inte gjort gällande att han lider av alkoholsjukdom. Mellan parterna är dock ostridigt att B.W. haft alkoholproblem och att han varit alkoholpåverkad på arbetsplatsen. Att uppträda onyktert i arbetet är inte acceptabelt och kan beroende på omständigheterna uppfattas som ett allvarligt åsidosättande av den anställdes skyldigheter gentemot arbetsgivaren, särskilt om arbetstagaren till följd av alkoholpåverkan misskött sina arbetsuppgifter eller om alkoholpåverkan i sig innebär en säkerhetsrisk, se t.ex. AD 2009 nr 22 och nr 53 samt AD 2006 nr 73 och AD 1991 nr 36.

Följande är ostridigt. B.W. uppfattades som alkoholpåverkad på arbetsplatsen första gången i maj 2009. Ytterligare tillfällen med onykterhet förekom under åren 2009 och 2010. Under andra halvåret 2010 var B.W. vid provtagning med alkoholmätare alkoholpåverkad vid två tillfällen, dels den 1 september (motsvarande en alkoholkoncentration i blodet om 0,95 promille), dels den 17 december (1,95 promille). Därefter kopplades företagshälsovården, Länshälsan, in. Ett möte hölls den 30 december 2010. Läkaren Å.E. gjorde bedömningen att B.W:s alkoholkonsumtion var så pass

allvarlig att han behövde läggas in för avgiftning på beroendeklinik och därefter få eftervård. B.W. klargjorde att han inte var intresserad av en sådan behandling. Han uppgav att han inte hade som mål att bli helt nykter, men att han ville minska sin konsumtion. Arbetsgivaren och B.W. träffade den 13 januari 2011 en överenskommelse. I den åtar sig B.W. att följa den behandling som överenskoms med ansvarig läkare på Länshälsan och det anges att behandlingen ska omfatta fem motiverande samtal med psykolog och regelbunden samt slumpmässig provtagning samt regelbunden läkarkontakt och eventuellt läkemedelsbehandling. Där anges också att arbetsgivaren kräver total drogfrihet på arbetet och så kallat förstadagsintyg. Om arbetstagaren bryter mot överenskommelsen anges att arbetsgivaren kommer att vidta åtgärder. I minnesanteckningarna från ett möte den 13 januari 2011 finns antecknat att B.W. ska vara nykter varje arbetsdag och dagligen blåsa på Länshälsan fram till nästa möte. Vid provtagning i januari 2011 var han alkoholpåverkad vid tre tillfällen; den 3 januari (0,27 promille), den 17 januari (0,64 promille) och den 24 januari (0,08 promille). Vid nästa möte den 16 februari 2011 förlängdes perioden med dagliga blåsningar med tre månader. Under april månad blåste B.W. positivt vid två tillfällen; den 11 april (0,10 promille) och den 18 april (0,19 promille). Ett nytt möte med Länshälsan hölls den 11 maj 2011. Läkaren Å.E. föreslog total avhållsamhet i sex månader, avgiftning på beroendeklinik och eftervård, vilket B.W. avböjde. B.W. fortsatte därefter med dagliga besök hos Länshälsan för alkotest och provtagningar.

B.W. har påpekat att de tre senaste värdena, dvs. den 24 januari samt den 11 och 18 april 2011, legat under gränsen för rattfylleri, att den aktuella överenskommelsen den 22 juni 2011 förlängdes med sex månader, att han efter den 18 april 2011 inte blåst positivt någon gång och att han alltså år 2013 varit nykter i tjänsten i över två år.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

B.W. har ostridigt haft alkoholproblem, men som redan anförts har det inte gjorts gällande att han lider av alkoholsjukdom. Lantbruksuniversitetet har inte heller gjort gällande att B.W. misskött sina arbetsuppgifter, men uttryckt en oro för att hans alkoholvanor påverkar hans hälsa och arbetsprestationer. Det har inte gjorts gällande att B.W. har arbetsuppgifter där det finns säkerhetsrisker om han är alkoholpåverkad. Parterna är emellertid överens om att B.W. misskött sig på så sätt att han uppträtt alkoholpåverkad på arbetet och att han även efter överenskommelsen av den 13 januari 2011 varit alkoholpåverkad fyra gånger vid de dagliga kontrollerna hos Länshälsan, nämligen två gånger i januari och två gånger i april. B.W. har härigenom brutit mot överenskommelsen i den del som gällt total drogfrihet. Detta utgör således ett brott mot anställningsavtalet. Parterna är även överens om att B.W. nekat till att delta i den av läkaren Å.E. rekommenderade alkoholavvänjande behandlingen med avgiftning på beroendeklinik och eftervård.

Vid bedömningen om det föreligger saklig grund för uppsägning ska, som anförts ovan, en intresseavvägning göras. Därvid ska det normalt även göras

en prognos om arbetstagarens lämplighet för fortsatt anställning. Arbetsdomstolen kan här notera att B.W. efter den 18 april 2011 och fram till tidpunkten för uppsägningen i september 2011 inte vid något testtillfälle har visat sig ha varit alkoholpåverkad på arbetet, trots fortsatta regelbundna kontroller. Annat är således inte visat än att han vid uppsägningstillfället varit nykter på arbetet under en period om ca fem månader. Lantbruksuniversitetet har inte invänt mot uppgiften att B.W. inte heller därefter varit alkoholpåverkad på arbetet. Den behandlingsöverenskommelse som träffades i januari 2011 och de åtgärder som B.W. deltog i med anledning av den verkar således ha haft effekt. Mot den bakgrunden gör Arbetsdomstolen bedömningen att det faktum att B.W. vid fyra tillfällen ostridigt brutit mot överenskommelsen inte är av så allvarligt slag att det i sig innebär att det vid uppsägningstidpunkten förelegat saklig grund för uppsägning.

Lantbruksuniversitetet har dock därutöver även gjort gällande att B.W. konsekvent vägrat att delta i av den av läkaren rekommenderade alkoholavvänjande behandlingen. Som redan anförts är det ostridigt att B.W. flera gånger nekat till att delta i erbjuden behandling som haft till syfte att få honom att fullständigt avstå från alkohol. En arbetstagare är i sin fulla rätt att tacka nej till erbjuden behandling. Ett sådant avböjande kan inte i sig anses utgöra ett brott mot anställningsavtalet. Däremot kan ställningstagandet leda till att arbetstagaren vid fortsatta problem med anledning av sin alkoholkonsumtion – alkoholsjukdom – inte anses ha medverkat till sin egen rehabilitering och att arbetsgivaren då anses ha gjort vad som ankommer på arbetsgivaren i fråga om att erbjuda rehabilitering och att det då kan föreligga saklig grund för uppsägning.

Enligt Arbetsdomstolens mening kan B.W:s avböjande till att delta i den omtvistade behandlingen således inte i sig anses utgöra ett brott mot anställningsavtalet som berättigat arbetsgivaren att säga upp honom.

Arbetsdomstolens samlade bedömning är att det inte förelegat saklig grund för uppsägning. Det anförda innebär att tingsrättens domslut i saken ska fastställas.

#### *Rättegångskostnader*

Den angivna utgången innebär att Lantbruksuniversitetet förlorat såväl vid tingsrätten som i Arbetsdomstolen. Tingsrättens beslut i rättegångskostnadsdelen ska därmed också fastställas. Något yrkande i andra hand om att rättegångskostnaderna i vart fall ska sättas ned har inte framförts i överklagandeskriften.

B.W. har i Arbetsdomstolen yrkat ersättning med 17 100 kr, avseende ombudsarvode. Lantbruksuniversitetet har, som det får uppfattas, vitsordat ett belopp om 10 000 kr. Arbetsdomstolen finner att det yrkade beloppet är skäligt.

## **Domslut**

1. Arbetsdomstolen fastställer tingsrättens domslut.
2. Staten genom Sveriges Lantbruksuniversitet förpliktas ersätta B.W. för hans rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med 17 100 kr avseende ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Per Sundberg, Kurt Eriksson, Charlott Richardson, Lotta Kärgen, Carina Lindberg och Margareta Öhberg. Enhälligt.

Biträdande rättssekreterare: Inge-Marie Nilsson

Tingsrättens dom (ledamöter: Erik Brattgård, Carin Westerlund och Daniel Gillgren)

### **BAKGRUND TILL TVISTEN**

B.W. har en tillsvidareanställning vid Sveriges lantbruksuniversitet (SLU). Han arbetar som forskningsingenjör vid institutionen vatten och miljö i Uppsala och hans arbetsuppgifter rör sortering av bottenfauna och ingår i resultatområdet fortlöpande miljöanalys. Den 22 september 2011 sade SLU upp B.W. från hans anställning. Som grund för uppsägningen åberopade SLU skäl som var att hänföra till B.W. personligen.

Uppsägningen har lett till tvist mellan parterna. Efter resultatlösa tvisteförhandlingar har B.W. väckt talan mot SLU. B.W:s fackförening Uppsala LS – en lokal samorganisation av SAC (Sveriges Arbetares Centralorganisation) – har efter hörande enligt 2 kap. 5 § första stycket lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister (LRA) valt att inte överta och föra hans talan vid Arbetsdomstolen.

### **OSTRIDIGA FAKTA I MÅLET**

Det är mellan parterna ostridigt att B.W. har uppträtt onykter på arbetsplatsen vid ett flertal tillfällen under 2010 och 2011. Så har skett den 1 september 2010, den 2 december 2010, den 17 december 2010, den 3 januari 2011, den 17 januari 2011, den 24 januari 2011, den 11 april 2011 samt den 17 april 2011. Med anledning av B.W:s onykterhet på arbetsplatsen under 2010 kopplades SLU:s företagshälsovård, Länshälsan, in vid årsskiftet 2010/2011.

I samarbete med Länshälsan bestämdes att B.W. skulle infinna sig hos Länshälsan varje morgon och visa att han var nykter innan arbetsdagen började. Läkaren på Länshälsan Å.E. påpekade vid ett rehabiliteringsmöte den 30 december 2010 att B.W. behövde läggas in på avgiftning på en beroendeklinik och därefter få eftervård. B.W. ställde sig avvisande till det förslaget.

Den 13 januari 2011 ingick SLU och B.W. en överenskommelse. Överenskommelsen inkluderade dels viss behandling i samråd med ansvarig läkare på Länshälsan, dels förhållningsregler på arbetet, som t.ex. drogfrihet och krav på läkarintyg från första sjukdagen. Vid de tillfällen som B.W. var onykter vid kontroll på Länshälsan under första halvåret 2011 fick han gå hem från arbetet och löneavdrag gjordes för den dagen.

Efter ytterligare tillfällen av onykterhet i april 2011 föreslog Å.E. återigen en mer ingripande behandling för B.W. Den föreslagna behandlingen innebar krav på total avhållsamhet från alkohol, sex månaders avgiftning, behandling med antabus samt en månads vistelse på beroendeklinik. Den 11 maj 2011 avvisade B.W. den av läkaren föreslagna behandlingen. Detta med hänvisning till sin civila verksamhet.

Den 25 maj 2011 informerades B.W. av prefekten vid institutionen för vatten och miljö W.G. att ärendet rörande honom skulle överlämnas till SLU:s



personalansvarsnämnd. Nämnden beslöt den 17 augusti 2011 att den hade för avsikt att säga upp B.W. p.g.a. omständigheter som hänförliga till honom personligen. Omständigheterna som angavs som skäl var B.W:s upprepade onykterhet på arbetsplatsen och hans vägran att delta i adekvat behandling.

B.W. mottog den 30 augusti 2011 underrättelse om tilltänkt uppsägning i enlighet med 30 § lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS). Den 22 september 2011 delgavs B.W. uppsägningsbeskedet. Han fick i samband med detta del av SLU:s personalansvarsnämnds beslut samt skälen för beslutet.

### **CENTRALA TVISTEFRÅGOR**

Huvudfrågan som tingsrätten har att pröva i målet är om SLU har haft saklig grund för att säga upp B.W. p.g.a. omständigheter som hänför sig till honom personligen. Följdfrågor är om B.W. i händelse av att tingsrätten finner uppsägningen ogiltig är berättigad till skadestånd från SLU liksom vilket belopp som i så fall är skäligt. Slutligen har tingsrätten att fördela ansvaret för och pröva skäligheten i rättegångskostnaderna.

### **PARTERNAS YRKANDEN OCH INSTÄLLNINGAR**

#### **B.W.**

B.W. har yrkat att tingsrätten ska förklara SLU:s uppsägning av honom ogiltig.

B.W. har vidare yrkat att tingsrätten ska förplikta SLU att till honom utge ett allmänt skadestånd om 90 000 kr, alternativt det lägre belopp som tingsrätten finner skäligt, jämte ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen (1975:635) från dagen för delgivning av stämningsansökan, dvs. den 21 mars 2012, till dess betalning sker.

B.W. har slutligen yrkat att SLU ska ersätta hans rättegångskostnader.

#### **SLU**

SLU har bestritt käromålet i dess helhet. SLU har vitsordat ränteyrkandet som skäligt i och för sig.

SLU har för egen del yrkat att B.W. ska ersätta dess rättegångskostnader.

### **GRUNDER**

#### **B.W.**

B.W. har som grund för käromålet anfört följande.

Han har blivit uppsagd från sin anställning vid SLU utan det förelegat saklig grund enligt 7 § LAS. Saklig grund föreligger inte med anledning av att uppsägningen strider mot den s.k. tvåmånadersregeln, att de skäl som åberopas till grund för uppsägningen i sig inte kan anses utgöra saklig grund samt att SLU inte har fullföljt sin omplaceringsskyldighet. Uppsägningen ska därför jämlikt 34 § LAS förklaras ogiltig och SLU ska förpliktas att utge ett allmänt skadestånd till honom enligt 38 § samma lag.

## **SLU**

SLU har som grund för bestridandet anfört följande.

Det har förelegat saklig grund för uppsägningen av B.W. i enlighet med 7 § LAS. Saklig grund har förelegat då B.W. allvarligt brustit i sina skyldigheter i anställningen vid SLU genom att vid ett flertal tillfällen uppträda berusad på arbetsplatsen, att under första halvåret 2011 vid flera nykterhetskontroller hos Länshälsan ha haft alkohol i blodet samt att från årsskiftet 2010/2011 fram till uppsägningstillfället kategoriskt vägra delta i av läkare rekommenderad alkoholavvänjande behandling.

SLU har vidare iakttagit den s.k. tvåmånadersregeln i och med att B.W:s vägran att delta i alkoholavvänjande behandling var en omständighet av fortlöpande karaktär som ända fram till uppsägningen omöjliggjorde adekvata insatser i rehabiliteringssyfte. Uppsägningen har således inte enbart grundat sig på omständigheter som SLU känt till mer än två månader före uppsägningstillfället. SLU har även gjort en omplaceringsutredning genom vilken det konstaterats att det inte var möjligt att omplacera B.W. p.g.a. omständigheternas art.

Det föreligger slutligen ingen skadeståndsskyldighet eftersom SLU har haft saklig grund för uppsägningen av B.W. i enlighet med 7 § LAS.

## **UTVECKLING AV TALAN**

### **B.W.**

B.W. har utvecklat sin talan på i huvudsak följande sätt.

SLU har inte agerat inom fristen enligt 7 § fjärde stycket LAS eftersom de omständigheter som ligger till grund för uppsägningen var kända av SLU i mer än två månader före såväl uppsägningen den 22 september 2011 som underrättelsen enligt 30 § LAS den 30 augusti 2011. Det har inte heller förelegat en omständighet av fortlöpande karaktär som är uppsägningsgrundande då SLU har haft kännedom om att B.W. vänligt men bestämt avböjde Å.E:s behandlingsförslag i vart fall sedan den 25 maj 2011.

Enligt 7 § andra stycket LAS ankommer det på arbetsgivaren att noggrant göra en utredning i omplaceringsfrågan. Omplaceringsskyldigheten omfattar i detta fall hela SLU utan geografisk begränsning och även till annat slag av anställning. Det har inte förelegat omständigheter som befriar SLU från omplaceringsskyldigheten. SLU kunde rimligen ha omplacerat B.W. till en tjänst där det var lättare att kontrollera hur han utförde sina arbetsuppgifter.

B.W. har varken insett eller bort inse att de rådande omständigheterna skulle kunna leda till en sakligt grundad uppsägning. SLU har t.ex. inte meddelat någon generell alkoholpolicy innebärande totalt förbud mot konsumtion av alkohol. Enligt B.W:s uppfattning hade det underlag som lämnades till personalansvarsnämnden inslag av osaklig förtalskampanj. Läkaren Å.E. har inte kunnat agera opartiskt eftersom hon arbetar för Länshälsan som har ett avtal med SLU.

B.W. har för egen del fullgjort sina åtaganden enligt anställningsavtalet på ett ändamålsenligt sätt. SLU har under alla förhållanden inte lidit skada vid de tillfällen då han varit onykt på arbetsplatsen eftersom han då har gått hem från arbetet och inte erhållit lön för den dagen. Då B.W. har varit anställd vid SLU under flertal år och har en specialiserad yrkesroll saknar SLU rätt att ensidigt avsluta hans anställningsavtal.

B.W. har dessutom följt den överenskommelse som parterna ingick den 13 januari 2011. Överenskommelsen är att uppfatta som en behandling eller i vart fall en pågående behandlingsprocess eftersom den bl.a. innefattar samtal med psykolog, kontakt med läkare som tar blod- och urinprov samt krav på läkarintyg från första dagen för sjukdom. Denna behandlingsöverenskommelse förlängdes också mellan parterna den 22 juni 2011.

B.W. har tackat nej till annan behandling eftersom det enligt hans mening inte förelegat något ytterligare behandlingsbehov och att sådan behandling skulle förstöra hans civila verksamhet. Då B.W. inte heller varit delaktig i utformningen av den mer ingripande vården har han även av det skälet haft rätt att avböja läkarens förslag. SLU har inte medverkat till att utreda om B.W. lider av alkoholism trots att det funnits tydliga indikationer på detta.

Den 8 juni 2011 informerades B.W. av Å.E. om att hans vården var förbättrade. Att provtagningen enligt överenskommelsen inskränkts allt mer under 2011 visar SLU:s ökade förtroende för B.W:s förmåga att vara nykt i tjänsten. Den tidigare återkommande onyktligheten på tjänstetid föregicks av och överlappade med en period av svår sjukdom, bl.a. blodsjukdom och magsår.

Det har inte förekommit något ytterligare fall av onyktighet på arbetet, varken efter den 18 april 2011 till det att uppsägningen beslutades den 22 september 2011, eller under tiden för den pågående domstolsprocessen. SLU har genom den ogrundade uppsägningen gjort anspråk på B.W:s fritid på ett sätt som står i strid med rätten till privatliv enligt artikel 8 Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

## **SLU**

SLU har utvecklat sin talan på i huvudsak följande sätt.

Uppsägningen av B.W. strider inte mot tvåmånadersregeln i 7 § fjärde stycket LAS eftersom B.W:s kontinuerliga vägran att delta i alkoholavvänjande behandling är att anse som ett ända fram till uppsägningstillfället fortlöpande förhållande som omöjliggjorde adekvata insatser i rehabiliteringssyfte. När en anställd uppträder berusad på arbetsplatsen och alla försök till rehabiliterade åtgärder har uttömts p.g.a. arbetstagarens ovilja att medverka i rehabiliterade åtgärder så återstår inget annat alternativ än uppsägning.

SLU försökte under en lång tid utan framgång att övertyga B.W. om nödvändigheten av att medverka i adekvata alkoholavvänjande åtgärder. SLU har följaktligen uppfyllt sitt rehabiliteringsansvar. Med anledning av B.W:s

avståndstagande har SLU inte kunnat göra mer för honom. Eftersom de problem som föranlett uppsägningen av B.W. skulle kvarstå oavsett vilka arbetsuppgifter han tilldelades har en omplacering av honom inom SLU inte varit möjlig.

B.W. har under en längre tid haft stora svårigheter med sin alkoholkonsumtion. SLU har informerat B.W. om att han ska vara nykter såväl på arbetet som vid tester på Länshälsan inför arbetsdagen samt att han är skyldig att delta i nödvändiga alkoholavvänjande behandlingsåtgärder. Enligt SLU:s mening utgör samtliga åberopade sakomständigheter, dvs. omfattande onykterhet på arbetsplatsen och vägran att delta i behandlande åtgärder, ett allvarligt brott av B.W. mot hans skyldigheter i anställningen.

Den överenskommelse som SLU och B.W. ingick den 13 januari 2011, och som bl.a. innebar dagliga kontroller vid Länshälsan, syftade till att kontrollera att B.W. inte skulle vara onykter vid arbetsplatsen, samt till att motivera honom till behandling. Innehållet i överenskommelsen har inte i sig utgjort en behandling utan utgjorde endast tillfälliga åtgärder för att stoppa ett akut problem. Enligt läkaren Å.E:s bedömning var mer ingripande alkoholavvänjande åtgärder dock nödvändiga.

SLU har haft kännedom om B.W:s sjukdomshistorik och är bekanta med det faktum att sjukdom inte utgör saklig grund för uppsägning. Sjukdom hos arbetstagare utgör emellertid inte heller en godtagbar anledning till att uppträda berusad på arbetsplatsen. SLU har känt en befogad oro för att B.W:s alkoholkonsumtion ska ha en negativ inverkan på hans arbetsprestation. Då det är förenat med påtagliga svårigheter att kontrollera hur B.W. utför sina arbetsuppgifter har SLU emellertid valt att inte åberopa bristande prestationer som grund för uppsägningen.

SLU behöver inte heller påvisa brister i B.W:s arbetsprestation för att saklig grund för uppsägningen, p.g.a. dokumenterad onykterhet och vägran att delta i adekvat behandling, ska anses föreligga. Att så varit fallet kan inte ha kommit som någon överraskning för B.W. som tagit del av arbetsgivarens krav på alkoholavvänjande behandling i vart fall sedan den 13 januari 2011 och som även blivit förvarnad om den tilltänkta uppsägningen.

## **BEVISNING**

### **B.W.**

B.W. har som skriftlig bevisning åberopat överenskommelsen mellan B.W. och SLU daterad den 13 januari 2011.

### **SLU**

SLU har som skriftlig bevisning åberopat anteckningar från rehabiliteringsmöte den 8 juni 2011, överlämnandeskrift till personalansvarsnämnden daterad den 20 juni 2011 med samtliga bilagor, skriftligt yttrande från B.W. daterat den 27 juni 2011, protokoll från personalansvarsnämnden daterat den 17 augusti 2011, protokoll från överläggningen med B.W. daterat den 29 augusti 2011, protokoll från överläggningen med Uppsala LS daterat den 6 september 2011, protokoll från personalansvarsnämnden daterat den

16 september 2011, uppsägningsbeskedet daterat den 20 september 2011, e-postmeddelande med ogiltighetsinvändning från Uppsala LS daterat den 29 september 2011 samt de uppgifter som framkom vid sammanträdet för muntlig förberedelse i tingsrätten den 23 augusti 2012.

## **HANDLÄGGNINGEN I TINGSRÄTTEN**

Målet har med stöd av 42 kap. 18 § första stycket 5 rättegångsbalken avgjorts utan huvudförhandling. Vardera parten har inför den föredragning vid vilken målet avgjorts beretts tillfälle att slutföra sin talan.

## **DOMSKÄL**

### **Allmänt om kravet på saklig grund för uppsägning**

Av 7 § första stycket LAS följer att en uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara *sakligt grundad*. Om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, får den enligt fjärde stycket i samma lagrum inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt 30 § LAS eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för uppsägningen. Arbetsgivaren får dock grunda uppsägningen enbart på omständigheter som han har känt till mer än två månader, om tidsöverdraget berott på att han på arbetstagarens begäran eller med dennes medgivande dröjt med underrättelsen eller uppsägningen, eller om det finns synnerliga skäl för att omständigheterna får åberopas.

Den s.k. *tvåmånadersregeln* innebär alltså att arbetsgivaren, när denne anser att det föreligger något förhållande som ger anledning att skilja arbetstagaren från anställningen, måste reagera skyndsamt. Försitter arbetsgivaren fristen, kan uppsägningen på arbetstagarens talan jämlikt 34 § första stycket LAS annars förklaras ogiltig. Syftet med tvåmånadersregeln är att åstadkomma en snabb handläggning av uppsägningsärendet (för de närmare lagmotiven bakom regeln, se bl.a. SOU 1973:7 s. 180, prop. 1973:129 s. 125 f., 150 och 243 samt prop. 1981/82:71 s. 125). Detta för att arbetstagaren varken ska behöva sväva i ovisshet beträffande arbetsgivarens inställning i frågan om anställningen ska bestå, eller ha ett uttalat hot om uppsägning vilande över sig under en längre tid än nödvändigt.

Av Arbetsdomstolens (AD:s) praxis framgår dock att tvåmånadersregeln inte utgör något hinder mot att en arbetsgivare stödjer en uppsägning på omständigheter som denne visserligen känt till mer än två månader före underrättelsen men som varit av mera *fortlöpande karaktär*, dvs. vad som skulle kunna kallas för ett *bestående tillstånd* till skillnad från en *serie händelser* (jfr bl.a. AD 1977 nr 18 och 87 samt AD 1989 nr 126). Till omständigheter som kan anses vara av fortlöpande karaktär hör, enligt förarbetsuttalanden i samband med ändringslagstiftning i LAS, t.ex. bestående samarbetssvårigheter, svår alkoholism, ständig ovillighet att fullgöra arbetsuppgifter och bristande lämplighet (se prop. 1993/94:67 s. 39 och jfr i t.ex. AD 2009 nr 30 för denna begreppstolknings genomslag i praxis).

Om de uppsägningsgrundande omständigheterna åtminstone till del är av fortlöpande karaktär behöver arbetsgivaren följaktligen inte motivera beslutet

att säga upp den anställde genom att hänvisa till en viss händelse inom fristtiden. Det sagda innebär dock inte att tvåmånadersfristen i sådana fall helt saknar betydelse. I stället för att knyta uppsägningen till en enskild händelse inom fristtiden, måste arbetsgivaren nämligen bevisa att förhållandet hos arbetstagaren alltför föreligger vid uppsägningstidpunkten (se t.ex. AD 1977 nr 18 och AD 1991 nr 118 vilka fall båda gällde samarbetssvårigheter hos den anställde). Om arbetsgivaren inte fullgör sin bevisskyldighet i detta avseende, eller om det vid en närmare granskning visar sig inte vara fråga om förhållanden som i verklig mening är av fortlöpande natur, är uppsägningen ogiltig.

### **Frågan om SLU i detta fall överträtt den s.k. tvåmånadersregeln**

Vad tingsrätten i detta mål inledningsvis har att pröva är alltså om SLU, i samband med uppsägningen av B.W., handlat i strid med tvåmånadersregeln. Om så är fallet, saknas anledning att i sak pröva de följdfrågor som i denna del reses, dvs. om B.W:s personliga förhållanden varit sådana att SLU i och för sig haft saklig grund att säga upp honom, liksom om SLU i sådant fall fullgjort sin omplaceringsskyldighet innan uppsägningen ägde rum (jfr 7 § andra stycket LAS). Eftersom SLU ostridigt lämnade underrättelsen enligt 30 § LAS till B.W. den 30 augusti 2011 kan som en utgångspunkt konstateras att tvåmånadersfristen i detta fall löpte ut den 30 juni samma år.

SLU har som grund för uppsägningen inte åberopat någon konkret händelse som infaller inom denna frist, dvs. mellan den 30 juni och den 30 augusti 2011. Tvist råder t.ex. inte om att samtliga fall av dokumenterad onykterhet på arbetsplatsen ägt rum långt tidigare. SLU har emellertid gjort gällande att B.W:s vägran att delta i nödvändig alkoholavvänjande behandling utgör ett förhållande av fortlöpande karaktär, varför uppsägningen, enligt SLU:s mening, inte enbart grundas på omständigheter som arbetsgivaren har känt till i mer än två månader innan underrättelsen lämnades. B.W. har å sin sida förnekat, inte bara SLU:s påstående om att han vägrat att medverka till adekvat behandling, utan också att de omständigheter som SLU i denna del har åberopat är av fortlöpande karaktär.

Tingsrätten anser att de förhållanden hos B.W. som SLU i sistnämnda avseende gjort gällande snarare än ett bestående tillstånd är att betrakta som en serie händelser. För en sådan tolkning talar särskilt att B.W. undertecknat och åtminstone delvis efterlevt parternas överenskommelse från den 13 januari 2011, i vilken det – under rubriken ”behandling” – anges krav på läkarkontakt samt blod- och urinprovstagning m.m. Det kan bl.a. därför inte sägas att B.W. över tid har ställt sig kategoriskt avvisande till samtliga av SLU erbjudna behandlingsinsatser. Inte heller finns det något läkarintyg eller annan medicinsk utredning i målet som visar att B.W. faktiskt lider av sådan alkoholsjukdom att hans ovilja till av SLU föreslagen avgiftning och institutionsvistelse framstår som helt omotiverad.

Det kan tvärtom sättas ifråga vad som faktiskt utgör en för honom adekvat behandlingsåtgärd eftersom det inte är utrett om han t.ex. är beroende av alkohol, men inte är att anse som kronisk alkoholist, eller om han lider av kronisk alkoholism som är ett sjukdomstillstånd (jfr AD 1979 nr 87 och se

vidare Källström, *Alkoholpolitik och arbetsrätt – en komparativ studie av missbrukares anställningsskydd*, Uppsala, Iustus förlag, 1992, på s. 114). Enbart den omständigheten att B.W. avvisat SLU:s vid bl.a. rehabiliteringsmötet den 11 maj 2011 framställda krav på att han ska underkasta sig institutionsvård och ta antabus kan mot angiven bakgrund inte anses visa att det är ett hos honom bestående tillstånd att vägra delta i adekvat behandling.

Följaktligen saknas enligt tingsrättens mening utrymme att i detta mål göra avsteg från tvåmånadersregeln. Det föreligger vidare inte någon överenskommelse mellan B.W. och SLU som inneburit att arbetsgivaren på arbetstagarens begäran eller med dennes medgivande haft rätt att dröja med under rättelsen eller uppsägningen mer än två månader. Några synnerliga skäl som gör att SLU ändå bör få återopropa de aktuella omständigheterna har enligt tingsrättens mening inte heller kommit fram. Eftersom SLU inte lämnat underrättelse inom tvåmånadersfristen kan därför uppsägning med de av SLU återopropade förhållandena som utgångspunkt inte längre komma ifråga. B.W:s i första hand framställda yrkande om att tingsrätten ska förklara SLU:s uppsägning av honom ogiltig ska därför bifallas.

Nästa sakfråga att pröva i målet är vid denna utgång i frågan om ogiltighet om B.W., i enlighet med sitt andrahandsyrkande, är berättigad till skadestånd av SLU.

#### **Frågan om B.W. har rätt skadestånd**

I 38 § första stycket första meningen LAS stadgas att en arbetsgivare som bryter mot samma lag ska betala, inte bara lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till, utan även ersättning för *skada* som uppkommer. Skadestånd kan enligt andra stycket nämnda lagrum avse både ersättning för den förlust som uppkommer (ekonomiska skada) och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär (allmän skada). Syftet med ett *allmänt skadestånd* är, enligt vad AD har uttalat inom ramen för sin rättstillämpning, att den skadelidande ska erhålla ersättning för inte bara den *kränkning*, utan också det *lidande* som lagbrottet inneburit (se t.ex. AD 2010 nr 51). Om det är skäligt, kan skadeståndet, på sätt som framgår av 38 § tredje stycket LAS, sättas ned eller helt falla bort.

Eftersom SLU i samband den numera ogiltigförklarade uppsägningen överträtt en till förmån för arbetstagaren i 7 § fjärde stycket LAS uppställd skyddsregel är B.W. berättigad till skadestånd. Vid fastställandet av ersättningens storlek måste dock beaktas att den konstaterade regelöverträdelsen avsett ett formkrav och att det genom denna process inte är närmare klarlagt att uppsägningen även på annat sätt ägt rum i strid med kravet på saklig grund. Det är vid den utgång i målet som tingsrätten stannat för t.ex. en öppen fråga om SLU haft fog för sin uppfattning att grund för uppsägning förelegat i anledning av den misskötsamhet som kunnat läggas B.W. till last om tvåmånadersregeln hade iakttagits.

Ytterligare en omständighet som talar för en begränsning av den uppkomna skadan är att SLU i flera avseende får anses ha uppfyllt sin plikt som arbetsgivare att åstadkomma en fungerande rehabiliteringsplan i syfte komma till

rätta med de problem som B.W:s alkoholvanor orsakat. I samma riktning pekar det förhållandet att SLU enligt återopade minnesanteckningar under relativt lång tid tycks ha fört en kontinuerlig dialog med B.W. i saken varför det faktum att han slutligen drabbats av en arbetsrättslig konsekvens rimligtvis inte kan ha varit helt överraskande för honom. B.W. har inte heller hörts eller på annat sätt närmare redogjort för vad den skadeståndsgrundande kränkningen och/eller lidandet skulle bestå i.

Vid en samlad bedömning av det ovan anförda och det som i övrigt förekommit i målet anser tingsrätten att B.W. genom lagbrottet varken drabbats av ett sådan allvarlig kränkning, eller orsakats ett så svårt lidande, att det av honom begärda ersättningsbeloppet är skäligt. Han får i stället jämlikt 38 § tredje stycket LAS anses väl tillgodosedd med ett skadestånd om 45 000 kr, vilket alltså motsvarar halva det yrkade beloppet. Om räntan råder inte tvist.

Återstår för tingsrätten att pröva i målet gör frågan om rättegångskostnadsansvarets fördelning.

### **Frågan om ansvaret för rättegångskostnaderna**

Av 18 kap. 1 § rättegångsbalken (RB) följer att part, som tappar målet, ska ersätta motparten hans rättegångskostnad, om ej annat är stadgat. I 5 kap. 2 § första stycket LRA anges att det, i mål som handläggs enligt den lagen, kan förordnas att vardera parten ska bära sin rättegångskostnad, om den part som förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad. Några sådana omständigheter som anges i den särskilda kostnadsregeln i 5 kap. 2 § LRA kan inte anses föreligga i detta mål. Det finns därför inget utrymme att kvitta rättegångskostnaderna. I stället ska SLU åläggas skyldighet att betala B.W:s kostnader.

B.W. har begärt ersättning för rättegångskostnader med 35 000 kr. SLU har enbart vitsordat ett belopp om 5 000 kr och gjort gällande att B.W:s processföring varit oskicklig samt att han tyngt målet med långa och osakliga inlagor. Tingsrätten anser att det av B.W. i denna del yrkade beloppet står i proportion till målets karaktär och svårighetsgrad. Någon i RB:s mening vårdslös eller försumlig processföring kan B.W. inte anses ha gjort sig skyldig till. SLU ska därför förpliktas att ersätta B.W:s rättegångskostnader med begärda och skäliga 35 000 kr jämte ränta enligt lag.

### **SAMMANFATTNING**

Tingsrätten har i målet funnit att SLU vid uppsägningen av B.W. handlat i strid med den s.k. tvåmånadersregeln i 7 § fjärde stycket LAS. B.W.s yrkande om att uppsägningen jämlikt 34 § samma lag ska förklaras ogiltig har därför bifallits. Eftersom SLU gjort sig skyldig till lagbrott vid uppsägningen har B.W. vidare ansetts berättigad till skadestånd enligt 38 § LAS. Det av B.W. yrkade ersättningsbeloppet har dock vid en skälighetsbedömning med stöd av sista stycket i nämnda lagrum satts ned till hälften. Då det inte funnits skäl att tillämpa den särskilda kostnadsregeln i 5 kap. 2 § första stycket LRA har SLU slutligen förpliktats att enligt de allmänna bestämmelserna i 18 kap. RB ersätta B.W:s rättegångskostnader. Det i denna del yrkade



beloppet har med hänsyn till målets karaktär och svårighetsgrad bedömts skäligt.

### **DOMSLUT**

1. Tingsrätten förklarar Sveriges lantbruksuniversitets uppsägning av B.W. ogiltig.
2. Sveriges lantbruksuniversitet ska till B.W. betala 45 000 kr jämte ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen (1975:635) från den 21 mars 2012 till dess betalning sker.
3. Sveriges lantbruksuniversitet ska ersätta B.W. för rättegångskostnad med 35 000 kr jämte ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen (1975:635) från denna dag till dess betalning sker. Av beloppet utgör 34 155 kr ersättning för ombudsarvode.