

Alkoholmissbruk som grund för uppsägning

Fråga om tvåmånadersregeln och om saklig grund för uppsägning på grund av alkoholmissbruk på arbetet. (AD 2014 nr 3)

En forskningsingenjör vid Lantbruksuniversitetet, Björn W, uppträdde onykter på arbetet vid flera tillfällen under 2009 och 2010. I december 2010 kopplades företagshälsovården in. Läkaren rekommenderade avgiftning på beroendeklinik med tillhörande eftervård. Björn W förklarade dock att han inte var intresserad av någon sådan behandling. Han uppgav att han ville minska sin alkoholkonsumtion men att han inte hade som mål att bli helt nykter.

Arbetsgivaren och Björn W träffade i stället, i januari 2011, en överenskommelse innebärande total drogfrihet på arbetet och att Björn W skulle delta i en annan behandling, också den rekommenderad av företagsläkaren, innehållande psykologsamtal, läkarbesök, slumpmässig provtagning samt, under en inledande period, dagliga ”blåsningar” på företagshälsovården.

Vid fyra av de dagliga kontrollerna, två gånger i januari och två i april 2011, uppvisade Björn W spår av alkohol. Efter den 18 april 2011 förekom ingen ytterligare ”positiv blåsning”.

I september 2011 sades Björn W upp från sin anställning. Som skäl angavs tillfällena av onykterhet ovan (2009 och 2010), de fyra positiva utandningskontrollerna under första halvåret 2011 och att Björn W från årsskiftet 2010/2011 fortlöpande hade vägrat att delta i den först rekommenderade alkoholavvänjande behandlingen, något han även hade vidhållit vid ett möte inför personalansvarsnämnden i augusti 2011.

Björn W invände dels att omständigheterna som legat till grund för uppsägningen hade varit kända för arbetsgivaren mer än två månader före uppsägningen, dels att omständigheterna i vilket fall som helst inte hade utgjort saklig grund för uppsägning. Särskilt inte eftersom han inte vid uppsägningstillfället hade varit nykter på arbetet i fem månader och år 2013 nykter i tjänsten i över två år. (Björn W gjorde däremot *inte* gällande att han lider av alkoholsjukdom.)

Arbetsdomstolen (AD) fann inledningsvis att AG *inte enbart* hade grundat uppsägningen på ”mer än två månader gamla” omständigheter, då Björn W så sent som i augusti 2011 hade avvisat den föreslagna, mer ingripande, behandlingen. Uppsägningen stod därmed inte i strid med tvåmånadersregeln.

Därefter konstaterade AD att de fyra fallen av alkohelpåverkan under tiden efter överenskommelsen utgjorde brott mot överenskommelsen/anställningsavtalet och att det var ostridigt att Björn W hade nekat till att delta i behandlingen på beroendeklinik. AD uttalade att en avvägning mellan arbetsgivarens och arbetstagarens intressen ska

göras och att det därvid även normalt ska göras en prognos om arbetstagarens lämplighet för fortsatt anställning.

Mot bakgrund av att Björn W vid uppsägningen hade varit nykter på arbetet under en relativt lång tid fann domstolen att de fyra brotten mot överenskommelsen *inte* var av så allvarligt slag att det vid *uppsägningstidpunkten* hade förelegat saklig grund för uppsägning.

Vad gäller Björn W:s vägran att delta i den ”strängare” behandlingen uttalade AD att en arbetstagare är i sin fulla rätt att tacka nej till en erbjuden behandling och att enbart avböjandet i sig alltså inte utgjorde något brott mot anställningsavtalet. En annan sak är, enligt domstolen, att ett sådant ställningstagande – vid fortsatta missbruksproblem – kan leda till att arbetstagare inte anses ha medverkat till sin rehabilitering och att arbetsgivare då får sägas ha fullgjort sina skyldigheter, med resultatet att det kan föreligga saklig grund för uppsägning.

Uppsägningen förklarades ogiltig och Björn W tilldömdes 45 000 kr i allmänt skadestånd.

Egen kommentar: Det kan tyckas ”generöst” av AD att tillåta fyra brott mot kontraktet. Troligen beror ställningstagandet på att arbetstagaren trots allt hade fullföljt den behandling han själv hade accepterat och på att han efter kontraktsbrotten hade uppvisat en längre period av nykterhet. Gissningsvis hade utgången kunnat bli den motsatta om arbetsgivaren hade verkställt uppsägningen direkt efter de upprepade kontraktsbrotten. Som vi alla känner till, men som ändå kan vara värt att påminna sig om i sammanhanget, har kontrakt där en arbetstagare förbinder sig att lämna anställningen om exempelvis en behandling inte leder till önskat resultat, ingen bindande rättslig verkan. 7 § LAS om saklig grund kan inte avtalas bort. Det är också värt att notera AD:s skrivning om risken med att neka en av arbetsgivaren föreslagen behandling.

Domen finns att läsa [här](http://www.arbetsdomstolen.se/upload/pdf/2014/3-14.pdf):

<http://www.arbetsdomstolen.se/upload/pdf/2014/3-14.pdf>