

Du skall icke stjäla eller slåss

Den som stjälar på arbetsplatsen eller slår sina arbetskamrater har brutit ett förtroende och kan bli avskedad. Men var går gränsen för vad som är tillåtet? Sekotidningen försöker reda ut på vilka grunder man kan få sparken.

Text Mattias Dahlgren Illustration Eva Lindgren

Det finns många sätt för arbetsgivaren att bli av med dig. Då är frågan hur väl lagen skyddar dig mot godtycke och chefs nyckfullhet.

Är det för lätt att sparka någon idag?

– Nej, det kan tvärtom vara för svårt när det gäller fall av långvarig sjukdom eller alkoholproblem till exempel, säger Lars Sydolf som är chefsjurist för arbetsgivarorganisationen Industri- och kemi-gruppen.

– Ja det kan vara för lätt. Speciellt med alla tidsbegränsade anställningar som finns idag. Arbetsgivaren kan dessutom använda arbetsbrist som argument eftersom det alltid är saklig grund för uppsägning, säger Dan Holke som är chefsjurist och vd på LO-TCO Rättsskydd.

Att deras åsikter går isär är inte så konstigt eftersom de representerar olika parter i de tvister som kan uppstå. Arbetsdomstolen (AD) står emellan dem. Den är den slutliga uttolkaren av arbetsrätten. Det är där det avgörs om det finns saklig grund att avskeda eller säga upp en anställd.

Michaël Koch är domare i AD och sitter som ordförande vid många av de mål som kommer till domstolen. Han tycker att lagen ger ett bra skydd för de anställda.

– Våra domar är nästan alltid enhälliga vilket visar att det finns en likartad syn på de här frågorna både hos arbetsgivar- och arbetstagarrepresentanterna som sitter med i domstolen.

Om man inte vill få sparken finns det vissa saker man bör undvika.

Till exempel skall du icke stjäla från din arbetsgivare.

En postkassörska stal 60 kronor ur faxkassan. Posten avskedade henne och fallet gick till Arbetsdomstolen. Trots att det handlade om en struntsumma ansåg domstolen att det fanns laglig grund att avskeda henne. Detta trots att hon hade 32 års pricksfritt arbete inom posten bakom sig.

Är det så att man har någon form av kassaansvar och stjälar just pengar betraktas det som extra allvarligt. Vilket osökt leder oss in på ordet FÖRTROENDE. Vid en genomgång av gamla AD-domar stöter man på detta ord om och om igen.

En postkassörska som är ansvarig både för

arbetsgivarens och kundernas pengar, och blir påkommen med stöld – om än obetydlig – har förbrukat det förtroendet.

– Jag tror att det är många som inte är medvetna om att man kan bli avskedad även när det gäller mycket små belopp. Det är snarare handlingens art än värdet på det stulna som avgör, säger Dan Holke.

Däremot kan man oftast komma undan med en penna eller ett block som slinker med hem från jobbet. Men det är viktigt att ha tydliga regler för vad som är tillåtet och inte. Även om något är förbjudet av arbetsgivaren kan man komma undan om "alla gör det" och arbetsgivaren känner till att det sker. AD tar hänsyn till oskrivna regler på arbetsplatsen när de dömer.

Tre arbetare i en chokladfabrik fick rätt mot arbetsgivaren som sparkat dem för att de tagit choklad och ätit på kafferasten.

– Det var inte tillåtet att ta chokladen men reglerna var otydliga så det var inte säkert att de anställda kände till det. Därför fanns inte laglig grund för avskedande, berättar Michaël Koch.

Man kan också komma undan med att stjäla arbetsgivarens tid. Om man inte gör det bedrägligt, men långlunch och sen ankomst är inte saklig grund.

– Om man bara dräller omkring är det inte så allvarligt. Om man däremot intygar att man jobbar, med stämpelklocka eller liknande, fast man är någon annanstans, då är det bedrägeri och man kan få sparken, säger Lars Sydolf.

Han tycker att lagen i stort sätt överensstämmer med vad arbetsgivarna tycker ute på företagen.

Du skall heller icke slå dina arbetskamrater eller chefer.

Väld och hot på arbetsplatsen är också något AD ser mycket allvarligt på. En fabriksarbetare blev utsatt för ett skämt genom att en arbetskamrat skvätte vatten i hans ansikte. Han blev mycket arg och kastade morakniven han höll i handen i riktning mot arbetskamraten.

Kniven träffade aldrig någon, men AD ansåg att den lika gärna kunnat göra det. Därför fick arbetsgivaren rätt. Själv hävdade han att han blev



överraskad och skrämmd och att han kastade iväg kniven av ren reflex. Men det faktum att vatten-skvättaren hunnit ta sig 12 meter från mannen när kniven kastades konstaterade AD att det var en medveten handling.

– Självklart ska man aldrig slåss men det kan vara så att man blivit extremt provocerad och då tar vi hänsyn till det. Men så var det alltså inte i det här fallet, förklarar Michaël Koch.

Ett annat fall är det uppmärksammade avskedandet av klubbordföranden Per Johansson. Connex (numera Veolia) menade bland annat att Per Johansson uppträtt våldsamt och uttalat hot mot

både arbetskamrater och chefer. De fick medhåll i AD, men domen har ifrågasatts från fackligt håll. Kritikerna menar att allt Per Johansson sade och gjorde skedde i hans roll som facklig representant och att avskedandet därför var en föreningsrättskränkning.

Slutligen skall du icke vara illojal mot din arbetsgivare.

Man ska till exempel inte, som en skånsk grävmaskinist, på sin fritid erbjuda samma tjänster till arbetsgivarens kunder. Enligt AD hade han gjort sig skyldig till "illojal konkurrens och därmed

grovt åsidosatt sina åligganden mot bolaget som arbetsgivare". Därför var det korrekt att avskeda honom.

En annan typ av illojalitet kan vara att man går till pressen och kritiserar arbetsgivaren. Men där har man större möjligheter att komma undan.

Tre ambulansförare avskedades efter att ha uttryckt kritik mot den egna arbetsplatsen både i tidningar och i tv, bland annat med anledning av att verksamheten hade privatiserats. Men AD underkände arbetsgivarens argument bland annat för att de anställda uttryckte inlägg i en debatt

och att den svenska yttrandefriheten är mycket omfattande. Arbetsgivaren dömdes att betala skadestånd till dem.

– Om man däremot bara är ute efter att skada arbetsgivaren av hämndbegär eller liknande kan det bli fråga om laglig grund för avskedande, säger Michaël Koch.

Sammanfattningsvis kan alltså konstateras att samma regler som gäller i det vanliga livet också gäller på arbetsplatsen. Man ska inte stjäla, och inte heller slåss utan i största allmänhet bete sig hyggligt.