

CIRKULÄR 17:4

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Christina Madfors

Nyckelord: AD, avsked, LAS, olovlig frånvaro,
lag om rätt till ledighet av trängande familjeskäl

Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik

Arbetsdomstolens dom 2016 nr 24, avsked på grund av olovlig frånvaro

Arbetsdomstolen (AD) har prövat frågan om en arbetstagare 1) haft rätt till ledighet enligt lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl under den tid som hans frånvaro från arbetet varade, och om så inte varit fallet, 2) om frånvaron utgjort tillräcklig grund för avskedande eller saklig grund för uppsägning enligt anställningsskyddslagen.

Avskedandet har bedömts som lagligen grundat enligt anställningsskyddslagen.

Bakgrund

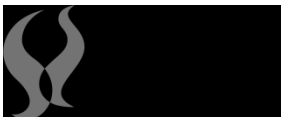
Arbetsförmedlaren R.E. åkte till Iran i början av maj 2014 för att vara med sin pappa och ordna vård för honom då pappan hade råkat ut för en trafikolycka och skadats så att han behövde sjukhusvård. R.E. beviljades först tjänstledighet med lön under tio arbetsdagar. När han därefter ansökte om sex månaders tjänstledighet med hänvisning till att han på grund av pappans hälsotillstånd måste vara kvar hos sina föräldrar i Iran, avtog Arbetsförmedlingen ansökan om tjänstledighet och begärde att R.E. skulle inställa sig på arbetet den 9 juni 2014. Han begärde omprövning av avslagsbeslutet, men utan framgång.

Arbetsgivaren förklarade via e-post till R.E. att han från och med den 9 juni 2014 var olovligt frånvarande från arbetet och om han inte senast den 23 juni 2014 inställde sig på arbetet riskerade han att skiljas från anställningen på grund av olovlig frånvaro. Därefter förekom viss e-postväxling mellan R.E. och arbetsgivaren. Efter den 8 juli 2014 förekom inga kontakter mellan R.E. och arbetsgivaren förrän R.E. återkom till Sverige den 15 september 2014. Medan R.E. var i Iran beslutade arbetsgivaren att avskeda honom. Frånvaron var totalt cirka fyra månader.

**Pacta – arbetsgivarorganisationen med kommunala avtal
för kommunala bolag och kommunalförbund.**

Sveriges Kommuner och Landsting
Post: 118 82 Stockholm, Besök: Hornsgatan 20
Tfn växel: 08-452 70 00, Fax diarier: 08-452 70 50
Org nr: 222000-0315, info@skl.se • www.skl.se

Pacta
Post: 118 82 Stockholm, Besök: Hornsgatan 20
Tfn växel: 08-452 77 00
kontakt@pacta.se • www.pacta.se



Fackförbundet Jusek menade i första hand att R.E. inte varit olovligt frånvarande då lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl varit tillämplig, med hänvisning till att R.E. befunnit sig i en svårbemästrad och utomordentlig speciell situation med hänvisning till hur sjukvården fungerar i Iran.

Enligt Jusek hade R.E. i praktiken inte haft något annat val än att stanna vid sin fars sida tills denne skrivits ut från sjukhuset. Jusek anförde även att R.E:s omedelbara närvaro har varit absolut nödvändig tills pappan skrivits ut och kommit tillbaka i sin hemstad. I andra hand gjordes gällande att R.E. varit nödgad att sätta pappans intresse främst och att situationen varit sådan att R.E. inte kunnat värja sig, varför det inte funnits grund för att med anledning av den olovliga frånvaron skilja honom från anställning med stöd av anställningsskyddslagen.

Arbetsförmedlingen menade å sin sida att det inte varit absolut nödvändigt att just R.E. befann sig vid pappans sjukbädd utan att det fanns andra familjemedlemmar och släktingar på plats i Iran som kunnat sköta vården. Det fanns även möjlighet att anlita s.k. patientmedföljare.

Enligt Arbetsförmedlingen har lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl inte varit tillämplig under hela den tid som frånvaron varade. Arbetsförmedlingen, som inte ifrågasatt att R.E. befann sig i en besvärlig situation, menade att R.E. inte hade befogade skäl att utebli från arbetet, varför det har funnits laglig grund för avskedande eller i vart fall saklig grund för uppsägning enligt anställningsskyddslagen.

Arbetsdomstolen

Har lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl varit tillämplig?

AD konstaterar att R.E. under det akuta skedet av pappans vård, från maj till juni 2014, haft rätt till ledighet med stöd av lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl. Vidare konstaterar domstolen att R.E. inte har rådfrågat någon läkare eller annan person om nödvändigheten av hans personliga närvaro under pappans sjukhusvistelse. Domstolen anser att Jusek inte har förmått visa att R.E:s omedelbara närvaro hos pappan varit absolut nödvändig i lagens mening under i vart fall perioden juli till september 2014 då det akuta skedet hade klingat av. AD anser därför att R.E. inte haft rätt att vara frånvarande från arbete efter juli månad med stöd av lagen, varför frånvaron var att anse som olovlig.

Har den olovliga frånvaron utgjort grund för skiljande från anställningen med stöd av anställningsskyddslagen?

Den fråga som domstolen därefter hade att ta ställning till var om den olovliga frånvaron enligt anställningsskyddslagen utgjorde tillräcklig grund för avsked eller i vart fall saklig grund för uppsägning. Enligt AD skiljer sig situationen i målet från den som prövades i AD 2003 nr 70 som även det gällde olovlig frånvaro (efter att arbetstagaren nekats ledigt) på grund av vård av anhörig, se vidare cirkulär 2003:111.



Till skillnad från situationen i 2003 års fall var det utrett att R.E. efter det att den akuta fasen var över inte hade bevisat att det var absolut nödvändigt att han *personligen* närvarande under faderns sjukhusvistelse. En annan skillnad var att det under en längre tid varit ovisst hur lång tid fadern skulle behöva omvårdnad dvs. under hur lång tid R.E. hade tänkt sig att vara frånvarande från arbetet. I 2003 års fall var det redan på förhand klart att frånvaron skulle vara under fyra veckor.

Enligt AD hade R.E. inte heller så starka skäl att han under så lång tid hade rätt att vara olovligt frånvarande från sin arbetsplats.

AD har ansett att R.E:s vägran att inställa sig till arbetet, trots uppmaning om detta, utgjort ett så grovt åsidosättande av R.E:s åligganden mot arbetsgivaren att det funnits laga grund för avskedande.

AD avslog Juseks talan.

Kommentar

Olovlig frånvaro från arbetet kan leda till skiljande från anställningen om arbetstagaren utan giltigt skäl avhåller sig från arbete under en inte obetydligt tid och på ett sätt som tyder på nonchalans från arbetstagarens sida.

Betydande ansvar vilar dock på arbetsgivaren att klarlägga vad som är skälet till frånvaron. Enstaka administrativa missar från arbetstagarens sida när det gäller tidrapportering eller frånvarohantering utgör typiskt sett inte grund för avsked eller uppsägning.

I förevarande fall varade den olovliga frånvaron drygt två månader och kom att utgöra ett allvarligt brott mot anställningsavtalet då arbetstagaren vägrade att inställa sig på arbetet trots anmodan från arbetsgivaren. Arbetstagaren har efter att rätt till ledighet inte längre förelåg, gjort sig skyldig till arbetsvägran när han inte följde arbetsgivarens uppmaning att inställa sig till arbete en viss angiven dag. Arbetsgivaren har tydligt talat om för arbetstagaren att om han inte inställde sig på arbetsplatsen en viss dag riskerade han att skiljas från anställningen.

I den uppkomna situationen är det av vikt att arbetsgivaren klargör för arbetstagaren vilka rättsliga konsekvenser som den olovliga frånvaron får för anställningen. Oklarheter om vilken information som arbetstagaren har fått faller tillbaka på arbetsgivaren.

I målet har frågan om rätt till ledighet av trängande av familjeskäl aktualiserats. Enligt den lagen har arbetstagare rätt att vara ledig i samband med sjukdom eller olycksfall och som gör arbetstagarens omedelbara närvaro absolut nödvändig. Det ska vara fråga om en oförutsedd händelse som har samband med trängande familjeskäl. Rätten till ledighet föreligger enligt 1 § så länge arbetstagarens omedelbara närhet är absolut nödvändig. se vidare cirkulär 1998:87.

Det är den som påstår att en arbetstagares omedelbara närvaro är absolut nödvändig som har att visa de omständigheter som gör den omedelbara närvaron absolut nödvändig. I målet kunde arbetstagaren styrka att hans omedelbara närvaro varit absolut



nödvändig för två av sammanlagt fyra månader frånvaro. När rätt till ledighet med stöd av nämnda lag inte föreligger, prövas istället om den olovliga frånvaron utgör tillräcklig grund för avskedande eller saklig grund enligt anställningsskyddslagen.

I en senare dom, AD 2016 nr 63, gällde också frågan om avsked på grund av olovlig frånvaro. Det målet gällde en barnskötare vars make hade beskjutits, och på grund av en fortsatt hotbild mot familjen fick kvinnan ledigt från arbetet under sammanlagt cirka tre månader. Därefter begärde arbetsgivaren att hon skulle återgå i arbete. Trots arbetsgivarens anmodan återgick arbetstagaren inte till arbetet. AD fann även i det fallet att arbetsgivaren hade rätt att avskeda arbetstagaren.

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Sophie Thörne

Christina Madfors

Bilaga: AD 2016 nr 24