

## UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATABASEN

Cirkulärnr: 21:29  
Diariernr: 21/00907  
Handläggare: Agnes Gradstock  
Ämnesord: Allmänna Bestämmelser, AB, § 11, Disciplinpåföljd  
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen  
Extern medverkan: -  
Datum: 2021-06-24  
Mottagare: Kommunstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Sobona - Kommunala företagens  
arbetsgivarorganisation  
Arbetsgivarpolitik  
Rubrik: Kompletterande information gällande AB § 11,  
Disciplinpåföljd  
Ersätter: -  
Bilagor: Nej

### Sammanfattning

Kompletterande förtydliganden som stöd i hur bestämmelsen gällande AB § 11 disciplinpåföljd bör tillämpas vad det gäller grunder för skriftlig varning, krav på utredning samt tidsfrister i relation till varning. Ytterligare information angående tillämpning av AB § 11 återfinns i kommentarena till AB.

SLUT UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATABASEN

## CIRKULÄR 21:29

Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
SKR: Agnes Gradstock

Kommunstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Sobona - Kommunala företagens  
arbetsgivarorganisation  
Arbetsgivarpolitik

### Allmänna bestämmelser § 11 Disciplinpåföljd

#### Innehåll

Detta cirkulär kompletterar informationen som återfinns i kommentarerna till Allmänna Bestämmelser (AB) och ska läsas tillsammans med dessa. Cirkuläret utgör inte en heltäckande information om tillämpning av § 11 AB.

#### Grunder för skriftlig varning

För att kunna tilldela arbetstagare disciplinpåföljd kräv stöd i lag eller kollektivavtal (62 § MBL). Den disciplinpåföljd som finns inom den kommunala sektorn och som regleras i § 11 Allmänna Bestämmelser (AB) är skriftlig varning. En varning kan meddelas då en arbetstagare gör sig skyldig till fel eller försummelse i arbetet. Andra former av bestraffning är inte tillåtna.

En muntlig tillsägelse (tillrättavisning) eller en skriftlig erinran är inte att betrakta som en varning i avtalets mening (AD 1980 nr 156 och 1986 nr 66). Däremot kan en sådan skriftliga erinran, så kallad ”LAS- varning”, ibland vara utformad och delges arbetstagaren på ett sådant sätt att den ändå riskerar att anses utgöra en disciplinär åtgärd, men då utan stöd i kollektivavtalet. Är syftet med en skriftlig erinran, utöver att medvetandegöra arbetstagaren om vissa brister i sitt arbete, till någon del att tillrättavisningen även ska ha en disciplinär effekt, ska skriftlig varning enligt kollektivavtalet användas.

#### Vad kan medföra skriftlig varning

I kommentarerna till AB framgår att för att det ska vara fråga om fel eller försummelse i avtalets mening måste arbetstagaren ha brutit mot regler för hur arbetet ska utföras, ordningen på arbetsplatsen eller på annat sätt brutit i sina skyldigheter.

Det ska därmed finnas ett tydligt samband mellan misskötsamheten och kraven i anställningen. Varningen ska grunda sig på en eller flera konkreta

händelser där arbetstagaren på ett tydligt sätt brutit mot sina åtaganden inom ramen för anställningen. En varning kan därmed inte grunda sig på en generell uppfattning om en felaktig attityd eller förhållningssätt från arbetstagaren.

Det bör även finnas ett tydligt samband mellan de regler och krav som finns på arbetsplatsen och den misskötsamhet som ligger till grund för varningen.

En varning ska inte tilldelas för att statuera ett exempel eller för att visa handlingskraft i en viss situation. Kravet på ett tydligt samband mellan arbetstagarens oaktsamhet i relation till arbetskyldigheten innebär också att ett beslut om att tilldela en arbetstagare en varning inte ska påverkas av andra faktorer än graden av fel eller försummelse i relation till anställningens, som t.ex. uppmärksamhet och synpunkter från anhöriga, föräldrar eller media.

### **Krav på utredning**

Innan arbetsgivaren fattar beslut om att tilldela en varning ska en grundlig utredning genomföras för att säkerställa att alla relevanta omständigheter och fakta kring den eller de händelser som ligger till grund för den tilltänkta åtgärden är klarlagda. Resultatet av utredningen utgör grunden för beslut om varning ska meddelas eller ej.

Utredningen ska genomföras objektivt och samtliga inblandade parter, inklusive den berörda arbetstagaren ska ges möjlighet att framföra sin bild av den aktuella händelsen.

En väl genomförd utredning är också viktig för det fall det blir rättstvist kring huruvida varningen har varit korrekt eller ej. Det är arbetsgivaren som har att visa att det som ligger till grund för varningen faktiskt har skett. Beviskraven i denna typ av ärenden är de samma som gäller vid uppsägning eller avsked. Utredningar i samband med varning ska därför bedrivas med samma noggrannhet som motsvarande utredningar inför uppsägningar eller avsked.

Utredning ska vara genomförd innan arbetsgivaren fattar beslut om att tilldela en varning och i normalfallet vara genomförd innan arbetsgivaren kallar till överläggning med berörd arbetstagarorganisation.

Arbetstagaren ska, enligt kommentarerna till AB, ha rätt att ta del av det som tillförts ärendet och som kan tänkas komma att ligga till grund för arbetsgivarens beslut. Detta gör att det inte är möjligt att utredningen och därmed en eventuell varning vilar på anonyma uppgifter. I de fall arbetstagaren begär kompletterande utredningen bör sådan göras, om inte kompletteringen uppenbarligen skulle sakna betydelse.

## Tidsfrister

Det finns ingen reglerad tidsfrist inom vilken varningen ska tilldelas. Vare sig vad det gäller i relation till själva handlingen som ligger till grund för varningen eller när arbetsgivaren senast måste fatta ett beslut om faktisk tilldelning av varning efter avslutad överläggning. Det ligger dock i saken natur, och i syftet med disciplinärt förfarande, att det tidsmässigt bör ske relativt nära det felaktiga agerande som föranlett varningen. Den ovisshet som följer av lång tidsutdräkt i denna typ av ärenden är inte positiv för arbetstagaren eller arbetsgivaren.

Den bestämmelse om preskription som återfinns i 7 § 4 st. LAS (den så kallade "tvåmånaderspreskriptionen") kan tjäna som riktlinje kring inom vilken tidsperiod en arbetsgivare i normalfallet bör ha tagit ställning i frågan rörande varning. Det är arbetsgivarens kännedom om det agerande eller den händelse som föranleder eventuell varning som utgör startpunkt vid beräkandet av tid i dessa sammanhang, inte när händelsen de facto skett, även om dessa tidpunkter i många fall överensstämmer med varandra.

Observera att detta inte är någon absolut gräns eller regel utan enbart ska ses som en riktlinje. Det kan finnas situationer där det av olika skäl tar längre tid för arbetsgivaren att kunna fatta ett välgrundat beslut om disciplinär åtgärd ska tilldelas arbetstagaren och det är fullt möjligt att göra det. Att tilldela någon en varning för något som arbetsgivaren känt till i mer än ett halvår bör dock endast ske i undantagsfall.

## Konsekvenser

Ett beslut om tilldelad varning kan formellt sett inte återtas. I en rättslig prövning kan endast konstateras att den inte tilldelats på korrekta grunder och strider mot kollektivavtalet. Sanktionen är allmänt skadestånd till berörd facklig organisation och, om arbetstagaren är fackligt ansluten, till arbetstagaren för kollektivavtalsbrott. Meddelande av disciplinpåföljd i form av varning till arbetstagare sker under skadeståndsansvar.

Om andra alternativ till lösning av en tvist rörande skriftlig varning övervägs är möjligheterna och alternativen för detta således större innan varningen har delgetts arbetstagaren. Den överläggning med berörd facklig organisation som ska föregå en varning är ett tillfälle där sådana eventuella diskussioner om alternativ kan föras.

Sveriges Kommuner och Regioner  
Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Tomas Björck

Agnes Gradstock