

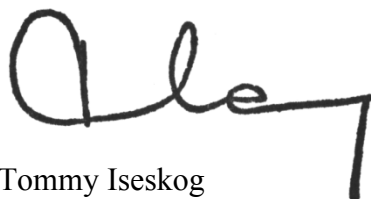
aktuell arbetsrätt

MÅNADSRAPPORT AUGUSTI 2018

augustirapporten innehåller följande domar

- AD 2018 nr 51, som handlar om indirekt diskriminering – krav på handhälsning, s 1
- AD 2018 nr 54, som handlar om avskedande av polis som begått brott, s 15

De Bästa Hälsningar



Tommy Iseskog

Domar från Arbetsdomstolen augusti 2018

1. AD 2018 nr 51

Fallet, som handlar om indirekt diskriminering – krav på handhälsning, refereras ingående på vita blad.

2. AD 2018 nr 52

Tredskodom

3. AD 2018 nr 53

Tredskodom

4. AD 2018 nr 54

Fallet, som handlar om avskedande av polis som begått brott, refereras ingående på vita blad.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2018-08-15
Stockholm

Dom nr 51/18
Mål nr A 46/17

KÄRANDE

Diskrimineringsombudsmannen, Box 4057, 169 04 Stockholm
Ombud: enhetschefen Martin Mörk och processföraren Julia DeMarinis
Giddings, adress som ovan

SVARANDE

1. Almega Tjänsteföretagen, 802017-1214, Box 55545, 102 04 Stockholm
2. Semantix Tolkjouren AB, 556526-2630, Box 10059, 100 59 Stockholm
Ombud för båda: arbetsrättsjuristen Lars Bäckström, Almega, Box 55545,
102 04 Stockholm

SAKEN

diskrimineringsersättning

Bakgrund

Våren 2016 gjorde Farah Alhajeh en förfrågan om anställning som interntolk hos Semantix Tolkjouren AB (Semantix), som är medlem i Almega Tjänsteföretagen. En interntolk utför sitt tolkupdrag huvudsakligen genom videolänk eller per telefon, dvs. utan att fysiskt träffa de personer tolkningen avser.

Farah Alhajeh kallades till intervju i Semantix lokaler i Uppsala den 13 maj 2016. Vid intervjun träffade hon först gruppleddaren Nadja Olsson, därefter tolken Lahib Nouri och slutligen den ansvarige chefen Kaj Gänger. Denne avbröt intervjun och därmed rekryteringsförfarandet sedan Farah Alhajeh, med hänvisning till sin religion, inte hälsat på honom genom att ta honom i hand.

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har väckt talan mot Almega Tjänsteföretagen och Semantix (arbetsgivarparterna) och gjort gällande att Farah Alhajeh, genom beslutet att avbryta rekryteringsförfarandet, har blivit diskriminerad enligt 1 kap. 4 § 2 samt 2 kap. 1 § diskrimineringslagen (2008:567). Farah Alhajeh är inte medlem i någon arbetstagarorganisation och har medgett att DO för hennes talan.

Yrkanden m.m.

DO har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta Semantix att till Farah Alhajeh betala diskrimineringsersättning med 80 000 kr jämte ränta enligt

6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning den 13 april 2017 till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt talan, utan att vitsorda något belopp som skäligen i sig. Sättet att beräkna räntan har vitsordats.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Domskäl

Den rättsliga regleringen

En arbetsgivare får inte diskriminera den som gör en förfrågan om arbete hos arbetsgivaren (2 kap. 1 § första stycket 2 diskrimineringslagen). Med diskriminering avses bl.a. indirekt diskriminering, dvs. att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med – såvitt nu är av betydelse – viss religion. Detta gäller dock inte om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet (1 kap 4 § 2 diskrimineringslagen). Den som bryter mot diskrimineringsförbudet ska betala diskrimineringsersättning för den kränkning som överträdelsen innebär (5 kap. 1 § diskrimineringslagen).

I artikel 9 Europakonventionen anges att var och en har rätt till bl.a. religionsfrihet och att denna rätt innefattar frihet att byta religion eller tro samt frihet att ensam eller i gemenskap med andra, offentligt eller enskilt, utöva sin religion eller tro genom gudstjänst, undervisning, sedvänjor och ritualer. Det anges vidare att friheten att utöva sin religion eller tro endast får underkastas sådana inskränkningar som är föreskrivna i lag och som i ett demokratiskt samhälle är nödvändiga med hänsyn till den allmänna säkerheten eller till skydd för allmän ordning, hälsa eller moral eller till skydd för andra personers fri- och rättigheter.

Europakonventionen gäller som svensk lag och svenska domstolar ska vid tolkning av svensk rätt beakta konventionen och Europadomstolens praxis, så att svensk rätt når upp till det rättighetsskydd som föreskrivs i eller följer av konventionen.

Förbudet mot diskriminering på grund av religion i diskrimineringslagen genomför EU:s s.k. arbetslivsdirektiv (rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling), som bl.a. förbjuder diskriminering i arbetslivet på grund av religion och övertygelse. Direktivet hänvisar till och ska tolkas mot bakgrund av bl.a. Europakonventionen (se t.ex. EU-domstolens dom ADDH, C-188/15, EU:C:2017:204 stycke 30).

Händelseförloppet

Parterna är i allt väsentligt ense i fråga om händelseförloppet vid Farah Alhajehs intervju hos Semantix den 13 maj 2016. Farah Alhajeh träffade först gruppleadaren Nadja Olsson, därefter tolken Lahib Nouri och slutligen den ansvarige chefen Kaj Gänger. Kaj Gänger har berättat att han sträckte fram handen till hälsning och att Farah Alhajeh inte ville hälsa på honom, utan sade att hon inte tog män i hand. Farah Alhajeh har berättat att hon innan Kaj Gänger hann sträcka fram handen lade sin egen hand mot hjärtat och sade att hon inte tar i hand, varefter hon på fråga sade att det berodde på att hon var muslim. Det är klarlagt att Kaj Gänger då omedelbart avbröt intervjun och därmed rekryteringsförfarandet.

Arbetsgivarparterna har inte påstått att Farah Alhajeh i något annat avseende uppträtt olämpligt.

Farah Alhajeh har berättat att hon inte tar kvinnor i hand när män är närvarande, för att männen inte ska ta illa upp, men att hon brukar hälsa på kvinnor genom att ta i hand om inga män är närvarande. Hon har också berättat att hon i enlighet härmed kan ha handhälsat på Nadja Olsson, men att hon inte minns om så skedde.

Arbetsgivarparterna har förklarat bakgrunden till kravet på handhälsning med att Semantix inte accepterar att deras anställda behandlar personer olika på grund av kön och att bolaget därför har en policy enligt vilken bolaget inte tillåter sina anställda att vägra ta andra i hand på grund av kön.

Twisten

Twisten gäller om Semantix har brutit mot diskrimineringslagens bestämmelser om indirekt diskriminering genom att vid intervjun med Farah Alhajeh den 13 maj 2016 avbryta rekryteringsförfarandet på grund av att hon, med hänvisning till sin religion, inte hälsar på personer av motsatt kön genom att ta dem i hand.

Parterna är ense om att Semantix avbröt rekryteringsförfarandet och att detta berodde på att Farah Alhajeh inte tog Kaj Gänger i hand. Parterna är också ense om att Farah Alhajeh blev missgynnad i diskrimineringslagens mening genom att Semantix avbröt rekryteringsförfarandet.

Det som Arbetsdomstolen har att ta ställning till är för det första om Farah Alhajehs religiöst motiverade vägran att ta personer av motsatt kön i hand skyddas av förbudet mot diskriminering på grund av religion i diskrimineringslagen. Vidare ska Arbetsdomstolen pröva om den policy Semantix tillämpat – att anställda inte får vägra ta andra i hand på grund av kön – särskilt missgynnar personer med viss religion. Om Arbetsdomstolen skulle finna att så är fallet är parterna ense om att Semantix policy i och för sig har berättigade syften. Den fråga som domstolen har att pröva då är om policyn är lämplig och nödvändig för att uppnå syftena.

Skyddas religiöst motiverad vägran att ta personer av motsatt kön i hand av förbudet mot diskriminering på grund av religion i diskrimineringslagen?

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att Farah Alhajehs vägran att ta personer av motsatt kön i hand inte skyddas av förbudet mot diskriminering på grund av religion i diskrimineringslagen, eftersom hennes vägran inte är en manifestation som i sig är ett uttryck för, har ett mycket nära samband med eller är ett vedertaget sätt att uttrycka islam. Arbetsgivarparternas argument är, som Arbetsdomstolen förstår det, att Farah Alhajehs vägran att ta i hand inte skyddas av artikel 9 Europakonventionen och därför inte heller av diskrimineringslagens förbud mot diskriminering på grund av religion.

Arbetsdomstolen kan inte dela den uppfattningen.

Av Europadomstolens praxis framgår följande. Religionsfriheten omfattar trosuppfattningar som har uppnått en viss nivå av övertygelse, seriositet, koherens och betydelse (cogency, seriousness, cohesion and importance). När en trosuppfattning har uppnått en sådan nivå så ankommer det inte på staten att värdera eller bedöma om vissa religiösa uppfattningar eller uttryck för dessa är legitima. En överprövning av det befogade i religiösa uppfattningar eller uttryck är enligt Europadomstolen inte förenlig med statens skyldighet att förhålla sig neutral och opartisk till religiösa uppfattningar eller uttryck. Se t.ex. İzzettin Doğan m.fl. mot Turkiet, dom 2016-04-26 mål nr 62649/10, stycke 68. Se även NJA 2005 s. 805. Religionsfriheten i artikel 9 Europakonventionen avser i första hand enskildas tanke- och samvetsfrihet, men den omfattar även enskildas möjlighet att utöva eller ge uttryck för sin religiösa uppfattning t.ex. genom att offentligt praktisera sin religion tillsammans med andra. Inte varje uttryck eller agerande som har sin bakgrund i en religiös uppfattning omfattas av religionsfriheten i konventionen. Handlingar som inte direkt uttrycker eller som bara har ett avlägset samband med personens religiösa uppfattning faller helt utanför artikel 9 Europakonventionen. Frågan om det finns en tillräckligt nära och direkt koppling mellan handlingen och den religiösa övertygelsen måste bedömas med utgångspunkt i omständigheterna i det enskilda fallet. Se t.ex. Eweida m.fl. mot Förenade kungariket, mål nr 48420/10, 59842/10, 51671/10 och 36516/10, dom 2013-01-15, stycke 82 och 83.

Av professor Mohammad Fazlhashemis uppgifter i målet framgår bl.a. följande om den teologiska och filosofiska bakgrunden till Farah Alhajehs vägran att ta män utanför familjekretsen i hand. Rättstolkning har en central plats i islam bl.a. för de förhållningsregler som bör iakttas i olika sammanhang. Tolkningen utgår från olika rättskällor där Koranen och profettraditionen är de främsta. Förbudet mot kroppsberöring, däribland att skaka hand, mellan kvinnor och män som inte är nära släkt, har sin bakgrund i en vers i Koranen som handlar om en grupp kvinnor som skulle avlägga trohetsförklaring till profeten Muhammad. Profeten skakade enligt vissa källor inte hand med kvinnorna. Utifrån denna vers och andra rättskällor har en stor grupp muslimska rättslärdar, inom både sunni och shia, dragit slutsatsen att hälsning mellan kvinnor och män som inte har ett nära släktband med varandra ska ske utan kroppsberöring, dvs. utan ta i hand. Ett brott mot

denna regel ses av dessa rättslärda som en syndig handling. Det finns dock även andra tolkningar. En sådan går ut på att förbudet mot kroppsberöring enbart gäller sådana former av kroppskontakter som leder till eller sker i syfte att få sexuell njutning, vilket inte anses vara fallet med handskakning. En del muslimska rättslärda anser att muslimer ska skaka hand i hälsnings-syfte med kvinnor och män, oavsett vilken relation de än har med dem, eftersom att inte göra det kan uppfattas som kränkande av andra, i synnerhet av den som inte är muslim.

Genom utredningen finner Arbetsdomstolen att Farah Alhajehs vägran att ta personer av motsatt kön i hand får anses ha en sådan nära och direkt koppling till en religiös trosuppfattning att det är fråga om en sådan religiös manifestation som skyddas av artikel 9 Europakonventionen. Det ska tilläggas att Europadomstolen särskilt har framhållit att ett visst agerande skyddas som en religiös manifestation även om den aktuella tolkningen av religionen är omstridd och bara iaktas av en minoritet. Se S.A.S. mot Frankrike, mål nr 43835/11, dom 2014-07-01, stycke 108.

Arbetsdomstolens slutsats i denna del saknar emellertid omedelbar betydelse för om Semantix policy kan medföra indirekt diskriminering av personer som av religiösa skäl inte anser sig kunna ta personer av motsatt kön i hand. För att så ska vara fallet räcker det att policyn särskilt missgynnar – drabbar – personer med viss religion. Att Farah Alhajehs agerande är en sådan religiös manifestation som skyddas av artikel 9 Europakonventionen, har dock viss betydelse för tolkningen av om Semantix policy drabbar personer som tillhör *viss religion*. Det har även betydelse för frågan om policyn är lämplig och nödvändig för att uppnå berättigade syften.

Missgynnar Semantix policy särskilt personer med viss religion?

För att Farah Alhajeh ska ha utsatts för indirekt diskriminering krävs att Semantix policy om handhälsning särskilt missgynnar personer med viss religion.

DO har gjort gällande att Semantix policy särskilt missgynnar den grupp av muslimer som tillhör den trosinriktning inom vilken man inte får beröra personer av motsatt kön utanför den närmaste familjekretsen, att någon kvantitativ jämförelse av den sort som arbetsgivarparterna förespråkar inte är nödvändig samt att arbetsgivarparternas påstående att skyddet mot indirekt diskriminering endast skulle gälla överordnade religiösa grupperingar saknar rättsligt stöd.

Arbetsgivarparterna har anfört följande. Semantix handskakningspolicy missgynnar inte särskilt troende muslimer, eftersom såväl muslimer som icke-muslimer vanligtvis hälsar på både män och kvinnor genom att ta i hand. Om det över huvud taget föreligger någon skillnad, är den inte betydande eftersom det beträffande såväl muslimer som icke-muslimer i Sverige endast är små minoriteter som inte tar människor av motsatt kön i hand. Förbudet mot att beröra främmande människor av motsatt kön bygger på en omstridd tolkning av de muslimska rättskällorna. Farah Alhajeh kan bara ha blivit diskriminerad som troende muslim och inte som tillhörig den grupp muslimer som av religiösa skäl inte tar personer av motsatt kön i hand. En sådan grupp omfattas nämligen inte av skyddet i diskrimineringslagen eftersom gruppen – till skillnad från sådana religiösa inriktningar som t.ex. katoliker, Jehovas vittnen och shiamuslimer – inte är en ”viss religion” enligt 1 kap. 4 § 2 diskrimineringslagen.

Arbetsdomstolen gör följande överväganden.

Varken diskrimineringslagen eller dess förarbeten innehåller någon definition av vad som avses med en viss religion eller annan trosuppfattning. I förarbetena framhålls dock att det inte går att dra en enkel skiljelinje mellan religiösa och kulturella eller traditionella förhållanden, och att det många gånger faller sig naturligt att anamma ett synsätt som utgår från att uttryck och traditioner vid tillämpning av diskrimineringslagstiftningen är att uppfatta som uttryck för religion eller annan trosuppfattning (se prop. 2007/08:95 s. 120 ff.).

Begreppet religion i det allmänna likabehandlingsdirektivet anses ha samma innebörd som i artikel 9 Europakonventionen, se dom G4S, C-157/15, EU:C:2017:203, stycke 28.

Som redan berörts omfattar religionsfriheten i Europakonventionen trosuppfattningar som har uppnått en viss nivå av övertygelse, seriositet, koherens och betydelse, och det ankommer inte på staten att värdera eller bedöma om vissa religiösa uppfattningar eller uttryck för dessa är legitima. Av Europadomstolens praxis följer också att en religiös manifestation kan skyddas av konventionen även om den är omtvistad och bara iakttas av en minoritet av de som delar trosuppfattningen. Detta är en naturlig följd av att religionsfriheten enligt Europakonventionen primärt handlar om enskildas samvete (conscience).

Enligt Arbetsdomstolens mening bör uttrycket *viss religion* i diskrimineringslagen anses omfatta i vart fall sådana religiösa manifestationer som skyddas av artikel 9 Europakonventionen. I annat fall riskerar Sverige att inte leva upp till de krav som konventionen ställer. Arbetsdomstolen har i det föregående kommit fram till att Farah Alhajehs vägran att ta personer av motsatt kön i hand skyddas av artikel 9 Europakonventionen.

Den fråga som ska ställas är därför om Semantix policy om handhälsning särskilt missgynnar den grupp av muslimer som upprätthåller en tolkning av islam som förbjuder handhälsning mellan kvinnor och män som inte är nära släkt. Enligt Arbetsdomstolens mening är det uppenbart att betydligt fler i denna grupp än i andra grupper, inte kommer att kunna uppfylla Semantix policy som inte tillåter sina anställda att vägra ta andra i hand på grund av kön.

Sammanfattningsvis finner Arbetsdomstolen så långt att Farah Alhajeh missgynnats genom tillämpningen av Semantix policy och att denna policy särskilt missgynnar personer med viss religion, nämligen de muslimer som i likhet med henne tillämpar ett förbud mot handhälsning mellan kvinnor och män som inte är nära släkt. Den fråga som nu ska besvaras är om de berättigade syften som Semantix policy har, är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftena.

Är Semantix policy lämplig och nödvändig för att uppnå de berättigade syftena?

Arbetsgivarparterna har för det första anfört följande. Semantix policy om handhälsning syftar till att anställda inte ska behandla chefer, kollegor och utomstående olika på grund av kön, att förhindra beteenden som skulle kunna utgöra trakasserier enligt diskrimineringslagen och att åstadkomma en konfliktfri arbetsmiljö. Den negativa upplevelse det innebär att förvägras ett handslag på grund av sitt kön neutraliseras inte av att den vägrande låter bli att ta även personer av det egna könet i hand, när förklaringen är en särskiljande syn på kvinnor och män. Att Farah Alhajeh skulle låta bli att handhälsa med både kvinnor och män ändrar inte det förhållandet att hennes vägran innebär en negativ upplevelse för den som utsätts för bemötandet.

Arbetsgivarparternas argumentation i denna del utgår, som Arbetsdomstolen förstår saken, från att en vägran att hälsa på personer av motsatt kön genom att ta i hand medför obehag för den vars hälsning inte besvaras och att ett sådant agerande är ägnat att medföra konflikter på arbetet.

Arbetsgivarparterna har därutöver anfört att en vägran att ta i hand på grund av kön ger uttryck för en särskiljande syn på kön som inte är acceptabel. Som Arbetsdomstolen uppfattar det menar arbetsgivarparterna med detta att en person som vägrar ta en annan i hand på grund av dennes kön härigenom manifesterar eller ger uttryck för en viss syn på förhållandet mellan män och kvinnor och att det därför finns skäl att anta att personen även i andra avseenden än när det gäller hälsningar, kommer att behandla män och kvinnor olika vilket bl.a. kan leda till konflikter i arbetet.

Slutligen har arbetsgivarparterna anfört att Semantix policy syftar till att säkerställa att de anställda följer god tolksed.

Den fråga som Arbetsdomstolen har att ta ställning till är om Semantix policy – som innebär att anställda inte får vägra att ta personer i hand på grund av kön – är lämplig och nödvändig (proportionerlig) för att uppnå de syften som nyss berörts.

Det kan finnas skäl att inledningsvis erinra om vissa utgångspunkter för religionsfriheten enligt Europakonventionen såsom de framgår av Europadomstolens praxis. Enligt Europadomstolen är religionen en viktig del i de troendes identitet och förståelse av livet. Religionsfriheten är värdefull även för dem som inte hyser någon religiös tro. Religionsfrihet skyddar i första hand enskildas rätt att ha eller inte ha en religiös övertygelse, men omfattar även en rätt att utöva sin religion ensam eller tillsammans med andra. Rätten att utöva sin religion är inte absolut och oinskränkt. Detta sammanhänger med att det sätt på vilken religion utövas påverkar andra. Europadomstolen har framhållit att det i demokratiska samhällen där flera religioner finns representerade i befolkningen kan vara nödvändigt att sätta vissa gränser för hur religion utövas, för att sammanjämka skilda gruppers intressen och säkerställa att allas trosuppfattningar och övertygelser respekteras. Domstolen har ofta framhållit att det i ett demokratiskt samhälle ytterst är statens uppgift – och i förlängningen de olika offentliga organens – att på ett så neutralt och opartiskt sätt som möjligt säkerställa denna balans. Staten ska även verka för ömsesidig tolerans mellan olika grupper. Europadomstolen har också uttalat att pluralism, tolerans och vidsynthet är ett kännemärke för ett demokratiskt samhälle och att även om enskilda intressen emellanåt måste stå tillbaka för en grupps intressen, så innebär inte demokrati att majoritetens uppfattning alltid ska ha försteg. Domstolen har också framhållit att demokrati måste grundas på dialog och en kompromissanda som förutsätter sådana rimliga eftergifter från olika grupper eller individer som krävs för att upprätthålla ett demokratiskt samhälles värderingar. Med hänsyn till att de nationella myndigheterna får anses vara bättre ägnade än en internationell domstol att utvärdera de lokala förhållandena, anses vidare att staten måste ges ett betydande utrymme för av avvägning av motstående intressen. Se till det föregående S.A.S. mot Frankrike, dom 2014-07-01, mål nr 43835/11, stycke 123–131.

Enligt EU-domstolen ska proportionalitetsbedömningen vid indirekt diskriminering i första hand göras på nationell nivå, se dom G4S, C-157/15, EU:C:2017:203, stycke 34.

Arbetsdomstolen övergår med detta till att bedöma det aktuella fallet.

Gemensamt för de syften med Semantix policy som arbetsgivarparterna lyft fram är att de avser att motverka särbehandling på grund av kön. Parterna är ense om att detta är ett berättigat intresse enligt 1 kap. 4 § 2 diskrimineringslagen. Syftet att främja jämställdhet mellan kvinnor och män har en central ställning både i EU-rätt (se t.ex. artikel 8 EUF) och i nationell svensk rätt (se t.ex. 2 kap. 13 § regeringsformen samt 1 kap. 1 § och 2 kap. 2 § diskrimineringslagen). Ett uttryck för detta är att arbetsgivare ska främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagar och på ledande positioner (3 kap. 7 § diskrimineringslagen). Regleringen syftar bl.a. till att män och kvinnor ska kunna arbeta tillsammans på arbetsplatser. Arbetsgivare har rätt att ställa krav på att anställda medverkar

till att detta syfte uppnås. Att män och kvinnor ska kunna arbeta tillsammans innebär inte att någon åtskillnad inte får göras mellan män och kvinnor. I ingressen till direktiv 2004/113/EG om likabehandling av kvinnor och män, när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster, uttalas att krav på anständighet i vissa situationer kan motivera särbehandling av män och kvinnor (punkt 13). Se även prop. 1978/79:175 s. 43 och 125. I arbetslivet är det t.ex. helt accepterat att män och kvinnor har skilda omklädningsrum.

När det gäller argumentet att en vägran att hälsa på personer av motsatt kön genom att ta i hand medför obehag för den vars hälsning inte besvaras och att ett sådant agerande är ägnat att medföra konflikter på arbetet, gör Arbetsdomstolen följande bedömning.

Att ta varandra i hand är det utan all jämförelse vanligaste sättet att hälsa på i det svenska samhället, i all synnerhet när man träffas första gången eller när det i övrigt råder mera formella umgängesformer. Att i sådana situationer hälsa genom att ta i hand tycks ha ett starkt symboliskt värde. Detta lär sammanhånga med att handslaget uppfattas som en markering av jämberdighet, till skillnad från att t.ex. ”stå med mössan i handen”.

Att den som i en hälsningssituation sträcker fram sin hand utan att få handhälsningen besvarad, kan uppleva detta negativt bekräftas av vad Kaj Gänger berättat. Han har på ett rättframt sätt berättat om hur han både blev överrumplad och kände sig kränkt av att Farah Alhajeh vägrade ta honom i hand för att han är man. Av förhöret framgår att detta ledde till att han där och då avslutade intervjun och därigenom rekryteringsförfarandet.

Det finns enligt Arbetsdomstolens mening inte skäl att ifrågasätta Kaj Gängers upplevelse och det finns även skäl att tro att många skulle reagera likadant i en sådan situation. Det är – som Arbetsdomstolen förstår det – just Kaj Gängers upplevelse som fått Semantix att slå fast policyn, att det inte är tillåtet för anställda att vägra ta i hand på grund av kön, och att syftet med policyn främst är att andra inte ska drabbas av samma obehag.

Av vad professor Mohammad Fazlhashemi uppgett framgår att det förbud mot att män och kvinnor utanför familjen hälsar genom att ta i hand, som Farah Alhajeh iakttar, är grundat på en tolkning av islam. Av förhöret med honom och med Farah Alhajeh framgår vidare att det förhållandet att någon iakttar detta religiösa påbud inte i sig ger uttryck för en nedvärdering eller avståndstagande från personer med annat kön. I praktiken innebär detta förbud, som Arbetsdomstolen uppfattar saken, en annan på syn på hur gränsen till den privata sfären eller den kroppsliga integriteten dras än den som är den vanliga här i landet, eller med andra ord vilka anständighetsskäl som kan motivera en särskilnad mellan män och kvinnor. En annan skillnad är att gränsen för den kroppsliga integriteten ses som ett religiöst påbud och inte som grundat på sociala och kulturella konventioner.

Detta leder Arbetsdomstolen till slutsatsen att det finns en skillnad mellan hur Farah Alhajeh och Kaj Gänger uppfattat vad hennes vägran att ta i hand manifesterar, och att denna skillnad tycks ha sin bakgrund i olika förståelse av vad ett vägrat handslag ger uttryck för.

Farah Alhajeh hälsar på män genom att föra ena handen till hjärtat. I situationer där båda kvinnor och män är närvarande, hälsar hon på kvinnor på samma sätt. Med kunskap om bakgrunden till detta agerande finns det, enligt Arbetsdomstolens mening, inte skäl uppfatta en sådan hälsning som nedvärderande eller som ett avståndstagande och det skulle därför inte behöva leda till konflikter på arbetet. Inte heller bör en sådan hälsning, mot denna bakgrund, utgöra trakasserier. Enligt Arbetsdomstolens mening hade det dock varit rimligt att kräva att Farah Alhajehs skulle hälsa på alla på samma sätt oavsett könstillhörighet och oavsett vilka som för tillfället finns i rummet. Med beaktande av detta och att Farah Alhajehs sätt hälsa är ett sådant utövande av religion som skyddas av Europakonventionen samt det bör kunna krävas att hon hälsar på alla på samma sätt, anser Arbetsdomstolen att Semantix policy om handhälsning inte är lämplig och nödvändig för att hindra att andra anställda m.fl. inte ska behöva drabbas av obehag genom att inte få sin handhälsning besvarad.

Arbetsgivarparterna har även anfört att en vägran att ta i hand på grund av kön ger uttryck för en särskiljande syn på kön som inte är acceptabel, vilket, som Arbetsdomstolen uppfattar arbetsgivarparterna, gör att det finns skäl att anta att en person som vägrar ta en annan i hand på grund av personens könstillhörighet i andra avseenden inte kommer att fungera på en jämställd arbetsplats, eller i övrigt agera på ett sätt som medför hinder eller svårigheter i arbetet eller för Semantix verksamhet.

Som Arbetsdomstolen redan varit inne på har en arbetsgivare rätt och i viss utsträckning även skyldighet att kräva att arbetstagare ska respektera jämställdhet. Arbetsgivaren kan t.ex. kräva att kvinnor och män ska kunna arbeta tillsammans och t.ex. vistas i samma rum. I många yrken, t.ex. inom vården, krävs att arbetstagare har direkt kroppskontakt med personer av annan könstillhörighet. I rättspraxis finns många exempel på att domstolar prövat religiöst betingade ageranden som medför hinder eller svårigheter i arbetet eller för den verksamhet som arbetsgivaren bedriver. I situationer där det är klarlagt att ett religiöst motiverat agerande medför svårigheter för arbetet eller verksamheten har domstolarna ofta funnit att arbetstagarens eller arbetssökandens intresse får vika. Således har i Europadomstolen – med beaktande av de särskilda förhållandena i fallen – ansett att arbetsgivare kan kräva att arbetstagare ska registrera samkönade äktenskap, ge familjerådgivning till samkönade par och att en sjuksköterska till undvikande av skador inte skulle bära ett löst hängande kors (Eweida m.fl. mot Förenade kungariket, mål nr 48420/10, 59842/10, 51671/10 och 36516/10, dom 2013-01-15). På motsvarande sätt har Arbetsdomstolen funnit att arbetsgivare kan kräva att en barnmorska ska medverka vid aborter (AD 2017 nr 23) och att en tandläkare av hygienskäl arbetar med bara armar (AD 2017 nr 65).

Det finns därför skäl att ställa frågan om man av det förhållandet att Farah Alhajeh inte hälsar på personer av motsatt kön genom att ta i hand kan dra slutsatsen att hon inte skulle fungera på en jämställd arbetsplats eller att hon i övrigt skulle agera på ett sätt som medför hinder eller svårigheter i arbetet eller för verksamheten.

Den utredning som lagts fram i målet pekar på att den tolkning av islam som innebär att kroppsberöring mellan könen utanför familjen är synd, har sin historiska bakgrund i en syn på förhållandet mellan män och kvinnor som inte är förenlig med utgångspunkten om ett jämställt arbetsliv. Att så är fallet berättigar emellertid, enligt Arbetsdomstolens mening, inte till slutsatsen att en person som i Sverige i dag iakttar denna religiösa förhållningsregel, i andra avseenden än när det gäller att hälsa inte är beredd att följa de krav på jämställt agerande som arbetsgivaren ställer upp. Inte heller har det i målet framkommit några uppgifter som ger stöd för att Farah Alhajeh inte skulle kunna fungera på en jämställd arbetsplats eller att hennes religion skulle medföra hinder eller svårigheter i arbetet eller för verksamheten.

Ett syfte med rekryteringsförfaranden och anställningsintervjuer är att minska arbetsgivarens risk för att anställa personer som inte fungerar i det aktuella arbetet. Om t.ex. en arbetssökande under en anställningsintervju uppträder aggressivt eller obalanserat kan detta indikera en risk för framtida samarbetsproblem som gör att arbetsgivaren inte anställer personen. Det skulle i linje härmed kunna hävdas att om en arbetssökande inte hälsar genom att ta i hand så indikerar det en risk att personen har en sådan särskiljande syn på män och kvinnor att hon eller han kommer att agera på ett sätt som medför hinder eller svårigheter i arbetet eller för verksamheten, och att den risken gör det befogat att ha en policy om att inte anställa personer som inte hälsar på personer av motsatt kön genom att ta i hand. Enligt Arbetsdomstolens mening är dock en sådan policy inte lämplig och nödvändig för att minska riskerna för att arbetstagaren inte kommer att fungera i arbetet. En mindre ingripande och mer lämplig åtgärd är att arbetsgivaren ställer frågor och inleder en dialog med den arbetssökande i syfte att klargöra om hans eller hennes religiöst betingade agerande kommer att medföra hinder eller svårigheter i arbetet eller för den verksamhet som arbetsgivaren bedriver (jfr situationen i AD 2018 nr 19).

Sammantaget finner Arbetsdomstolen att Semantix policy inte är lämplig och nödvändig för att säkerställa att arbetssökande lever upp till det krav på jämställt agerande i arbetslivet som bolaget uppställer, eller till följd av sin syn på relationen mellan män och kvinnor orsakar hinder eller svårigheter i arbetet eller för verksamheten. Domstolen beaktar även att en sådan policy som Semantix upprätthåller är ägnad att utestänga personer som gör samma tolkning av islam som Farah Alhajeh, från delar av arbetsmarknaden.

I målet har åberopats ett utlåtande av professorn Cecilia Wadensjö om förhållandet mellan god tolksed, tolkars neutralitetsprincip och religiösa symboler och uttryck. Hennes slutsats är att en tolk som av religiösa skäl hälsar genom att lägga handen på hjärtat i stället för att handhälsa inte bryter mot neutralitetsprincipen enligt god tolksed. Inte heller utredningen i övrigt ger stöd för att så skulle vara fallet.

Sammanfattningsvis finner Arbetsdomstolen att Semantix policy inte är lämplig och nödvändig för att uppnå sina syften och att bolaget, genom att avbryta rekryteringsförfarandet, har utsatt Farah Alhajeh för indirekt diskriminering.

Diskrimineringsersättning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolen har funnit att Semantix har utsatt Farah Alhajeh för indirekt diskriminering och bolaget ska därför betala diskrimineringsersättning till henne. När det gäller att bestämma ersättningens storlek beaktar domstolen att Farah Alhajeh gjort en förfrågan om arbete och att det inte går att avgöra om och i vilken utsträckning hon skulle ha fått arbeta om hon fått fullfölja rekryteringsförfarandet och accepterats av bolaget. Det beaktas även att Semantix inte avbrutit rekryteringsförfarandet i syfte att diskriminera henne utan för att uppnå jämställdhet mellan könen. Vid en samlad bedömning finner Arbetsdomstolen att Farah Alhajeh ska tillerkännas diskrimineringsersättning med 40 000 kr. Om räntan råder inte tvist.

Vid denna utgång ska arbetsgivarparterna ersätta DO:s rättegångskostnader. DO har – rätt räknat – yrkat ersättning med 36 741 kr. Beloppet är skäligt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förpliktar Semantix Tolkjouren AB att betala diskrimineringsersättning till Farah Alhajeh med 40 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 13 april 2017 till dess betalning sker.
2. Almega Tjänsteföretagen och Semantix Tolkjouren AB ska med hälften vardera ersätta Diskrimineringsombudsmannen för rättegångskostnader med 36 741 kr, varav 36 523 kr för ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker

Ledamöter: Jonas Malmberg, Peter Syrén (skiljaktig), Kerstin G Andersson, Karl Olof Stenqvist (skiljaktig) och Ulla Persson.

Rättssekreterare: Pontus Bromander

Ledamoten Peter Syrens skiljaktiga mening

Jag är inte ense med majoriteten när det gäller att Semantix policys kring jämställdhet och mångfald inte skulle vara lämpliga och nödvändiga. Dessa policys, även en språkpolicy, har enligt Kaj Gänger sin grund i ett försök att minimera konfliktytorna på arbetsplatsen. Kaj Gänger har beskrivit att Semantix präglas av att de anställda kommer från en mängd olika länder och att det till följd härav förekommer osämja och dispyter på arbetsplatsen, meningsmotsättningar som har sin uppkomst i oförenliga religiösa och kulturella synsätt. Enligt honom skulle ett avvikande hälsningsmönster kunna försvåra umgänget på arbetsplatsen, som har en jämn könsfördelning, och skapa irritation hos de individer som inte kan acceptera ett sådant hälsningsförfarande, som, vilket har framkommit av förhöret med Mohammad Fazlhashemi, är uttryck för en särskild och i många stycken omstridd tolkning av de muslimska rättskällorna.

Av viss betydelse i sammanhanget är också den neutralitetsprincip som gäller vid tolkning innebärande att den som får tolkhjälp ska känna att tolktjänsten lämnas utifrån ett objektiva förhållningssätt. Det har visserligen upplysts att Farah Alhajeh var tänkt att tolka via telefon eller videolänk, men det kan inte uteslutas att hon även skulle träffa den tolkberättigade. Det säger sig självt att ett hälsningsbeteende som går ut på att manspersoner inte får vidröras i vanliga sociala situationer kan resa frågor om tolkningens opartiskhet i vissa sammanhang.

Enligt min mening var det mot ovanstående bakgrund godtagbart och rimligt att avbryta anställningsintervjun i den uppkomna situationen. Det hade naturligtvis varit önskvärt att Kaj Gänger inte hade reagerat så häftigt utan istället försökt klara ut de närmare bevekelsegrunderna för Farah Alhajehs agerande. Likväl gäller att bolagets policys ställer upp krav på jämställdhet mellan könen och likabehandling rent allmänt på arbetsplatsen, med målsättningen att skapa ett bra arbetsklimat för samtliga anställda oavsett kön och bakgrund.

Jag finner alltså att Farah Alhajeh inte utsattes för någon indirekt diskriminering i samband med att anställningsintervjun avbröts. Att Farah Alhajeh kan tänka sig att anpassa sitt hälsningssätt genom att inte ta också kvinnor i hand när både män och kvinnor är närvarande ändrar inte mitt ställningstagande.

Överröstad i denna del är jag i övrigt ense med majoriteten.

Ledamoten Karl Olof Stenqvists skiljaktiga mening

Jag delar inte majoriteten bedömning Farah Alhajeh blivit indirekt diskriminerad genom att Semantix avbröt en rekryteringsintervju.

Intervjun hade kommit till stånd efter hennes förfrågan. Vid mötet avböjde hon att hälsa på bolagets företrädare Kaj Gänger genom att ta honom i hand då det i enlighet med hennes religion är för intimt att ta män i hand. Bolaget valde då att avbryta anställningsförfarandet. Mot bakgrund av de speciella krav på neutralt uppträdande, som bolaget ställer på sina anställda, hade bolagets förfaringsätt ett berättigat syfte.

Arbetet som tolk förutsätter opartiskhet och neutralitet vad gäller uppträdande, åsikter och värderingar.

Bolagets arbetsplats i Uppsala har ett stort antal medarbetare med olika religiösa tillhörigheter och etniska ursprung. Detta gör det särskilt viktigt att medarbetarna är återhållsamma med att manifesteras sina etniska och religiösa tillhörigheter då sådana manifestationer skulle kunna skapa samarbetsproblem. Denna strävan understryks i bolagets plan för mångfald och jämställdhet.

Genom Farah Alhajehs manifestation har hon visat att hon inte delar eller vill medverka i bolagets strävan att skapa en väl fungerande arbetsplats. Genom sin religionspolitiska manifestation – att inte ta män i hand – visade hon att hon inte delar bolagets grundläggande personalpolitiska principer för jämställdhet och likabehandling. Bolaget bedömde att hon därför inte var anställningsbar.

Bolagets agerande hade ett berättigat syfte och var lämpligt och nödvändigt för att nå detta syfte.

Överröstad i denna del är jag i övrigt ense med majoriteten.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2018-08-22
Stockholm

Dom nr 54/18
Mål nr A 150/17

KÄRANDE

Polisförbundet, Box 5583, 114 85 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Susanna Kjällström, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

Staten genom Polismyndigheten, Box 12258, 102 26 Stockholm
Ombud: arbetsrättsjuristerna Annelie Elmertoft och Julia Damerau
Malmström, Polismyndigheten, adress som ovan

SAKEN

ogiltigförklaring av avskedande

Bakgrund

Mellan parterna gäller kollektivavtal.

Peter Jonsson är medlem i Polisförbundet och har varit anställd som polisinspektör vid Polismyndigheten i Uppsala. Personalansvarsnämnden vid Polismyndigheten (PAN) beslutade den 19 maj 2017 att avskeda Peter Jonsson. Hans sista anställningsdag var den 9 juni 2017.

Parterna är oense om det har funnits laga skäl att avskeda Peter Jonsson.

Yrkanden

Polisförbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska

- a. förklara att avskedandet av Peter Jonsson är ogiltigt,
- b. förplikta staten att till Peter Jonsson betala lön med 22 094 kr för perioden 9–30 juni 2017, 32 000 kr per månad för perioden augusti 2017–maj 2018 och 19 989 kr för perioden 1–19 juni 2018, samt
- c. förplikta staten att till Peter Jonsson betala allmänt skadestånd med 150 000 kr.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att det inte funnits skäl för avskedande, men väl saklig grund för uppsägning, har Polisförbundet yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta staten att till Peter Jonsson betala

a. ekonomiskt skadestånd avseende uppsägningslön med 22 094 kr för perioden 9–30 juni 2017, 32 000 kr per månad för perioden juli–augusti 2017 och 9 469 kr för perioden 1–9 september 2017, samt

b. allmänt skadestånd med 120 000 kr.

Polisförbundet har yrkat ränta enligt 6 § räntelagen på de allmänna skadestånden från dagen för delgivning av stämning (den 12 december 2017) till dess betalning sker samt på övriga belopp från den 25:e i respektive månad till dess betalning sker.

Staten har bestritt käromålet. Staten har vitsordat att Peter Jonssons månadslön var 32 000 kr och sättet att beräkna ränta. Om domstolen skulle finna att rätt till allmänt skadestånd föreligger, har staten yrkat att detta ska jämkas, i första hand till noll.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Domskäl

Twisten

Polismyndigheten har avskedat Peter Jonsson från anställningen som polisinspektör för att han gjort sig skyldig till brottsliga gärningar och försökt att för privata ändamål få ut uppgifter ur polisens register. Staten har hänfört sig till fem skilda händelser som redovisas nedan.

Twisten gäller om det funnits laga grund för avskedandet eller i vart fall saklig grund för uppsägning.

Rättsliga utgångspunkter

Enligt 18 § anställningsskyddslagen får en arbetstagare avskedas om han eller hon grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Av Arbetsdomstolens praxis framgår att brottsliga handlingar som begås av poliser, i större utsträckning än för andra anställda kan anses innefatta ett grovt åsidosättande av den anställdes åligganden mot arbetsgivaren. Denna praxis har sin bakgrund i att polisens uppgift är att förebygga och utreda brott. Polismän måste också ofta ingripa med tvångsmedel. En förutsättning för att polisen ska kunna fullgöra sina uppgifter på ett framgångsrikt sätt, är att den åtnjuter allmänt förtroende och en förutsättning för ett sådant förtroende är att polismännen är oförvitliga. Det är därför av särdeles stor vikt att polismän avhåller sig från att själva begå brott. Det sagda ska inte förstås så bokstavligt att ett brott av en polisman alltid skulle anses visa att denne uppenbarligen är olämplig för sin anställning. Se till det föregående t.ex. AD 2011 nr 56, AD 2011 nr 29, AD 2009 nr 23 och AD 2006 nr 85.

Arbetsdomstolen har i ett flertal domar tagit ställning till avskedanden av polismän som har gjort sig skyldiga till trafikonykterhetsbrott eller liknande, vilka haft sin grund i alkoholberoende av sjukdomskaraktär, se AD 1997 nr 13, AD 1995 nr 104, AD 1992 nr 42, AD 1992 nr 41, AD 1992 nr 123, AD 1992 nr 40, AD 1992 nr 39 och AD 1992 nr 38. Se även AD 1992 nr 51 som gällde en domare. Domstolens praxis kan i korthet sammanfattas enligt följande. Det är i och för sig oförenligt med en polisman tjänsteställning att denne gör sig skyldig till rattfylleri eller motsvarande. Om det emellertid kan konstateras att brottsligheten har samband med ett alkoholberoende av sjukdomskaraktär, bör det avgörande bli om polismanen har visat sig beredd att medverka till rehabiliteringsåtgärder och dessa kan antas leda till ett bestående resultat av sådan natur att brottet med fog kan betraktas som en engångsföreteelse. Om det är fråga om återfall i brott sedan arbetstagaren har fått allvaret i situationen klart för sig eller om arbetstagaren inte är beredd att medverka till rehabilitering, får andra synpunkter – främst att bevara den offentliga tjänstens integritet – ökad tyngd. Vid bedömningen kan i viss mån även tas hänsyn till andra faktorer såsom om polismanen har en längre och väl vitsordad tjänstgöring eller om det även på andra grunder än brottet finns anledning att ifrågasätta polismannens lämplighet för fortsatt tjänstgöring samt om brottet är begånget i eller utom tjänsten.

Av Arbetsdomstolens praxis framgår att en brottmålsdom inte är bindande i en arbetstvist rörande uppsägning eller avskedande på grund av brott, men att en brottmålsdom som vunnit laga kraft bör tillmätas betydande bevisverkan i arbetstvisten. Principen tillämpas vid såväl fällande som friande brottmålsdomar. Arbetsdomstolen ska alltså självständigt pröva om arbetstagaren begått gärningen, men bedömningen får inriktas på frågan om det i Arbetsdomstolen framkommit något som medför att brottmålsdomens materiella innehåll och därmed dess bevisverkan i arbetstvisten måste sättas i fråga. Principen om en brottmålsdoms betydelse i en efterföljande arbetstvist rör främst den allmänna domstolens ställningstagande i själva bevisfrågan. Om t.ex. den åtalade har frikänts på annan grund än bristande bevisning, saknar brottmålsdomen bevisverkan. Detsamma gäller om den gärning som kommer upp i arbetstvisten är en annan än den som prövats av den allmänna domstolen. Se till det föregående t.ex. AD 2014 nr 85, AD 1997 nr 138 och AD 1995 nr 3.

Vilka gärningar ska läggas Peter Jonsson till last?

Hot mot tjänsteman

Den 23 september 2014 ringde Peter Jonsson sin dåvarande chef inom Polismyndigheten att sade han skulle hämta sina barn vid deras skolor, och om chefen eller andra poliser kom dit så skulle han köra över dem. Kort därefter tvångsomhändertogs Peter Jonsson då han på grund av allvarlig psykisk störning befanns utgöra en fara för sig själv och andra. Den 26 mars 2015 dömdes han för hot mot tjänsteman och påföljden bestämdes till skyddstillsyn med särskild föreskrift att fullfölja en pågående behandling.

augusti 18 s 18

Parterna är ense om att Peter Jonsson gjort sig skyldig till hot mot tjänsteman.

Enligt Arbetsdomstolens mening visar utredningen att Peter Jonsson begått gärningen under inflytande av psykisk sjukdom som åtminstone delvis haft samband med hans alkoholmissbruk. Han måste redan i och med händelsen den 23 september 2014 och dess efterspel ha insett allvaret i sin situation.

Försök att få ut uppgifter ur polisens register

Den 26 mars 2015 – dvs. samma dag som domen för hot mot tjänsteman meddelades – försökte Peter Jonsson per telefon få ut uppgifter ur polisens register om en person var dömd för narkotikabrott. Denne ägde en bil som Peter Jonsson övervägde att köpa. Peter Jonsson fick inte del av uppgifterna, då han inte behövde uppgifterna i tjänsten utan för privata ändamål. Av uppspelning av telefonsamtalen har framkommit dels att Peter Jonsson initialt inte klargjorde att han hade ett privat intresse av uppgifterna, dels att han reagerade negativt – om än inte hotfullt – på att han nekades uppgifterna.

Genom utredningen är det enligt Arbetsdomstolens mening klarlagt att Peter Jonssons agerande syftade till att han skulle utnyttja sekretessbelagda uppgifter ur polisens register för andra än tillåtna ändamål. Han har härigenom åsidosatt sina åligganden i anställningen som polis.

Bilfärden den 24 januari 2016

Peter Jonsson har den 24 januari 2016 efter att ha druckit alkohol framfört bil på ett sätt som inneburit en påtaglig fara för trafiksäkerheten, samt avvikit från en olycksplats. Detta är parterna ense om.

Peter Jonsson har i en lagakraftvunnen dom frikänts från ett åtal för grovt rattfylleri och obehörigt avvikande från trafikolycksplats, med hänvisning till att han saknade uppsåt. Staten har gjort gällande att han har gjort sig skyldig till grovt rattfylleri och obehörigt avvikande från trafikolycksplats, eller att hans agerande i vart fall inte varit förenligt med den oförvitlighet som krävs av en polisman. Polisförbundet menar att tingsrättens bedömning är riktig och att Peter Jonsson inte kan hållas ansvarig för det inträffade.

Av skäl som framgår nedan behöver Arbetsdomstolen inte ta ställning till hur händelsen den 24 januari 2016 straffrättsligt ska bedömas. Det är tillräckligt att konstatera att händelsen ytterligare måste ha inskräp för Peter Jonsson att han riskerade sin anställning som polis.

Olovlig körning

Peter Jonsson, vars körkort återkallades med anledning av händelsen den 24 januari 2016, har genom en lagakraftvunnen dom dömts för olovlig körning, grovt brott, den 30 mars 2016.

Polisförbundet har anfört att andra personer än Peter Jonsson, såsom hans mamma och hans vän Gustaf Geving, har haft tillgång till den aktuella bilen, och att det troligen var Gustaf Geving som körde bilen vid tillfället.

I Arbetsdomstolen har nya förhör ägt rum med såväl Peter Jonsson som de i brottmålet hörda vittnena Gerhard Högberg och Gustaf Geving. Det har genom utredningen inte framkommit några omständigheter som ger Arbetsdomstolen anledning att frånga den bedömning som tingsrätten gjort. Arbetsdomstolen finner det alltså styrkt att Peter Jonsson gjort sig skyldig till olovlig körning, grovt brott, den 30 mars 2016.

Ofredande

Peter Jonsson har genom en lagakraftvunnen dom dömts för att den 24–27 april 2016 ha ofredat sin före detta sambo, som även är mor till deras barn. Gärningen har bestått i att Peter Jonsson till henne skickat meddelanden med utmanande bilder av henne och med uttalanden om att bilderna skulle skickas till hennes arbetsplats och även läggas ut på nätet.

Polisförbundet har vitsordat att Peter Jonsson agerat på det sätt som tingsrätten funnit, men menar att detta inte utgör en brottslig gärning.

Arbetsdomstolen finner att gärningen ska bedömas på det sätt som tingsrätten har gjort. Peter Jonsson har alltså gjort sig skyldig till ofredande.

Har det funnits laga skäl för avskedandet av Peter Jonsson?

Polisförbundet har argumenterat för att Peter Jonssons agerande haft ett nära samband med hans alkoholberoende och hans psykiska ohälsa, att Polismyndigheten inte fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet och att det därför inte har funnits tillräckliga skäl att skilja honom från anställningen. Staten har bestritt detta.

Enligt Arbetsdomstolens mening är det inte för målets avgörande nödvändigt att ta ställning till vad Polisförbundet anfört. Peter Jonsson har inom loppet av 18 månader gjort sig skyldig till hot mot tjänsteman, olovlig körning (grovt brott) och ofredande. Han har därutöver försökt få tillgång till sekretessbelagda uppgifter ur polisregistret för att olovligen utnyttja dessa. Enligt Arbetsdomstolens mening är det härigenom klart att Peter Jonsson inte förmått leva upp till de krav på integritet och oförvitlighet som måste ställas på en polis för att han eller hon ska få kvarstå i en sådan anställning. Denna slutsats ändras inte av det förhållandet att gärningarna kan ha haft sin bakgrund i sjukdom eller att hans psykiska hälsa numer förbättrats och att han synes ha kommit tillrätta med sitt alkoholberoende.

Arbetsdomstolen kommer sammanfattningsvis fram till att Peter Jonsson grovt åsidosatt sina åligganden gentemot arbetsgivaren. Det har alltså funnits laga skäl att avskeda honom.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolens ställningstagande innebär att Polisförbundets talan ska avslås. Polisförbundet ska därför förpliktas ersätta staten för dess rättegångskostnader. Det yrkade beloppet är skäligt.

Domslut

1. Polisförbundets talan avslås.
2. Polisförbundet ska ersätta staten för rättegångskostnader med 273 960 kr, varav 263 646 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Jonas Malmberg, Lars Dirke, Christer Måhl, Karl Olof Stenqvist, Johanna Torstensson, Sofie Rehnström och Annette Carnhede.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Pontus Bromander