aktuell arbetsrätt

MÅNADSRAPPORT JULI 2019

julirapporten innehåller följande dom

- AD 2019 nr 38, som handlar om avskedande eller uppsägning av personliga skäl samt tvåmånadersregeln, s 1

De Bästa Hälsningar

Tommy Iseskog

Dom från Arbetsdomstolen juli 2019

1. AD 2019 nr 38

Fallet, som handlar om avskedande eller uppsägning av personliga skäl samt tvåmånadersregeln, refereras ingående på vita blad.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2019-07-03
Stockholm

Dom nr 38/19
Mål nr A 141/18

KÄRANDE
Fackförbundet ST, Box 5308, 102 47 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Jessica Berlin, samma adress

SVARANDE
Staten genom Migrationsverket, 601 70 Norrköping
Ombud: arbetsrättsjuristerna Josephine Trinder och Hanna Schmidt, Arbetsgivarverket, Box 3267, 103 65 Stockholm

SAKEN
ogiltigförklaring av avskedande

Bakgrund

Inledning

Mellan parterna gäller kollektivavtal. D.L.V. är medlem i Fackförbundet ST (förbundet) och har tidigare varit anställd hos Migrationsverket.

D.L.V. anställdes 1987 hos den myndighet som nu heter Migrationsverket. Under sin anställning har han arbetat bl.a. som handläggare och beslutsfattare. Han har även i perioder varit teamledare och handledare för nyanställd personal. Han har dock inte haft något arbetsledande ansvar. D.L.V. har under återkommande perioder varit tjänstledig från anställningen hos Migrationsverket för att som anställd hos Regeringskansliet (Utrikesdepartementet) arbeta med migrationsfrågor vid svenska ambassader (utlandsmyndigheter). Från 2005 har han bara arbetat kortare perioder vid Migrationsverket. Under utlandstjänstgöringarna har D.L.V:s arbetsuppgifter bl.a. bestått i att ta emot och handlägga viseringsärenden och ansökningar om tillstånd att studera, arbeta eller bosätta sig permanent i Sverige.

Migrationsverket avskedade D.L.V. den 14 juni 2018 med hänvisning till att han hade gjort otillåtna slagningar i Migrationsverkets databas Wilma både när han arbetat vid Migrationsverket och när han arbetat vid ambassader.

Parterna tvistar om avskedandet av D.L.V. varit lagligen grundat. De tvistar vidare om staten har rätt att till grund för avskedandet lägga de slagningar som D.L.V. gjorde när han var tjänstledig från anställningen hos Migrationsverket och om staten på grund av den s.k. tvåmånadersregeln över huvud taget får lägga de aktuella slagningarna till grund för avskedandet.

Migrationsverkets databas Wilma

I Migrationsverkets verksamhet används databasen Wilma (i fortsättningen Wilma), som bl.a. innehåller information om sökande hos Migrationsverket. Wilma tillhör Migrationsverket, men används även av bl.a. svenska ambassader.

Den som ska använda Wilma måste vid inloggning klicka sig förbi en informationsruta, vilken har funnits vid Migrationsverket sedan den 18 juni 2012 och vid ambassaderna sedan den 1 december 2012. Informationsrutan skiljer sig åt beroende på om inloggning sker hos Migrationsverket eller en ambassad.

Vid inloggning från Migrationsverket visas en informationsruta med följande text.

> Information i datasystem som är tillgängliga på Migrationsverket får du bara använda när det är nödvändigt för att genomföra dina arbetsuppgifter. Du får inte söka information som inte är tjänsterelaterad, t.ex. söka på ärenden av nyfikenhet. Att för släktingars, vänners och bekantas räkning kontrollera i datasystemet vad som hänt i ett ärende är inte din arbetsuppgift. Inte heller är det din arbetsuppgift att söka i datasystemen åt personer som kontaktar dig t.ex. för att du har kunskaper i andra språk, för att ni är grannar eller är med i samma förening. Du ska i sådana fall inte söka i datasystemen utan hänvisa till kundtjänst eller till automatiska tjänster som nås via Migrationsverkets webbplats på Internet. Är du tveksam ska du vända dig till din chef. Alla sökningar i datasystemen loggas och avvikelser kommer att utredas.

Vid inloggning från en ambassad visas en informationsruta med följande text.

> Information som är tillgänglig i Migrationsverkets system omfattas av sekretess. Informationen i systemen får bara användas för ändamål som hör till dina arbetsuppgifter. Det är inte tillåtet att av nyfikenhet eller för andras räkning läsa eller hämta information ur systemen. Är du tveksam ska du vända dig till din chef. Alla sökningar i datasystemen loggas och avvikelser kommer att utredas.

För att komma vidare i Wilma måste användaren avseende båda informationsrutorna klicka i en ruta där det står ”jag har läst och förstått”.

Den interna utredningen

Den 17 januari 2018 inledde Migrationsverkets enhet Interna utredningar en arbetsrättslig utredning avseende D.L.V. Bakgrunden till utredningen var vissa slagningar som han hade gjort i Wilma på sin systers f.d. sambo och dennes två barn. Dessa slagningar hade uppmärksammats vid en kontroll som gjordes i samband med att han i slutet av 2017 anmälde intresse för utlandstjänstgöring. Under utredningen upptäcktes flera slagningar som bedömdes vara inte tjänsterelaterade och därmed otillåtna.

Den 28 februari 2018 förekom ett samtal mellan D.L.V. och utredaren L.S. vid Interna utredningar, varvid de aktuella slagningarna diskuterades. D.L.V. medgav vid samtalet att han hade gjort slagningarna och kommenterade dem. Därefter förtydligade han sin inställning i ett skriftligt tillägg den 7 mars 2018

till det protokoll som upprättats över samtalet. I mejl den 14 mars 2018 informerade L.S. D.L.V. om att hon hade ändrat i protokollet utifrån hans synpunkter. Hon efterfrågade också vilka utbildningar han hade gått och intyg om anställningarna hos ambassaderna. D.L.V. svarade på mejlet samma dag och hade då inga ytterligare synpunkter på protokollet. Vidare kom han samma dag in med information om tidigare utbildningar. Den 16 mars 2018 kom han in med efterfrågade intyg.

Interna utredningars utredning överlämnades den 25 april 2018 till regionchefen Å.L., som var D.L.V:s chef och behörig att göra en anmälan till Migrationsverkets personalansvarsnämnd. Det var först då Å.L. fick kännedom om innehållet i utredningen. Den 26 april 2018 anmälde Å.L. ärendet till Migrationsverkets personalansvarsnämnd med förslag om en disciplinpåföljd i form av löneavdrag. Anmälan kompletterades den 3 maj 2018 med förslag om avskedande.

Vid ett möte den 9 maj 2018 informerades D.L.V. om att hans ärende skulle prövas av personalansvarsnämnden och att en tänkbar konsekvens var avskedande. D.L.V. fick då en skriftlig underrättelse enligt 30 § anställningsskyddslagen.

Närmare om de aktuella slagningarna i Wilma

De i målet aktuella slagningarna har skett under perioden den 21 november 2012–den 15 januari 2018. Merparten av slagningarna har gjorts när D.L.V. varit tjänstledig från anställningen hos Migrationsverket och arbetat vid olika svenska ambassader. D.L.V. har inte gjort några ändringar eller lagt in uppgifter i något av de ärenden som de aktuella slagningarna avsett. Staten har inte gjort gällande att D.L.V. brutit mot regler om sekretess och tystnadsplikt eller regler om jäv.

Staten har upprättat en redogörelse för D.L.V:s klickningar i Wilma som staten menar varit otillåtna, eftersom de inte behövts för att utföra D.L.V:s arbetsuppgifter. Parterna är ense om att D.L.V. har gjort de redovisade klickningarna och att han inte vid tillfället arbetat med de ärenden eller personer respektive klickning avsett.

Klickningarna har gjorts avseende åtta olika sökande hos Migrationsverket, vilka benämns RFPC, CJPM, JPPM, MD, KMU, FU, IU och BB. Av dessa har RFPC, CJM och JPPM respektive MD, KMU, FU och IU tillhört samma familj. I vilken omfattning D.L.V. har gjort klickningar avseende respektive sökande samt vilken koppling han hade till sökandena kan sammanfattas enligt följande.

<u>Slagningar på RFPC, CJPM och JPPM</u>

RFPC är D.L.V:s systers före detta sambo. CJPM och JPPM är barn till RFPC. Den 8 januari 2016 gjorde D.L.V., när han arbetade vid Migrationsverket, fem klickningar i RFPC:s ärende vid ett och samma tillfälle. Samma dag gjorde han även tre klickningar i CJPM:s ärende och en klickning i JPPM:s ärende.

Slagningar på MD

D.L.V. lärde känna MD:s make ZM när han var stationerad på den svenska ambassaden i Skopje. Under perioden den 21 november 2012–den 8 augusti 2013 gjorde D.L.V. 385 klickningar i MD:s ärende. Klickningarna gjordes vid 92 olika datum när D.L.V. arbetade vid svenska ambassaden i Peking. Klickningarna hade ingen koppling till arbetet vid svenska ambassaden i Peking. D.L.V. gjorde dessutom två klickningar i MD:s ärende den 21 november 2016 då han arbetade vid Migrationsverket.

Slagningar på KMU

KMU är dotter till ZM och MD. Under perioden den 21 november 2012–den 11 juli 2016 gjorde D.L.V. tolv klickningar vid fem olika datum avseende KMU, varav de två sista klickningarna vid två olika datum gjordes när han arbetade vid Migrationsverket. KMU hade inget öppet ärende hos Migrationsverket under perioden maj–juli 2016 när de två sista klickningarna gjordes.

Slagningar på FU

FU är gift med KMU och alltså svärson till ZM. Under perioden den 5 februari 2014–den 11 juli 2016 gjorde D.L.V. 49 klickningar vid 18 olika datum avseende FU, varav de tolv sista klickningarna vid två olika datum gjordes när han arbetade vid Migrationsverket. FU hade inget öppet ärende hos Migrationsverket under perioden maj–juli 2016 när de tolv sista klickningarna gjordes.

Slagningar nå IU

IU är dotter till KMU och FU. Under perioden den 6 maj 2015–den 11 juli 2016 gjorde D.L.V. 17 klickningar vid elva olika datum avseende IU, varav de sista 14 klickningarna vid tio olika datum gjordes när han arbetade vid Migrationsverket. IU hade inget öppet ärende hos Migrationsverket under perioden maj–juli 2016 när de 14 sista klickningarna gjordes.

Slagningar på BB

BB är bror till en kamrat till D.L.V. Under perioden den 17 april 2013–den 15 januari 2018 gjorde D.L.V. 30 klickningar vid tolv olika datum avseende BB, varav de 13 sista klickningarna gjordes när han arbetade vid Migrationsverket. Tolv av de tretton sista klickningarna var tjänsterelaterade och gjordes i D.L.V:s roll som beslutsfattare vid Migrationsverket. Den allra sista klickningen, den 15 januari 2018, gjordes dock sedan D.L.V:s förordnande som beslutsfattare löpt ut. Det är de 18 klickningar som D.L.V. gjorde när han inte var beslutsfattare som är aktuella i målet.

Yrkanden och inställning

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska

a) förklara att avskedandet av D.L.V. är ogiltigt,
b) förplikta staten att till D.L.V. betala lön med 430 101 kr, avseende 37 400 kr per månad under perioden den 15 juni 2018–den 29 maj 2019, och
c) förplikta staten att till D.L.V. betala allmänt skadestånd med 175 000 kr.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att det inte funnits skäl för avskedandet, men väl saklig grund för uppsägning, har förbundet i andra hand yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta staten att till D.L.V. betala
a) ekonomiskt skadestånd med 224 400 kr, avseende uppsägningslön med 37 400 kr per månad under perioden den 15 juni–den 15 december 2018, samt
b) allmänt skadestånd med 100 000 kr.

Förbundet har yrkat ränta enligt 6 § räntelagen på det allmänna skadeståndet från dagen för delgivning av stämning (den 4 december 2018) och på övriga belopp från den 25:e i respektive månad, allt till dess betalning sker.

Staten har bestritt yrkandena. Beloppen avseende lön och ekonomiskt skadestånd samt sättet att beräkna ränta har vitsordats. Staten har yrkat att avräkning ska ske från yrkade belopp avseende lön respektive ekonomiskt skadestånd för arbetsinkomster som D.L.V. hade kunnat få efter avskedandet.

Förbundet har bestritt att avräkning ska ske och uppgett att D.L.V. gjort vad han kunnat för att få arbetsinkomster, eftersom han sedan avskedandet varit arbetssökande och fått arbetslöshetsersättning.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Domskäl

Tvisten i huvuddrag

Migrationsverket har avskedat D.L.V. med hänvisning till att han gjort otillåtna slagningar i Migrationsverkets databas Wilma. Parterna tvistar om avskedandet varit lagligen grundat eller om det åtminstone funnits saklig grund för uppsägning. De tvistar därvid om staten får lägga de slagningar som D.L.V. gjorde i Wilma när han var tjänstledig från anställningen hos Migrationsverket till grund för avskedandet och om staten på grund av den s.k. tvåmånadersregeln över huvud taget får lägga de aktuella slagningarna till grund för avskedandet. Det är i förekommande fall också tvistigt om avräkning ska ske från yrkade belopp avseende lön respektive ekonomiskt skadestånd för arbetsinkomster som D.L.V. hade kunnat få efter avskedandet och om han gjort vad han kunnat för att få sådana inkomster.

Arbetsdomstolen börjar med frågan om staten på grund av tvåmånadersregeln inte får lägga de aktuella slagningarna till grund för avskedandet.

Får slagningarna inte beaktas på grund av tvåmånadersregeln?

Rättsliga utgångspunkter

Enligt tvåmånadersregeln i 18 § andra stycket anställningsskyddslagen får, med vissa undantag, ett avskedande inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till mer än två månader innan underrättelse om förestående avskedande lämnades till arbetstagaren enligt 30 § anställningsskyddslagen. Frågan om när en arbetsgivare kan anses ha fått kännedom om de åberopade omständigheterna har prövats tidigare av Arbetsdomstolen vid flera tillfällen (se t.ex. AD 1996 nr 105, AD 1999 nr 146 och AD 2005 nr 44 med i domarna anmärkta rättsfall och förarbeten).

Syftet med tvåmånadersregeln är att åstadkomma en snabb handläggning av avskedandeärendet. Arbetstagaren ska alltså inte under en längre period behöva sväva i ovisshet beträffande arbetsgivarens inställning i frågan om anställningen kommer att bestå eller inte.

Den avgörande tidpunkten för tvåmånadersfristens början är alltså när det som läggs arbetstagaren till last blir känt för arbetsgivaren. I de fall något har inträffat som inte genast kan överblickas av arbetsgivaren, börjar fristen i regel inte löpa förrän de närmare omständigheterna kring det inträffade blivit utredda. I de svåröverblickbara fallen, som i förarbetena exemplifieras med trolöshet mot huvudman som utreds (prop. 1973:129 s. 243), är utgångspunkten att arbetsgivaren får utreda saken så långt som behövs för att kunna ta ställning till det ifrågasatta handlandet och att tvåmånadsfristen börjar löpa när utredningen nått detta stadium. Arbetsgivaren har nämligen ett befogat intresse av att inte tvingas till ställningstaganden på ett beslutsunderlag som senare kan visa sig felaktigt eller på annat sätt otillförlitligt. Arbetsgivaren måste emellertid bedriva utredningen på ett försvarbart sätt och försöka undvika åtgärder som leder till fördröjningar. Bedömningen i det enskilda fallet får ytterst bli beroende av om det sätt som utredningen bedrivits på i den aktuella situationen framstår som försvarbart (se t.ex. AD 2015 nr 13 och AD 1984 nr 109).

Arbetsdomstolens bedömning

Förbundet har gjort gällande att avskedandet grundats enbart på omständigheter som Migrationsverket känt till i mer än två månader innan D.L.V. den 9 maj 2018 fick en underrättelse enligt 30 § anställningsskyddslagen, vilket staten bestritt.

Enligt förbundet kände Migrationsverket redan före slutet av 2017 till vissa av de slagningar som lagts till grund för avskedandet. Även om så skulle vara fallet – vilket förbundet enligt Arbetsdomstolens mening på intet sätt har bevisat – har staten inte grundat avskedandet enbart på slagningar som staten känt till före slutet av 2017, eftersom avskedandet grundats även på en slagning som gjordes den 15 januari 2018. Migrationsverkets kännedom om det som skett före 2018 har därför inte någon betydelse för tillämpningen av tvåmånadersregeln.

Av utredningen framgår följande om hur slagningarna upptäcktes vid Migrationsverket från och med slutet av 2017. Vid en kontroll av de slagningar i Wilma som D.L.V. gjort vid Migrationsverket upptäcktes i slutet av december 2017 att han den 8 januari 2016 hade gjort slagningar på sin systers före detta sambo och dennes två barn. Med anledning härav beslutade Migrationsverket den 17 januari 2018 att inleda en utvidgad utredning om D.L.V:s slagningar i Wilma. L.S., som anförtroddes utredningen, lät hämta in loggar över de slagningar D.L.V. gjort i Wilma de senaste 5–6 åren hos både Migrationsverket och svenska ambassader. Materialet omfattade 94 000 rader (klickningar) som L.S. bearbetade på olika sätt för att hitta klickningar som kunde misstänkas vara inte tjänsterelaterade. Hon hittade efter hand ett stort antal misstänkta klickningar avseende flera olika personer. När hon hade sammanställt och analyserat dessa klickningar bokade hon in ett möte med D.L.V., som inte arbetade i samma stad som hon. Mötet hölls onsdagen den 28 februari 2018. Vid mötet konfronterades D.L.V. med klickningarna och tillfrågades han om anled- ningarna till dessa och om vad han kände till om hur Wilma fick användas. L.S. upprättade ett utkast till protokoll över mötet som hon påföljande måndag, den
5 mars 2018, mejlade till D.L.V. för synpunkter. Den 7 mars 2018 kom D.L.V. in med synpunkter och tillägg. En vecka senare, den 14 mars 2018, översände L.S. ett ändrat och kompletterat protokoll till D.L.V. L.S. kontrollerade och analyserade de uppgifter D.L.V. hade lämnat. Det ledde till att ett antal misstänkta slagningar kunde avföras från utredningen. Därefter sammanställde hon utredningen och lämnade den till sin chef. Den 9 maj 2018 underrättades D.L.V. enligt 30 § anställningsskyddslagen.

Enligt Arbetsdomstolens mening var det på grund av de misstankar som uppkom i slutet av 2017 befogat göra en utvidgad utredning av D.L.V:s slagningar. På grund av den utvidgade utredningen, som omfattade 94 000 klickningar sedan 2012, uppkom enligt Arbetsdomstolens bedömning helt klart en sådan svåröverblickbar situation som avses i förarbetena. Eftersom D.L.V. den 9 maj 2018 underrättades om ett tilltänkt avskedande, är frågan närmast om Migrationsverkets utredning till och med den 9 mars 2018 – två månader före underrättelsen – bedrivits på ett försvarbart sätt eller om Migrationsverket redan dessförinnan kan anses ha fått kännedom om slagningarna.

Parterna verkar vara ense om att Migrationsverkets utredning till och med mötet den 28 februari 2018 har bedrivits på ett försvarbart sätt. Arbetsdomstolen gör i vart fall, med hänsyn till det omfattande materialet, den bedömningen. Att det tog L.S. ett par arbetsdagar att, på fem sidor, nedteckna vad som förekommit vid mötet förefaller rimligt. Att hon, så snart nedtecknandet var klart, lät D.L.V. lämna synpunkter på texten var enligt Arbetsdomstolens mening försvarbart, liksom att hon, den 14 mars 2018, lät honom se de ändringar i och tillägg till texten hon gjort med anledning av de synpunkter han lämnat den 7 mars 2018. Det var vidare enligt Arbetsdomstolens mening försvarbart att L.S. kontrollerade och analyserade de uppgifter D.L.V. lämnat, vilket också ledde till att ett antal klickningar kunde avföras från utredningen. Utredningen kan inte anses ha varit klar förrän ställning kunnat tas till vilka av klickningarna som varit otillåtna och D.L.V:s bevekelsegrunder för sitt handlande. Dessförinnan hade Migrationsverket enligt Arbetsdomstolens mening inte tillräcklig kännedom om det som inträffat.

Det är Arbetsdomstolens samlade bedömning att Migrationsverkets utredning åtminstone till och med den 9 mars 2018 bedrivits på ett försvarbart sätt och att Migrationsverket – även om allt vad L.S. visste tillräknades Migrationsverket – inte förrän efter den dagen kan anses ha fått sådan kännedom att tvåmånadersfristen börjat löpa. Staten är alltså inte på grund av tvåmånaders-regeln förhindrad att lägga slagningarna till grund för avskedandet.

Hade staten tillräckliga skäl för avskedandet eller åtminstone saklig grund för uppsägning?

Får slagningar som gjorts för länge sedan eller under tjänstledighet läggas till grund för avskedandet?

Förbundet har gjort gällande att de slagningar som D.L.V. gjort mer än två år före avskedandet inte ska tillmätas någon betydelse.

Samtliga slagningar har gjorts på ett likartat sätt. Att viss del av de slagningar som staten åberopat gjorts för länge sedan medför, enligt Arbetsdomstolens mening, inte i sig att Migrationsverket inte fått lägga de gamla slagningarna till grund för avskedandet. En annan sak är att det som inträffat långt före ett avskedande normalt har bara liten eller ingen betydelse för frågan om det funnits grund för att skilja arbetstagaren från anställningen.

Förbundet har vidare gjort gällande att de slagningar som D.L.V. gjort när han var tjänstledig från sin anställning hos Migrationsverket och arbetade vid svenska ambassader i anställningar hos Regeringskansliet, dvs. en annan statlig myndighet än Migrationsverket, inte får läggas till grund för avskedandet.

Samtliga slagningar har gjorts i Wilma, som tillhör Migrationsverket. Det handlande som lagts till grund för avskedandet har alltså riktat sig mot Migrationsverket. Redan därför har Migrationsverket, enligt Arbetsdomstolens mening, haft rätt att lägga även de slagningar som D.L.V. gjorde under tjänstledighet från anställningen hos Migrationsverket till grund för avskedandet.

Arbetsdomstolens slutsats är alltså att samtliga slagningar ska beaktas vid bedömningen av om det funnits grund för att skilja D.L.V. från anställningen hos Migrationsverket.

Var slagningarna otillåtna?

Utredningen – bl.a. innehållet i de informationsrutor som redovisats inledningsvis i domen och den övriga dokumentation om it-säkerhet vid Migrationsverket som staten lagt fram – visar att det inte varit tillåtet att göra slagningar i Wilma annat än när det behövts för att utföra de arbetsuppgifter man haft. Arbetsdomstolen godtar statens påstående att detta gällt även vid de svenska ambassader där D.L.V. arbetat. Påståendet styrks nämligen av ett beslut av Regeringskansliet (Utrikesdepartementet) som staten lagt fram.

Parterna är överens om att D.L.V. har gjort slagningarna och att han inte vid tillfället arbetat med de ärenden eller personer respektive slagning avsett.

Utredningen bestyrker entydigt statens påstående att slagningarna inte behövts för att utföra D.L.V:s arbetsuppgifter. Av D.L.V:s egna uppgifter framgår inte annat än att han gjorde slagningarna för att han kontaktats av bekanta och sin syster. Han har således t.ex. inte sagt att han gjorde någon av de aktuella slagningarna för att han ibland hade ansvar för den s.k. enhetstelefon som enhetschefen C.L. berättat om i sitt förhör.

Arbetsdomstolens slutsats är att slagningarna som D.L.V. gjort varit otillåtna.

Insåg D.L.V. att slagningarna var otillåtna?

Enligt förbundet ansåg D.L.V. att serviceskyldigheten enligt förvaltningslagen (1986:223) innebar en skyldighet för honom att på förfrågan informera om status i ärendena. D.L.V:s egna uppgifter ger bara visst stöd för det påståendet.

Arbetsdomstolen kan konstatera att de flesta slagningar gjorts när D.L.V. arbetade vid svenska ambassader och att han vid varje inloggning därifrån i Wilma såg en informationsruta om att informationen bara fick användas för ändamål som hörde till hans arbetsuppgifter och att han inte för andras räkning fick läsa eller hämta information. Utredningen visar att slagningarna vid ambassaderna gjorts avseende ärenden och personer som respektive ambassad inte arbetade med. Vidare visar utredningen att D.L.V. under fem månader 2013 från en ambassad gjort slagningar i ett av de aktuella ärendena mer eller mindre varje arbetsdag, ibland flera gånger samma arbetsdag. D.L.V. kan enligt Arbetsdomstolens mening inte rimligen ha trott att serviceskyldigheten innebar att han som ambassadtjänsteman – eller tjänstledig tjänsteman hos Migrationsverket – skulle lämna information om ärenden och personer som ambassaden inte arbetade med eller att han skulle göra en så intensiv bevakning av ett sådant ärende som han gjorde 2013.

De skrivningar om service i Migrationsverkets principer för service och bemötande respektive strategi för ändamålsenlig tillgänglighet och service som förbundet hänvisat till är allmänt hållna. Av det första dokumentet framgår att man ska sträva efter att tillgodose den sökandes behov vid den första kontakten. Av det andra dokumentet framgår att man aldrig kan avvisa en fråga som riktar sig till en annan del av verksamheten och att service är en del av alla medarbetares uppdrag. Av den informationsruta som D.L.V. såg varje gång han loggade in i Wilma hos Migrationsverket framgick det dock uttryckligen att det inte var hans arbetsuppgift att för släktingars, vänners och bekantas räkning kontrollera i datasystemet vad som hänt i ett ärende eller att annars söka i datasystemen åt personer som kontaktat honom, utan att han i sådana fall skulle hänvisa till kundtjänst eller till automatiska tjänster på Migrationsverkets webbplats. Mot den bakgrunden anser Arbetsdomstolen att D.L.V. inte rimligen kan ha trott att han var skyldig att eller fick göra slagningarna hos Migrationsverket för att uppfylla någon serviceskyldighet.

Förbundet har vidare gjort gällande att D.L.V. ansåg att hans arbetssätt med slagningar hade godkänts i slutet av 2016 efter en kontroll av hans slagningar och att han därför trodde att det var tillåtet att fortsätta att arbeta på samma sätt. Förhöret med D.L.V. har inte gett något stöd för det påståendet. Någon utredning om vilken information D.L.V. fick i samband med kontrollen 2016 har inte lagts fram. Inget konkret har framkommit som tyder på att D.L.V. haft fog för att anse att slagningarna tolererades.

Det är Arbetsdomstolens slutsats av utredningen att D.L.V. gjort slagningarna trots att han insett att de inte var tillåtna. Annat är inte utrett än att D.L.V. gjort de otillåtna slagningarna för att efter förfrågan hjälpa bekanta och en släkting med information.

Har det funnits grund för att skilja D.L.V. från anställningen?

Har en arbetstagare blivit avskedad under omständigheter som inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning, ska avskedandet, enligt 35 § första stycket anställningsskyddslagen, på yrkande av arbetstagaren förklaras ogiltigt. En arbetsgivare får enligt 18 § anställningsskyddslagen avskeda en arbetstagare om denne grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Ett avskedande får som framhållits i motiven till bestämmelsen ske bara i flagranta fall. Det ska vara fråga om ett sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte rimligen ska behöva tålas i något rättsförhållande. Prövningen av om det finns saklig grund för uppsägning enligt 7 § anställningsskyddslagen på grund av arbetstagarens personliga förhållanden innefattar däremot ytterst en avvägning mellan arbetstagarens intresse av att få ha anställningen kvar och arbetsgivarens intresse av att avsluta anställningen till följd av något missförhållande. Bedömningen av om det finns saklig grund för uppsägning bör inte inriktas så mycket på vad som har förekommit i det särskilda fallet när arbetstagaren gjort något olämpligt, utan i stället på de slutsatser om arbetstagarens lämplighet som kan dras av det inträffade (se prop. 1973:129 s. 124 f. och prop. 1981/82:71 s. 65). En uppsägning får bara tillgripas när andra möjligheter att komma till rätta med problemet är uttömda genom tidigare insatser från arbetsgivarens sida (se prop. 1981/82:71 s. 66 f.).

Det är av yttersta vikt att offentliga tjänstemän följer de lagar och interna instruktioner som gäller för verksamheten för att undvika att allmänhetens förtroende för tjänstemannen själv, övriga anställda och myndigheten som sådan skadas (AD 2014 nr 50 och AD 2006 nr 69). För myndigheten som sådan och ytterst för alla i samhället är det ett väsentligt intresse att en befattningshavares opartiskhet och saklighet inte med fog kan ifrågasättas.

Såvitt framkommit hade D.L.V. när han gjorde slagningarna myndighetsutövande arbetsuppgifter. Han förtjänar allvarlig kritik för att han medvetet gjort otillåtna slagningar i stor omfattning och under en längre tidsperiod för att hjälpa bekanta och en släkting med information.

Å andra sidan är det bara detta – att D.L.V. gjort otillåtna slagningar för att hjälpa bekanta och en släkting med information – som lagts honom till last. Han har således inte gjort slagningarna för egen vinning, av nyfikenhet eller för att försvåra Migrationsverkets eller ambassadernas verksamhet. Han har inte brutit mot regler om sekretess och tystnadsplikt eller regler om jäv, och han har inte ändrat eller fört in någon information vid de otillåtna slagningarna. Staten har inte gjort gällande att D.L.V. gjort sig skyldig till brott, t.ex. dataintrång, som visat att han är uppenbart olämplig att ha sin anställning hos Migrationsverket

eller att han på något sätt försökt påverka handläggningen av de aktuella ärendena. Vid sådana förhållanden är vad D.L.V. gjort inte, enligt Arbetsdomstolens mening, så allvarligt att Migrationsverket haft tillräckliga skäl för avskedandet.

Frågan är då om Migrationsverket hade haft saklig grund för en uppsägning av D.L.V. Har Migrationsverket inte haft det, ska avskedandet ogiltigförklaras.

D.L.V., som haft myndighetsutövande arbetsuppgifter, har som nämnts medvetet gjort otillåtna slagningar i stor omfattning och under en längre tidsperiod för att hjälpa bekanta och en släkting med information. För saklig grund för uppsägning talar i övrigt främst följande. Att D.L.V. hjälpt flera olika bekanta (och en släkting) med information genom att göra otillåtna slagningar och att han gjort det upprepade gånger avseende ganska många personer under en lång tid är försvårande. Särskilt betänkligt är att han 2013 med extrem intensitet bevakade ett ärende under flera månader. Genom att inte bara göra slagningar på den som gjort förfrågan utan även på dennes släktingar eller motsvarande har D.L.V. gjort sig skyldig till integritetsintrång, eftersom han inte kunnat vara säker på att den person slagningen avsåg godtog att han gjorde den.

Mot saklig grund för uppsägning talar det som redan angetts om de förhållanden som gör att förfarandet inte varit så allvarligt att Migrationsverket haft tillräckliga skäl för avskedandet och i huvudsak följande. De allra flesta slagningarna har gjorts mer än två år före avskedandet, de tidigaste i november 2012. D.L.V. har såvitt framkommit inte gjort något för att dölja slagningarna eller bakgrunden till dem. Av särskild betydelse är att D.L.V. inte gjorde några otillåtna slagningar under tiden den 22 november 2016–den 14 januari 2018. Den sista otillåtna slagningen gjordes den 15 januari 2018. Den slagningen avsåg ett ärende där han tidigare varit utsedd beslutsfattare och gjordes enligt vad som framkommit för att besvara en förfrågan från en bekant om vem som var ny handläggare för ärendet. Slagningen hade alltså en speciell bakgrund och det är i viss mån förståeligt att D.L.V. på förfrågan undersökte vem som hanterade det ärende han tidigare varit inblandad i.

Med hänsyn till att D.L.V., utan ingripande från Migrationsverket, hade avhållit sig från otillåtna slagningar i mer än ett år före den sista otillåtna slagningen får prognosen i fråga om följsamhet till regelverket anses god, trots att han ännu tidigare hade gjort många otillåtna slagningar. Hade D.L.V. fått en disciplinpåföljd för den sista slagningen, skulle han enligt Arbetsdomstolens bedömning förmodligen för gott ha upphört med på aktuellt sätt otillåtna slagningar.

Härtill kommer att D.L.V. hade haft sin anställning i ungefär 30 år när han avskedades och att han såvitt framkommit inte begått några andra fel i statlig anställning. Även om detta inte berörts under förhöret med D.L.V., godtar Arbetsdomstolen förbundets uppgift om att han är ångerfull.

Det är Arbetsdomstolens samlade bedömning att Migrationsverket inte ens haft saklig grund för en uppsägning av D.L.V. Detta kan också uttryckas som att en intresseavvägning ger vid handen att D.L.V. i sig tungt vägande intresse av att ha anställningen väger över när Migrationsverket inte genom en disciplinpåföljd eller annat påtalande gett honom möjlighet att definitivt förändra sitt felaktiga beteende, trots att något sådant förmodligen skulle ha fått D.L.V. att sluta med oegentligheterna.

Arbetsdomstolens bedömning innebär att avskedandet ska ogiltigförklaras.

Lön efter avskedandet

Eftersom avskedandet ska ogiltigförklaras, har D.L.V. i princip rätt till lön för tiden mellan avskedandet och ogiltigförklaringen av det.

Staten har dock invänt att avräkning ska ske för arbetsinkomster som D.L.V. hade kunnat få efter avskedandet. Enligt staten har D.L.V. inte vidtagit tillräckliga åtgärder för att få ett nytt arbete. Enligt förbundet har D.L.V. gjort vad han kunnat för att få arbetsinkomster efter avskedandet. Han har enligt förbundet sedan avskedandet varit arbetssökande och fått arbetslöshetsersättning.

Av det intyg från Arbetsförmedlingen som förbundet lagt fram framgår att D.L.V. dagen efter avskedandet skrev in sig som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen, och av framlagda specifikationer över arbetslöshetsersättning framgår att D.L.V., efter en inledande avstängningsperiod, fått sådan ersättning. Arbetsdomstolen finner därmed utrett att D.L.V. – utan att lyckas – gjort vad han kunnat för att få arbetsinkomster efter avskedandet. Redan av den anledningen ska någon avräkning inte ske. Lönebeloppet och räntan på det har vitsordats. Av lönebeloppet får (430 101 – (10 x 37 400) / (16 + 29) x 16 =) 19 947 kr anses avse juni 2018 och (430 101 – (10 x 37 400) / (16 + 29) x 29 =) 36 154 kr anses avse maj 2019.

Allmänt skadestånd

Arbetsdomstolen har gjort bedömningen att avskedandet skett utan att det ens funnits saklig grund för en uppsägning, men att det finns skäl att rikta allvarlig kritik mot D.L.V. för de många otillåtna slagningarna. Vid bestämmande av skadeståndsbeloppet bör därför, enligt domstolens mening, beaktas att D.L.V. genom sitt handlande själv medverkade till den situation som ledde till avskedandet. Skadeståndet för det ogrundade avskedandet bör därför bestämmas till ett betydligt lägre belopp än vad som är normalt. Domstolen bestämmer beloppet till 50 000 kr.

Rättegångskostnader

Staten har förlorat och ska därför betala förbundets rättegångskostnader. Staten har vitsordat vad förbundet begärt för rättegångskostnader.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förklarar att avskedandet av D.L.V. är ogiltigt.

2. Arbetsdomstolen förpliktar staten att till D.L.V. betala
a) allmänt skadestånd med 50 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 4 december 2018 till dess betalning sker, och

b) lön med 430 101 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen på 19 947 kr från den 25 juni 2018, på 37 400 kr per månad under perioden juli 2018–april 2019 från den 25:e i respektive månad och på 36 154 kr från den 25 maj 2019, allt till dess betalning sker.

3. Staten ska ersätta Fackförbundet ST för rättegångskostnader med 259 318 kr, varav 244 350 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Sören Öman, Anna Middelman, Christer Måhl, Karl Olof Stenqvist, Göran Söderlöf, Lenita Granlund och Ingemar Hamskär. Enhälligt.

Rättssekreterare: Sofia Rasmusson