

# aktuell arbetsrätt

## MÅNADSRAPPORT JANUARI 2022

januarirapporten innehåller följande domar

- AD 2022 nr 2, som handlar om disciplinär åtgärd, avstängning eller försättande ur tjänstgöring, s 1
- AD 2022 nr 3, som handlar om avskedande av polis som förtigt information och lämnat oriktiga uppgifter vid säkerhetsprövning, s 9
- AD 2022 nr 4, som handlar om förläggning av partiell föräldraledighet och diskriminering av föräldraledig, s 36
- AD 2022 nr 6, som handlar om kollektivavtalsbrott och medgiven talan, s 48
- AD 2022 nr 7, som handlar om uppsägning vid arbetsbrist, skäligt omplaceringserbjudande och turordningsreglerna, s 50

De Bästa Hälsningar



Tommy Iseskog



## Domar från Arbetsdomstolen januari 2022

### 1. AD 2022 nr 1

Tredskodom

### 2. AD 2022 nr 2

Fallet, som handlar om disciplinär åtgärd, avstängning eller försättande ur tjänstgöring, refereras ingående på vita blad

### 3. AD 2022 nr 3

Fallet, som handlar om avskedande av polis som förtagit information och lämnat oriktiga uppgifter vid säkerhetsprovning, refereras ingående på vita blad

### 4. AD 2022 nr 4

Fallet, som handlar om förläggning av partiell föräldraledighet och diskriminering av föräldraledig, refereras ingående på vita blad

### 5. AD 2022 nr 5

Förlikning

### 6. AD 2022 nr 6

Fallet, som handlar om kollektivavtalsbrott och medgiven talan, refereras ingående på vita blad

### 7. AD 2022 nr 7

Fallet, som handlar om uppsägning vid arbetsbrist, skäligt omplaceringserbjudande och turordningsreglerna, refereras ingående på vita blad



**ARBETSDOMSTOLEN**

**DOM**  
2022-01-19  
Stockholm

Dom nr 2/22  
Mål nr A 43/21

**KÄRANDE**

Offentliganställdas förhandlingsråd (OFR/S,P,O) genom Svenska Polisförbundet, Box 5583, 114 85 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Jonas Wiberg, samma adress

**SVARANDE**

Staten genom Polismyndigheten, Box 12256, 102 26 Stockholm

Ombud: arbetsrättsjuristerna Ola Svensson och Julia Damerau Malmström, samma adress

**SAKEN**

allmänt skadestånd för otillåten disciplinpåföljd m.m.

---

**Bakgrund**

Mellan staten och Offentliganställdas förhandlingsråd (OFR/S,P,O) (förbundet), i vilket Svenska Polisförbundet ingår, gäller kollektivavtal, bl.a. villkorsavtalet.

Karin Svensson är medlem i Svenska Polisförbundet. Hon är anställd som polisinspektör hos Polismyndigheten med placering i region Syd, polisområde Kalmar Kronoberg. Hon arbetar halvtid i receptionen på polisstationen i Älmhult.

Med anledning av att Karin Svensson misstänktes för stöld från Polismyndigheten gjorde myndigheten den 14 augusti 2020 en husrannsakan i Karin Svenssons bostad. Vid denna påträffades ett paket med kaffe som, enligt Polismyndigheten, hade stulits den 13 eller 14 augusti 2020 från polisstationen i Älmhult. Den 2 mars 2021 dömdes Karin Svensson av Växjö tingsrätt för stöld av kaffepaketet. Hon har överklagat domen.

Vid tidpunkten för den misstänkta stölden och husrannsakan hade Karin Svensson semester. Veckan därpå skulle hon arbeta på polisstationen i Älmhult från och med måndagen den 17 augusti till och med torsdagen den 20 augusti 2020.

Polismyndigheten beslutade, med hänvisning till arbetsledningsrätten och allmänna rättsgrundsatser om nöd, att tillfälligt försätta Karin Svensson ur tjänstgöring med bibehållen lön. Hon underrättades om beslutet vid ett möte den 17 augusti och var därefter arbetsbefriad med lön till och med den 20 augusti, dvs. under hela sin arbetsvecka. Hon återkom till arbetet måndagen den 24 augusti 2020.

Parterna är oense om Karin Svensson den 19 och 20 augusti 2020 fortfarande var försatt ur tjänstgöring genom beslut av Polismyndigheten eller om hon frivilligt

hade kommit överens med myndigheten om att hon då skulle vara fortsatt arbetsbefriad med lön.

Parterna tvistar om åtgärden att inte låta Karin Svensson tjänstgöra – antingen den 17–20 augusti eller bara den 17 och 18 augusti – utgjorde en enligt lagen om offentlig anställning eller 62 § medbestämmandelagen otillåten disciplinpåföljd och om staten i så fall ska betala henne allmänt skadestånd på grund av åtgärden. Parterna tvistar vidare om åtgärden stod i strid med god sed på arbetsmarknaden på ett sådant sätt att Karin Svensson ska få allmänt skadestånd av staten.

### **Yrkanden m.m.**

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta staten att betala Karin Svensson allmänt skadestånd med 10 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 27 april 2021) till dess betalning sker.

Staten har bestritt yrkandet, men godtagit ränteberäkningen.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

---

Parterna har till stöd för sin talan anfört i huvudsak följande.

### **Förbundet**

#### *Sammanfattning av grunderna för talan*

Polismyndigheten, genom annan än personalansvarsnämnden vid Polismyndigheten, beslutade att stänga av Karin Svensson från arbetet den 17–20 augusti 2020 och genomförde beslutet. Avstängningen beslutades och genomfördes som en rent bestraffande åtgärd mot Karin Svensson för att Polismyndigheten gjort husrannsakan hos henne och funnit ett kaffepaket och misstänkte att hon stulit det från Polismyndigheten.

Avstängningen är att anse som en disciplinpåföljd enligt lagen om offentlig anställning trots att den inte vidtagits i form av varning eller löneavdrag enligt 15 § lagen om offentlig anställning. Den disciplinpåföljden meddelades trots att Polismyndigheten genom husrannsakan dessförinnan vidtagit en åtgärd för att åtal skulle väckas mot Karin Svensson med anledning av att hon misstänktes för stöld. Staten bröt därigenom mot 18 § första stycket lagen om offentlig anställning och är skadeståndsskyldig mot Karin Svensson enligt 20 § samma lag. Staten är även skadeståndsskyldig mot Karin Svensson, enligt 20 § lagen om offentlig anställning, för att annan än personalansvarsnämnden vid Polismyndigheten beslutade om disciplinpåföljden.

Polismyndigheten ålade genom avstängningen, såsom en bestraffande åtgärd utan stöd i författning eller kollektivavtal, Karin Svensson en påföljd i strid mot

62 § medbestämmandelagen, och staten är därför skadeståndsskyldig mot Karin Svensson enligt 54 och 55 §§ samma lag.

Genom avstängningen, som saknade stöd i lag, kollektivavtal och praxis, bröt Polismyndigheten vidare mot det enskilda anställningsavtalet med Karin Svensson på ett sätt som står i strid med god sed på arbetsmarknaden. Karin Svensson har rätt till allmänt skadestånd av staten därför att det i kollektivavtalet villkorsavtalet och hennes enskilda anställningsavtal finns en s.k. dold klausul om att arbetsgivaren ska avhålla sig från åtgärder som står i strid med god sed på arbetsmarknaden.

Karin Svensson har inte ingått någon överenskommelse med Polismyndigheten om arbetsbefrielse den 19 och 20 augusti 2020.

### *Utveckling av talan*

Ingen nödsituation fanns på grund av misstanken om stöld. Karin Svensson arbetade deltid (cirka 50 procent) tillsammans med två civilanställda med enkla receptionsgöromål och utgjorde inte någon fara för arbetsplatsen genom våld eller hot, berusning, drogmissbruk, psykisk ohälsa eller liknande. Hon bar uniform, men inte vapen eller övrig utrustning. Därför fanns det inte stöd i praxis för att tillfälligt försätta henne ur tjänstgöring.

Det fanns inte stöd i lag, kollektivavtal, praxis eller sedvänja för att stänga av Karin Svensson från arbetet.

En arbetstagare har ett intresse av att få utföra sitt arbete och vistas på arbetsplatsen. Av 62 § medbestämmandelagen följer att en arbetsgivare inte får vidta en åtgärd som är till men för en arbetstagare eller annars har karaktären av disciplinpåföljd, om det inte finns stöd för åtgärden i t.ex. lag, kollektivavtal eller sedvänja.

Avstängningen av Karin Svensson gjordes av Polismyndigheten i bestraffnings-syfte och var till men för henne. En gruppchef hade tidigare utsatt henne för kränkande särbehandling. När en kollega långt efter avstängningen utsatte henne för ett fysiskt angrepp ingrep Polismyndigheten genom att försöka omplacera henne.

Enligt lagen om offentlig anställning är varning och löneavdrag de enda tillåtna disciplinpåföljderna. Avstängning är således ingen tillåten disciplinpåföljd enligt lagen om offentlig anställning.

Kollektivavtalet villkorsavtalet får anses innehålla en s.k. dold klausul om att arbetsgivaren ska avhålla sig från åtgärder som strider mot lag, avtal eller god sed på arbetsmarknaden (AD 1985 nr 112). Genom att stänga av Karin Svensson utövade Polismyndigheten arbetsledningsrätten i strid med god sed på arbetsmarknaden och bröt därmed även mot det enskilda anställningsavtalet, i vilket kollektivavtalet villkorsavtalet influtit. Med en extensiv tillämpning av 20 § lagen om offentlig anställning, 38 § anställningsskyddslagen och 54 och 55 §§ medbestämmandelagen har Karin Svensson därför rätt till allmänt skadestånd.

### Staten

#### *Sammanfattning av grunderna för bestridandet*

Polismyndigheten beslutade att tillfälligt försätta Karin Svensson ur tjänstgöring under två dagar, den 17 och 18 augusti 2020. Den 19 och 20 augusti 2020 var hon arbetsbefriad med lön enligt en frivillig överenskommelse, som hade träffats per telefon den 18 augusti 2020 mellan henne och gruppchefen Peter Tagesson. Om Arbetsdomstolen skulle finna att arbetsbefrielsen inte var överenskommen, så var hon även den 19 och 20 augusti 2020 tillfälligt försatt ur tjänstgöring genom Polismyndighetens beslut.

Polismyndigheten har inte inlett något ärende om disciplinansvar för Karin Svensson enligt lagen om offentlig anställning. Det tillfälliga försättandet ur tjänstgöring kan inte jämföras med en varning eller ett löneavdrag såsom disciplinpåföljd enligt lagen om offentlig anställning. Därför är staten inte skadeståndsskyldig enligt 20 § lagen om offentlig anställning.

Det tillfälliga försättandet ur tjänstgöring vidtogs inte i något bestraffningssyfte utan enbart för att bereda Polismyndigheten rådrum för att, mot bakgrund av att Karin Svensson misstänktes ha stulit på arbetsplatsen under sin semester, överväga och vidta åtgärder för att säkra verksamheten. Polismyndigheten vidtog inte genom det tillfälliga försättandet ur tjänstgöring någon åtgärd mot Karin Svensson i strid med 62 § medbestämmandelagen.

Det finns inte någon dold klausul i villkorsavtalet, eller Karin Svenssons enskilda anställningsavtal, om att arbetsgivaren ska avhålla sig från åtgärder som strider mot lag, avtal eller god sed på arbetsmarknaden som kan föranleda allmänt skadestånd. Det tillfälliga försättandet ur tjänstgöring, som hade stöd i allmänna rättsgrundsatser om nöd, stred inte mot lag, avtal eller god sed på arbetsmarknaden.

#### *Utveckling av talan*

En arbetsgivare har, som ett utflöde av arbetsledningsrätten och allmänna rättsgrundsatser om nöd, rätt att ställa en arbetstagare åt sidan om han eller hon t.ex. har gjort sig skyldig till någon förseelse eller uppträtt mycket olämpligt på arbetsplatsen och åtgärden krävs för att t.ex. upprätthålla ordningen på arbetsplatsen (jämför prop. 1993/94:65 s. 99, se även AD 1985 nr 75).

Karin Svensson misstänktes efter husrannsakan för stöld från Polismyndigheten på arbetsplatsen. Att stjäla från sin arbetsgivare är ytterst allvarligt och utgör i princip undantagslöst skäl för avskedande. Det var på grund av misstanken mot Karin Svensson nödvändigt att tillfälligt försätta henne ur tjänstgöring för att upprätthålla ordningen på arbetsplatsen och säkra arbetsmiljön såväl för henne som för övriga arbetstagare. Polismyndigheten behövde rådrum för att bedöma situationen och vidta eventuella åtgärder för att säkra verksamheten, såsom beslut om tillträdesbehörigheter, anpassning av arbetsuppgifter, omplacering, datorbehörighet, säkerhetsklass etc. Av arbetsmiljöskäl behövde Polismyndigheten dessutom se över situationen i förhållande till Karin Svenssons kollegor.



Beslutet om tillfälligt försättande ur tjänstgöring var påkallat och proportionerligt och bestod bara under de få arbetsdagar som behövdes.

Polismyndigheten ansåg i och för sig att Karin Svensson hade samarbetsproblem, men beslutet om tillfälligt försättande ur tjänstgöring fattades enbart utifrån misstankarna om stöld på arbetsplatsen för att hantera den akuta situation som uppkommit genom misstankarna. Polismyndigheten har inte utsatt Karin Svensson för kränkningar eller trakasserier.

### Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på begäran av förbundet hållits förhör under sanningsförsäkran med Karin Svensson och vittnesförhör med Anders Karlsson (tidigare lokalpolisområdeschef) och Annelie Larsson (facklig företrädare). På statens begäran har vittnesförhör hållits med Peter Tagesson (gruppchef) och Carina Axelsson (HR-partner). Viss skriftlig bevisning har åberopats.

Arbetsdomstolen har tagit del av allt som lagts fram, men redovisar i domskälen bara kortfattat det av utredningen som haft betydelse för domstolens slutsatser.

### Domskäl

#### *Twisten*

Polismyndigheten beslutade ensidigt att polisinspektören Karin Svensson inte skulle arbeta, men få lön, åtminstone den 17 och 18 augusti 2020. Förbundet har hävdats att hon var avstängd även den 19 och 20 augusti 2020, vilket staten bestritt och gjort gällande att hon de dagarna var enligt överenskommelse arbetsbefriad med lön.

Enligt staten försatte Polismyndigheten Karin Svensson ur tjänstgöring de aktuella dagarna, medan förbundet menar att det var fråga om en avstängning. Parterna tvistar om staten är skyldig att betala allmänt skadestånd till Karin Svensson för att åtgärden utgjorde en enligt lagen om offentlig anställning eller 62 § medbestämmandelagen otillåten disciplinpåföljd, alternativt för att åtgärden stod i strid med god sed på arbetsmarknaden.

*Utgjorde åtgärden en enligt lagen om offentlig anställning otillåten disciplinpåföljd?*

#### Regleringen i lagen om offentlig anställning

I lagen om offentlig anställning finns bestämmelser om disciplinpåföljder. En arbetstagare, som uppsåtligt eller av oaktsamhet åsidosätter sina skyldigheter i anställningen, får meddelas disciplinpåföljd för tjänsteförseelse (14 § första stycket). Disciplinpåföljder är varning och löneavdrag (15 § första stycket). När en åtgärd vidtagits för att åtal ska väckas mot en arbetstagare, får arbetsgivaren dock inte inleda eller fortsätta ett disciplinärt förfarande med anledning av vad

som föranlett åtgärden (18 § första stycket). Föreskrifterna om skadestånd i anställningsskyddslagen ska tillämpas, om en myndighet i ett ärende om disciplinansvar bryter mot bl.a. 18 § lagen om offentlig anställning eller mot föreskrifter om beslutande organ (20 § första stycket).

### Parternas ståndpunkter

Enligt förbundet är avstängningen av Karin Svensson att anse som en disciplinpåföljd enligt lagen om offentlig anställning trots att den inte vidtagits i form av varning eller löneavdrag enligt 15 § lagen om offentlig anställning. Staten har på sin sida hävdade att Polismyndigheten inte inlett något ärende om disciplinansvar för Karin Svensson och att åtgärden inte kan jämföras med en varning eller ett löneavdrag såsom disciplinpåföljd enligt lagen om offentlig anställning.

### Arbetsdomstolens bedömning

Det har inte framkommit något som tyder på att Polismyndigheten inlett ett ärende om disciplinansvar för Karin Svensson enligt lagen om offentlig anställning. Hon fick för de aktuella dagarna sin lön. Det är således uppenbarligen inte fråga om ett löneavdrag eller en varning enligt lagen om offentlig anställning. Bestämmelserna om skadestånd i 20 § lagen om offentlig anställning är därför inte tillämpliga. Staten är alltså inte på grund av de bestämmelserna skyldig att betala Karin Svensson allmänt skadestånd.

*Utgjorde åtgärden en enligt 62 § medbestämmandelagen otillåten disciplinpåföljd?*

### Regleringen i 62 § medbestämmandelagen

Kan det på en åtgärd eller underlåtenhet av en arbetstagare följa skadestånd enligt medbestämmandelagen, får annan påföljd inte åläggas arbetstagaren utan stöd i författning eller kollektivavtal.

### Parternas ståndpunkter

Enligt förbundet har Polismyndigheten genom avstängningen, utan stöd i författning eller kollektivavtal, ålagt Karin Svensson en påföljd i strid mot 62 § medbestämmandelagen. Staten har på sin sida hävdade att Polismyndigheten inte vidtagit någon åtgärd mot Karin Svensson i strid med 62 § medbestämmandelagen.

### Arbetsdomstolens bedömning

Såsom framgår av ordalydelsen gäller 62 § medbestämmandelagen bara när en arbetstagare gjort sig skyldig till en åtgärd eller underlåtenhet som kan föranleda skadestånd enligt medbestämmandelagen (prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 296, AD 1989 nr 67, AD 1995 nr 146 och AD 2005 nr 24). Det ska alltså vara fråga om ett brott mot någon bestämmelse i medbestämmandelagen eller kollektivavtal (54 och 56 §§ medbestämmandelagen). Förbundet har, trots att det flera gånger uppmärksamats på denna förutsättning, inte angett vilken närmare åtgärd eller underlåtenhet av Karin Svensson som kunnat föranleda skadestånd för henne enligt

medbestämmandelagen och för vilken hon genom avstängningen fått en annan påföljd. Förbundet har angett att avstängningen skedde såsom en bestraffande åtgärd för att Polismyndigheten gjort husrannsakan hos Karin Svensson och funnit ett kaffepaket och misstänkte att hon stulit det från Polismyndigheten. Arbetsdomstolen finner att det av åberopade omständigheter inte framgår att Karin Svensson gjort sig skyldig till en åtgärd eller underlåtenhet som kunnat föranleda skadestånd enligt medbestämmandelagen. Inte heller bestämmelsen i 62 § medbestämmandelagen är därför tillämplig och något allmänt skadestånd för brott mot den bestämmelsen kan således inte komma i fråga.

*Stod åtgärden i strid med god sed på arbetsmarknaden?*

#### Parternas ståndpunkter

Förbundet har hävdat att det i villkorsavtalet och Karin Svenssons enskilda anställningsavtal finns en s.k. dold klausul om att arbetsgivaren ska avhålla sig från åtgärder som står i strid med god sed på arbetsmarknaden och att avstängningen av Karin Svensson stod i strid med god sed på arbetsmarknaden. Statens inställning är att det inte finns någon sådan dold klausul och att åtgärden inte stred mot god sed på arbetsmarknaden.

#### Arbetsdomstolens bedömning

Peter Tagesson fattade för Polismyndigheten beslutet om att försätta Karin Svensson ur tjänstgöring och talade den 18 augusti 2020 i telefon med henne för att försöka komma överens om att hon skulle vara arbetsbefriad med lön den 19 och 20 augusti 2020. Annat är inte utrett än att Peter Tagesson genom beslutet faktiskt försökte tillämpa principer om försättande ur tjänstgöring, som bl.a. omtalas i förarbetena till lagen om offentlig anställning och som staten redogjort för (se ovan), därför att han ansåg att det behövdes tid för att överväga åtgärder på grund av att Karin Svensson misstänktes ha stulit på arbetsplatsen, och att han faktiskt ansåg att det därefter träffades en överenskommelse om arbetsbefrielse med lön som han tillämpade.

Att en arbetsgivare i god tro och inte enbart i bestraffningssyfte försöker tillämpa gällande regler eller vedertagna principer på arbetsmarknaden kan inte anses strida mot god sed på arbetsmarknaden, även om arbetsgivarens tillämpning skulle vara felaktig. Motsvarande får anses gälla när arbetsgivaren försöker tillämpa en överenskommelse med en arbetstagare som arbetsgivaren anser har träffats. I sådana fall saknas det inslag av otillbörlighet som normalt karaktäriserar förfaranden i strid med god sed på arbetsmarknaden.

Mot den bakgrunden anser Arbetsdomstolen att åtgärden inte stod i strid med god sed på arbetsmarknaden. Redan av den anledningen kan Karin Svensson således inte få allmänt skadestånd av staten.

#### *Arbetsdomstolens sammanfattande slutsatser*

Bestämmelserna i 20 § lagen om offentlig anställning och 62 § medbestämmandelagen är inte tillämpliga på åtgärden att inte låta Karin Svensson arbeta, som inte

stod i strid med god sed på arbetsmarknaden. Karin Svensson kan därför inte få allmänt skadestånd av staten på åberopade grunder. Förbundets talan ska således avslås.

*Rättegångskostnader*

Förbundet har förlorat och ska därför ersätta statens rättegångskostnader. Vad staten har begärt är skäligt.

**Domslut**

1. Arbetsdomstolen avslår den av Offentliganställdas förhandlingsråd (OFR/S,P,O) förda talan.
2. Offentliganställdas förhandlingsråd (OFR/S,P,O) ska ersätta staten för rättegångskostnader med 108 914 kr, varav 100 000 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Sören Öman, Peter Syrén, Kurt Eriksson, Åsa Kjellberg Kahn, Göran Söderlöf, Susanne Östh och Paul Lidehäll.

Rättssekreterare: Jonas Eklund

Polismyndigheten beslutade att en hos myndigheten anställd polis inte längre var godkänd för placering i säkerhetsklassat arbete. Polisen avskedades därefter. Enligt Polismyndigheten har polisen bl.a. förtigit information och lämnat oriktiga uppgifter om samröre med kriminella personer vid de två säkerhetsprövningar han gått igenom åren 2015 och 2019. Fråga om det förelegat laga skäl för avskedandet alternativt saklig grund för uppsägning, och därvid även om Polismyndigheten agerat i strid med tvåmånadersregeln.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM  
2022-01-19  
Stockholm

Dom nr 3/22  
Mål nr A 1/21

**KÄRANDE**

Polisförbundet, Box 5583, 114 85 Stockholm  
Ombud: förbundsjuristerna Fredrik Westin och Jonas Wiberg,  
Polisförbundet, adress som ovan

**SVARANDE**

Staten genom Polismyndigheten, Box 12256, 102 26 Stockholm  
Ombud: arbetsrättsjuristerna Julia Damerau Malmström och Ola Svensson,  
adress som Polismyndigheten

**SAKEN**

ogiltigförklaring av avskedande m.m.

---

**Bakgrund**

Mellan parterna gäller kollektivavtal.

A.M. är medlem i Polisförbundet (förbundet). Han anställdes år 2015 som polisaspirant hos Polismyndigheten. Den 2 maj 2019 beslutade Polismyndigheten att A.M. inte längre kunde vara placerad i säkerhetsklassad anställning. Han avskedades därefter, den 28 februari 2020.

Twist har uppkommit mellan parterna om avskedandet varit lagligen grundat eller om det funnits saklig grund för uppsägning. Mellan parterna är bl.a. tvistigt om A.M. sanningsenligt svarat på frågor under de säkerhetsprövningar Polismyndigheten gjort åren 2015 och 2019 och om han under anställningen haft förtroendeskadligt samröre med två kriminella personer och en person med nära koppling till kriminella. Det är också tvistigt om staten agerat i strid med den så kallade tvåmånadersregeln.

Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas.

**Säkerhetsskyddslagstiftningen**

Frågor om säkerhetsskydd och säkerhetsprövning regleras i säkerhetsskyddslagen (2018:585) och säkerhetsskyddsförordningen (2018:658). Säkerhetsskyddslagen ersatte från och med den 1 april 2019 den tidigare säkerhetsskyddslagen (1996:627), 1996 års lag.

Enligt såväl 1996 års lag som 2018 års säkerhetsskyddslag gäller att i verksamheter där lagen är tillämplig ska verksamhetsutövaren vidta de säkerhetsskyddsåtgärder som behövs med hänsyn till verksamhetens art och omfattning och övriga omständigheter. Med säkerhetsskydd avses skydd mot spioneri, sabotage, terroristbrott och andra brott som kan hota verksamheten samt skydd i andra fall av säkerhetsskyddsklassificerade uppgifter (se 1 kap. 2 § och 2 kap. 1 § andra stycket säkerhetsskyddslagen samt 5 § 1996 års lag). Med säkerhetskänslig verksamhet avses verksamhet som är av betydelse för Sveriges säkerhet eller som omfattas av ett för Sverige förpliktande internationellt åtagande om säkerhetsskydd.

En anställning eller något annat deltagande i säkerhetskänslig information ska, enligt 3 kap. 5 § säkerhetsskyddslagen placeras i säkerhetsklass i den utsträckning som framgår av 3 kap. 6–10 §§ säkerhetsskyddslagen. Motsvarande bestämmelse finns i 17 § 1996 års lag.

En säkerhetsskyddsåtgärd är personalsäkerhet genom bl.a. säkerhetsprövning. Personalsäkerhet ska bl.a. förebygga att personer som inte är pålitliga från säkerhetssynpunkt deltar i verksamhet där de kan få tillgång till säkerhetsskyddsklassade uppgifter eller i en verksamhet som av någon annan anledning är säkerhetskänslig (2 kap. 4 § säkerhetsskyddslagen och 7 § 1996 års lag). Vad som enligt 1996 års lag gällde i fråga om säkerhetsprövning har i stora delar överförs till 2018 års säkerhetsskyddslag. I 1996 års lag finns den övergripande bestämmelsen om säkerhetsprövning i 11 §. I 2018 års säkerhetsskyddslag finns motsvarande reglering i 3 kap. 1–4 §§. Av dessa bestämmelser framgår bl.a. följande. Säkerhetsprövning ska göras innan en person genom anställning eller på något annat sätt deltar i verksamhet som har betydelse för rikets säkerhet, men även under pågående anställning. Säkerhetsprövningen syftar till att klarlägga om personen kan antas vara lojal mot de intressen som skyddas i lagen och i övrigt pålitlig från säkerhetssynpunkt. I 2018 års lag anges även att vid säkerhetsprövningen ska sådana omständigheter beaktas som kan antas innebära sårbarheter i säkerhetshänseende.

I 2 kap. 3 § säkerhetsskyddsförordningen (2018:658) anges bl.a. att behörig att ta del av säkerhetsskyddsklassade uppgifter eller i övrigt delta i säkerhetskänslig verksamhet är, om inte annat följer av bestämmelser i lag, endast den som har bedömts pålitlig från säkerhetssynpunkt. Av bilagan till förordningen framgår att Polismyndigheten beslutar om placering av bl.a. anställning i säkerhetsklass 2 och 3.

Ett beslut om att någon inte uppfyller kraven för godkänd säkerhetsprövning får inte överklagas.

### Yrkanden

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska

- ogiltigförklara avskedandet av A.M., och

- förplikta staten att till A.M. betala allmänt skadestånd med 180 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 18 januari 2021, till dess betalning sker.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att det inte finns laga skäl för avskedandet men väl saklig grund för uppsägning har förbundet yrkat att domstolen ska förplikta staten att till A.M. betala

- 94 670 kr i ekonomiskt skadestånd avseende förlust av tre månaders uppsägningslön för mars, april och maj 2020, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 31 557 kr från den 25 mars, på 31 557 kr från den 25 april och på 31 557 kr från den 25 maj 2020 till dess betalning sker,
- 11 360 kr i ekonomiskt skadestånd avseende förlust av semesterersättning, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 juni 2020 till dess betalning sker, och
- 150 000 kr i allmänt skadestånd, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 18 januari 2021, till dess betalning sker.

Staten har bestritt käromålet. Beloppen i ekonomiskt skadestånd har vitsordats i sig liksom sättet att beräkna räntan, däremot inga belopp avseende allmänt skadestånd. För det fall Arbetsdomstolen finner att staten är skadeståndsskyldig har staten yrkat att det allmänna skadeståndet jämkas till noll eller det belopp som domstolen finner skäligt.

Förbundet har bestritt jämkning.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

### Domskal

#### *Bakgrund och tvisten*

A.M. anställdes år 2015 som polisaspirant, en säkerhetsklassad anställning. Dessförinnan genomgick han en säkerhetsprövning. Våren 2019 säkerhetsprövades han på nytt, då han sökte en anställning hos Polismyndigheten i en högre säkerhetsklass. Den 2 maj 2019 beslutade Polismyndigheten – säkerhetsavdelningen – att A.M. inte längre kunde vara placerad i säkerhetsklassad anställning. Den 28 februari 2020 beslutade myndighetens personalansvarsnämnd att avskeda A.M. Mellan parterna är tvistigt om det funnits laga skäl för avskedandet eller i vart fall saklig grund för uppsägning.

Tvisten rör huvudsakligen om A.M.



- vid säkerhetsprövningsintervjuerna och ett säkerhetssamtal dels lämnat oriktiga uppgifter och förtigit uppgifter om samröre med kriminella personer, dels oriktigt förnekat att han gjort vissa dataslagningar, och
- haft förtroendeskadligt samröre med vissa personer under anställningen som polis.

Därutöver är det tvistigt om Polismyndigheten agerat i strid med tvåmånadersregeln.

Arbetsdomstolen inleder prövningen med frågan om arbetsgivaren agerat i strid med tvåmånadersregeln.

### *Tvåmånadersregeln*

#### Rättsliga utgångspunkter

I 18 § andra stycket anställningsskyddslagen anges följande. Ett avskedande får inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt 30 § eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för avskedandet. Arbetsgivaren får dock grunda avskedandet enbart på omständigheter som han har känt till mer än två månader, om tidsöverdraget berott på att han på arbetstagarens begäran eller med dennes medgivande dröjt med underrättelsen eller avskedandet eller om det finns synnerliga skäl för att omständigheterna får åberopas. Motsvarande reglering finns beträffande uppsägning i 7 § fjärde stycket anställningsskyddslagen.

Syftet med regleringen är att åstadkomma en snabb handläggning av ärenden om uppsägning eller avskedande. Arbetsgivaren måste reagera skyndsamt när arbetsgivaren anser att det föreligger något förhållande som ger anledning att skilja arbetstagaren från anställningen. Arbetstagaren ska inte under längre tid än nödvändigt behöva sväva i ovisshet beträffande arbetsgivarens inställning i frågan om anställningen ska bestå eller inte (se t.ex.

AD 2013 nr 25 med där gjorda hänvisningar).

Om det förflutit lång tid mellan underrättelsen och avskedandet eller uppsägningen kan det leda till att avskedandet eller uppsägningen i stället får utgöra utgångspunkt för tvåmånadersfristen (se AD 1998 nr 16, jfr AD 1989 nr 77). I AD 2000 nr 14, som rörde en polisman, räknades dock tidsfristen med ledning av underrättelsen trots att det hade förflutit närmare fyra månader till dess att ett avskedande verkställdes. Anledningen till dröjsmålet var att arbetstagaren hade begärt bordläggning av ärendet i personalansvarsnämnden i avvaktan på att en förundersökning skulle kompletteras. Enligt Arbetsdomstolen kunde bordläggningen inte anses innebära att arbetsgivaren hade avstått från att fullfölja det inledda förfarandet om ett avskedande och arbetstagaren, som alltså själv hade begärt bordläggning av ärendet, ansågs inte ha svävat i ovisshet om att frågan om anställningens bestånd alltså var föremål för nämndens prövning under denna tid. Arbetsgivaren hade därmed inte agerat i strid med tvåmånadersregeln.

### Underrättelserna

A.M. underrättades den 6 maj 2019 om tilltänkt skiljande från anställningen på den grunden att han inte längre var godkänd för säkerhetsklassat arbete. Den 14 maj 2019 hölls en överläggning. Förbundet begärde då att få ta del av de omständigheter som låg till grund för säkerhetsbeslutet. Polismyndigheten sammanställde de faktiska omständigheter som gjordes gällande och underrättade därefter, den 12 november 2019, A.M. än en gång om tilltänkt skiljande från anställningen.

Parterna är oeniga i frågan om det är underrättelsen den 6 maj eller den 12 november 2019 som ska utgöra slutpunkt för tvåmånadersfristen.

Enligt förbundet fullföljde Polismyndigheten inte den skiljandeprocess som A.M. underrättades om den 6 maj 2019. Underrättelsen den 12 november 2019 ska enligt förbundet betraktas som en ny underrättelse eftersom Polismyndigheten denna gång återopade vissa faktiska omständigheter, till skillnad från tidigare då myndigheten enbart återopat beslutet om att A.M. inte längre kunde inneha säkerhetsklassad anställning. Polismyndigheten har häremot gjort gällande att det inte var fråga om ett nytt ärende utan att endast en kompletterande underrättelse lämnades i november, efter att förbundets krav om att få ta del av de bakomliggande faktiska omständigheterna hörsammats.

Av utredningen framgår följande. I protokollet från överläggningen den 14 maj 2019 anges att förbundet yrkade att A.M. skulle få ta del av samtliga handlingar och uppgifter som låg till grund för ärendet och prövningen samt att personalansvarsnämnden skulle avvakta med sin prövning till dess. Personalansvarsnämnden beviljade förbundets begäran om att avvakta med prövningen och ärendet bordlades i avvaktan på dom i ett pågående mål i Arbetsdomstolen. Arbetsdomstolen meddelade dom i det målet den 7 augusti 2019, AD 2019 nr 39. Därefter bifölls förbundets yrkande om bordläggning fullt ut och Polismyndigheten gjorde en sammanställning av faktiska omständigheter som låg till grund för säkerhetsbeslutet.

Arbetsdomstolen kan inte dela förbundets ståndpunkt att det skulle ha varit fråga om två olika ärenden om skiljande från anställningen. Prövningen i personalansvarsnämnden har sammantaget avsett om det med anledning av säkerhetsbeslutet och de därtill bakomliggande faktiska omständigheterna funnits skäl för ett skiljande från anställningen. Personalansvarsnämnden bordlade ärendet och avvaktade med sin prövning på förbundets begäran. Polismyndigheten kan därmed inte anses ha avstått från att fullfölja det inledda förfarandet om ett skiljande från anställningen. Enligt Arbetsdomstolens mening bör underrättelsen den 6 maj därmed läggas till grund för bedömningen om arbetsgivaren agerat i strid med tvåmånadersregeln.

Underrättelse skedde således i maj 2019. Förbundet fick del av Polismyndighetens sammanställning först i november 2019 och först den 28 februari 2020 fattades beslutet om avskedande. Enligt förbundet medför i vart fall denna tidsutdräkt att tvåmånadersfristen inte ska beräknas från underrättelsen i maj 2019.

Avskedandet grundar sig på en stor mängd faktiska omständigheter och med hänsyn till omständigheternas karaktär finns det, enligt Arbetsdomstolens mening, inte anledning att ifrågasätta Polismyndighetens uppgift att framtaga det material som skulle överlämnas till arbetstagsidan även innefattade svåra sekretessavvägningar. Att det rörde sig om ett komplext och svåröverblickbart underlag talar även den omständigheten att förbundet först den 31 januari 2020 var klar med sin genomgång av materialet och den andra överläggningen kunde avslutas. Mot denna bakgrund finner Arbetsdomstolen att A.M. inte kan anses ha svävat i ovisshet om huruvida anställningen skulle bestå eller inte på ett sätt som strider mot tvåmånadersregeln. Arbetsdomstolens slutsats är därmed att det är underrättelsen den 6 maj 2019 som, trots den långa tidsutdräkten, ska vara utgångspunkt för tvåmånadersfristen.

Vid denna bedömning finns det inte anledning att ta ställning till Polismyndighetens yrkande om att förbundets invändning – om att Polismyndigheten underrättat i ärendet först i november 2019 – ska lämnas utan avseende.

### Har Polismyndigheten agerat i strid mot tvåmånadersregeln?

Det räcker att någon av de åberopade omständigheterna, som typiskt sett har betydelse för avskedandefrågan, blivit kända för Polismyndigheten inom tvåmånadersfristen för att samtliga åberopade omständigheter ska få ligga till grund för bedömningen.

Polismyndigheten har till grund för avskedandet gjort gällande bl.a. att A.M. inte var sanningsenlig vid säkerhetssamtalet den 11 april 2019, dvs. en knapp månad före underrättelsen den 6 maj 2019 och alltså inom tvåmånadersfristen. Att Polismyndigheten eventuellt långt tidigare hade kännedom om de omständigheter som A.M. påstås inte varit sanningsenlig om saknar betydelse vid den nu aktuella bedömningen.

Även säkerhetsbeslutet, fattat den 2 maj 2019, ligger inom tvåmånadersfristen. Även om det beslutet i sig inte innebär laga skäl för avskedandet, utan att det är de bakomliggande faktiska omständigheterna som ska prövas, är det genom det beslutet som frågan om ett eventuellt skiljande från anställningen uppkommer. När frågan om att skilja en arbetstagare uppkommer med anledning av ett säkerhetsbeslut, varigenom arbetstagaren inte längre kan ha säkerhetsklassad anställning, och det inte finns möjlighet till omplacering, bör som huvudregel tvåmånadersregeln gälla från det beslutet.

Mot bakgrund av ovanstående gör Arbetsdomstolen bedömningen att Polismyndigheten inte agerat i strid med tvåmånadersregeln. Förbundets talan kan alltså inte vinna bifall på den grunden.

Arbetsdomstolen övergår då till att pröva Polismyndighetens påståenden om A.M:s agerande under säkerhetsprövningarna åren 2015 och 2019. Prövningen inleds med frågan om vilken skyldighet den som ska säkerhetsprövas har att medverka vid säkerhetsprövningen.

### *Frågan om skyldigheten att medverka vid en säkerhetsprövning*

Parterna har argumenterat kring frågan om den som genomgår en säkerhetsprovningsintervju eller ett säkerhetssamtal är skyldig att besvara frågorna som ställs sanningsenligt och inte undanhålla något.

### Rättsliga utgångspunkter

Frågan om vilka skyldigheter en arbetssökande har i fråga om uppgifter som lämnas inför en anställning, t.ex. i en anställningsintervju, och om det med anledning därav finns anledning att efter att anställning ingåtts avsluta anställningen, genom hävning eller avskedande, har prövats av Arbetsdomstolen. Domstolen har i AD 2000 nr 81 uttalat följande. Det finns inte någon särskilt långtgående skyldighet att självant lämna sådana upplysningar om sig själv och sitt förflutna som kan inverka negativt på möjligheterna att få anställning (AD 1997 nr 36). Att en arbetssökande inte självant lämnar upplysningar om sin vandel, såsom tidigare kriminalitet och tidigare drogmissbruk, som inte har någon direkt inverkan på möjligheterna att utföra de aktuella arbetsuppgifterna kan t.ex. normalt inte anses som ett svikligt beteende. Det får i stället som regel anses ankomma på arbetsgivaren att ställa de frågor om den arbetssökandes allmänna vandel som arbetsgivaren anser har betydelse för den aktuella anställningen. Ett undantag får dock göras för upplysningar om vandel som innefattar omständigheter som har sådan betydelse för anställningsavtalet att dessa skulle ha utgjort åtminstone saklig grund för uppsägning (jfr AD 1979 nr 143). Att avsiktligt förtiga sådana omständigheter kring den egna vandeln som, när de uppdagas, skulle ha gett arbetsgivaren saklig grund för åtminstone uppsägning är således i normalfallet att anse som svikligt beteende.

Sammanfattningsvis kan alltså sägas att det är arbetsgivarens sak att ställa frågor för att få underlag för att bedöma en arbetssökandes lämplighet och att den arbetssökande måste svara sanningsenligt på frågor som har betydelse för den aktuella anställningen, för att inte riskera anställningsavtalet.

När det gäller en säkerhetsklassad anställning gäller enligt säkerhetsskyddslagen att en säkerhetsprövning ska göras av den som söker en sådan anställning. Vid en säkerhetsprovningsintervju, till skillnad från en vanlig anställningsintervju, kan den som intervjuas få tåla frågor som kan upplevas som ett intrång i den enskildes integritet. Sådana frågor och svar på sådana frågor kan nämligen ha betydelse för bedömningen vid säkerhetsprövningen och därmed för möjligheten till anställning.

I förarbetena till 2018 års säkerhetsskyddslag (prop. 2017/18:89 s. 79 f.) anges bl.a. följande. Säkerhetsprövningen syftar till att klarlägga om personen kan antas vara lojal mot de intressen som skyddas i säkerhetsskyddslagen och i övrigt pålitlig från säkerhetssynpunkt. Pålitlighetsbedömningen ska innefatta inte bara en bedömning av om det finns en risk för att personen i fråga kan göra sig skyldig till spioneri eller dylikt utan också av risken för att personen kan bli utsatt för olika påtryckningar eller risker för att den enskilde genom slarv eller på annat oavsiktligt sätt röjer sekretessbelagda uppgifter. Med lojalitetsprövningen avses i första hand en bedömning av om

det t.ex. på grund av bindningar med en främmande makt eller en terroristorganisation finns en risk att personen begår brottsliga handlingar. Säkerhetsprövning handlar ytterst om att bedöma om en person har tillräckliga förutsättningar och personlig lämplighet att genom anställning eller på annat sätt delta i säkerhetskänslig verksamhet. Det är fråga om en bedömning som görs utifrån ett riskreduceringsperspektiv, dvs. i syfte att undvika risker i den säkerhetskänsliga verksamheten som inte kan accepteras. Det viktigaste momentet i den inledande delen av säkerhetsprövningen är den del som syftar till en tillräcklig personkännedom. En registerkontroll kan vara en del i en säkerhetsprövning men ersätter inte personkännedom och omdömen om den som ska prövas. Viktiga inslag kan vara någon typ av intervju eller annan form av uppgiftslämnande från den som prövningen avser, kontroll av intyg och betyg och inhämtande av referenser. Vad som krävs i fråga om underlag och bedömning behöver anpassas till vilken form av deltagande som det är fråga om. I förarbetena hänvisas även till Säkerhetspolisens vägledning om säkerhetsprövning. Av den framgår att frågor kan behöva ställas om bl.a. umgänge (den sökandes vänner och eventuella ovänner), tidigare verksamhet (erfarenheter från tidigare anställningar), ekonomi (inkomst, skulder, förmögenhet och boendeform), bisysslor (eventuella andra åtaganden samt uppgifter om företag och verksamhet), personliga egenskaper (den sökandes ambition, samarbetsförmåga, etik, säkerhetsmedvetande och dylikt) samt intressekonflikter (om den sökande kan hamna i en intressekonflikt vid eventuell anställning).

A.M. har genomgått säkerhetsprövningar år 2015 och år 2019. Vid den första säkerhetsprövningen gällde 1996 års säkerhetsskyddslag. 2018 års säkerhetsskyddslag trädde i kraft den 1 april 2019 och gällde alltså vid tiden för säkerhetsbeslutet i maj 2019 och säkerhetssamtalet dessförinnan den 11 april 2019. Enligt Arbetsdomstolens mening har den omständigheten att det varit olika säkerhetsskyddslagar som varit gällande under den aktuella tiden ingen betydelse för bedömningen i sak i detta mål. Syftet med säkerhetsprövningarna har varit detsamma.

### Utredningen i denna del

Säkerhetschefen vid Polismyndigheten A.S. samt polisintendenten och biträdande avdelningschefen vid Polismyndigheten L.E. har hörts om Polismyndighetens säkerhetsprövningar och de intervjuer och samtal som ingår i prövningen.

A.S. har berättat i huvudsak följande. Säkerhetsprövningen består av en grundutredning, en bakgrundskoll och en intervju. Polismyndigheten följer reglerna i säkerhetsskyddslagen, säkerhetsskyddsförordningen samt Säkerhetspolisens riktlinjer. Prövningen sker genom ett samarbete mellan HR och säkerhetsavdelningen. Vem som utför prövningen beror på vilken säkerhetsklass det gäller och vilka resurser som finns tillgängliga. Vid prövningen är säkerhetsprövningsintervjun viktigast. Intervjun dokumenteras i ett dokument som anvisas i Säkerhetspolisens vägledning. Vid intervjun utgår man från mallen, men när följdfrågor ställs ska även dessa dokumenteras tillsammans med svaren som lämnas. Rutinerna har emellertid varierat över tid. Den som intervjuas får inte ta del av dokumentationen eftersom det rör sig om delvis känslig information som kan leda till fortsatt prövning.

Den intervjuade ska inte heller kunna anpassa sig efter de svar han eller hon lämnat tidigare. Det är även viktigt att materialet inte sprids så att de som intervjuas på förhand vet vilka frågor som ställs och kan anpassa sig efter det. I förarbetena till säkerhetsskyddslagen anges värdeorden pålitlighet och lojalitet. I prövningen av detta är ärlighet särskilt relevant. Den som intervjuas förväntas vara ärlig, eftersom ärligheten kan påverka pålitligheten. Det finns möjlighet att inte svara på frågor men då kan anledningen till att den intervjuade inte svarar vara intressant ur ett säkerhetsprovningssperspektiv. Väljer den intervjuade att inte svara på någon fråga kan det leda till att han eller hon inte kan placeras i säkerhetsklassad anställning. Av förarbetena framgår tydligt att vid den här typen av samtal ska mer integritetskänsliga frågor kunna ställas, såsom t.ex. om alkohol och droger. Det är väsentligt att sådana frågor kan ställas.

L.E. har anfört bl.a. följande. Säkerhetsprövningen består av en grundutredning, en säkerhetsprovningsintervju och en registerkontroll. Momenten kompletterar varandra och ger en helhetsbild utifrån vilken bedömningen ska göras. Inom ramen för grundutredningen vill man få en så bred bild som möjligt för att sedan kunna kontrollera det den enskilde har berättat. Det är fullkomligt vitalt att den som intervjuas talar sanning eftersom en variabel som ska bedömas är pålitlighet. Först när man har hela bilden av en person är det möjligt att göra en riskbedömning. Om man inte får hela bilden kan man inte bedöma risker. Den som vill klara säkerhetsprövningen bör svara på frågorna eftersom det är det enda sättet att få en helhetsbild. Även integritetskänsliga frågor måste ställas för att man ska kunna göra bedömningen.

### Arbetsdomstolens bedömning

I 3 kap. 3 § säkerhetsskyddslagen anges att säkerhetsprövningen ska innefatta grundutredning samt registerkontroll och särskild personutredning i de fall som anges i lagen. Syftet med grundutredningen är att få tillräcklig personkännedom. Ett sätt att få det är att genomföra en intervju, hos Polismyndigheten benämnd säkerhetsprovningsintervju. Hur en sådan ska gå till och vilka skyldigheter den som ska provas har att medverka i en sådan intervju finns inte reglerat i säkerhetsskyddslagstiftningen. Det framgår således inte av lagstiftningen att den som säkerhetsprövas är skyldig att svara på frågor och att då tala sanning och inte medvetet undanhålla uppgifter. Syftet med säkerhetsprövningen är dock att klarlägga personens lojalitet och pålitlighet samt sårbarhet i säkerhetshänseende. Uteblivna och medvetet oriktiga eller ofullständiga svar får då betydelse för bedömningen och kan, beroende på vad frågan gäller och vilken betydelse frågan har i sammanhanget, leda till att den som ska provas inte godkänns i säkerhetsprövningen. Det finns alltså ingen föreskriven skyldighet att svara på frågor om privata förhållanden, men ett uteblivet svar kan få betydelse för bedömningen. Den som väljer att svara på sådana frågor måste förväntas att inte lämna medvetet oriktiga eller ofullständiga svar. Oärliga och ofullständiga svar påverkar bedömningen av personens pålitlighet och sårbarhet. Den som intervjuas måste antas förstå detta.

En annan fråga är att den intervjuade i intervjusituationen inte kommer att tänka på precis allt som kan vara av intresse. Det behöver nödvändigtvis inte leda till att personen inte klarar säkerhetsprövningen. Vilka uppgifter personen inte berättar om och varför blir då en del av bedömningen.

### *Skiljande från anställningen efter säkerhetsprövning – rättsliga utgångspunkter*

Om en anställning har kommit att stå i strid med författning på ett definitivt sätt, har det ansetts att arbetsgivaren kan skilja arbetstagaren från anställningen utan att iakttä bestämmeiserna i anställningsskyddslagen, i vart fall om arbetstagaren inte alls får användas i den verksamhet arbetsgivaren bedriver (AD 1979 nr 90, AD 2000 nr 17 och AD 2016 nr 9). Det har då varit fråga om beslut fattade av någon annan än arbetsgivaren i fråga om arbetstillstånd, säkerhetsprövning eller godkännande av länsstyrelse av personal hos bevakningsföretag.

Frågan om beslut enligt säkerhetsskyddslagen fattat av arbetsgivaren, den statliga anställningsmyndigheten, och skiljande från anställningen har också tidigare varit föremål för Arbetsdomstolens prövning (AD 2019 nr 39 och AD 2021 nr 63). Av avgörandena i de fallen framgår att om anställningsmyndigheten fattat beslut om att arbetstagaren inte längre är godkänd för säkerhetsklassad anställning och arbetsgivaren med anledning därav skiljt arbetstagaren från anställningen, ska en prövning i sak göras enligt anställningsskyddslagen. Det ska då göras en prövning av om de faktiska omständigheter som åberopats och styrkts innebär att det fanns laga skäl för avskedandet eller saklig grund för uppsägningen. Detta följer av Europadomstolens praxis avseende artikel 6 i Europakonventionen (se hänvisningar i AD 2019 nr 39 samt AD 2021 nr 63).

Som redan redovisats anges i 3 kap. 2 § säkerhetsskyddslagen att säkerhetsprövningen syftar till att klarlägga om en person kan antas vara lojal mot de intressen som skyddas i lagen och i övrigt pålitlig från säkerhetssynpunkt och att vid säkerhetsprövningen ska sådana omständigheter beaktas som kan antas innebära sårbarheter i säkerhetshänseende. Om en arbetstagare inte längre kan antas uppfylla lagens krav på lojalitet och pålitlighet samt den angivna sårbarhetsbedömningen, blir följden att han eller hon inte blir godkänd vid säkerhetsprövningen och därmed inte får användas för arbete som är säkerhetsklassat.

Arbetsgivaren måste mot denna bakgrund för att få framgång i en avskedande- eller uppsägningstvist åberopa och visa omständigheter som gör att det kan antas att arbetstagaren inte var lojal mot de intressen som skyddas i säkerhetsskyddslagen eller i övrigt inte var pålitlig från säkerhetssynpunkt, varvid sådana omständigheter som kan antas innebära sårbarheter i säkerhetshänseende ska beaktas. Om det är tvist om det aktuella arbetet rätteligen skulle ha varit säkerhetsklassat, måste arbetsgivaren också visa att så var fallet.

### *A.M. och hans samröre med Bandidos och utpekade personer*

Polismyndigheten har gjort gällande att A.M. vid säkerhets-  
prövningsintervjuerna och ett säkerhetssamtal bl.a. lämnat oriktiga uppgifter  
och förtigt uppgifter om samröre med kriminella personer och bl.a. därmed  
inte uppfyllt säkerhetsskyddslagens krav på lojalitet och pålitlighet.

För att kunna avgöra om A.M. vid samtalen i fråga inte varit sanningsenlig  
eller undanhållit information om sitt samröre med dels Bandidos och  
personer kopplade till Bandidos, dels övriga personer som pekats ut av  
Polismyndigheten behandlar Arbetsdomstolen först frågan om A.M. haft det  
påstådda samröret.

Arbetsdomstolen inleder med personerna A, O, F, G, I, M och P som alla  
påstås ha varit Bandidosmedlemmar eller ha haft kopplingar till organisat-  
ionen. Därefter behandlar domstolen de övriga personerna.

### Person A

A har ostridigt varit medlem i Bandidos. Han ska senare ha lämnat Bandidos  
och landet. Enligt Polismyndigheten är han bl.a. dömd för narkotikabrott år  
2006, 2007 och 2009 samt dopingbrott år 2009 och utpressning år 2010. År  
2011 dömde tingsrätten A för misshandel begången den 13 april 2009 vid  
Nattklubben. Han friades därefter av hovrätten.

A.M. har berättat följande. Han träffade A första gången under  
gymnasietiden. De fick mer kontakt när de några år senare började träna på  
samma gym och de hade kontakt även under tiden A var medlem i  
Bandidos. Han har besökt A i Bandidos klubblokal och deltagit på fest där.  
Samröret med A tunnades ut efter år 2009.

Det är ostridigt att A.M. år 2008 medtogs för kroppsbesiktning vid ett besök  
på nattklubben Trädgår'n tillsammans med A.

Det är också ostridigt att A.M. var på Nattklubben samtidigt som A år 2009,  
att han lämnade pengar till A när denne satt häktad misstänkt för bl.a.  
misshandel efter händelsen på Nattklubben och att han, på begäran av A,  
vittnade i den efterföljande rättegången år 2011.

Det är tvistigt när kontakten med A upphörde. Av dagboksbladet från brott-  
målet i tingsrätten framgår att A.M. i telefonkontakt med tingsrätten upplyst  
om att A:s flickvän, liksom han själv, blivit lovad att få närvara per telefon  
vid huvudförhandlingen. Enligt Arbetsdomstolens mening går det dock inte  
därav att dra slutsatsen att A.M. hade så nära kontakt med A:s flickvän att  
han skötte hennes kontakter med domstolen, som Polismyndigheten påstått.  
Av uppgiften bör dock den slutsatsen kunna dras att A.M. hade någon form  
av relation till A vid denna tid, dvs. att deras relation då, år 2011, inte helt  
hade upphört.

Det kan inte anses utrett att A.M. känt till att A brukade narkotika.



### Person O

Polismyndigheten har uppgett följande. O hade en ledande roll inom Bandidos. Han har under åren 2005–2009 dömts i olika mål för flera brott, bl.a. anstiftan till försök till grov misshandel till sju års fängelse samt även för utpressning, grovt brott, grov misshandel och dopingbrott. Han frigavs år 2014 och började därefter arbeta på Bilfirman. A.M. studerade då på Polishögskolan.

A.M. har uppgett att han inte haft någon relation till O och att han inte träffat honom tillsammans med A, men att han sett O ute i nattlivet och stött på honom på Bilfirman. Enligt A.M. har han inte vuxit upp med O och denne har inte funnits i hans omgivning.

A.H., S.L. och P.W. har alla berättat att A.M. pratat med dem om O. Av uppgifterna framgår att A.M. känt till att O var medlem i Bandidos, men det är inte utrett att han kände till vilken roll O hade i organisationen. Det är ostridigt A.M. en gång träffade O på Bilfirman och att denne då sa ”är det du som läser till polis i dag?” eller något liknande.

### Personerna F, G och I

Enligt Polismyndigheten var I och G fullvärdiga medlemmar i Bandidos, men F endast s.k. Bandidosallierad. Polismyndigheten har gjort gällande att A.M. stoppats av polisen sent på natten den 28 november 2008 med I i bilen och den 20 januari 2009 med G i bilen samt den 18 januari 2009 med F i bilen.

A.M. har berättat att han och F träffats på nattklubbar och fester och att de skjutsat varandra hem då de bodde i samma område.

A.M. har berättat följande om G. Han har inte haft någon som helst relation till G, men han känner till honom som en person i A:s omgivning. När hans namn nämndes under intervjun visste han inte vem det var och det var först när samtalsledaren visade en bild av honom som han kände igen honom.

A.M. har berättat att han känner till även I som en person i A:s omgivning.

Såvitt avser polisstopp har A.M. berättat följande. Han rörde sig ute på nätterna efter krogkvällar med olika personer från A:s omgivning. Han uppfattade polisstoppen som vanliga stopp, men kan i efterhand förstå att så kanske inte var fallet med hänsyn till vilka personer som var med. Han minns inte de tre stopp Polismyndigheten har gjort gällande.

Enligt Arbetsdomstolens mening finns det inte anledning att ifrågasätta uppgifterna att A.M:s stoppats av polisen år 2008 och 2009 med F, G eller I i bilen. Det kan dock inte anses utrett att A.M. då kände till att G och I var medlemmar i Bandidos eller att F hade en koppling till organisationen, men enligt Arbetsdomstolens mening borde han kunnat misstänka att så var fallet med tanke på att han visste att A var Bandidosmedlem och det var fråga om personer i A:s omgivning.

### Person M

Polismyndigheten har uppgett att M var Bandidosmedlem och att han före år 2010 är dömd för bl.a. grovt narkotikabrott och grovt vapenbrott.

A.M. har berättat följande. M arbetade på en pizzeria som låg bredvid en krog som ”vi” besökte ofta. Då kände han inte till att M var med i någon mc-klubb. Han har inte haft någon relation till M men visste att han fanns i A:s omgivning. Han fick senare reda på att M gått med i klubben.

### Person P

Polismyndigheten har uppgett att även P var Bandidosmedlem och gjort gällande att när A.M. togs med för narkotikatest den 2 juli 2008 var han i sällskap med, utöver A, även P på nattklubben Trädgård'n.

Som Arbetsdomstolen uppfattat A.M. kände han till P som en person i A:s omgivning, men att han och P inte har haft någon relation. Det finns inte anledning att ifrågasätta att P var på nattklubben i fråga, dvs. att de var på nattklubben samtidigt, men det är enligt Arbetsdomstolens mening inte därmed utrett att A.M. var där tillsammans med P.

### Person D

Polismyndigheten har uppgett att D är av polisen välkänd i kriminella kretsar och dömd för narkotikabrott år 2005, misshandel år 2006 och våld mot tjänsteman år 2013 och att han intensivövervakades med fotboja juli-november 2006.

A.M. har berättat följande. Han träffade D på gymnasiet, men de började umgås först senare. Han har känt till att D avtjänade ett fängelsestraff med fotboja år 2006. De hade då ingen relation.

Det är ostridigt att A.M. och D medtogs för kroppsbesiktning vid en nattklubb i Båstad år 2008, att de var på Nattklubben samtidigt år 2009 varefter, utöver A, D misstänktes för misshandel och att A.M. lämnade pengar, utöver till A, till D i häktet på uppdrag av D:s mamma.

Det är ostridigt att A.M. och kursaren D.S., under polisutbildningen, talade om D. D.S. har berättat följande. De hade båda varit krogvakter och talade om sina erfarenheter. Han berättade om A och D och A.M. uppgav då att han kände D och att D ville gå med i samma grupp som A, men att D inte var av samma virke. De talade om att D sysslade med försäljning av narkotika och därför var portad på krogen. A.M. har inte hörts närmare om vad de talade om. Arbetsdomstolen sätter tilltro till de uppgifter D.S. lämnat och att A.M. således vid tidpunkten för säkerhetsprövningen år 2015 kände till D och att denne sålt narkotika, dvs. var kriminell.

### Person J

Polismyndigheten har uppgett att J dömdes för grovt narkotikabrott år 2005 till två års fängelse, för vilket han villkorligt frigavs år 2006, och därutöver vid andra tillfällen också dömts för narkotikabrott och grovt narkotikabrott samt försök till grov misshandel och hot mot tjänsteman och således är en kriminell person.

A.M. har om J berättat följande. De är uppvuxna i samma stad och gick i samma klass på högstadiet, men det är ingen person han varit vän med. De har träffats ute på krogen. Senast de träffades var omkring år 2006/2007. Enligt A.M. är det möjligt att han och J stoppades i en bil år 2006, men han minns inte det.

Arbetsdomstolens bedömning är att det inte kan anses visat att A.M. kände till J som en kriminell person.

### Person N

Enligt Polismyndigheten är N dömd för medhjälp till mordbrand år 2007 samt rattfylleri och ringa narkotikabrott år 2016 och därmed en kriminell person.

A.M. har berättat följande. Han träffade N, kanske år 2010, genom C. N och C var kompisar. Han och N tränade ihop. De har båda hållit på med kampsport. Efter att han kom in på Polishögskolan har de endast haft sporadisk kontakt via telefon och det var huvudsakligen N som tog kontakt med honom. Senast de sågs fysiskt kan ha varit 2012/2013. N var engagerad i en organisation som hjälpte personer att lämna kriminalitet och hade därigenom samarbete med polisen. Han kände till att N hade någon form av kriminell bakgrund, men det talade inte N med honom om. Han kände inte till att N hade eller hade haft ett narkotikamissbruk. N var inte kriminell när A.M. var färdig polis.

Enligt Arbetsdomstolens mening finns det inte anledning att ifrågasätta de uppgifter A.M. lämnat.

Det är ostridigt att N ringde upp A.M. i samband med ett polisingripande år 2016. Det är vidare ostridigt att A.M. vid något tillfälle har skickat en bild på sig själv i polisuniform till N.

### Person X

Enligt Polismyndigheten var X en kriminell person som år 2010 mördades i vad som av polisen förmodas ha varit en uppgörelse i den undre världen.

A.M. har berättat han och X var grannar under en kortare period, men att de inte hade någon närmare relation eller kontakt. Han kände till att X hade blivit mördad.

### Person C

Polismyndigheten har uppgett att C var en för polisen känd narkotikamissbrukare dömd för ringa narkotikabrott (eget bruk) år 2012 och 2016 samt rattfylleri (kört narkotikapåverkad). C avled i maj 2018. Enligt Polismyndigheten var C således kriminell och en person som brukade narkotika.

A.M. har berättat följande. Han var och är fortfarande vän med C:s bror. Han började umgås mer med C när denne år 2009 rekommenderade honom för ett jobb hos sin arbetsgivare. Relationen med C avtog när A.M. flyttade från Göteborg år 2013. Han kände år 2015 inte till att C var dömd för brott eller att han missbrukade narkotika.

Förbundet har, i enlighet med C:s skriftliga redogörelse till personalansvarsnämnden, uppgett att A.M. pratade med C:s bror vid årsskiftet 2016/2017 och att denne oroade sig för att C hade problem med missbruk, men att han svarade att det var inget han kände till.

Det är ostridigt att A.M. år 2017 stoppades i en bil som C ägde. Det är även ostridigt att A.M. lånade ut pengar till C år 2016 och att C förde över ungefär samma summa till A.M. år 2017.

### Person B3

Polismyndigheten har uppgett att B3 tillhör en familj som förekommit i brottsliga sammanhang under många år och att B3:s bror och syster är dömda för flera brott, så sent som år 2018.

Polismyndigheten har gjort gällande att A.M. med början år 2015 och till och med den 19 februari 2018 vid fem tillfällen överfört pengar till B3, om totalt ca 20 000 kr.

A.M. har berättat att B3 var nära vän med hans tidigare flickvän som han hade en relation med ca år 2007–2009, och att han inte själv umgicks med B3. Han har bekräftat att han vid flera tillfällen fört över pengar till B3 och att han lånat ut pengar till B3 när hon år 2015 köpte en bil av hans tidigare kollega D.V. Förbundet eller A.M. har inte ifrågasatt att pengar överförts till B3 så sent som under år 2018.

Enligt Arbetsdomstolens mening är det inte utrett att A.M. hade någon djupare kunskap om B3 eller hennes syskon och deras kriminalitet. Den omständigheten att A.M. under flera års tid överfört pengar till B3 visar dock att A.M., vid i vart fall den tiden, hade någon form av relation med B3.

### *Säkerhetsprövningen år 2015*

#### A.M:s agerande inför säkerhetsprövningen

A.M. samt S.L., A.H. och P.W., som alla studerat vid Polishögskolan, har berättat att de inför säkerhetsprövningen år 2015 pratade med varandra om hur prövningen skulle gå till. Att A.M., liksom de andra polisstudenterna, var nervös inför säkerhetsprövningen framstår inte som märkligt i sig. Det

måste vara förenat med viss anspänning att genomgå en säkerhetsprövning eftersom resultatet får en avgörande betydelse för om man blir godkänd för anställning som polis.

Polismyndigheten har gjort gällande att A.M. skulle ha bett en vän på Tullverket efterforska om han förekom i Tullverkets spaningsregister. Enligt Polismyndigheten ska A.M. ha berättat det för A.H. A.M. har bestritt påståendena och anført att han enbart pratat med en kompis på Tullverket om vad det innebär att säkerhetsprövas. Arbetsdomstolen finner inte genom förhöret med A.H. visat att A.M. bett någon på Tullverket att göra slagningar i Tullverkets register på honom. Det är alltså inte visat att A.M. skulle ha ”uppviglat” någon att begå dataintrång.

Av S.L:s, A.H:s och P.W:s uppgifter framgår att A.M. var öppen mot dem om sin bakgrund och umgänge och att både A och O kommit på tal samt även att A.M. genom A haft samröre med Bandidos. Av D.S:s uppgifter framgår att A och kopplingen till Bandidos även har kommit upp i samtal mellan honom och A.M. Som redan redogjorts för har de två även pratat om D och att D var intresserad av att gå med i Bandidos.

P.W. har uppgett att A.M. berättat för honom om ett polisstopp då en Bandidosdekal ramlade ner från solskyddet. Enligt P.W. var A.M. orolig för att den händelsen gjorde att han fanns i polisens spaningsregister och att det därför skulle komma på tal vid säkerhetsprövningsintervjun.

Av det Arbetsdomstolen ovan redovisat kan den slutsatsen dras att A.M. måste ha förstått att han hade vänner och bekanta samt kontakter med A och Bandidos som kunde vara av intresse vid säkerhetsprövningen.

### Säkerhetsprövningsintervjun

Säkerhetsprövningsintervjun år 2015, inför anställningen som polisaspirant, hölls av J.J. Han har berättat följande. Han har genom åren intervjuat ett stort antal personer och trots det kommer han ihåg intervjun med A.M. Han hade nämligen fått information om att det fanns kopplingar till Bandidos och han satt därför på helspänn när han lyssnade på vad A.M. berättade. Denne berättade dock inte självmant någonting om Bandidos. Det var först när A.M. slutligen blev konfronterad med den information han fått inför intervjun som denne åtog sig att skriva ner uppgifter om detta, vilket han gjorde på baksidan av frågeformuläret.

A.M. har häremot berättat att han löpande under samtalet berättade för J.J. om A, hans koppling till Bandidos och att de träffats i festsammanhang.

Det är ostridigt att säkerhetsprövningsintervjun utgick från ett frågeformulär som A.M. fyllde i under samtalet. Enligt J.J. tar en intervju normalt en timme. A.M. har berättat att de pratade om mycket mer än det som framgår av det ifyllda formuläret. Det går inte av frågeformuläret och det som där nedtecknats att dra slutsatsen att det inte förekommit andra uppgifter under samtalet än dessa. Det ingivna frågeformuläret har också i stora delar ”maskats”. Det finns dock, enligt Arbetsdomstolens mening, inte skäl att anta att Polismyndigheten valt att inte presentera uppgifter i formuläret som

skulle vara till A.M:s fördel vid bedömningen. Av de uppgifter L.E. och A.S. lämnat drar domstolen slutsatsen att delar av formuläret troligen maskats för att Polismyndigheten inte vill att alla frågorna i formuläret ska få spridning.

### Har A.M. förtigit eller medvetet undanhållit uppgifter?

Av frågeformuläret framgår följande. A.M. svarade nej på frågan om han känner någon med en kriminell livsstil (ex. missbruk, kriminalitet). Han tillfrågades om någon i hans närhet varit föremål för polisutredning som misstänkt, dömd, målsägande eller vittne. Han uppgav att familjen varit målsägande vid ett inbrott i pappans bil, att en kompis blivit av med körkortet samt att flickvännen vittnat med anledning av en aggressiv person på jobbet. Han svarade nej på frågan om han eller någon han kände använt narkotika eller anabola steroider. På frågan om han någon gång begått brott, varit föremål för polisutredning som misstänkt, dömd, målsägande eller vittne uppgav han tre händelser, nämligen återkallat körkort år 2007, ordningsbot för avställt fordon och målsägande avseende inbrott i skåp år 2007–2008?.

Enligt Polismyndigheten borde A.M. ha nämnt A, C, D, J, N och X som personer med ”kriminell livsstil”. På fråga om någon han känner använt narkotika eller anabola steroider har han, enligt Polismyndigheten, förtigit att A, C, D använt narkotika och att X troligtvis använt anabola steroider. Polismyndigheten har vidare gjort gällande att han när han slutligen ombads att uttömmande redogöra för sitt samröre med Bandidos inte gjorde det, utan angav fel årtal och omfattning avseende umgänget med A och berättade inte att han deltagit i Bandidosfester, festat med Bandidosmedlemmar samt färdats med dessa i bil. Han borde även, enligt Polismyndigheten, ha berättat att han varit misstänkt för narkotikabrott vid två tillfällen år 2008, varit vittne i rättegången mot A år 2011 samt att han själv snattat som 14-åring och därutöver att han själv använt anabola steroider.

A.M. har uppgett att han svarat på frågorna så gott han kunnat och att de personer och händelser som Polismyndigheten hävdar att han skulle ha berättat om har han haft kontakt med för länge sedan och att händelserna låg lång tid tillbaka, 10–15 år tidigare, och att han just under samtalet inte mindes personerna eller händelserna. Som redovisats har han även uppgett att han inte haft någon relation till vissa av personerna.

Arbetsdomstolen behandlar först frågan om A.M. kan anses ha förtigit eller undanhållit uppgifter om sin relation till A och Bandidos och personer med koppling till den organisationen.

Det framgår inte av det ifyllda frågeformuläret att A.M. lämnat några uppgifter om A eller Bandidos under intervjun. Den enda redogörelse som finns om detta är den kompletterande anteckningen på baksidan av formuläret. Det stödjer J.J:s uppgift att A.M. inte självant berättade om A och Bandidos under intervjun utan först när han blev konfronterad med uppgiften att det fanns information om honom och Bandidos. Arbetsdomstolen finner inte anledning att ifrågasätta J.J. uppgift härvidlag.

Det kan därutöver konstateras att den kompletterande anteckningen om A är mycket kortfattad. Enligt A.M. beror det på att han blev uppmanad av J.J. att fatta sig kort eftersom det bara handlade om att lämna uppgifter som skulle ge underlag för fortsatta kontroller. Detta stämmer mindre väl överens med vad J.J. och P.L. berättat om att den som intervjuas uppmanas att berätta allt den intervjuade kan komma på. J.J. har berättat att han gärna hade sett att A.M. skrivit mer. Oavsett vad A.M. fick för instruktion eller hur han möjligtvis uppfattade instruktionen kan Arbetsdomstolen konstatera att A.M. i sin kompletterande anteckning i stort sett enbart beskriver sin kontakt med A och därutöver anger att han ”sprungit på olika människor med Bandidoskoppling på krogen”. Det är klarlagt att A.M. haft kontakt med fler personer inom Bandidos, exempelvis O, och att han bl.a. varit i Bandidos lokal på olika fester. Han uppgav att den riktiga kontakten med A var när han var 18–21 år. Han har emellertid i både sin redogörelse till personalansvarsnämnden och vid huvudförhandlingen lämnat uppgifter om att de även har haft kontakt senare.

De uppgifter A.M. skrev ner om A och Bandidos innebär således att han väsentligt tonade ner sin relation till A och Bandidos.

Som redovisats ovan redogjorde A.M. under intervjun noga för några mindre omfattande händelser som att familjen varit målsägande vid ett inbrott i pappans bil, att en kompis blivit av med körkortet samt att flickvännen vittnat med anledning av en aggressiv person på jobbet. A.M. uppgav dock inte att A, som han kände relativt väl, varit föremål för brottsutredning och att han själv vittnat vid rättegången mot A år 2011. Inte heller uppgav han att han besökte häktet för att lämna pengar till A och D. Detta är händelser som A.M., oavsett om de låg långt tillbaka i tiden, rimligen borde ha kommit ihåg. Han borde rimligen även ha kommit ihåg att han blev medtagen för kroppsbesiktning år 2008 när han var tillsammans med A. Efter intervjun kompletterade han via mejl med information om att han det året fått genomföra urinprov för narkotikatest men angav inte att han vid ett tillfälle då var tillsammans med A. Inte heller nämnde han att han varit i Bandidos lokaler och deltagit i fester där.

Enligt Arbetsdomstolens mening är det visat att A.M. först undanhållit uppgifter om A och sina kontakter med denne och därefter inte lämnat uppgifter om A och Bandidos som han rimligen borde ha kommit ihåg. Som redan redovisats har han inför studiekamrater på Polishögskolan varit mer öppen om dessa relationer och borde ha förstått att dessa var av intresse.

Såvitt avser övriga personer gör Arbetsdomstolen följande bedömning.

A.M. har under intervjun inte berättat om C. Han har i ett kompletterande mejl efter intervjun nämnt den tidigare anställningen hos den arbetsgivare C rekommenderat honom till. I mejlet nämner han C som en vän. Det kan inte anses utrett att A.M. vid tidpunkten för intervjun kände till att C tidigare begått brott eller att han missbrukade narkotika. A.M. kan därför om C inte anses ha undanhållit information eller inte varit sanningsenlig.

I frågeformuläret finns inget antecknat om att A.M. vid intervjun berättat om D, J, N eller X.

D.S. har berättat att han och A.M. pratat om D och att A.M. sagt att han känt D länge. Dessa uppgifter samt det förhållande att A.M. lämnade pengar till D i häktet efter händelsen på Nattklubben år 2009 på uppdrag av D:s mamma talar för att A.M. kände D relativt väl.

Enligt Arbetsdomstolens mening borde A.M. vid intervjun ha berättat om D, händelsen på Nattklubben och att han lämnat pengar till D när denne satt häktad. A.M. borde även när han efter intervjun kompletterade med information om urinprov för narkotikatest år 2008 ha nämnt att han genomfört ett sådant prov tillsammans med D.

Arbetsdomstolen gör dock bedömningen att A.M. inte kan lastas för att han inte nämnde J, då det inte är visat att han hade annat än en mycket yttlig relation till honom.

När det gäller N är det utrett att A.M. kände till att han tidigare varit kriminell och att A.M. och N vid tidpunkten för intervjun inte hade en särskilt nära relation. Han kan därför inte anses ha undanhållit information eller ha lämnat oriktiga uppgifter när han inte nämnde N.

X var granne med A.M. under en kortare period. X avled fem år före säkerhetsprövningen år 2015. Även om A.M. kände till att X blivit mördad och kom att tänka på det vid säkerhetsprövningen år 2019 kan inte den slutsatsen dras att han valde att år 2015 undanhålla information om X.

Såvitt avser påståendena avseende A.M. själv gör Arbetsdomstolen följande bedömning.

A.M. har förnekat att han använt anabola steroider. A.H. har berättat att han i samtal med A.M. uppfattat det som om denne använt anabola steroider när han var ung. Enligt Arbetsdomstolens mening är det inte genom dessa uppgifter visat att A.M. använt anabola steroider. Han kan därför inte bedömas ha farit med osanning om detta vid säkerhetsprövningen.

Det är ostridigt att A.M. snattade när han var 14 år. A.M. har berättat att han nämnde detta redan när han ansökte till Polishögskolan, men att han fick förklarat för sig att en sådan uppgift inte var av betydelse, eftersom den inträffade när han var barn. Även P.L. har berättat att en sådan händelse inte är av vikt vid en säkerhetsprövning. Enligt Arbetsdomstolens mening kan A.M. inte lastas för att inte ha nämnt detta vid säkerhetsprövningen.

*Säkerhetsprövningen år 2019*

Har A.M. förtigit eller medvetet undanhållit uppgifter?

Polismyndigheten har sammanfattningsvis gjort gällande följande. A.M. har underlåtit att nämna C, D, J och N som kriminella kompisar. Han har förringat sin relation till C och förtigit överföringar av pengar mellan honom och C. Han har förtigit sina kontakter per telefon och sms med N. Han har



förtigit sina kontakter med D, J och N samt samröret med Bandidos. Han har förtigit att han stoppats av polis vid kontroller föranledda av att han färdats i bil med Bandidosmedlemmar. Han har förtigit att han lämnat pengar till även D när denne satt häktad. Han har inte varit sanningsenlig i frågan om att han varit på fester i Bandidos lokaler. Han har förtigit sin kännedom om att i vart fall A, C och D brukat narkotika. Han har förtigit att han använt anabola steroider och att han själv begått brott som 14-åring. Han har inte heller varit sanningsenlig såvitt avser överföringar av pengar till B3 och såvitt avser om han gjort vissa dataslagningar.

Säkerhetsprövningsintervjun år 2019 hölls när A.M. varit anställd som polis i flera år och genomfördes med anledning av att han sökt en anställning i högre säkerhetsklass. P.L. höll i säkerhetsprövningsintervjun. Han har berättat bl.a. följande. Intervjupersonen ska få en chans att berätta ärligt och uppriktigt och det fanns tips inför intervjun som man ville kontrollera. A.M. svarade dock genom att lämna samma uppgifter som han sammantaget hade lämnat år 2015. Intervjun flöt inte lätt. De flesta intervjupersonerna vänder ut och in på sig själva och det gjorde inte A.M.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Med hänsyn till att A.M. år 2015 ombads redogöra för sina kontakter med Bandidos måste han haft klart för sig att detta var någonting som var av intresse för säkerhetsprövningen även år 2019. Han borde därför, liksom år 2015, utöver sin relation till A, ha berättat att han träffat och även ensam varit tillsammans med andra personer i A:s omgivning och att han deltagit vid fester i Bandidos lokaler. När de gäller personer i A:s omgivning kan det enligt Arbetsdomstolens mening inte krävas att han skulle ha kommit ihåg och nämnt var och en av personerna med namn, men att det fanns sådana personer som han träffat både tillsammans med A och enskilt.

P.L. har berättat följande. A.M. svarade nej på frågan om han varit på fest i Bandidos lokal. När han fick reda på att polisen haft spaning på lokalen ändrade han sig och svarade att han kanske varit vid lokalen två till fem gånger och lämnat saker utanför. Vid säkerhetssamtalet i april 2019 togs frågan upp igen och då medgav A.M. så småningom att han varit med på A:s födelsedagsfest i lokalerna. Detta var en viktig omständighet för det visade att A.M. inte brutit med A på sätt han tidigare gjort gällande.

Arbetsdomstolen finner inte anledning att ifrågasätta P.L:s uppgifter och kan inte dra någon annan slutsats än att A.M. inte ville fullt ut berätta om sina kontakter med A och Bandidos och att han själv varit i Bandidos lokaler på t.ex. fester.

På samma sätt som vid intervjun år 2015 borde A.M. självmant ha berättat om D och händelserna kopplade till det som hände på Nattklubben år 2009.

A.M. kan av samma skäl som vid intervjun år 2015 inte lastas för att han inte heller vid intervjun 2019 nämnde J.

Till skillnad från år 2015 har dock telefonkontakten med N vid polisingripandet inträffat därefter, nämligen år 2016.

Kring telefonsamtalet mellan N och A.M. är det utrett att det kom till på initiativ av N och att A.M. vid samtalet uppmanade N att inte blanda in honom. En av poliserna som var med när N ringde upp A.M., N.E., har berättat att han och hans kollega reagerade så pass mycket på händelsen att de valde att rapportera den internt. Vid det aktuella tillfället ska N även ha visat N.E. och dennes kollega en bild som N ska ha fått skickad till sig på en polis i uniform hållande i ett förstärkningsvapen. Någon bild har inte åberopats som bevisning i målet och det är inte klarlagt om den bild N.E. fick se var på A.M.

Arbetsdomstolen finner inte anledning att ifrågasätta uppgiften att A.M. inte uppfattade N som kriminell och det kan inte anses utrett att A.M. kände till att N missbrukade narkotika. Arbetsdomstolen gör mot den bakgrunden bedömningen att det inte är visat att A.M. vid säkerhetsprövningen medvetet undanhållit uppgifter om händelsen i fråga.

När det gäller påståendena om bruk av anabola steroider och egen brottlighet gör Arbetsdomstolen samma bedömning om redovisats avseende säkerhetsprövningen år 2015.

Arbetsdomstolen behandlar här efter det efterföljande säkerhetssamtalet i april 2019.

A.M. har uppgett att han lämnade en del uppgifter självant och att han beträffande andra personer eller händelser, som han inte själv kom att tänka på, svarade så gott han kunde. P.L. har å sin sida beskrivit det som att A.M. inledningsvis nästan inte berättade någonting, utan endast medgav olika förhållanden först när han förstått att han inte längre kunde neka.

Även vid säkerhetssamtalet togs frågan om A.M:s relation med C upp. Enligt P.L. uppgav han för A.M. att de tips polisen fått sa att han var kompis med C och inte främst med dennes bror. Enligt P.L. gjorde då A.M. "ett lappkast" och sa att de missuppfattat honom totalt och att han hela tiden uppgett att det var C han var kompis med. P.L. har vidare uppgett att A.M., med anledning av att han stoppats i C:s bil, uppgett att C blivit av med sitt missbruk, vilket alltså innebar att han kände till C:s missbruk.

A.M. har om penningtransaktioner med C uppgett att han inte förnekat att han fört över pengar till denne år 2016, men att han inte kom att tänka på det själv utan bekräftade det när han fick uppgifter presenterade för sig. Detta stämmer överens med vad P.L. berättat.

Det kan inte anses utrett att A.M. haft kännedom om C:s tidigare brottslighet. Vid säkerhetssamtalet visste dock A.M. att säkerhetsavdelningen var intresserad av hans kontakter med C. Detta borde föranlett honom att själv berätta om C. Den omständigheten att han kontaktats av C:s familj om dennes förmodade missbruk, att C dött troligen av en överdos och det sätt han uttryckte sig i frågan till P.L. talar för att han år 2019 kände till att C hade missbrukat narkotika. Det kan möjligen vara förklarligt att han inte direkt berättade att han vid ett tillfälle lånat C:s bil eller att han lånat ut pengar till C. Trots att det var fråga om ett belopp om ca 25 000 kr svarade han dock att det var fråga om ett litet belopp. De

uppgifter P.L. lämnat talar för att A.M. inte heller ville dela med sig av uppgifter om sin relation till C. Han kan inte sägas ha varit öppen och ärlig om den.

Inför säkerhetssamtalet i april 2019 hade P.L. fått uppgift om att A.M. fört över pengar till B3, som enligt Polismyndigheten har kriminella familjemedlemmar. P.L. har berättat att A.M. inte självant berättade om överföringarna av pengar till B3, trots att han gavs den chansen. Enligt P.L.

fick A.M. till slut frågan om han fört över pengar till B3, vilket denne först nekade till men sedan vidgick och då uppgav att det handlade om någon tusenlapp eller så. Först när P.L. berättade för A.M. att det var fråga om en hel del pengar berättade denne att det handlade om en bilaffär. P.L:s uppgifter vinner till viss del stöd av vad A.M. har berättat. Denne har berättat att han tillfrågades om han hade några affärer med B3 vilket han svarade nej på. Därefter fick han frågan om han lånat ut pengar till B3, varpå han svarade att han lånat ut några tusenlappar då och då, eftersom hon haft det jobbigt när hon förlorade sitt arbete samt att hon omkring år 2015/2016 ville låna pengar för att kunna köpa en bil av hans tidigare kollega. A.M. har uppgett att han först inte kom att tänka på överföringarna av pengar till B3, men att han svarade sanningsenligt när han fick frågor om det.

D.V. har i förhör berättat att han sålde en bil till B3 år 2015 för 12 000 kr och att B3 delbetalade med 6 000 kr vid två tillfällen, i maj och juni 2015. D.V. har även uppgett att han kände till att B3 lånade pengar av A.M. Polismyndigheten har åberopat ett registerutdrag av vilket det framgår att bilen i fråga bytte ägare i maj 2015, men att B3 inte var köpare. Registerutdraget utesluter dock inte att det var B3 som köpte bilen.

Det framstår i och för sig inte som märkligt att A.M. inte självant kom att tänka på överföringarna av pengar till B3 eftersom det inte är utrett att han känt till att B3 har kriminella familjemedlemmar och att penningtransaktionerna därför skulle kunna vara intressanta. Däremot borde A.M. berättat om dessa på direkt fråga. Det har handlat om flera överföringar av pengar till en person som inte ingår i A.M:s närmaste familj eller vänskapskrets. Dessutom ska det enligt A.M. ha handlat om ett lån till B3 för att hon skulle köpa en bil av en vän till honom. En sådan händelse kan A.M. inte ha glömt. Mot denna bakgrund gör Arbetsdomstolen bedömningen att A.M. har valt att undanhålla fullständig information.

A.M. har vid säkerhetssamtalet även tillfrågats om han någon gång under sin tjänstgöring som polisman haft något ärende eller tjänsteuppdrag som involverat F, M, J, Q, A, G, I, O samt P eller någon person runt dessa som föranlett att han sökt eller erhållit information genom tips, underretelseinformation eller registerslagningar avseende dessa. Polismyndigheten har gjort gällande att A.M. svarat nej på frågan och därmed inte varit sanningsenlig.

A.M. har medgett att han gjort slagningar på F, M, J och Q men gjort gällande dels att han vid tidpunkten för säkerhetssamtalet inte kom ihåg slagningarna, dels att säkerhetsavdelningen inte var intresserad av svar från honom eftersom han i stället skulle få utveckla detta inom ramen för en förundersökning.

Det är ostridigt att det har rört sig om tillåtna slagningar i tjänsten. Slagningarna har inte gjorts direkt på personer som A.M. har haft närmare kontakt med såsom t.ex. A, även om information om A gått att få del av genom slagningarna. A.M. har uppgett att poliser gör slagningar löpande i olika register som en del arbetet och att han under sin tid som polis gjort omkring 200 000 slagningar.

Att A.M. inte dragit sig till minnes just de aktuella slagningarna, som dessutom varit tjänsterelaterade, kan han mot denna bakgrund inte lastas för. Han kan inte anses medvetet ha farit med osanning utan det får antas att hans svar speglade vad han vid tillfället mindes.

*Har det funnits laga skäl för avskedandet?*

Det har inte riktats någon kritik mot A.M:s arbete som polis.

Arbetsdomstolen har, såvitt avser de två säkerhetsprövningarna, sammanfattningsvis kommit fram till följande avseende vad som kan läggas A.M. till last.

A.M. borde vid säkerhetsprövningsintervjun år 2015 självant ha berättat om sin relation till A och att han därigenom kommit i kontakt med Bandidos samt närmare redogjort för hur dessa kontakter såg ut. Han borde, när han väl lämnade sin kompletterande information, även ha berättat om händelsen på Nattklubben år 2009, att han på A:s begäran vittnat i rättegången mot A samt att han lämnat pengar till A och D när de satt häktade. Han har helt klart försökt förringa sin relation till A och Bandidos, vilken han måste ha förstått var av intresse för och av vikt vid säkerhetsprövningen.

Det bör dock beaktas att A.M. kompletterade med uppgifter om A och Bandidos, om än efter uppmaning av J.J., vilket gav Polismyndigheten möjlighet att utreda de lämnade uppgifter vidare. J.J. har berättat att han efter intervjun lämnade uppgifterna vidare inom Polismyndigheten både centralt och regionalt, för att de skulle kunna följas upp. A.M. godkändes dock i säkerhetsprövningen.

A.M. borde även år 2019 ha redogjort närmare för sina kontakter med personer som var Bandidosmedlemmar, vilket han inte gjorde. Han borde även självant berättat om D. Vid det uppföljande säkerhetssamtalet i april 2019 lämnade A.M. även ofullständiga uppgifter om penningtransaktionerna med B3. Arbetsdomstolen har inte funnit anledning att ifrågasätta uppgifterna om att A.M. inte självant berättade om flera av sakförhållandena förrän han insåg att säkerhetsavdelningen hade uppgifter som gjorde att det var lika bra att bekräfta dessa, men inte mer än nödvändigt. Han får anses genomgående ha tonat ner sina relationer med de aktuella personerna.

Arbete i säkerhetsklassad anställning ställer krav på lojalitet och pålitlighet. Att agera på det sätt som domstolen funnit utrett att A.M. gjort under säkerhetsprövningarna gör att hans pålitlighet med rätta har kunnat ifrågasättas. Arbetsdomstolen kan inte annat än dela Polismyndighetens beskrivning att agerandet frångått Polismyndighetens möjligheten att på ett korrekt sätt bedöma A.M:s pålitlighet, lojalitet och sårbarhet på sätt som ska

göras enligt säkerhetsskyddslagen. Enligt Arbetsdomstolens mening har staten visat på sådana faktiska omständigheter hänförliga till säkerhetsprövningsintervjuerna och säkerhetssamtalet att det kunde antas att A.M. inte var pålitlig från säkerhetssynpunkt och därmed sårbar. Följden av agerandet blev att han inte längre bedömdes kunna ha säkerhetsklassad anställning hos Polismyndigheten.

Med anledning av säkerhetsbeslutet förelåg därmed ett rättsligt hinder för Polismyndigheten att ha kvar A.M. i anställning som polis. Saklig grund för uppsägning från anställningen har därmed funnits. Det har inte gjorts gällande att Polismyndigheten brustit i sin omplaceringsskyldighet.

A.M. har dock inte sagts upp utan avskedats. Fråga är om det funnits laga skäl för avskedandet. Arbetsdomstolen har, som redan anförts, funnit att A.M. redan vid säkerhetsprövningen inför anställningen år 2015 borde, på de frågor han fick, ha lämnat ytterligare uppgifter. Han måste, särskilt inledningsvis, anses ha medvetet undanhållit uppgifter av betydelse för säkerhetsprövningen. När han åter, under anställningen, skulle genomgå säkerhetsprövning år 2019 måste han ha varit väl införstådd med vilka uppgifter som var av intresse för prövningen, dels eftersom han då under flera år arbetat som polis, dels då han redan genomgått en säkerhetsprövning och kände till vilken typ av frågor som skulle ställas och att det vid prövningen år 2015 hade särskilt ställts frågor om hans samre med Bandidos. Trots det har han inte heller då lämnat sanningsenliga och uttömmande uppgifter. Han har först när han förstått att säkerhetsavdelningen haft vissa uppgifter bekräftat dessa och dessutom inte på en gång, utan först efter att han succesivt konfronterats med fler och fler uppgifter och i vissa fall först i det uppföljande säkerhetssamtalet, som hölls med honom på förekomsten anledning. A.M. har således – under anställningen – medvetet lämnat oriktiga och ofullständiga uppgifter som sakförhållanden som han måste ha insett var av vikt för Polismyndigheten vid säkerhetsprövningen år 2019. Hans agerande får anses ha allvarligt skadat arbetsgivarens förtroende för honom. Agerandet måste också, som Polismyndigheten anför, ha inneburit en uppenbar risk för att allmänhetens förtroende för honom som polis och för Polismyndigheten skulle påverkas negativt.

Arbetsdomstolen kommer på grund av det anförda till slutsatsen att A.M. grovt åsidosatt sina åligganden mot staten och att det därmed funnits laga skäl för avskedandet.

De omständigheter under anställningen som polis som Polismyndigheten gjort gällande att de innebär förtroendeskadligt agerande, behöver vid denna bedömning inte prövas.

Förbundets talan ska därmed avslås.

### *Rättegångskostnader*

Förbundet har förlorat målet och ska därmed ersätta statens rättegångskostnader.

Staten har yrkat ersättning med 609 087 kr, varav 592 060 kr för ombudens arbete och 17 027 kr för kostnader avseende vittnens inställelse till bl.a. huvudförhandlingen. De sistnämnda kostnaderna har vitsordats av förbundet. I övrigt har förbundet överlämnat frågan om kostnadernas skälighet till Arbetsdomstolens bedömning. Målet har varit omfattande och innehållit ett stort antal olika omständigheter och flera komplexa frågeställningar. Mot denna bakgrund får yrkat belopp anses skäligt.

### **Domslut**

1. Arbetsdomstolen avslår Polisförbundets talan.
2. Polisförbundet ska ersätta staten genom Polismyndigheten för rättegångskostnader med 609 087 kr, varav 592 060 kr avseende ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Dag Ekman, Kurt Eriksson, Ari Kirvesniemi, Göran Söderlöf, Lenita Granlund och Annette Carnhede.  
Enhälligt.

Rättssekreterare: Klara Hedlund



ARBETSDOMSTOLEN

DOM  
2022-01-19  
Stockholm

Dom nr 4/22  
Mål nr A 46/20,  
A 40/21 och  
A 41/21

KÄRANDE

Fackförbundet ST, Box 5308, 102 47 Stockholm  
Ombud: förbundsjuristen Jenny Ekenstierna, Fackförbundet ST,  
Fosievägen 13, 214 31 Malmö

SVARANDE

Staten genom Arbetsgivarverket, Mäster Samuelsgatan 60,  
111 21 Stockholm  
Ombud: arbetsrättsjuristerna Lars Åström och Katarina Hellner, samma  
adress

SAKEN

brott mot föräldraledighetslagen

---

**Bakgrund**

Mellan parterna gäller kollektivavtal.

Kriminalvården är en statlig myndighet med uppdrag att bl.a. verkställa de påföljder som domstolar dömer ut, driva häkten och utföra transporter. Nationella transportenheten (NTE) är en enhet inom Kriminalvården som ombesörjer transporter av bl.a. intagna vid Kriminalvården, t.ex. häktade personer.

Niclas Heed, Dan Smedberg och William Roholm (arbetstagarna) är medlemmar i Fackförbundet ST (ST). De är anställda hos Kriminalvården med placering vid NTE:s lokalkontor för Stockholm.

I juni 2019 antog NTE en ny rutin för hantering av partiell föräldraledighet. Av denna framgår att NTE anser att föräldraledighet där arbetstagaren är ledig med både fast start- och sluttid inte är förenlig med verksamhetens krav.

Efter att den nya rutinen införts ansökte var och en av arbetstagarna om partiell föräldraledighet med fast start- och sluttid. Kriminalvården beviljade Dan Smedberg och William Roholm den sökta föräldraledigheten, men placerade dem inom andra verksamheter hos Kriminalvården. Niclas Heed kom inte att vara föräldraledig i enlighet med ansökan.



Enligt 14 § föräldraledighetslagen gäller att arbetsgivaren ska förlägga föräldraledighet i form av förkortad arbetstid i enlighet med arbetstagarens önskemål, om en sådan förläggning inte medför påtaglig störning i arbetsgivarens verksamhet. Vidare får arbetsgivare, enligt 16 § föräldraledighetslagen, inte missgynna en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet enligt den lagen, när arbetsgivaren bl.a. leder och fördelar arbetet. Det förbudet gäller dock inte om olika behandling är en nödvändig följd av ledigheten.

Parterna är oense om den förläggning av föräldraledighet som arbetstagarna begärde skulle ha inneburit en påtaglig störning av NTE:s verksamhet i den mening som avses i 14 § föräldraledighetslagen. Parterna är också oense om betydelsen av att Niclas Heed avböjde ett erbjudande om sådan omplacering och inte fick någon föräldraledighet. De är slutligen oense om staten agerat i strid med 16 § föräldraledighetslagen genom att omplacera Dan Smedberg och William Roholm till arbete på häkten under deras föräldraledighet.

#### **Yrkanden m.m.**

ST har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta staten att betala allmänt skadestånd med 75 000 kr till var och en av Niclas Heed, Dan Smedberg och William Roholm, jämte ränta på beloppen enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning till dess betalning sker. Staten delgavs stämning den 30 april 2020 avseende Niclas Heed och den 29 mars 2021 avseende Dan Smedberg och William Roholm.

Staten har bestritt yrkandena, men vitsordat sättet att beräkna räntan. För det fall Arbetsdomstolen skulle anse att Kriminalvården brutit mot föräldraledighetslagen har staten begärt att de allmänna skadestånden ska jämkas i första hand till noll.

ST har bestritt jämkning.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

---

#### **Domskäl**

##### *Twistefrågorna*

Niclas Heed, Dan Smedberg och William Roholm ansökte om att få vara partiellt föräldralediga under vissa perioder åren 2019 och 2020. Enligt ansökningarna önskade de fast start- och sluttid under två eller tre dagar per vecka. Niclas Heed skulle dessa dagar arbeta mellan kl. 8.30 och 16.00.

Dan Smedberg skulle arbeta mellan kl. 9.00 och 15.00. William Roholm skulle arbeta mellan kl. 8.00/8.30 och 16.00. Dan Smedberg och William Roholm fick den begärda ledigheten, men omplacerades till arbete vid häkte, medan Niclas Heed, som avböjde ett erbjudande om sådan omplacering, inte fick någon föräldraledighet alls.

Parterna är för det första oense om det skulle ha medfört en påtaglig störning för NTE:s verksamhet att förlägga ledigheten på sätt som arbetstagarna begärt. Staten har huvudsakligen anfört att den begärda ledigheten skulle ha medfört dels att arbetstagarna inte skulle kunna delta i de informationsmöten som hålls på morgnarna, dels en avsevärt ökad tidsspillan genom att arbetstagarnas arbetskraft inte skulle ha kunnat utnyttjas fullt ut.

Parterna är också oense om betydelsen av att Niclas Heed avböjde ett erbjudande om omplacering och inte fick någon föräldraledighet. Staten har anfört att Niclas Heed genom att avböja omplacering har återkallat sin ledighetsansökan och att Kriminalvården därför inte brutit mot föräldraledighetslagen, även om ledighet med oförändrade arbetsuppgifter inte skulle ha medfört en påtaglig störning av verksamheten. ST har anfört dels att Niclas Heed inte återkallat sin ansökan dels att han, för det fall föräldraledigheten inneburit en påtaglig störning, borde ha omplacerats till Kronobergshäktet.

Parterna är också oense om staten agerat i strid med 16 § föräldraledighetslagen genom att omplacera Dan Smedberg och William Roholm till arbete på häkten.

### *Rättsliga utgångspunkter*

Enligt föräldraledighetslagen har en arbetstagare under vissa närmare förutsättningar rätt att vara delledig med eller utan föräldrapenning. Under tid som arbetstagaren får föräldrapenning enligt socialförsäkringsbalken har föräldern rätt till förkortning av normal arbetstid med tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel respektive en åttondel (6 §). En förälder har vidare rätt till förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel för vård av t.ex. ett barn som inte har fyllt åtta år (7 §).

Föräldraledighetslagen innehåller föreskrifter om förfarandet som ska iakttagas när föräldraledighet ska tas ut. När det gäller delledighet med eller utan föräldrapenning gäller i korthet följande. En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet ska anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt. I samband med sin anmälan ska arbetstagaren ange hur lång tid ledigheten är planerad att pågå (13 §). Vidare ska arbetstagaren samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och om andra frågor som rör ledigheten (14 §). Syftet med samrådet är att arbetsgivare och arbetstagare ska föra en dialog där såväl arbetsgivarens som arbetstagarens intressen ska beaktas (prop. 1994/95:207 s. 37). Om arbetsgivaren beslutar om hur ledigheten ska tas ut vid förkortad arbetstid på annat sätt än enligt arbetstagarens önskemål, ska arbetsgivaren underrätta arbetstagaren och arbetstagarens lokala arbetstagarorganisation om beslutet. Detta ska om möjligt göras senast två veckor före ledighetens början (14 § tredje stycket).

I förarbetena till 1977 års föräldraledighetslag förutsattes att överenskommelse i allmänhet skulle nås på det mer informella sätt som samrådet innebär och att arbetstagaren i annat fall kan vända sig till sin arbetstagarorganisation som kan påkalla förhandling enligt medbestämmandelagen (prop. 1977/78:104 s. 50). Genom att arbetsgivaren är skyldig att informera arbetstagarens lokala arbetstagarorganisation om arbetsgivaren beslutar på annat sätt än arbetstagaren önskar, ges organisationen möjlighet att påkalla förhandling i frågan.

Ändamålet med de nu berörda reglerna är att skapa förutsättningar för att frågor om delledighetens förläggning och andra frågor som rör ledigheten ska kunna lösas i samförstånd på arbetsplatsen, antingen genom samråd direkt mellan arbetsgivare och arbetstagare, eller genom lokala medbestämmandeförhandlingar.

Fram till 2002 gällde att arbetsgivaren, för det fall någon överenskommelse inte träffades, fick bestämma i fråga om ledighetens närmare förläggning och därmed sammanhängande frågor. Arbetsgivaren fick dock inte utan arbetstagarens samtycke dela upp ledigheten under arbetsdagen eller förlägga den till någon annan tid än arbetsdagens början eller slut.

År 2002 gjorde lagstiftaren bedömningen att viljan att underlätta för småbarnsföräldrar att förena arbete och föräldraskap behövde ges ett ökat genomslag i föräldraledighetslagen. Det betonades att det är angeläget att småbarnsföräldrar utan svårigheter ska kunna kombinera förvärvsarbete och föräldraskap och att det inte minst gäller när föräldrar med olika arbetsgivare båda önskar ta ut delledighet. Samtidigt underströks att det är viktigt att värna också om arbetsgivarens och verksamhetens intressen och att regler om föräldraledighet inte får utformas så att de motverkar att verksamhet i företag och hos andra arbetsgivare bedrivs effektivt och rationellt. Se prop. 2000/01:44 s. 37.

Mot den bakgrunden ändrades regleringen på så sätt att om någon överenskommelse inte kan träffas om hur ledighet ska tas ut vid förkortad arbetstid, ska arbetsgivaren förlägga ledigheten i enlighet med arbetstagarens önskemål, om en sådan förläggning inte medför påtaglig störning i arbetsgivarens verksamhet. Arbetsgivaren får inte utan arbetstagarens samtycke förlägga ledigheten på annat sätt än att sprida den över arbetsveckans samtliga dagar, dela upp ledigheten under arbetsdagen eller förlägga den till någon annan tid än arbetsdagens början eller slut. Se 14 § andra stycket föräldraledighetslagen.

Regeln i 14 § andra stycket föräldraledighetslagen innebär alltså att arbetsgivaren, om någon överenskommelse inte träffas, ska följa arbetstagarens önskemål om ledighetens förläggning, under förutsättning att en sådan förläggning inte medför påtaglig störning i arbetsgivarens verksamhet. Enligt förarbetena ska inte varje störning i arbetsgivarens verksamhet berättiga denne att inte tillgodose arbetstagarens önskemål. Endast om det finns omständigheter i det enskilda fallet som gör att verksamheten hos arbetsgivaren annars kommer att utsättas för stora påfrestningar bör arbetsgivaren kunna

förlägga ledigheten i strid med arbetstagarens önskemål. En av de faktorer som måste beaktas vid bedömningen av om det skulle uppkomma en påtaglig störning är arbetsplatsens storlek. Det uttalades också att det vid tvist ankommer på arbetsgivaren att visa att ledighet som förläggs i enlighet med arbetstagarens önskemål medför en påtaglig störning i verksamheten. Se prop. 2000/01:44 s. 38 och 47.

Rättsfallet AD 2005 nr 92 rörde en arbetstagare som arbetade i kontinuerligt treskift. Arbetsgivaren hade nekat arbetstagaren att få förlägga sin föräldraledighet till måndag–fredag och arbeta i skiftlagen under lördagar och söndagar. Frågan var om en sådan ledighet skulle medföra en påtaglig störning i bolagets verksamhet. Arbetsdomstolen framhöll att bedömningen av vad som utgör en påtaglig störning i verksamheten alltid måste göras med utgångspunkt i omständigheterna i det enskilda fallet och prövade frågan om vilka komplikationer som den begärda ledigheten skulle medföra, utifrån vad parterna hade anfört. – En fråga var om arbetsgivaren hade kunnat bedriva verksamheten med återstående personal, dvs. utan att behöva ersätta arbetstagaren. Domstolens tog fasta på vad arbetsgivarparterna uppgett om att verksamheten inte hade kunnat bedrivas störningsfritt utan att på något sätt ersätta den lediga arbetstagaren. En fråga var då om arbetsgivaren hade kunnat anställa en vikarie på heltid, dvs. även för arbete på helgerna när den berörda arbetstagaren skulle arbeta. Även i denna fråga godtog domstolen arbetsgivarparternas invändning om att en sådan lösning skulle ha medfört en överbemanning under helgerna och att arbetsgivaren under dessa tider inte på ett meningsfullt sätt skulle kunna tillgodogöra sig den berörda arbetstagarens arbetskraft. Enligt Arbetsdomstolens mening var det därför inte antagligt att arbetsgivaren genom att anställa en vikarie på heltid hade kunnat undvika en påtaglig störning i verksamheten. Arbetsdomstolen godtog däremot inte arbetsgivarparternas invändning om att det inte hade gått att anställa en vikarie på deltid, dvs. en arbetstagare som kunnat arbeta (deltid) måndag–fredag. Det saknade betydelse att arbetsgivaren inte brukade anställa skiftarbetare på detta sätt. Enligt Arbetsdomstolen framstod det i och för sig som ovisst om arbetsgivaren hade kunnat anställa en vikarie på deltid, men arbetstagaren hade ansökt om ledighet nästan fyra månader i förväg och arbetsgivaren hade inte gjort något försök att rekrytera någon vikare på deltid. – En följd av den begärda ledigheten var också att arbetstagaren inte skulle kunna delta i informationsträffar som ordnades vid företaget. Arbetsdomstolen ansåg att utredningen inte gav stöd för att de svårigheter som därigenom skulle uppkomma var så betydande att de kunde betecknas som en påtaglig störning.

I 17 § föräldraledighetslagen i dess lydelse före 2006 gällde att en arbetstagare inte enbart av det skälet att arbetstagaren begärde eller tog i anspråk sin rätt till ledighet enligt föräldraledighetslagen var skyldig att vidkännas annan omplacering än sådan som kan ske inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten. Motsvarande regler finns alltså i bl.a. 7 § lagen (1986:163) om rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare och 25 § lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård.

År 2006 infördes i 16 § föräldraledighetslagen ett generellt missgynnande-förbud och i samband härmed avskaffades den omplaceringsregel som tidigare fanns i 17 §. Enligt 16 § får en arbetsgivare inte missgynna en arbetstagarare av skäl som har samband med föräldraledighet enligt föräldraledighetslagen, bl.a. när arbetsgivaren leder och fördelar arbetet. Förbudet gäller dock inte om olika villkor eller olika behandling är en nödvändig följd av ledigheten (16 § andra stycket). I förarbetena uttalades att den tidigare regleringen kunde sägas innebära dels ett skydd mot trakasserier från arbetsgivarens sida, dels att en arbetstagarare som med stöd i föräldraledighetslagen förkortar sin arbetstid i princip ska beredas oförändrade arbetsuppgifter och att arbetsgivaren bara får omplacera arbetstagararen om detta skulle visa sig omöjligt. Det uttalades att den nya regleringen i föräldraledighetslagen bör ha samma innebörd (prop. 2005/06:185 s. 89). I förarbetena nämns som ett exempel på missgynnanden som kan utgöra en nödvändig följd av ledigheten att en arbetstagarares partiella ledighet omöjliggör att arbetet organiseras på ett ändamålsenligt sätt, t.ex. när en arbetstagarare vill arbeta dagtid i stället för nattetid.

När 14 § andra stycket och 16 § föräldraledighetslagen beaktas samtidigt bör, enligt Arbetsdomstolens mening, som utgångspunkt följande gälla. Om en arbetstagarare begär delledighet och någon överenskommelse inte träffas, ska arbetstagararen som huvudregel beviljas ledigt med oförändrade arbetsuppgifter. Om det skulle medföra påtaglig störning i arbetsgivarens verksamhet att arbetstagararen på begärt sätt är delledig med oförändrade arbetsuppgifter, bör arbetstagararen beredas omplacering till andra arbetsuppgifter med begärd delledighet, om detta är möjligt utan att även omplaceringen med begärd delledighet medför påtaglig störning i arbetsgivarens verksamhet. Om arbetsgivaren i en situation där begärd delledighet med oförändrade arbetsuppgifter skulle medföra påtaglig störning, omplacerar arbetstagararen och ger begärd delledighet, så innebär omplaceringen som utgångspunkt inte ett missgynnande enligt 16 § föräldraledighetslagen, eftersom omplaceringen då är en nödvändig följd av ledigheten.

*Innebar frånvaro från informationsmöten en påtaglig störning?*

Staten har anfört att den begärda ledigheten skulle medföra att arbetstagararna inte hade kunnat delta i de informationsmöten som hålls varje morgon och att detta skulle innebära en påtaglig störning för verksamheten. Sektionschefen Magnus Brusback har i förhör berättat att det går bra att arbetstagarare ibland inte deltar på informationsmötena. Av vad han uppgett och genom vad som i övrigt framkommit genom utredningen kan Arbetsdomstolen inte dra slutsatsen att de svårigheter som därigenom skulle uppkomma är så betydande att de kan betecknas som en påtaglig störning.

*Skulle den begärda ledigheten med oförändrade arbetsuppgifter medföra en sådan ökad tidspillen att den utgör en påtaglig störning?*

Staten har anfört att den begärda ledigheten skulle medföra en påtaglig störning för verksamheten genom att arbetstagarna under dagar med partiell ledighet inte skulle kunna tas i anspråk för arbete i tillräckligt hög grad.

Av utredningen framgår följande.

NTE:s uppgift är att transportera intagna vid Kriminalvården, främst häktade personer. Transporterna går till och från t.ex. domstolsförhandlingar, häktningsförhandlingar, läkarundersökningar samt mellan olika häkten eller anstalter. NTE utför även transporter åt Polismyndigheten, Statens institutionsstyrelse, Migrationsverket samt åt regioner och kommuner. Enheten består av fyra inrikessektioner och en utrikessektion. NTE har ett lokalkontor för Stockholm, som är beläget i Solna.

NTE får beställningar av transportuppdrag från bl.a. andra enheter inom Kriminalvården, domstolar, Polismyndigheten och Migrationsverket. Många av beställningarna läggs eller ändras med kort varsel. Av bl.a. förhören med Magnus Brusback och Elin Wiklund framgår att detta ställer stora krav på flexibilitet och det inte är möjligt att göra annat än en preliminär planering för nästa dag, och att det också är mer regel än undantag att betydande ändringar av planeringen görs löpande under dagen. Av utredningen framgår att NTE vid bemanning av verksamheten normalt tar höjd för att kunna kompensera för plötslig sjukfrånvaro och för att kunna genomföra tillkommande transportuppdrag.

Mot bakgrund av behovet av flexibilitet i verksamheten har det slutits ett särskilt arbetstidsavtal för transportverksamheten vid NTE. Avtalet innebär såvitt här är av intresse följande. Arbetstiden kan förläggas mellan kl. 6.00 och 22.00, och arbetstagarna tilldelas s.k. schablonarbetstider för varje arbetsdag. Den vanligaste schablonarbetstiden är kl. 7.30-16.38. Vid transporter tillämpas normalt måltidsuppehåll, i stället för rast. Schablonarbetstiden är en utgångspunkt för när tjänstgöring ska ske och den faktiska tjänstgöringstiden kan ökas eller minskas med sammanlagt tre timmar från angiven schablonarbetstid. Besked om ändrad faktisk starttid ska lämnas dagen innan, men sluttiden kan ändras samma dag. När den faktiskt arbetade tiden avviker från schablonarbetstiden förs detta upp i en arbetstidsbank och en avstämning av arbetad tid görs i perioder om tolv veckor. Om arbetstagaren vid avstämningen arbetat mer än sitt ordinarie arbetstidsmåt, får hon eller han på visst sätt betalt för överskjutande tid. Om arbetstagaren arbetat mindre, får underskottet inte föras över till nästkommande avstämningsperiod. För den olägenhet som den flexibla arbetstidsförläggningen innebär kompenseras de anställda med ett särskilt transportförartillägg.

Av parternas argumentation framgår att de är ense om att arbetstagarnas ledighetsansökningar innebar att arbetstagarna under dagar med partiell ledighet skulle ha en fast start- och sluttid, dvs. att deras arbetstid inte ens fick

förkortas under dessa dagar. Den begärda ledigheten innebar alltså att arbetstagarna inte skulle ha den typ av flexibla arbetstider som staten och ST kommit överens om normalt ska gälla för verksamheten.

NTE:s lokalkontor för Stockholm förfogar över ungefär 60 transportfordon. Antalet transporter per dag varierar kraftigt. Det är normalt tre kriminalvårdare som sköter en transport: en transportledare, en bilförare och en transportör. En vanlig vardag arbetar ofta cirka 100 kriminalvårdare med transporter.

En mycket stor del av transporterna avser transport av häktade till och från huvudförhandlingar vid domstol. I uppdraget ingår att närvara vid förhandlingen. Förhandlingarna börjar normalt kl. 9.00 eller 9.30. Av bl.a. förhöret med Elin Wiklund framgår att det inte går att planera in en arbetstagare som börjar sin arbetsdag kl. 8.30 eller 9.00 på transporter till huvudhandlingar som börjar kl. 9.00 eller 9.30. Förhandlingar har en planerad sluttid, men det är mycket vanligt att de pågår längre eller kortare tid än planerat. Av förhöret med Elin Wiklund framgår att planerarna undviker att placera arbetstagare med fast sluttid till kl. 16 på transporter avseende huvudförhandlingar i Stockholm där transportuppdraget är planerat att sluta senare än kl. 15.00. Skälet till detta är att tid måste avsättas för att köra åter till kontoret och avsluta arbetet för dagen, att man behöver ta höjd för att förhandlingar kan dra ut på tiden samt risken för köbildning och andra trafikstörningar. Enligt Arbetsdomstolens finns det inte skäl att ifrågasätta dessa bedömningar.

Staten har givit in en tabell som enligt staten ska visa vilken ökad tidspillan som arbetstagare med fast start- och sluttid har. Arbetsdomstolen delar förbundets uppfattning att uppgifterna i tabellen inte är ägnade att belysa tidspillans omfattning.

Staten har vidare lämnat in sammanställningar över de transportuppdrag som NTE:s lokalkontor för Stockholm utfört under de dagar arbetstagarna skulle ha varit dellediga och vilka av transporterna som de hade kunnat utföra om de beviljats ledigt. Sammanställningarna har upprättats av Elin Wiklund, som också hörts i målet. Enligt Arbetsdomstolens mening finns det inte skäl att ifrågasätta att sammanställningarna i huvudsak ger en riktig bild av möjligheten att sysselsätta arbetstagare med fast start- och sluttid. Av sammanställningarna framgår att NTE normalt under vardagar utförde i storleksordningen 30–50 lokala transportuppdrag per dag. Av dessa hade arbetstagare med fast start- och sluttid t.ex. kl. 8.30 och 16.00 för det mesta kunnat utföra ungefär 5–10 uppdrag. Huvuddelen av dessa avsåg transporter på förmiddagen som var planerade att pågå 1–2,5 timmar. En mindre del var transporter på eftermiddagen och dessa var vanligen planerade att pågå en eller två timmar. Det är inte säkert att det varit möjligt för en och samma arbetstagare att kombinera de tillgängliga transportuppdragen på förmiddagen och eftermiddagen. Under samma period utförde NTE Stockholm i storleksordningen 10–20 s.k. fjärrtransporter per vardag. Av dessa hade arbetstagare med fast start- och sluttid t.ex. kl. 8.30 och 16.00 normalt kunnat

utföra någon eller några enstaka. Av sammanställningarna kan vidare utläsas att utbudet av möjliga lokala transporter och fjärrtransporter minskar yttre längre om starttiden är kl. 9.00 och/eller sluttiden är kl. 15.00.

Det ligger, enligt Arbetsdomstolens mening, nära till hands att av sammanställningarna dra slutsatsen att en arbetstagare med fast start- och sluttid så gott som alltid hade kunnat utföra en transport på förmiddagen om 1–2,5 timmar och i bästa fall även en kortare transport på eftermiddagen. Det finns därmed skäl att utgå från att t.ex. en arbetstagare med fast start- och sluttid t.ex. kl. 8.30 och 16.00 hade kunnat tas i anspråk för att utföra transporter som tog i anspråk 2–3,5 timmar under en arbetsdag som omfattar 7,5 timmar inklusive måltidsuppehåll. Därutöver behövs tid för att påbörja och avsluta arbetet samt att köra till och från det ställe där transportuppdraget inleds och avslutas, samt även vissa andra arbetsuppgifter. Även med beaktande härav är det antal timmar som arbetstagarna normalt hade kunnat tas i anspråk för transporter så lågt att det finns skäl att godta statens uppfattning om att partiell ledighet på det sätt som arbetstagarna begärt skulle medföra avsevärt mycket mer tidspillan jämfört med kollegor som hade schablonarbetstid.

Eftersom NTE måste utföra alla de kortare transporter som en arbetstagare med fast start- och sluttid skulle ha kunnat utföra, så skulle det kunna anföras att samma tidspillan skulle uppstå även när arbetstagare med schablonarbetstid utför dem. Här måste dock beaktas att arbetstiden för arbetstagare med schablonarbetstid kan justeras, så att han eller hon börjar senare eller slutar tidigare den aktuella dagen.

Sammantaget gör Arbetsdomstolen bedömningen att en partiell ledighet i enlighet med arbetstagarnas ansökningar skulle ha medfört att Kriminalvården i avsevärt lägre grad skulle ha kunnat tillgodogöra sig deras arbetskraft jämfört med kollegor som arbetar med schablonarbetstid. Enligt Arbetsdomstolens mening skulle den begärda ledigheten därför ha medfört en påtaglig störning i NTE:s verksamhet om arbetstagarna haft oförändrade arbetsuppgifter. Arbetsdomstolen har prövat frågan i förhållande till den ledighet som arbetstagarna begärt och domstolen har således inte tagit ställning om parterna vid samråd och förhandlingar hade kunnat hitta lösningar som bättre tillgodosatt arbetstagarnas och verksamhetens behov.

*Niclas Heed*

Staten menar att Kriminalvården inte avslagit Niclas Heeds ansökan om föräldraledighet utan att han återkallat den, sedan han fått besked om att han inte kunde arbeta kvar på NTE med den arbetstidsförläggning han hade begärt. ST anser att Niclas Heed inte återkallat sin ansökan och att Kriminalvården, för det fall ledigheten innebar en påtaglig störning, skulle ha omplacerat honom.

Av utredningen framgår att arbetsgivaren ansåg att Niclas Heed inte kunde vara ledig med oförändrade arbetsuppgifter och därför erbjöd honom att arbeta på Kronobergshäktet samt att han förklarade att han inte accepterade att



arbeta på häktet. Enligt Arbetsdomstolens mening kan det som förevarit inte förstås på annat sätt än att Niclas Heed, ställd inför alternativen att vara ledig i enlighet med sin ansökan och arbeta på Kronobergshäktet eller att inte vara ledig och arbeta kvar på NTE, valde det senare. I vart fall har Kriminalvården haft fog att uppfatta honom på detta vis och att hans ledighetsansökan därmed var villkorad av att han inte skulle omplaceras.

Arbetsdomstolen har ovan funnit att det skulle ha inneburit en påtaglig störning i NTE:s verksamhet om Niclas Heed skulle ha varit ledig i enlighet med sin ansökan med oförändrade arbetsuppgifter. Mot bakgrund härav kan Kriminalvården inte anses ha brutit mot 14 § föräldraledighetslagen genom att inte bifalla hans begäran om partiell ledighet med oförändrade arbetsuppgifter.

ST:s talan ska därför avslås i denna del.

*Dan Smedberg och William Roholm*

Parterna är oense om Kriminalvården agerat i strid med föräldraledighetslagen genom att omplacera Dan Smedberg och William Roholm till arbete på häkten under deras föräldraledighet.

Arbetsdomstolen har ovan funnit att det hade inneburit en påtaglig störning i NTE:s verksamhet om Dan Smedberg och William Roholm skulle ha varit lediga i enlighet med sina ansökningar med oförändrade arbetsuppgifter. Det har alltså inte varit rättsligt möjligt för dem att kräva att få vara lediga i enlighet med sina ansökningar med oförändrade arbetsuppgifter. ST har inte gjort gällande att Kriminalvården borde ha övervägt någon annan anpassning än omplacering till häkte. Omplaceringen har därmed varit en nödvändig följd av ledigheten och Kriminalvården har därför inte brutit mot 16 § föräldraledighetslagen.

ST:s talan ska därför avslås även i denna del.

*Rättegångskostnader*

ST har förlorat målet och ska därför ersätta staten för rättegångskostnader. Det yrkade beloppet är skäligt.

**Domslut**

1. Arbetsdomstolen avslår Fackförbundet ST:s talan.
2. Fackförbundet ST ska ersätta staten genom Arbetsgivarverket för rättegångskostnader med 285 681 kr, varav 285 000 kr avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Jonas Malmberg, Dag Ekman, Christer Måhl, Bengt Huldt, Johanna Hasselgren, Lenita Granlund (skiljaktig) och Annette Carnhede (skiljaktig).

Rättssekreterare: Disa Buskhe

Domsbilaga  
i mål nr A 46/20,  
A 40/21 och  
A 41/21

**Ledamöterna Lenita Granlunds och Annette Carnhedes skiljaktiga mening**

Vi är skiljaktiga i frågan om den ledighet som arbetstagarna begärt skulle ha medfört en påtaglig störning i NTE:s verksamhet om arbetstagarna haft oförändrade arbetsuppgifter.

Vi delar majoritetens uppfattning att arbetstagarnas frånvaro från informationsmötena inte skulle ha medfört en påtaglig störning för NTE:s verksamhet.

När det gäller frågan om den begärda ledigheten med oförändrade arbetsuppgifter skulle ha medfört en sådan ökad tidspillan att den utgör en påtaglig störning, gör vi följande bedömning.

Kriminalvården är en mycket en stor arbetsgivare. NTE:s lokalkontor för Stockholm bedriver en omfattande verksamhet. Vid lokalkontoret sysselsätts 160 kriminalvårdare med transporter. Verksamheten pågår sju dagar i veckan och en vanlig vardag arbetar ofta cirka 100 kriminalvårdare med transporter. Det har inte framkommit eller gjorts gällande att NTE inte under ledigheten skulle ha kunnat ersätta arbetstagarna med andra anställda eller att den begärda ledigheten skulle ha hindrat NTE från att fullgöra sina transportuppdrag. Alla arbetstagare i verksamheten har, enligt vad som har framkommit i målet, från tid till annan viss tidspillan. Utredningen ger dock visst stöd för att arbetstagarna med den begärda ledigheten inte hade kunnat sysselsättas i lika hög grad som anställda som arbetade schablonarbetstid, låt vara att det är svårt att närmare bedöma hur stor den ökade tidspillan skulle bli. I sammanhanget bör dock, enligt vår mening, beaktas att de begärda ledigheterna avsåg tre av cirka 160 anställda med likartade arbetsuppgifter och att ledigheten bara avsåg ett par dagar per vecka. Enligt uppgift i målet verkar det vara ovanligt att arbetstagare begär föräldraledigt med fast start- och sluttid. Enligt vår mening kan den ökade tidspillan som uppkommer för de tre arbetstagarna under de dagar de är lediga, inte sägas utsätta NTE för så stora påfrestningar att det är fråga om en påtaglig störning av verksamheten.

Inte heller i övrigt kan det som staten anfört sägas innebära en påtaglig störning av verksamheten.

Till skillnad mot majoriteten kommer vi alltså till slutsatsen att den begärda ledigheten inte skulle ha medfört en påtaglig störning i NTE:s verksamhet även om arbetstagarna haft oförändrade arbetsuppgifter.

Överröstade i denna del är vi i övrigt ense med majoriteten.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM  
2022-01-26  
Stockholm

Dom nr 6/22  
Mål nr A 163/21

KÄRANDE

Svenska Elektrikerförbundet, Box 1123, 111 81 Stockholm  
Ombud: förbundsjuristen Anne Alfredson, LO-TCO Rättsskydd AB,  
Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Föreningen Installatörsföretagen, Box 17154, 104 62 Stockholm  
2. Comdate Aktiebolag, 556364-8962, Box 775, 941 28 Piteå  
Ombud för båda: jur.kand. Barin Özmen, Installatörsföretagen Service i  
Sverige AB, Box 17154, 104 62 Stockholm

SAKEN

kollektivavtalsbrott

---

Svenska Elektrikerförbundet (förbundet) har yrkat och angett grunder på det sätt som framgår av stämningsansökan, se domsbilaga (uteslutes här), och har tillagt att Marie Darehed är medlem i förbundet sedan den 1 mars 2020.

Föreningen Installatörsföretagen och Comdate Aktiebolag (svarandeparterna) har medgett käromålet och förbundets begäran om ersättning för rättegångskostnader.

**Domskäl**

Eftersom svarandeparterna har medgett käromålet ska det bifallas.

Svarandeparterna bör ersätta förbundets rättegångskostnader med hälften vardera.

**Domslut**

1. Arbetsdomstolen förpliktar Comdate Aktiebolag att till Marie Darehed betala lön med 10 605 kr och ränta enligt 6 § räntelagen
- a) på 1 225 kr från den 25 mars 2020,
  - b) på 1 225 kr från den 25 april 2020,
  - c) på 1 225 kr från den 25 maj 2020,
  - d) på 1 225 kr från den 25 juni 2020,
  - e) på 1 225 kr från den 25 juli 2020,

f) på 1 225 kr från den 25 augusti 2020,  
g) på 1 225 kr från den 25 september 2020,  
h) på 1 225 kr från den 25 oktober 2020 och  
i) på 805 kr från den 25 november 2020,  
allt till dess betalning sker.

2. Arbetsdomstolen förpliktar Comdate Aktiebolag att till Marie Darehed betala allmänt skadestånd med 25 000 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 22 december 2021 till dess betalning sker.

3. Arbetsdomstolen förpliktar Comdate Aktiebolag att till Svenska Elektrikerförbundet betala allmänt skadestånd med 50 000 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från den 22 december 2021 till dess betalning sker.

4. Föreningen Installatörsföretagen och Comdate Aktiebolag ska var och en ersätta Svenska Elektrikerförbundet för rättegångskostnader med 20 719 kr, avseende ombudsarvode inklusive mervärdesskatt, och ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamot: Sören Öman

Rättssekreterare: Jonas Eklund

ARBETSDOMSTOLEN

DOM  
2022-01-26  
Stockholm

Dom nr 7/22  
Mål nr A 50/21

**KÄRANDE**

Vision, Box 7825, 103 97 Stockholm

Ombud: förbundsjuristerna Caroline Bleichner och Linda Olausson, samma adress

**SVARANDE**

1. Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, Box 157, 101 23 Stockholm

2. Avesta-Grytnäs pastorat, Bruksgatan 1, 774 31 Avesta

Ombud för båda: arbetsrättsjuristen Pia Wiséen Wernblom, Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, adress som ovan

**SAKEN**

skadestånd på grund av uppsägning m.m.

---

**Bakgrund**

Mellan parterna gäller kollektivavtal.

Pierre Ohlson är medlem i Vision (förbundet). Han anställdes år 2014 som informatör på halvtid hos Avesta-Grytnäs pastorat (pastoratet). Den 16 februari 2015 blev han tillsvidareanställd på halvtid. I oktober 2019 beslutade pastoratet om en omorganisation och att bl.a. ta bort den befattning som informatör på halvtid som Pierre Ohlson hade. Pierre Ohlson blev erbjuden omplacering till tre alternativa tidsbegränsade anställningar som han tackade nej till. Han blev därefter, i februari 2020, uppsagd på grund av arbetsbrist.

Mellan parterna har uppstått tvist om de omplaceringserbjudanden som Pierre Ohlson fick och tackade nej till var skäligen erbjudanden samt om han hade tillräckliga kvalifikationer för en tillsvidareanställning som en annan arbetstagare hade. Parterna är oense i frågorna om det funnits saklig grund för uppsägningen och om arbetsgivaren brutit mot turordningsreglerna.

**Yrkanden**

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta pastoratet att till Pierre Ohlson betala

1. ekonomiskt skadestånd med 8 407 kr för tiden den 16–31 augusti 2020, med 16 050 kr per månad för tiden den 1 september–

30 november 2020, med 5 982 kr per månad för tiden den 1 december 2020–31 oktober 2021, med 2 991 kr för tiden den 1–15 november 2021 och med 4 280 kr från den 16 november 2021 till dag för huvudförhandling (24 november 2021), jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 25:e i varje månad till dess betalning sker,

2. allmänt skadestånd med 120 000 kr för brott mot 7 § anställningsskyddslagen, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dag för delgivning av stämning, den 21 april 2021, till dess betalning sker, och
3. allmänt skadestånd med 50 000 kr för brott mot 22 § anställningsskyddslagen, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dag för delgivning av stämning, den 21 april 2021, till dess betalning sker.

Förbundet har förbehållit sig rätten att återkomma med yrkande om ytterligare ekonomiskt skadestånd till Pierre Ohlson för tiden efter huvudförhandlingen i målet. Förbundet har även förbehållit sig rätten att återkomma med ytterligare skadeståndsanspråk för det fall Pierre Ohlson genom dom tillerkänns ekonomiskt skadestånd som innebär att han överskrider gränserna för fribeloppet enligt 20 § lagen om studiestartsstöd, med minskat bidrag eller återkrav som följd.

Arbetsgivarparterna har bestritt talan. De har vitsordat beloppen i sig avseende ekonomiskt skadestånd och sättet att beräkna räntan, men inte några belopp i allmänt skadestånd. Enligt arbetsgivarparterna bör ett allmänt skadestånd jämkas till noll eller det lägre belopp Arbetsdomstolen finner skäligt. Arbetsgivarparterna har inte haft något att erinra mot förbehållen.

Förbundet har bestritt jämkning.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

## **Domskäl**

### *Twisten*

Pierre Ohlson hade en tillsvidareanställning på halvtid hos pastoratet som informatör. I oktober 2019 beslutade pastoratet om en omorganisation som bl.a. innebar att Pierre Ohlsons anställning drogs in. Pierre Ohlson erbjöds tre olika tidsbegränsade anställningar som han tackade nej till. Förbundet har inte gjort gällande att det funnits andra lediga anställningar som Pierre Ohlson borde ha erbjudits. Han blev därefter, i februari 2020, uppsagd på grund av arbetsbrist. Mellan parterna är tvistigt om omplaceringserbjudandena varit skäliga och om Pierre Ohlson sagt upp utan att det funnits saklig grund för uppsägningen.

Twisten rör också om pastoratet brutit mot turordningsreglerna i 22 § anställningsskyddslagen. Parterna är oense i frågan om Pierre Ohlson hade tillräckliga kvalifikationer för den heltidsanställning som informatör/administratör som en annan anställd hade.

Om domstolen finner att pastoratet brutit mot anställningsskyddslagen är det tvistigt om Pierre Ohlson har rätt till ekonomiskt skadestånd samt om allmänt skadestånd ska betalas.

*Rättsliga utgångspunkter*

En uppsägning är, enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen, inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Omplaceringsskyldigheten enligt denna bestämmelse förutsätter att det finns en ledig anställning som arbetstagaren kan omplaceras till, dvs. omplaceringsskyldigheten förutsätter att omplaceringen kan ske utan att någon annan arbetstagare friställs (se prop. 1973:129 s. 120 f.). Först när sådana omplaceringsmöjligheter uttömts får uppsägning ske.

Enligt 22 § anställningsskyddslagen ska en arbetsgivare vid uppsägning på grund av arbetsbrist iaktta vissa i bestämmelsen närmare angivna turordningsregler. Turordningen bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

Kravet på tillräckliga kvalifikationer innebär att arbetstagaren ska ha de allmänna kvalifikationer som normalt ställs på den som söker det arbete det är fråga om. Det krävs inte att arbetstagaren fullt ut behärskar de nya arbetsuppgifterna från första dagen, utan arbetsgivaren får acceptera en viss inlärningstid. Det är arbetsgivaren som har bevisbördan för att arbetstagaren saknar tillräckliga kvalifikationer för ett arbete, se t.ex. AD 2016 nr 15.

Turordningsreglerna blir emellertid inte tillämpliga om en arbetsbristdrabbad arbetstagare avböjt ett omplaceringserbjudande som domstolen funnit att han eller hon borde ha tackat ja till. Arbetstagaren kan alltså inte avböja ett i och för sig skäligt omplaceringserbjudande för att i stället vänta på att få någon annan arbetstagares arbetsuppgifter med stöd av sin plats i turordningen, se AD 2005 nr 57.

Arbetsgivaren bör så långt det är möjligt erbjuda arbetstagaren ett arbete som är likvärdigt med det som arbetstagaren dittills har haft (prop. 1973:129 s. 243). Omplaceringsskyldigheten innebär dock inte någon rätt för arbetstagaren att behålla samma slags befattning eller samma anställningsvillkor som tidigare. Detta kan uttryckas så att varken anställningsskyddslagen som helhet eller omplaceringsskyldigheten enligt 7 § andra stycket i lagen utgör något skydd för arbetstagarens befattning. Lagens bestämmelser syftar i stället primärt till att skydda en fortsatt anställning som sådan (se t.ex. AD 1997 nr 121).



### *Omplaceringserbjudandena*

#### Pierre Ohlson erbjöds tre tidsbegränsade anställningar

Den 20 januari 2020 lämnade pastoratet tre omplaceringserbjudanden till Pierre Ohlson. Han informerades om att dessa innebar att han skulle behålla sin lön och att övriga anställningsvillkor inte skulle beröras. De tre anställningar han erbjöds att välja mellan var alla tidsbegränsade, nämligen ett sjukvikariat, ett föräldraledighetsvikariat och en säsongsanställning.

#### Sjukvikariatet

Det erbjudna sjukvikariatet som kommunikatör på halvtid skulle, enligt det skriftliga omplaceringserbjudandet, gälla tills ordinarie innehavare, Robert Eriksson, återkom efter sjukdom. Det var osäkert hur länge sjukvikariatet skulle pågå. Förbundet har uppgett att enligt uppgifter i ett läkarintyg skulle Robert Erikssons sjukskrivning löpa till och med den 31 januari 2020.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Pierre Ohlson har varit hänvisad att ta ställning till erbjudandet om sjukvikariatet utifrån de uppgifter som fanns tillgängliga vid tidpunkten för när han fick erbjudandet och förväntades svara på detsamma. Han har vid den tidpunkten inte kunnat räkna med att sjukvikariatet skulle komma att löpa ens längre än den egna uppsägningstiden om sex månader. Ett sådant erbjudande, som inte innebär någon anställning efter att uppsägningstiden löpt ut, kan enligt Arbetsdomstolens mening inte anses vara ett skäligt omplaceringserbjudande. Att sjukskrivningen senare faktiskt kom att förlängas har inte någon betydelse för bedömningen.

#### Föräldraledighetsvikariatet och säsongsanställningen

Föräldraledighetsvikariatet skulle enligt omplaceringserbjudandet pågå under ett år från och med den 1 juni 2020. Säsongsanställningen som kyrkogårdsarbetare avsåg tiden den 1 april–31 oktober 2020.

Enligt arbetsgivarparterna var föräldraledighetsvikariatet ett skäligt erbjudande, särskilt med hänsyn till anställningens längd. Förbundet har invänt att det inte kan garanteras att en föräldraledighet faktiskt blir av eller att den inte avbryts i förtid och har anfört att pastoratet inte lämnade någon garanti avseende anställningens längd. Enligt förbundet har detta därför inte varit ett skäligt omplaceringserbjudande.

Beträffande säsongsanställningen som kyrkogårdsarbetare har arbetsgivarparterna påtalat att den skulle vara drygt två månader längre än Pierre Ohlsons uppsägningstid, att det var en anställning på heltid och att Pierre Ohlson skulle ha fått företrädesrätt till ny säsongsanställning med början våren 2021. Enligt förbundet är inte heller en sådan kortare säsongsanställning ett skäligt omplaceringserbjudande, oaktat den eventuella möjligheten till företräde till säsongsanställning under nästkommande säsong.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Som redan anförts kan en arbetsbristdrabbad arbetstagare inte avböja ett i och för sig skäligt omplaceringserbjudande till en ledig anställning för att i stället vänta på att få någon annan arbetstagares arbetsuppgifter med stöd av sin plats i turordningen. Någon uppsägning behöver inte ske och turordningsreglerna blir inte aktuella att tillämpa om arbetsgivaren kan bereda den arbetsbristdrabbade arbetstagaren annat arbete.

Anställningsskyddslagens omplaceringsskyldighet enligt 7 § syftar, som anförts, primärt till att skydda en fortsatt anställning som sådan. Arbetstagaren kan därför vid en omplacering till ett ledigt arbete t.ex. behöva acceptera längre avstånd till arbetsplatsen, lägre sysselsättningsgrad och även lägre lön (se AD 1997 nr 121, AD 2006 nr 11, AD 2009 nr 50, och AD 2012 nr 11). Om arbetsgivaren inte ska ha några tillsvidareanställda kvar utan bara anställda med tidsbegränsad anställning, är arbetsgivaren skyldig att erbjuda tillsvidareanställda de tidsbegränsade anställningarna och dessa erbjudanden är då skäliga, eftersom det inte finns något annat alternativ (AD 2017 nr 56). När en arbetsbristdrabbad erbjuds den enda lediga befattning som finns är detta erbjudande som regel skäligt. I AD 2006 nr 15 fann dock Arbetsdomstolen att arbetstagaren, som var bosatt i Uppsala, hade haft godtagbar anledning att avböja ett erbjudet arbete i Åre och att turordningsbestämmelserna i 22 § anställningsskyddslagen därmed blev tillämpliga.

Frågan är om en tillsvidareanställd arbetstagare som drabbats av arbetsbrist ska behöva acceptera omplacering till en ledig kort tidsbegränsad anställning när det inom en tänkt turordningskrets finns arbetstagare med kortare anställningstid som har tillsvidareanställningar som den arbetsbristdrabbade har tillräckliga kvalifikationer för. Huvudregeln enligt anställningsskyddslagen är att ett anställningsavtal ska gälla tills vidare och en tidsbegränsad anställning anses typiskt sett som en osäkrare anställning. Syftet med anställningsskyddet måste vara i första hand, om möjligt, att skydda en anställning i form av en tillsvidareanställning. Om en arbetsbristdrabbad arbetstagare med en tillsvidareanställning skulle behöva acceptera en omplacering till en kort tidsbegränsad anställning, när det finns andra alternativ, förlorar arbetstagaren sin tillsvidareanställning och det skydd den ger. I en sådan situation är det enbart turordningsreglerna som kan leda till fortsatt tillsvidareanställning för arbetstagaren.

Pierre Ohlson hade en tillsvidareanställning. Säsongsanställningen skulle pågå enbart två månader utöver uppsägningstiden och föräldraledighetsvikariatet får anses ha varit förenat med flera osäkerhetsmoment såvitt avser anställningens längd. Enligt Arbetsdomstolens mening var därmed inte heller något av dessa två omplaceringserbjudanden skäligt, under förutsättning att Pierre Ohlson efter omplacering enligt turordningsreglerna hade kunnat beredas fortsatt arbete.

Parterna är överens om att Pierre Ohlson hade längre anställningstid än Robert Eriksson. Nästa fråga att ta ställning till är därmed om Pierre Ohlson

hade tillräckliga kvalifikationer för den heltidsanställning som Robert Eriksson hade.

*Hade Pierre Ohlson tillräckliga kvalifikationer för arbetsuppgifterna i fråga?*

#### Parternas ståndpunkter

Robert Eriksson hade en anställning på heltid med arbetsuppgifter om 50 procent som informatör och 50 procent som församlingsassistent och it-ansvarig.

Förbundet har sammanfattningsvis gjort gällande följande. Pierre Ohlson har haft tillräckliga kvalifikationer för båda delarna i anställningen eftersom han har lång och gedigen erfarenhet av att arbeta med digital teknik, media, kommunikation och formgivning samt då han under hela sitt yrkesliv arbetat i tekniskt tunga områden med avancerad teknik och olika it-lösningar. Pierre Ohlson har även erfarenhet av att utbilda personal. Han skulle även genom kortare interna kurser få tillräckliga kunskaper i systemen Kbok och Kyrksam och i GDPR för att utföra arbetsuppgifter kopplade till detta.

Enligt arbetsgivarparterna hade Pierre Ohlson inte tillräckliga kvalifikationer för vissa särskilt angivna delar av Robert Erikssons arbetsuppgifter. De har inte vitsordat uppgifterna om vad Pierre Ohlson tidigare arbetat med och vilken utbildning han har.

Arbetsgivarparterna har också invänt att Pierre Ohlson inte hade förmåga eller vilja att arbeta heltid, vilket förbundet bestritt.

#### Arbetsdomstolens bedömning

När det gäller strategiskt kommunikationsarbete (internt och externt), implementering och utveckling av Svenska kyrkans hemsida inom pastoratets hemsida, utveckling av pastoratets hemsida ur ett användarperspektiv samt annonsering framgår av de uppgifter Pierre Ohlson och kyrkoherden Madeleine Ingmarstedt har lämnat att Pierre Ohlson utfört arbetsuppgifter kopplade till dessa områden inom ramen för sin anställning vid pastoratet. Arbetsgivarparterna har inte påstått att han inte utfört detta på ett bra sätt.

Pierre Ohlson har i sitt förhör berättat bl.a. följande. Han har varit verksam inom kultur- och mediabranschen sedan början av 1990-talet. Han har arbetat med bl.a. marknadsföring, grafisk formgivning och tv-produktion. Mestadels har han arbetat som art director med särskild kompetens inom digitala medier. Han har även arbetat mycket med kommunikation, främst inom digital kommunikation och marknadskommunikation, men han har i stor utsträckning även arbetat med strategisk kommunikation. Under år 2007 gick han över till att syssla med webbprogrammering. Han har vana av att både programmera och designa hemsidor, vilket han ägnat stor del av sitt yrkesliv åt. När han anställdes hos pastoratet fick han inledningsvis i uppgift att göra om pastoratets hemsida, men när pastoratet senare köpte in en färdig

mall inom Svenska kyrkan har det handlat om att fylla den med text och bild. Eftersom han har erfarenhet av att även göra själva mallarna för hemsidor är detta en arbetsuppgift han utan tvekan klarar av. Han har under sin tid hos pastoratet även arbetat med att utveckla både Instagram och Facebook samt arbetat med annonsering. Annonsering har han arbetat med i många år innan han kom till pastoratet.

Arbetsdomstolen, som inte har någon anledning att ifrågasätta Pierre Ohlsons uppgifter om sina kvalifikationer, gör bedömningen att han har tillräckliga kvalifikationer för de ovan angivna arbetsuppgifterna. Arbetsgivarparterna har inte visat att han saknar tillräckliga kvalifikationer för arbetsuppgifterna.

Arbetsgivarparterna har inte närmare beskrivit vad arbetsuppgiften att vara kyrkoherden behjälplig vid kontakter med media innebär. Pierre Ohlson har beskrivit att han under sin anställning haft viss kontakt med media i samband med annonsering. Utifrån Pierre Ohlsons beskrivning av sin tidigare arbetslivserfarenhet gör Arbetsdomstolen bedömningen att han har tillräckliga kvalifikationer även för denna arbetsuppgift. Arbetsgivarparterna har inte visat att han saknar tillräckliga kvalifikationer för arbetsuppgiften.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att Pierre Ohlson vägrat utföra arbete på pastoratets expedition, vilket är en nödvändig del av Robert Erikssons arbetsuppgifter. Pierre Ohlson har berättat att han vid flera tillfällen bemanat expeditionen, att han bara sagt nej när det inte gavs tid till det inom ramen för hans halvtidsanställning, att han inte har någonting emot den arbetsuppgiften samt att han har stor erfarenhet av att arbeta med människor, bl.a. då han varit konsult och frilansarbetare. Enligt Arbetsdomstolens mening har det inte framkommit någonting som ger anledning att tro att Pierre Ohlson inte skulle klara av denna arbetsuppgift. Arbetsgivarparterna har inte visat att han saknar tillräckliga kvalifikationer för arbetsuppgiften.

Arbetsgivarparterna har inte heller preciserat vad arbetsuppgiften att hålla utbildning för personalen samt sköta kontinuerlig support och administration kring detta innebär. Pierre Ohlson har berättat att han har erfarenhet av både pedagogik och utbildning och att han bl.a. hållit i olika seminarier, under ett år haft en kurs på Berghs School of Communication som hette digital kommunikation och även föreläst på mediegymnasier. Arbetsdomstolen finner inte anledning att ifrågasätta heller dessa uppgifter och gör mot den bakgrunden bedömningen att han har haft tillräckliga kvalifikationer för denna arbetsuppgift. Arbetsgivarparterna har inte visat att han saknar tillräckliga kvalifikationer för arbetsuppgiften.

Arbetsgivarparterna har inte närmare preciserat svårighetsgraden på de it-relaterade arbetsuppgifter Pierre Ohlson påstår inte ha tillräckliga kvalifikationer för, dvs. att anskaffa och utveckla olika it-lösningar för att utveckla och underlätta den interna kommunikationen, installera datorer och telefoner till personal samt dra ledningar och kablar, tillverka nätverkskabel och dra nätverk, fungera som pastoratets it-support, fungera som pastoratets GDPR-

stöd samt direkt it- och telefonsupport till personalen. Det har emellertid framstått som att det i vissa delar rör sig om enklare uppgifter. Pierre Ohlson har berättat att vid mer komplexa it-problem var personalen hänvisad till att kontakta supporten och att såvitt han känner till anlätades elektriker när det t.ex. behövde utföras arbete med kablar och liknade. Pierre Ohlson har utförligt beskrivit sin arbetslivserfarenhet, som även innefattat arbete inom webb och it. Arbetsdomstolen, som inte ifrågasätter uppgifterna, gör mot den bakgrunden bedömningen att Pierre Ohlson har tillräckliga kvalifikationer även för dessa arbetsuppgifter. Arbetsgivarparterna har inte visat att han saknar tillräckliga kvalifikationer för arbetsuppgifterna.

När det slutligen gäller arbete i systemen Kbok och Kyrksam är inte annat utrett än att Pierre Ohlson skulle kunna klara av detta, i vart fall genom att gå Svenska kyrkans egna kortare interna kurser, på samma sätt som övriga anställda. Det har inte heller framkommit någonting som visar att Pierre Ohlson inte skulle kunna gå kursen Tjänst i kyrkan som erbjuds all kyrkans personal. Arbetsgivarparterna har alltså inte visat att han saknar tillräckliga kvalifikationer för arbetsuppgifterna.

Mellan parterna är också tvistigt om Pierre Ohlson hade förmåga och vilja att arbeta heltid.

Av återopat intyg om inskrivning på Arbetsförmedlingen framgår att Pierre Ohlson har varit inskriven som arbetssökande på Arbetsförmedlingen den 7 oktober 2016–15 december 2020. Från och med den 7 oktober 2016 och fram till dess Pierre Ohlson sades upp har han utöver deltidsanställningen hos pastoratet uppburit arbetslöshetsersättning eller aktivitetsstöd, utom när han varit helt sjukskriven. Pierre Ohlson har alltså under denna period bedömts ha haft arbetsförmåga och varit beredd att åta sig arbete, vilket är en förutsättning för att få arbetslöshetsersättning. Arbetsdomstolen finner inte skäl att göra någon annan bedömning. Pierre Ohlson har alltså haft förmåga att arbeta heltid. Arbetsdomstolen finner inte heller skäl att ifrågasätta att Pierre Ohlson ville arbeta heltid.

#### Sammanfattning

Arbetsdomstolen har funnit att arbetsgivarparterna inte lyckats visa att Pierre Ohlson saknat tillräckliga kvalifikationer för att kunna utföra de arbetsuppgifter som ingick i Robert Erikssons heltidsanställning och funnit att han hade förmåga och vilja att arbeta heltid. Pierre Ohlson hade alltså tillräckliga kvalifikationer för arbetet i fråga.

#### *Turordningsbrott*

Arbetsdomstolen har gjort bedömningen att erbjudandet om omplacering till sjukvikariatet inte var ett skäligt omplaceringserbjudande då det inte ens avsåg tid efter att Pierre Ohlsons uppsägningstid skulle ha gått ut.

Arbetsdomstolen har vidare gjort bedömningen att de två andra erbjudna anställningarna, föräldraledighetsvikariatet och säsongsanställningen, varit

korta och osäkra och inte heller skäliga omplaceringserbjudanden om det varit möjligt att omplacera Pierre Ohlson till en tillsvidareanställning inom ramen för turordningsreglerna. Arbetsdomstolen har vid den prövningen kommit fram till att Pierre Ohlson haft tillräckliga kvalifikationer för heltidsarbetet som informatör/administratör. Omplaceringserbjudandena var alltså inte skäliga.

Slutsatsen av det anförda är att pastoratet brutit mot turordningsreglerna när pastoratet inte turordnat och erbjudit Pierre Ohlson den tillsvidareanställning och de arbetsuppgifter som Robert Eriksson hade. Pastoratet har därmed ådragit sig skyldighet att betala ekonomiskt och allmänt skadestånd för att ha brutit mot 22 § anställningsskyddslagen.

#### *Ekonomiskt skadestånd*

Arbetsgivarparterna har invänt att Pierre Ohlson inte har rätt till något ekonomiskt skadestånd.

Mot bakgrund av de bedömningar Arbetsdomstolen gjort har Pierre Ohlson inte varit skyldig att acceptera någon av de tidsbegränsade anställningarna han erbjudits, som ett sätt att begränsa sin ekonomiska skada, som arbetsgivarparterna gjort gällande.

Arbetsgivarparterna har då invänt att Pierre Ohlson inte har stått till arbetsmarknadens förfogande efter den 1 december 2020 då han påbörjade en utbildning till undersköterska med studiestartsstöd och att han därför sedan dess inte uppfyllt kriterierna för arbetslöshetsersättning. Han har därmed, enligt arbetsgivarparterna, inte rätt till något ekonomiskt skadestånd från i vart fall den tidpunkten.

Mot detta har förbundet anført i huvudsak följande. Pierre Ohlson var inskriven på Arbetsförmedlingen fram till och med den 15 december 2020. Eftersom han var angelägen om att komma vidare i yrkeslivet och minska sin framtida ekonomiska skada påbörjade han en utbildning till undersköterska. Pierre Ohlsons uppfattning var att han fick erbjudandet om utbildningen och det särskilda bidraget som en arbetsmarknadspolitisk åtgärd i samråd med Arbetsförmedlingen och att han var fortsatt inskriven på Arbetsförmedlingen under denna tid. Pierre Ohlson har först efter kontakter med Arbetsförmedlingen, efter sammanträdet för muntlig förberedelse, fått uppgift om att han från och med den 15 december 2020 inte längre är inskriven hos Arbetsförmedlingen. Eftersom studiestartsstöd bara kan beviljas den som är inskriven på offentlig arbetsförmedling har Pierre Ohlson inte uppfattat att studierna skulle innebära att han formellt avskrevs som arbetssökande. Han har under de pågående studierna hela tiden varit tillgänglig för att ta lediga arbeten. Om Pierre Ohlson inte inlett studierna hade han inte klarat sin försörjning. Han har inte kunnat få ett arbete i den bransch han är verksam och han hade blivit utförsäkrad från A-kassan.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Det ekonomiska skadeståndet ska motsvara den förlust som Pierre Ohlson gjort på grund av att han sades upp i strid med turordningsreglerna.

Som en allmän princip inom skadeståndsrättens område gäller att den skadelidande är skyldig att försöka begränsa verkningarna av den handling som har gett upphov till skadeståndsskyldigheten. En arbetstagare som kräver ekonomiskt skadestånd för utebliven lön måste alltså själv vara aktiv i syfte att begränsa skadans omfattning genom att exempelvis söka sig ett annat arbete (se t.ex. AD 2002 nr 75).

Som utgångspunkt ska en arbetstagare under den tid för vilken skadestånd krävs stå till arbetsmarknadens förfogande och vara beredd att ta lämpligt arbete som erbjuds. Gör arbetstagaren inte det kan skadeståndet jämkas eller helt bortfalla. En anmälan som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen brukar tjäna som ett bevis för att arbetstagaren står till arbetsmarknadens förfogande. Det uppställs dock inte något generellt krav på att arbetstagaren ska ha varit anmäld som arbetssökande för att skadestånd ska utgå, se t.ex. AD 1982 nr 30, AD 1984 nr 54 och AD 2000 nr 105.

Det finns inte anledning att ifrågasätta att Pierre Ohlson trodde att han var fortsatt inskriven på Arbetsförmedlingen även efter att han påbörjade sina studier, eftersom studierna påbörjades efter planering i samråd med Arbetsförmedlingen. Oavsett detta utesluter inte den omständigheten att han inte varit inskriven på Arbetsförmedlingen från och med i december 2020, att han kan ha rätt till ekonomiskt skadestånd.

Pierre Ohlson har uppgett att han påbörjade studierna som ett sätt att klara sin försörjning och att han varit beredd att avsluta sina studier för att ta annat lämpligt arbete om sådant erbjudits.

Enligt Arbetsdomstolens mening får Pierre Ohlson anses ha varit aktiv i att begränsa sin framtida ekonomiska skada genom att påbörja den aktuella utbildningen, både genom att den var förenad med studiestartsstöd och att den var avsedd att förbättra hans möjligheter att åter komma i arbete. Pierre Ohlson bör därför tillerkännas ekonomiskt skadestånd – förutom för tiden till den 1 december 2020 – även för tiden därefter, med avräkning för det studiestartsstöd han fått. Om beloppen råder inte tvist.

Arbetsgivarparterna har inte haft någon erinran mot förbundets begäran om att förbehållas rätt att återkomma med ytterligare krav på ekonomiskt skadestånd. Förbundets begäran i denna del ska därför bifallas.

#### *Allmänt skadestånd*

Förbundet har yrkat allmänt skadestånd för brott mot både 7 och 22 §§ anställningsskyddslagen. Arbetsdomstolen har kommit fram till att Pierre Ohlson, med tillämpning av 22 § anställningsskyddslagen, haft tillräckliga kvalifikationer för den heltidsanställning som informatör och administratör

som Robert Eriksson haft och att de omplaceringserbudanden som han fått i den situationen inte varit skäliga utan att turordningsreglerna borde ha tillämpats. Arbetsdomstolen har gjort bedömningen att Pierre Ohlson sagts upp i strid med dessa regler. Allmänt skadestånd ska därmed endast utgå för brott mot 22 § anställningsskyddslagen. Yrkandet om allmänt skadestånd för brott mot 7 § anställningsskyddslagen ska därmed avslås. Yrkat belopp om 50 000 kr för brott mot turordningsreglerna får anses skäligt.

Det kan inte anses föreligga skäl för jämkning på den grunden att pastoratet före uppsägningen erbjudit honom anställning, de tre tidsbegränsade anställningarna.

#### *Sammanfattning och rättegångskostnader*

Arbetsdomstolen har kommit fram till att pastoratet brutit mot turordningsregleringen i 22 § anställningsskyddslagen och även funnit att omplaceringserbudandena inte varit skäliga och att pastoratet ska betala såväl ekonomiskt som allmänt skadestånd till Pierre Ohlson för att ha brutit mot turordningsreglerna.

Förbundet har i och med detta, trots att yrkandet om allmänt skadestånd för brott mot 7 § anställningsskyddslagen inte vunnit bifall, i princip vunnit full framgång med sin talan. Förbundet ska därmed tillerkännas ersättning för sina rättegångskostnader från arbetsgivarparterna med hälften vardera. Arbetsgivarparterna har vitsordat skäligheten av den ersättning som förbundet yrkat.

#### **Domslut**

1. Arbetsdomstolen förpliktar Avesta-Grytnäs pastorat att till Pierre Ohlson betala ekonomiskt skadestånd med 129 630 kr, varav 8 407 kr för tiden den 16–31 augusti 2020, 16 050 kr per månad den 1 september–30 november 2020, 5 982 kr per månad den 1 december 2020–31 oktober 2021 och 7 271 kr för den 1–24 november 2021, med ränta enligt 6 § räntelagen på respektive månadsbelopp från den 25:e i varje månad till dess betalning sker.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Avesta-Grytnäs pastorat att till Pierre Ohlson betala allmänt skadestånd med 50 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 21 april 2021 till dess betalning sker.
3. Vision förbehålls rätt att framställa yrkande om ytterligare ekonomiskt skadestånd till Pierre Ohlson för tiden efter huvudförhandlingen i målet, samt för det fall Pierre Ohlson genom det ekonomiska skadeståndet över-skrider gränserna för fribeloppet enligt 20 § lagen om studiestartsstöd, med minskat bidrag eller återkrav som följd.



4. Arbetsdomstolen förpliktar Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation och Avesta-Grytnäs pastorat att med hälften vardera ersätta Visions rättegångskostnader med 256 283 kr, varav 254 000 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Inger Andersson, Kerstin G Andersson, Karl Olof Stenqvist, Stefan Lagervall, Susanne Östh och Annette Carnhede.  
Enhälligt.

Rättssekreterare: Klara Hedlund