

En tillsvidareanställd expeditionsvakt i domstol, som även var förordnad ordningsvakt, misstänktes för brott. Polismyndigheten stängde av expeditionsvakten från tjänstgöring som ordningsvakt för tiden till dess frågan om återkallelse av ordningsvaktsförordnandet prövats slutligt (interimistiskt beslut). Sedan åtal väckts mot expeditionsvakten sades han upp av personliga skäl.

Arbetsdomstolen gjorde följande bedömning. Avstängningen från tjänstgöring som ordningsvakt medförde att vakten inte fick utföra sådana sysslor som han anställts för, bl.a. säkerhetskontroll och ordningshållning. Arbetsoförmågan medförde mindre variation i arbetet för domstolens andra expeditionsvakter och stora merkostnader för att hyra in och visstidsanställa ersättningspersonal. Expeditionsvakten kunde sysselsättas med en del annat nyttigt arbete, men hade inte de kvalifikationer som krävdes för en ledig, tidsbegränsad anställning som domstolshandläggare. Med beaktande av att avstängningen vid tiden för uppsägningen kunde antas vara i minst ytterligare ett drygt år har myndighetens intresse av att kunna planera sin verksamhet och sin ekonomi övervägt expeditionsvaktens intresse av att ha kvar anställningen i vilken han hade arbetat med ordningsvaktsuppgifter i bara ungefär nio månader. Uppsägningen var sakligt grundad.

Även fråga om tillämpning av den s.k. tvåmånadersregeln.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2022-06-15
StockholmDom nr 35/22
Mål nr A 83/21

KÄRANDE

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

SVARANDE

Staten genom Domstolsverket, Box 2113, 551 81 Jönköping
Ombud: arbetsrättsjuristerna Linnéa Littorin, Domstolsverket, Box 2113,
551 81 Jönköping, och Carl Durling, Arbetsgivarverket, Mäster Samuelsga-
tan 60, 111 21 Stockholm

SAKEN

ogiltigförklaring av avskedande

Bakgrund

A.C., som är medlem i Fackförbundet ST (förbundet), var sedan den 1 december 2019 anställd som expeditionsvakt vid Hovrätten för Västra Sverige (hovrätten). Han hade vid anställningen ett förordnande som ordningsvakt som gällde till och med den 18 oktober 2021 och som han sedan använde i arbetet. Anställningen gällde efter sex månaders provanställning tills vidare från och med den 1 juni 2020. Mellan staten och förbundet gäller kollektivavtal.

Den 28 augusti 2020 begärde hovrätten att Domstolsverkets personalansvarsnämnd skulle meddela A.C. en disciplinpåföljd på grund av att han på arbetsplatsen sexuellt trakasserat två av hovrättens arbetstagare. A.C. förnekade de påstådda händelserna.

Polismyndigheten beslutade i månadsskiftet augusti/september 2020 att interimistiskt stänga av A.C. från tjänstgöring som ordningsvakt. Efter överklagande upphävdes det beslutet i slutet av september 2020, men A.C. var enligt överenskommelse med hovrätten arbetsbefriad under perioden 7 september–3 december 2020.

Den 27 oktober 2020 beslutade personalansvarsnämnden att tilldela A.C. disciplinpåföljden varning. Arbetstagarsidan har inte fört talan mot det beslutet.

I november 2020 polisanmälde två av hovrättens arbetstagare att A.C. sexuellt trakasserat dem på arbetsplatsen. Den 2 december 2020 delgavs A.C. misstanke om bl.a. två fall av sexuellt ofredande på arbetsplatsen.

Den 3 december 2020 beslutade Polismyndigheten på nytt att interimistiskt stänga av A.C. från tjänstgöring som ordningsvakt. A.C. överklagade även det beslutet till förvaltningsrätten, som avslog överklagandet genom en dom som fick laga kraft den 6 juli 2021. Den 18 oktober 2021 löpte A.C:s förordnande som ordningsvakt ut. Han ansökte den 20 oktober 2021 om ett nytt sådant förordnande, men ansökan avslogs den 16 februari 2022.

Den 23 februari 2021 väckte åklagaren åtal mot A.C. för sexuellt ofredande vid Göteborgs tingsrätt. Åtalet avsåg en del av det som låg till grund för personalansvarsnämndens beslut om varning. Tingsrätten satte ut brottmålet till huvudförhandling den 29 september 2021 och frikände A.C. genom dom den 13 oktober 2021. Åklagaren överklagade domen till hovrätten, som satte ut målet till huvudförhandling den 29 april 2022.

När hovrätten fick kännedom om att åklagaren hade väckt åtal begärde hovrätten att personalansvarsnämnden skulle pröva frågan om att säga upp A.C. Han underrättades den 25 mars 2021 om tilltänkt uppsägning. Personalansvarsnämnden beslutade den 27 april 2021 att säga upp honom av personliga skäl, nämligen det förhållandet att han inte fick tjänstgöra som ordningsvakt.

Parterna tvistar om det fanns saklig grund för uppsägningen.

Lagstiftningen om ordningsvakter

Enligt lagen (1980:578) om ordningsvakter får den som inte är anställd som polisman förordnas att som ordningsvakt medverka till att upprätthålla allmän ordning, bl.a. för att tjänstgöra vid säkerhetskontroll i domstolar. Ett förordnande som ordningsvakt meddelas av Polismyndigheten för viss tid, högst tre år. Bara den får förordnas till ordningsvakt som med hänsyn till laglydnad och övriga omständigheter är lämplig för uppdraget och har fyllt 20 år. Uppfyller en ordningsvakt inte längre de villkoren för förordnande, eller finns det något annat särskilt skäl, får Polismyndigheten återkalla förordnandet. Uppkommer fråga om att återkalla ett förordnande och kan det antas att förordnandet kommer att återkallas, får Polismyndigheten besluta att stänga av ordningsvakten från tjänstgöring för tiden till dess frågan om återkallelse har prövats slutligt. Polismyndighetens beslut i ärenden enligt lagen om ordningsvakter får överklagas till allmän förvaltningsdomstol.

Yrkanden m.m.

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ogiltigförklarar uppsägningen av A.C. och förpliktar staten att till A.C. betala allmänt skadestånd med

130 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 15 juni 2021) till dess betalning sker.

Staten har bestritt käromålet, men godtagit beräkningen av ränta.

Staten har yrkat att ett eventuellt allmänt skadestånd ska jämkas avsevärt. Förbundet har bestritt jämkningsyrkandet.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

Staten

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

A.C. har sedan den 3 december 2020 inte fått tjänstgöra som ordningsvakt. Att man kan tjänstgöra som ordningsvakt är en grundläggande förutsättning för att kunna utföra arbetet som expeditionsvakt vid hovrätten. Vid uppsägningen den 27 april 2021 kunde det inte förväntas att A.C. skulle åter få tjänstgöra som ordningsvakt förrän tidigast i början av oktober 2021. Det var inte skäligt att kräva att hovrätten beredde A.C. andra arbetsuppgifter i avvaktan på att frågan om ordningsvaktsförordnande slutligt prövats. Det var inte möjligt att för A.C. för hela den tiden tillskapa en ny befattning som expeditionsvakt med bara sådana arbetsuppgifter som inte kräver tjänstgöring som ordningsvakt. Vid uppsägningen fanns det inte någon ledig befattning hos hovrätten som A.C. hade tillräckliga kvalifikationer för. Det fanns därför saklig grund av personliga skäl för uppsägningen.

Staten har iakttagit den s.k. tvåmånadersregeln. Det var först när åtal väcktes den 23 februari 2021 som det kunde antas att det interimistiska beslutet att stänga av A.C. från tjänstgöring som ordningsvakt skulle bestå under överskådlig tid. Att A.C. inte fick tjänstgöra som ordningsvakt, vilket var en förutsättning för arbetet som expeditionsvakt, var vidare vid uppsägningen ett fortlöpande (perdurerande) tillstånd. Under alla förhållanden finns det synnerliga skäl för att tillåta staten att grunda uppsägningen på de omständigheter som åberopats.

Ett eventuellt allmänt skadestånd ska jämkas avsevärt med hänsyn till att A.C. i väsentlig mån har medverkat till den uppkomna situationen.

Expeditionsvakternas arbetsuppgifter

Hovrätten har cirka 120 anställda. Vid enheten för expeditionsvakter finns fem befattningar som expeditionsvakt och en befattning som service- och säkerhetschef. Expeditionsvakternas arbetsuppgifter består huvudsakligen

av dagligt säkerhetsarbete, såsom bemanning av den fasta säkerhetskontrollen och information till allmänheten samt planering inför och deltagande vid förhandlingar med krav på extra säkerhet. Enheten för expeditionsvakter har dessutom ansvar för brandskydd, larm- och passersystem, teknik i förhandlingssalarna, enklare fastighetsunderhåll, materialinköp och posthantering samt löpande intern service, t.ex. it-support.

Samtliga expeditionsvakter anställs utifrån förutsättningen att de får tjänstgöra som ordningsvakt, eftersom de arbetar med samtliga arbetsuppgifter. En expeditionsvakt som får tjänstgöra som ordningsvakt bär ordningsvaktsuniform och kan göra ingripanden i akuta situationer, även om expeditionsvakten för tillfället arbetar med andra uppgifter. En expeditionsvakt som inte får tjänstgöra som ordningsvakt kan inte utföra flera arbetsuppgifter som, även om de kan uppta en begränsad del av arbetstiden, utgör de mest väsentliga delarna av arbetet. Eftersom enheten för expeditionsvakter är relativt liten, krävs det att samtliga expeditionsvakter får tjänstgöra som ordningsvakt för att kunna utföra samtliga arbetsuppgifter.

A.C:s tjänstgöring tills han den 3 december 2020 inte fick tjänstgöra som ordningsvakt

Den 1 juni 2020 övergick A.C:s provanställning till en tillsvidareanställning. Under sommaren 2020 uppdagade hovrätten att A.C. på arbetsplatsen hade utsatt flera av hovrättens arbetstagare och besökare för vad som i en del fall kan betecknas som sexuella trakasserier. Han nekade till det inträffade, men fick en varning för detta av personalansvarsnämnden. I samband med att A.C. anmäldes till personalansvarsnämnden beslutade Polismyndigheten interimistiskt att stänga av honom från tjänstgöring som ordningsvakt. Efter överklagande upphävdes det beslutet. På grund av ärendet i personalansvarsnämnden var A.C. enligt överenskommelse med hovrätten arbetsbefriad under perioden 7 september–3 december 2020.

Den 3 december 2020 började A.C. arbeta igen. Samma dag beslutade Polismyndigheten på nytt interimistiskt att stänga av honom från tjänstgöring som ordningsvakt.

Situationen på enheten för expeditionsvakter efter den 3 december 2020

A.C. är efter den 3 december 2020 fortsatt placerad vid enheten för expeditionsvakter, men arbetar bara med arbetsuppgifter som inte kräver tjänstgöring som ordningsvakt. Det är en tillfällig placering i en befattning som inte finns och som gjordes bara för att kunna använda en del av hans arbetskraft. De arbetsuppgifter som A.C. utför sedan den 3 december 2020 utförs vanligen av andra personalkategorier, såsom registrator och arkivarie, eller under lugnare perioder, såsom mellan jul och nyår, och ger egentligen inte sysselsättning på heltid.

Enheten behövde vid uppsägningen fortfarande fem expeditionsvakter som fick tjänstgöra som ordningsvakt, förutom A.C. och chefen för enheten. Hovrätten övervägde om A.C. kunde sysselsättas med bara arbetsuppgifter

som inte kräver tjänstgöring som ordningsvakt, men fann att så inte kunde ske. Hovrätten hade en ansträngd ekonomi som inte tillät att arbetstagare inte används fullt ut.

De händelser som föranledde den första anmälan till personalansvarsnämnden gjorde att ett par expeditionsvakter sökte sig bort från hovrätten. En av expeditionsvakterna blev tjänstledig. Hon, som hade polisanmält A.C., ville under inga omständigheter vara kvar på hovrätten då A.C. skulle komma tillbaka till arbetet den 3 december 2020. Hovrätten beslutade därför att förordna henne att tjänstgöra vid Göteborgs tingsrätt under perioden 7 december 2020–7 februari 2021. Därefter sökte och fick hon ett vikariat hos tingsrätten. En vikarie med förordnande som ordningsvakt anställdes för att ersätta henne. Ytterligare en expeditionsvakt kom efter uppsägningen att förordnas att tjänstgöra vid Göteborgs tingsrätt. Han sökte sig bort från hovrätten, eftersom det kändes ohållbart för honom att vara kvar i samma arbetsgrupp som A.C. Han var delvis frånvarande från sin tillfälliga tjänstgöring vid tingsrätten på grund av semester och sjukskrivning.

Under 2021 var två expeditionsvakter med förordnande som ordningsvakt föräldralediga. Båda ersattes av vikarierande expeditionsvakter med förordnande som ordningsvakt.

Hovrätten var under våren 2021 tvungen att hyra in en ordningsvakt från ett vaktbolag, vilket var synnerligen kostsamt. För sommaren 2021 visstidsanställdes två personer med förordnande som ordningsvakt för att slippa hyra in personal och för att täcka upp under den tid som den tjänstlediga ordningsvakten förordnats att tjänstgöra vid Göteborgs tingsrätt.

Eftersom A.C. inte får tjänstgöra som ordningsvakt, behövs alltså ytterligare en inhyrd eller anställd ordningsvakt för att tillgodose hovrättens behov av säkerhetsarbete vid rättegångssalarna, bemanning av säkerhetskontrollen och liknande arbete som kräver tjänstgöring som ordningsvakt. A.C. kan inte bidra i detta arbete, trots att han finns på arbetsplatsen och arbetar med andra arbetsuppgifter. Han kunde alltså vid uppsägningen inte utföra de mest väsentliga arbetsuppgifterna som ingår i hans anställning.

Enheten för ordningsvakter blir mer sårbar vid frånvaro av olika slag om inte alla expeditionsvakter får tjänstgöra som ordningsvakt, med utbildning för att tjänstgöra i säkerhetskontroll.

På grund av A.C:s misskötsamhet beslutade hovrätten att den viktigaste kompetensen för den säkerhets- och servicechef som behövde rekryteras i december 2020 var att ha stor erfarenhet av arbetsledning så att gruppen av expeditionsvakter kunde läka. Hovrätten krävde vid rekryteringen inte att säkerhets- och servicechefen skulle ha förordnande som ordningsvakt och den som anställdes hade inte det. Att den nya chefen för enheten för expeditionsvakter inte hade förordnande som ordningsvakt förstärkte behovet av att alla övriga på enheten får tjänstgöra som ordningsvakt.

Hovrätten har arbetsmiljöansvar för samtliga expeditionsvakter. I detta ingår bl.a. att se till att expeditionsvakterna kan rotera mellan olika arbetsuppgifter för att säkerställa en god arbetsmiljö. Det är inte godtagbart att övriga expeditionsvakter kontinuerligt bemannar säkerhetskontrollen och informationen vid förhandlingsalarna och i övrigt utför de arbetsuppgifter som bara personer som får tjänstgöra som ordningsvakt kan utföra, såsom ingripanden vid incidenter. De behöver avlastning från en ansträngande arbetssituation genom att utföra de arbetsuppgifter som A.C. tilldelats att i huvudsak utföra sedan den 3 december 2020. Närvaron av uniformerade ordningsvakter skapar vidare trygghet, även om dessa inte arbetar aktivt med ingripanden.

Saklig grund för uppsägning

Polismyndighetens interimistiska beslut den 3 december 2020 om att stänga av A.C. från tjänstgöring som ordningsvakt kunde antas ha samband med att han i november 2020 hade polisanmälts av en arbetstagarare hos hovrätten för sexuellt ofredande. Det anmälda sexuella ofredandet bestod delvis av samma förfarande som tidigare hade anmälts till personalansvarsnämnden. Det kunde vid uppsägningen, på grund av åtalet, antas att beslutet skulle bestå åtminstone till dess tingsrätten meddelat dom i brottmålet, dvs. i vart fall till början av oktober 2021. Inte ens om A.C. skulle bli frikänd från åtalet för sexuellt ofredande genom en dom som fått laga kraft kunde det vid uppsägningen förväntas att han åter skulle få tjänstgöra som ordningsvakt, eftersom Polismyndigheten gör en lämplighetsbedömning som inte är bunden till utgången i brottmålet. A.C. har även skäligen misstänkts för bidragsbrott, men förundersökningen om den misstänkta brottsligheten har lagts ned med hänvisning till det förväntade åtalet för sexuellt ofredande.

På grund av beslutet om avstängning från tjänstgöring som ordningsvakt kunde A.C. under överskådlig tid inte användas för de mest väsentliga arbetsuppgifterna som expeditionsvakt. Det var inte möjligt att för A.C. tillskapa en ny befattning som expeditionsvakt med bara sådana arbetsuppgifter som inte kräver tjänstgöring som ordningsvakt ända tills frågan om ordningsvaktsförordnande slutligt avgjorts. A.C. hade vid uppsägningen bara arbetat en kortare tid med samtliga arbetsuppgifter som expeditionsvakt.

A.C. hade inte tillräckliga kvalifikationer för den lediga anställningen som domstolshandläggare

Vid uppsägningen fanns det hos hovrätten en ledig visstidsanställning om sju månader som domstolshandläggare. Det var således fråga om en kortare visstidsanställning så det fanns inte mycket tid för upplärning och arbetstagararen behövde snabbt kunna utföra arbetet. I platsannonsen ställdes därför krav på tidigare arbete som domstolshandläggare i hovrätt och bara sökanden med erfarenhet av handläggning i hovrätt beaktades i anställningsärendet. Vidare uppställdes i annonsen krav på att kunna uttrycka sig väl i tal och skrift, vara ansvarstagande, noggrann och effektiv och ha ett gott

omdöme. Vidare krävdes organisationsförmåga och en väl utvecklad samarbetsförmåga. A.C., som inte hade arbetat som domstolshandläggare, uppfyllde inte något av dessa krav och hade således inte tillräckliga kvalifikationer för anställningen. Med hänsyn till hur han hade betett sig på arbetsplatsen uppfyllde han inte kraven på gott omdöme och samarbetsförmåga.

Tvåmånadersregeln

Polismyndigheten beslutade den 3 december 2020 att interimistiskt stänga av A.C. från tjänstgöring som ordningsvakt efter att han hade polisanmälts för sexuellt ofredande. Det var då ännu oklart om åtal skulle väckas och förundersökningen hade i princip kunnat läggas ner när som helst, vilket sannolikt hade föranlett Polismyndigheten att ändra sitt interimistiska beslut. Det hade därför varit oproportionerligt att säga upp A.C. i detta skede.

Det var först sedan åklagaren den 23 februari 2021 väckt åtal och Göteborgs tingsrätt därefter bestämt att huvudförhandling i brottmålet skulle hållas den 29 september 2021 som hovrätten kunde ta ställning till om ett slutligt beslut om ordningsvaktsförordnande skulle inväntas. Först sedan det visat sig att A.C. skulle vara avstängd från tjänstgöring som ordningsvakt i minst tio månader (3 december 2020–oktober 2021) fick det förhållandet anses som bestående under överskådlig tid. Åtalet hade en avgörande betydelse för beslutet att säga upp A.C.

A.C. underrättades enligt 30 § anställningsskyddslagen den 25 mars 2021, alltså inom två månader från att åtal väcktes. Tvåmånadersregeln iaktogs alltså.

Att A.C. inte kunde utföra de väsentligaste arbetsuppgifterna i sin anställning utgjorde dessutom vid uppsägningen ett fortlöpande (perdurera) tillstånd.

I vart fall finns det sådana synnerliga skäl som gör att de av staten anförda skälen för uppsägningen får åberopas. Det var rimligt att vänta med underrättelsen till dess åtal väckts och tid för huvudförhandling i brottmålet bestämts. A.C. har från beslutet den 3 december 2020 känt till att hovrätten ansåg att han skulle skiljas från sin anställning om han under överskådlig tid inte fick tjänstgöra som ordningsvakt.

Förbundet

Sammanfattning av grunderna för talan

A.C. sades upp från sin tillsvidareanställning utan att det fanns saklig grund för det.

A.C. kunde, till dess frågan om ordningsvaktsförordnande prövats slutligt, utföra en större del av sina arbetsuppgifter som expeditivsvakt. De

arbetsuppgifter som han kunde utföra utan att tjänstgöra som ordningsvakt var av vikt för hovrätten.

Det hade funnits möjlighet att omplacera A.C. till en ledig visstidsanställning som domstolshandläggare, för vilken han hade tillräckliga kvalifikationer, i stället för att säga upp honom.

Staten iakttog inte tvåmånadersregeln, eftersom hovrätten känt till att A.C. den 3 december 2020 stängts av från tjänstgöring som ordningsvakt i mer än två månader innan han den 25 mars 2021 underrättades om tilltänkt uppsägning. Det finns inte synnerliga skäl för att staten ska få grunda uppsägningen på omständigheter som annars inte skulle få återopas.

Saklig grund för uppsägning

Enheten för expeditionsvakter är i grunden en vaktmästargrupp, där befattningarna i och med införandet av säkerhetskontroll för några år sedan titulerades om till expeditionsvakt och de dåvarande vaktmästarna utbildades till ordningsvakter. De väsentligaste arbetsuppgifterna avser dock, liksom tidigare, service och vaktmästerigöromål. Bara bemanning av säkerhetskontrollen kräver förordnande som ordningsvakt. Den arbetsuppgiften upptar bara 20 procent av arbetstiden för fem heltidsanställda ordningsvakter. Det behövs inte ordningsvakter för att kunna ingripa vid akuta situationer, eftersom ordningsvakter har små eller inga extra juridiska befogenheter vid en akut ingripandesituation. I en nödsituation är det i stället den allmänna nödvärnsrätten som kommer till användning. I A.C:s anställningsbevis nämns inget om förordnande som ordningsvakt.

A.C. kunde därför, trots att han interimistiskt stängts av från tjänstgöring som ordningsvakt, utföra en större del av sina arbetsuppgifter som expeditionsvakt. Det arbete som expeditionsvakt som han kunde utföra utan att tjänstgöra som ordningsvakt var av vikt för hovrätten.

A.C., som inte kan lastas för att tingsrätten satte ut huvudförhandling i brottmålet först till den 29 september 2021, kommer sannolikt att åter få tjänstgöra som ordningsvakt. Till dess den frågan är slutligt avgjord måste hovrätten tåla att sysselsätta honom med sådant arbete som ligger inom ramen för hans anställning och som inte kräver tjänstgöring som ordningsvakt, även om detta medför en tillfällig ändring av arbetsfördelningen mellan expeditionsvakterna. Det fanns alltså inte saklig grund för uppsägningen.

Det stämmer inte att de två expeditionsvakterna var tjänstlediga från hovrätten på grund av de händelser som föranledde den första anmälan till personalansvarsnämnden. Den kvinnliga expeditionsvakten sökte sig självmant till Göteborgs tingsrätt, eftersom hon hade bekanta som arbetade där och då tingsrätten kunde erbjuda större möjlighet till övertidsarbete. Den manliga expeditionsvakten var frånvarande på grund av semester och sjukskrivning av orsaker som inte kan härledas till de händelser som föranledde den första anmälan till personalansvarsnämnden.

Hovrätten hade ytterligare två tillsvidareanställda expeditionsvakter som var föräldralediga. Den nya säkerhetschefen hade inget förordnande som ordningsvakt och arbetade inte operativt med expeditionsvakterna, vilket den tidigare säkerhetschefen hade gjort i stor omfattning.

Hovrätten hade alltså ett bortfall på fem tillsvidareanställda medarbetare med förordnande som ordningsvakt (två tjänstlediga för arbete vid Göteborgs tingsrätt, två föräldralediga och en nyanställd säkerhetschef), förutom A.C. Detta är skälet till att hovrätten behövde hyra in eller tillfälligt anställa personer som kunde tjänstgöra som ordningsvakt.

A.C. hade tillräckliga kvalifikationer för den lediga anställningen som domstolshandläggare

A.C. hade tillräckliga kvalifikationer för visstidsanställningen som domstolshandläggare och borde därför ha erbjudits den lediga befattningen i stället för att sägas upp. Det uppställda kravet på tidigare arbete som domstolshandläggare i hovrätten motsvarade inte de allmänna kvalifikationer som normalt krävs för anställning som domstolshandläggare. Det är i och för sig riktigt att A.C. inte hade arbetat som domstolshandläggare. Övriga kriterier för anställning byggde på subjektiva bedömningar. A.C. uppfyllde emellertid dessa kriterier. A.C. hade erfarenhet av administrativt arbete i hovrätt, eftersom han såsom expeditionsvakt hos hovrätten hade deltagit i det proaktiva säkerhetsarbetet genom att analysera mål och identifiera säkerhetsrisker.

Tvåmånadersregeln

Personalansvarsnämndens beslut om uppsägning grundades enbart på den omständigheten att A.C. inte längre fick tjänstgöra som ordningsvakt, dvs. på Polismyndighetens interimistiska beslut den 3 december 2020 om att stänga av honom från tjänstgöring som ordningsvakt. Polismyndighetens beslut är därför utgångspunkten för tvåmånadersfristen. Att åtal väckts har personalansvarsnämnden inte angett som grund för beslutet om uppsägning. Den omständigheten har inte heller någon koppling till Polismyndighetens beslut. Det är bara arbetsgivarens spekulationer kring beslutet, och slutsats av detsamma, som har ändrats.

Eftersom A.C. underrättades om tilltänkt uppsägning först den 25 mars 2021 trots att hovrätten då hade känt till Polismyndighetens interimistiska beslut i mer än två månader, har tvåmånadersregeln inte följts.

Det finns inte synnerliga skäl för att staten ska få grunda uppsägningen på omständigheter som annars inte skulle få återopas.

Utredningen

Arbetsdomstolen har hållit huvudförhandling i målet. På statens begäran har vittnesförhör hållits med chefshandläggaren tillika kanslisamordnaren K.D.,

hovrättspresidenten A.H., administrativa direktören K.R., säkerhets- och servicechefen A.L. och handläggaren vid Polismyndighetens rättsavdelning P.G. På förbundets begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med A.C. och vittnesförhör med expeditionsvakterna A.A. och P.B. samt tidigare expeditionsvakten P.R. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Efter att huvudförhandlingen avslutats har staten till Arbetsdomstolen gett in hovrättens dom i brottmålet mot A.C., dock utan att framställa något yrkande eller åberopa domen som bevis. Eftersom det inte har funnits skäl att komplettera utredningen, har Arbetsdomstolen inte beaktat den ingivna domen.

Domskäl

Twisten

Sedan Polismyndigheten den 3 december 2020 interimistiskt stängt av A.C. från tjänstgöring som ordningsvakt fick han enligt lag inte utföra samtliga sina arbetsuppgifter i anställningen som expeditionsvakt vid Hovrätten för Västra Sverige. Domstolsverkets personalansvarsnämnd beslutade därför den 27 april 2021 att av personliga skäl säga upp honom från hans anställning.

Twisten mellan parterna gäller om det fanns saklig grund för uppsägningen och om staten har följt den s.k. tvåmånadersregeln. Arbetsdomstolen börjar med att bedöma frågan om tvåmånadersregeln.

Har staten följt tvåmånadersregeln?

Rättsliga utgångspunkter

Av 7 § fjärde stycket anställningsskyddslagen framgår att en uppsägning som sker av personliga skäl inte får grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än två månader innan underrättelse enligt 30 § anställningsskyddslagen lämnades eller, om ingen sådan underrättelse lämnats, två månader före tidpunkten för uppsägningen. Arbetsgivaren får dock grunda uppsägningen enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till mer än två månader, om tidsöverdraget berott på att arbetsgivaren på arbetstagarens begäran eller med dennes medgivande dröjt med underrättelsen eller uppsägningen eller om det finns synnerliga skäl för att omständigheterna får åberopas. Motsvarande reglering finns beträffande avskedande i 18 § andra 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 finns 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).

Tvåmånadersregeln hindrar inte att en arbetsgivare stödjer en uppsägning på omständigheter som denne visserligen känt till mer än två månader före underrättelsen men som varit av mera fortlöpande karaktär, dvs. vad som skulle kunna kallas för ett bestående (perdurerande) tillstånd till skillnad från en serie händelser. Som exempel på sådana förhållanden kan nämnas bristande lämplighet eller oförmåga till samarbete när förhållandet kan anses bestående.

När ett tillfälligt (interimistiskt) beslut av en myndighet som gör att arbetstagaren inte får utföra (alla eller några) arbetsuppgifter i anställningen, eller vara anställd, och därmed följande tillfälliga arbetsförmåga åberopas som grund för en uppsägning, får det som regel anses vara ett fortlöpande förhållande. En motsatt bedömning kan nämligen inte anses vara till gagn för vare sig arbetstagare eller arbetsgivare, eftersom den skulle tvinga arbetsgivare att agera snabbt mot en arbetstagare som bara tillfälligt är arbetsförmögen och därmed inte främja en avvaktande inställning. Det nu sagda gäller bara beslut som annan myndighet än anställningsmyndigheten och den myndighet som har att besluta om avslutande av anställningen har fattat.

En arbetsgivares möjlighet att åberopa ett fortlöpande förhållande som grund för uppsägning finns så länge förhållandet består. En förutsättning är dock att arbetsgivarens underlåtenhet att ingripa eller åtgärder för att ordna situationen inte med fog kan tolkas som att arbetsgivaren avstår från att åberopa förhållandet som självständig uppsägningsgrund (se AD 2009 nr 30 med hänvisningar).

Bedömningen i detta fall

Polismyndighetens beslut den 3 december 2020 om att interimistiskt stänga av A.C. från tjänstgöring som ordningsvakt med därav följande arbetsförmåga gällde fortfarande vid uppsägningen och får anses som ett sådant fortlöpande (perdurerande) tillstånd som inte träffas av tvåmånadersregeln. Att hovrätten efter avstängningsbeslutet beredde A.C. delvis andra arbetsuppgifter kan enligt Arbetsdomstolens mening inte i sig gett A.C. fog för att anse att arbetsgivaren avstått från att åberopa beslutet med därav följande arbetsförmåga som självständig uppsägningsgrund. Förbundet har inte åberopat någon annan omständighet som skulle kunnat ge A.C. fog för att anse detta.

Staten är alltså inte förhindrad att grunda uppsägningen på avstängningsbeslutet med därav följande arbetsförmåga.

Hade A.C. tillräckliga kvalifikationer för den lediga befattningen som domstolshandläggare?

Av 7 § anställningsskyddslagen framgår att en uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara sakligt grundad och att så inte är fallet om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Ett exempel på den senare situationen är när det finns en ledig befattning hos arbetsgivaren som arbetstagaren har tillfälliga kvalifikationer för.

Vid tiden för uppsägningen av A.C. fanns det en ledig befattning i hovrätten, nämligen en sju månaders visstidsanställning som domstolshandläggare. Förbundet hävdar att det hade varit möjligt att omplacera A.C. till den befattningen. Staten har invänt att han inte hade tillräckliga kvalifikationer för befattningen och framhållit bl.a. att det enligt platsannonseren krävdes att sökanden hade tidigare erfarenhet av arbete som domstolshandläggare i hovrätt. Enligt förbundet motsvarade det uppställda kravet på tidigare arbete som domstolshandläggare i hovrätten inte de allmänna kvalifikationer som normalt krävs för anställning som domstolshandläggare.

A.C. har ostridigt inte arbetat som domstolshandläggare, men har i förhör menat att han, med sin erfarenhet av att arbeta i hovrätten med delvis administrativa uppgifter och av domstolarnas digitala verksamhetsstöd Vera, hade kunnat lära sig att utföra arbetet som domstolshandläggare på två eller tre veckor.

K.D. som är chefshandläggare och kanslisamordnare har uppgett bl.a. följande. Enligt hennes erfarenhet tar det mellan ett och ett och ett halvt år innan en ny domstolshandläggare kan börja arbeta självständigt, eller ett halvår för den som har varit domstolshandläggare i tingsrätt. Under det första halvåret är en ny domstolshandläggare mer av en belastning än en resurs för domstolen. Platsannonseren sattes ut eftersom hovrätten behövde tillfällig förstärkning med en erfaren domstolshandläggare för att arbeta av balanser. Eftersom det inte fanns tid för upplärning, behövdes det någon med erfarenhet som domstolshandläggare, helst från hovrätt. Annars kunde det få vara. Sökande utan erfarenhet som domstolshandläggare i hovrätt beaktades inte i urvalet.

Arbetsdomstolen ifrågasätter inte att arbetet som domstolshandläggare i hovrätten är förhållandevis komplext och kräver en lång upplärningstid. Särskilt eftersom den lediga anställningen var tidsbegränsad till sju månader och syftade till att arbeta av balanser var det relevant att ställa krav på tidigare erfarenhet av arbete som domstolshandläggare eller motsvarande. Kravet kan inte anses obefogat eller överdrivet och det har inte heller framkommit att det uppställdes för skens skull. A.C. hade i och för sig viss erfarenhet av att som expeditionsvakt i hovrätten utföra vissa enklare administrativa arbetsuppgifter. Det hade emellertid enligt Arbetsdomstolens mening inte gjort det möjligt för honom att inom rimlig tid i förhållande till längden på den lediga anställningen lära sig att arbeta självständigt som

domstolshandläggare. Arbetsdomstolen bedömer alltså att A.C. inte hade de kvalifikationer som krävdes för den lediga tidsbegränsade anställningen som domstolshandläggare.

Var det skäligt att hovrätten omfördelade arbetsuppgifterna?

Rättsliga utgångspunkter

Inledningsvis i domen har det redogjorts för lagstiftningen om ordningsvakter. För att få som ordningsvakt medverka till att upprätthålla allmän ordning och för att tjänstgöra vid säkerhetskontroll i domstolar krävs ett förordnande av Polismyndigheten. Polismyndigheten kan återkalla förordnandet och besluta att stänga av ordningsvakten från tjänstgöring för tiden till dess frågan om återkallelse har prövats slutligt. Beslut om återkallelse och avstängning kan överprövas av förvaltningsdomstol.

Om en anställning kommit att stå i strid med författning på ett definitivt sätt, har det ansetts att arbetsgivaren kan skilja arbetstagaren från anställningen utan att iaktta bestämmelserna 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. Ett motsvarande synsätt beträffande statligt anställda anses gälla om det är fråga om ett beslut av en annan myndighet än anställningsmyndigheten och den myndighet som beslutat att avsluta anställningen, när beslutet kan överprövas av förvaltningsdomstol. När det beslut som gör att anställningen kommit att stå i strid med författning kan överklagas, får arbetstagaren inte skiljas från anställningen utan att iaktta bestämmelserna i anställningsskyddslagen förrän beslutet fått laga kraft, när den aktuella författningen kan anses tillåta att anställningen består om arbetstagaren stängs av från verksamheten (AD 2016 nr 9).

Om ett externt beslut som är slutligt och inte tidsbegränsat gör att arbetstagaren inte är behörig att utföra bara en del av sina arbetsuppgifter, måste anställningsmyndigheten när det är möjligt och skäligt erbjuda arbetstagaren annat arbete hos sig innan det finns saklig grund för uppsägning på grund av beslutet (7 § andra stycket anställningsskyddslagen, jämför AD 2021 nr 63). Är det inte möjligt eller skäligt att erbjuda arbetstagaren annat arbete, eller avböjer arbetstagaren ett skäligt omplaceringserbjudande, finns det saklig grund för uppsägning på grund av beslutet och avsaknaden av omplaceringsmöjligheter.

En arbetsgivare är inte skyldig att inrätta nya permanenta befattningar för att undvika en uppsägning. Däremot krävs det att arbetsgivaren noggrant överväger att ta till vara befintliga möjligheter att ordna en omplacering. Är det fråga om att omfördela arbetsuppgifter måste beaktas bl.a. de nackdelar, besvär och kostnader en omfördelning av arbetsuppgifter kan antas medföra för verksamheten, arbetsgivaren och arbetskamraterna.

När det externa beslutet som gör att arbetstagaren inte är behörig att utföra en del av sina arbetsuppgifter inte är slutligt, eller är tidsbegränsat, får det vid bedömningen av om det är möjligt och skäligt att erbjuda arbetstagaren annat arbete särskilt beaktas under hur lång tid arbetstagaren kan antas vara förhindrad att utföra alla arbetsuppgifter som ingår i den befintliga befattningen. En anställningsmyndighet av någon storlek måste nämligen normalt ändå ha beredskap för att under åtminstone en viss tid sysselsätta en arbetstagare som inte kan utföra alla arbetsuppgifter som ingår i den befintliga befattningen, t.ex. på grund av sjukdom, graviditet eller rätt till ledighet på deltid. Det är vad som kan överblickas vid uppsägningstidpunkten som har betydelse.

I AD 1993 nr 127 godtogs uppsägning av en arbetstagare som dömts till fängelse ett år och åtta månader vars frånvaro, som med hänsyn till reglerna för villkorlig frigivning kunde antas vara knappt ett år, skapat en svår situation för arbetsgivaren.

Det som framgår av utredningen

Hovrätten har fem befattningar som expeditionsvakt. Expeditionsvakterna, som samtliga utom A.C. får tjänstgöra som ordningsvakt, arbetar enligt ett roterande schema som innebär att två har ansvar för säkerhetskontrollen, två har ansvar för informationsdisken vid rättegångssalarna och en utför övriga expeditionsvaktssysslor. En av de två som ansvarar för säkerhetskontrollen respektive informationsdisken kan om det inte är så mycket att göra där också utföra övriga expeditionsvaktssysslor. För arbete vid säkerhetskontrollen och informationsdisken krävs förordnande som ordningsvakt. Säkerhetskontrollen och informationsdisken måste alltid vara bemannade under öppettid. Schemalagningen, med en som utför övriga expeditionsvaktssysslor, gör att hovrätten ofta kunnat klara bemanningen utan vikarier eller inhyrd personal även om någon expeditionsvakt varit frånvarande.

Efter avstängningen den 3 december 2020 av A.C. från tjänstgöring som ordningsvakt kunde han inte arbeta vid säkerhetskontrollen och informationsdisken. Hovrätten omfördelade därför expeditionsvakternas arbetsuppgifter på så sätt att A.C. fick huvudansvaret för de klassiska vaktmästarsysslor, dvs. fick ständigt vara den som utförde s.k. övriga expeditionsvaktssysslor. Dessutom fick han under viss tid utföra visst arkivarbete, biträda registraturen och ansvara för en del externa kontakter i samband med en ombyggnad av hovrättens lokaler.

Hovrätten har efter avstängningen tidvis hyrt in ordningsvakter. En inhyrd ordningsvakt kan, på grund av avsaknad av kunskap om rutinerna hos hovrätten, bara arbeta i säkerhetskontrollen.

Bedömningen i detta fall

Enligt staten är det behovet av personal till säkerhetskontrollen och informationsdisken som har varit dimensionerande för antalet expeditionsvakter

som anställdes i hovrätten. Dessa ordningsvaktssysslor är enligt staten de mest väsentliga i en expeditionsvaks anställning och upptar större delen av arbetstiden, varför det för att verksamheten ska fungera krävs att alla expeditionsvakter har ordningsvaktsförordnande. Förbundet har däremot menat att andelen ordningsvaktssysslor i anställningen är mycket begränsad och att det inte var en förutsättning för A.C:s anställning att han hade förordnande som ordningsvakt.

A.C. anställdes i hovrätten för att utföra bl.a. ordningsvaktssysslor och hade då ordningsvaktsförordnande, vilket han måste ha förstått var av avgörande betydelse för att han anställdes. Att det är av vikt för verksamheten att alla expeditionsvakter har ordningsvaktsförordnande får stöd av den omständigheten att de andra expeditionsvakterna inte räckte till för att utföra ordningsvaktssysslorna, trots att A.C. tog över mycket av vaktmästarsysslorna. I stället har hovrätten funnit det nödvändigt att först hyra in ordningsvakter till mycket hög kostnad – sammanlagt 1,3 miljoner kronor, enligt hovrättspresidenten A.H. – och efter uppsägningen visstidsanställa två vikarierande expeditionsvakter med ordningsvaktsförordnande. Även om andra expeditionsvakters frånvaro också har bidragit till behovet av inhyrd personal och visstidsanställningar, kan det enligt Arbetsdomstolens bedömning hållas för visst att behovet av sådan förstärkning hade varit betydligt mindre om A.C. hade kunnat utföra sina ordningsvaktssysslor.

A.C:s avstängning från tjänstgöring som ordningsvakt har alltså starkt bidragit till ett omfattande behov av inhyrda eller vikarierande ordningsvakter. Hovrätten har på så vis haft kostnader både för A.C. och för extrapersonal som utfört sådana ordningsvaktssysslor som han egentligen var anställd för. A.C. har visserligen utfört en del nyttigt arbete som annars inte hade hunnits med, men det får förutsättas att de arbetsuppgifterna i huvudsak hade kunnat utföras av annan befintlig personal, t.ex. under tid då det inte funnit lika mycket ordinarie arbete, eller kunnat undvaras. Att han i viss mån ersatts för övertidsarbete ändrar inte den bedömningen. Under alla förhållanden har A.C:s avstängning medfört betydande olägenheter för hovrättens möjlighet att planera sin verksamhet och sin ekonomi. Avstängningen har också medfört att övriga expeditionsvakter fått mindre variation i arbetet och i betydligt högre utsträckning behövt utföra sådant i princip stationärt arbete som kräver ordningsvaktsförordnande.

Enligt Arbetsdomstolens mening har avstängningen med därav följande arbetsoförmåga medfört sådana negativa konsekvenser som en arbetsgivare inte ska behöva tåla under någon längre tid. Att avstängningen fått sådana konsekvenser för en sådan något större arbetsgivare som hovrätten med omkring 120 anställda beror på att expeditionsvakterna ansvarar för arbetsuppgifter som övriga anställda knappast kan utföra och vice versa, vilket hovrätten inte kan lastas för.

Vid beslutet om uppsägning den 27 april 2021 hade A.C. under närmare fem månader inte fått tjänstgöra som ordningsvakt. Frågan är vad man då kunde

anta om under hur lång tid detta förhållande skulle bestå. Det fanns enligt Arbetsdomstolens mening anledning att anta att A.C. inte skulle få tjänstgöra som ordningsvakt förrän det då redan väckta åtalet mot honom hade slutligt prövats. Det var då känt att tingsrätten i brottmålet mot A.C. hade satt ut huvudförhandling till den 29 september 2021. Det fanns vidare enligt Arbetsdomstolens bedömning anledning att räkna med att tingsrättens dom, oavsett utgången, skulle överklagas till hovrätten och att det kunde dröja åtminstone till slutet av maj 2022 innan hovrättens avgörande fick laga kraft. Vid uppsägningsbeslutet fanns det således anledning att anta att A.C. inte skulle få tjänstgöra som ordningsvakt förrän tidigast om drygt ett år, dvs. att han skulle vara delvis arbetsoförmögen i sammanlagt minst 17 månader.

Vid en samlad bedömning anser Arbetsdomstolen att hovrättens intresse av att kunna planera sin verksamhet och begränsa kostnaden för extra personal överväger A.C:s intresse av att ha kvar anställningen i vilken han arbetat med ordningsvaktsuppgifter i bara ungefär nio månader. Det fanns alltså saklig grund för uppsägningen. Därför ska förbundets talan avslås.

Rättegångskostnader

Förbundet har förlorat och ska därför ersätta staten för rättegångskostnader. Den fordrade ersättningen för rättegångskostnader har vitsordats.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Fackförbundet ST:s talan.
2. Fackförbundet ST ska ersätta staten genom Domstolsverket för rättegångskostnader med 132 053 kr för ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Sören Öman, Dag Ekman, Folke K Larsson, Åsa Kjellberg Kahn, Daniela Eriksson, Lenita Granlund och Carl-Gustaf Hjort. Enhälligt.

Rättssekreterare: Jonas Eklund