

Sammanfattning

En officer har beviljats tjänstledighet under sex månader. Av misstag utbetalades full lön under tjänstledigheten. Fråga om officeren varit i god tro när han mottog och förbrukade medlen. Även fråga om officeren har gjort sig skyldig till sådan tjänsteförseelse som avses i 14 § lagen om offentlig anställning.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2006-11-08
StockholmDom nr 105/06
Mål nr A 185/05
och A 223/05**I (mål nr A 185/05)****KÄRANDE**

Staten genom Försvarmakten, 107 85 STOCKHOLM
Ombud: 1:e försvarsjuristen Gunnar Jonason, Försvarmakten,
Juridiska staben, adress som ovan

SVARANDE

1. Naturvetareförbundet, Box 760, 131 24 NACKA
2. O.K. i UPPSALA
Ombud för båda: advokaten Anders Elmér, Elmszell Advokatbyrå HB,
Gamla Brogatan 32, 111 20 STOCKHOLM

II (mål nr A 223/05)**KÄRANDE**

Naturvetareförbundet
Ombud: advokaten Anders Elmér

SVARANDE

Staten genom Försvarmakten
Ombud: 1:e försvarsjuristen Gunnar Jonason

SAKEN

återbetalningsskyldighet avseende felaktigt utbetald lön m.m.

Mellan staten och Naturvetareförbundet gäller varandra i allmänhet avlösande kollektivavtal.

O.K. är medlem i Naturvetareförbundet. Han är anställd som yrkesofficer inom Försvarmakten, där han arbetar som meteorolog. Under tiden augusti 2004 – januari 2005 var han tjänstledig på heltid från Försvarmakten. Av misstag utbetalade Försvarmakten lön till honom under hela tjänstledighetsperioden. Den 11 oktober 2005 beslutade Försvarmakten om en disciplinpåföljd i form av löneavdrag på grund av att han tagit emot och förbrukat den felaktigt utbetalda lönen.

Mellan parterna har uppkommit tvist rörande dels O.K:s skyldighet att återbetala de felaktigt utbetalda lönebeloppen, dels Försvarmaktens beslut att meddela honom disciplinpåföljd. Parterna har förhandlat i tvistefrågorna utan att kunna komma överens.

Staten genom Försvarmakten har i mål nr A 185/05 yrkat att Arbetsdomstolen skall förplikta O.K. att till Försvarmakten återbetala 198 568 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 15 september 2005 till dess betalning sker.

Förbundet har i mål nr A 223/05 yrkat i första hand att Arbetsdomstolen skall undanröja Försvarmaktens personalansvarsnämnds beslut den 11 oktober 2005. I andra hand har förbundet yrkat att domstolen ändrar disciplinpåföljden till en varning.

Parterna har bestritt varandras käromål.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Till utveckling av sin talan i båda målen har parterna anfört i huvudsak följande.

Försvarmakten

O.K. är anställd hos Försvarmakten som yrkesofficer och tjänstgör som meteorolog vid Luftstridsskolan (LSS) i Uppsala. Han innehar majors grad. Under perioden augusti 2004 – januari 2005 var O.K. tjänstledig för att prova annan anställning. Det gällande kollektivavtalet reglerar när lön kan utgå vid tjänstledighet. Vid ”annan tjänstledighet”, till vilket tjänstledighet för att prova annan anställning hänförs, utgår inte lön enligt kollektivavtalet. Under O.K:s tjänstledighet utbetalades emellertid av misstag full lön till honom. Han tog emot lönen utan att anmäla förhållandet för sin arbetsgivare.

Att lön felaktigt kom att utbetalas berodde på följande. Inom Försvarmakten är en tillsvidareanställd person placerad vid ett förband eller enhet. Tidvis kan dock personen vara placerad på viss tid vid en annan enhet. Frågor som har samband med löneutbetalning hanteras inom Försvarmakten av en särskild enhet, Försvarmaktens logistik (FM LOG), från vilken förband och övriga enheter köper tjänster. Löneadministrationen utförs vid det lönekontor inom FM LOG som hanterar löner för den enhet eller det förband där personen faktiskt befinner sig. Om FM LOG inte får något beslutsunderlag från enheten eller förbandet att lön inte skall utgå, kommer full lön att betalas ut. Vad som inträffade i det aktuella fallet var att det begicks ett misstag när O.K:s personuppgifter överfördes från ett lönekontor till ett annat. O.K. tjänstgjorde under våren 2004 tillfälligt vid Såtenäs flygflottilj och fick då sin lön utbetald från lönekontoret vid FM LOG i Karlsborg. Han lämnade in sin tjänstledighetsansökan till detta lönekontor. Senare under våren tjänstgjorde O.K. vid Försvarmaktens högkvarter i Stockholm. O.K:s personuppgifter överfördes därvid till lönekontoret i Stockholm, och hans lön utbetalades därifrån. Från och med den 1 augusti 2004, dvs. samma dag som hans tjänstledighet började, hade han sin tjänsteplacering på LSS i Uppsala. Frågor som rör löneutbetalningar där sköts av lönekontoret vid FM LOG i Visby. Det misstag som begicks bestod i att O.K:s tjänstledighetsansökan inte lämnades över från FM LOG i Stockholm till FM LOG i Visby. Detta ledde till att lönekontoret i Visby saknade det beslutsunderlag som klargjorde

att lön inte skulle utbetalas till O.K. FM LOG i Visby gjorde därför inget löneavdrag, utan utbetalade full lön till O.K. under tiden augusti 2004 – januari 2005.

O.K. har varit tjänstledig tidigare, sammanlagt under tio veckor. Någon lön har då inte utgått. Mot bakgrund av O.K:s långa anställningstid inom Försvarsmakten, hans akademiska utbildning och ålder samt hans tidigare tjänstledighet utan lön måste O.K. ha förstått att löneutbetalningen var felaktig. Vid bedömningen av O.K:s handlande saknar det betydelse att andra officerare inom ramen för personalminskande åtgärder har behandlats förmånligt. Det är i och för sig riktigt som förbundet har anfört i tvisten att Försvarsmakten har vidtagit olika åtgärder i syfte att minska antalet fullmaktsanställda officerare. Det har i huvudsak varit fråga om att arbetstagare har fått pension från 55 års ålder, alternativt avgångsvederlag motsvarande tre årslöner. Beslut har i dessa fall fattats efter ansökan från den berörde officeren och dialog med dennes chefer. Målet har varit att officerens anställning avslutas genom åtgärden. Enligt Försvarsmaktens mening saknar dessa förhållanden betydelse när man skall bedöma frågan om O.K:s goda tro, eftersom det i hans fall har varit fråga om en tjänstledighet.

Med anledning av att förbundet i tvisten har gjort gällande preskription vill Försvarsmakten anföra följande. I februari 2005 kontaktade O.K. lönekontoret i Visby för att diskutera frågor angående en kommande tjänstledighetsperiod. Vid lönekontoret uppstod då en misstanke om att lön felaktigt utbetalats till O.K. under hösten. En utredning sattes i gång, men först den 13 april 2005 mottog lönekontoret i Visby O.K:s tjänstledighetsansökan avseende hösten 2004 från lönekontoret i Stockholm. Det var alltså först då som det stod klart att ett fel hade begåtts. Den ansvariga handläggaren vid kontoret i Visby sökte då O.K. för att höra sig för om återbetalning av den felaktigt utbetalda lönen. Den 1 juli 2005 underrättade hon personalchefen vid LSS, som tre dagar senare kontaktade Försvarsmaktens högkvarter. Den 6 juli 2005 hölls en förhandling mellan Försvarsmakten och Naturvetareförbundet angående återbetalning av lönen. Med utgångspunkt i att det begångna felet upptäcktes först den 13 april 2005 har preskription inte inträtt, eftersom Försvarsmakten påkallade tvisteförhandling med förbundet inom fyra månader från den dagen. Till detta kommer att förbundet vid förhandlingen den 6 juli inte gjorde gällande att det hade inträtt preskription. Därigenom har förbundet förlorat rätten att åberopa preskription.

Chefen för LSS gjorde med anledning av O.K:s handlande en anmälan till Försvarsmaktens personalansvarsnämnd. I beslut den 11 oktober 2005 tilldelade personalansvarsnämnden O.K. en disciplinpåföljd i form av löneavdrag. Löneavdraget motiverades med att O.K. hade underlåtit att hos arbetsgivaren undersöka vad som låg bakom den felaktiga löneutbetalningen. Underlåtenheten hade enligt nämnden inneburit att O.K. gjort sig skyldig till en tjänsteförseelse som inte var ringa. Med hänsyn till tjänsteförseelsens art bedömdes annan påföljd än ett kraftigt löneavdrag inte kunna komma i fråga.

Sammanfattning av grunderna för Försvarsmaktens talan

Försvarsmaktens krav på återbetalning är inte preskriberat eftersom Försvarsmakten har påkallat förhandling i frågan inom fyra månader efter det att misstaget uppmärksammats. Till detta kommer att förbundet har förlorat rätten att göra gällande preskription eftersom någon invändning inte framställdes vid parternas tvisteförhandling.

O.K. var inte i god tro när han tog emot och förbrukade den felaktigt utbetalda lönen. I första hand gör Försvarsmakten gällande att O.K. insåg att han inte hade rätt till pengarna och i andra hand att han i vart fall borde ha insett detta. O.K. är därför skyldig att återbetala lönen.

O.K. har handlat vårdslöst och illojalt gentemot Försvarsmakten när han tog emot pengarna utan att kontrollera förhållandena. Han har därigenom allvarligt skadat Försvarsmaktens förtroende för honom. Det fel han begått är inte ringa. Han skall därför åläggas en disciplinpåföljd.

Förbundet

O.K. är anställd hos Försvarsmakten med fullmakt. Det innebär att hans anställning inte kan avslutas genom ensidig åtgärd från Försvarsmaktens sida på annat sätt än genom avskedande. Försvarsmakten har under ett antal år, till följd av olika försvarsbeslut, tvingats att finna sätt att avsluta anställningen för övertaliga officerare vilka på grund av fullmaktsanställning inte har kunnat sägas upp på grund av arbetsbrist. Ett antal olika lösningar har därvid förekommit. Det har varit fråga om pension i förtid, avgångsvederlag med upp till tre årslöner eller bidrag till utbildning och omskolning. Det har inträffat att man i enskilda fall har tänjt på reglerna. Exempelvis har det förekommit att en 54-årig officer har fått full lön utan arbetsplikt för att sedan vid 55 års ålder få full pension.

Under våren 2004 väntade man inom Försvarsmakten på ett nytt försvarsbeslut med riktlinjer för det framtida försvaret. En meteorologutredning som presenterades föreslog en minskning av antalet meteorologer inom Försvarsmakten från 78 till 55. O.K:s agerande skall bedömas mot den bakgrunden.

O.K. har sedan många år tillbaka som en bisyssla drivit en rörelse med anknytning till antikvitetsbranschen. Han har under kortare perioder varit tjänstledig för att arbeta i sin rörelse. Mot bakgrund av situationen med neddragningar inom Försvarsmakten funderade han på om han skulle kunna utveckla sin bisyssla och lämna sitt arbete inom Försvarsmakten. I maj 2004 hade han ett samtal med sina överordnade om möjliga placeringar för honom inom Försvarsmakten. Av medicinska skäl kunde han inte acceptera vissa placeringar, exempelvis tjänstgöring under jord med skiftgång. Under samtalet tog O.K. upp frågan om han kunde vara tjänstledig. Han fick en positiv reaktion på detta och ansökte sedan om tjänstledighet under tiden augusti 2004 – januari 2005 för att utveckla sin egen verksamhet. Det var alltså inte fråga om att han skulle prova något annat arbete som anställd.

Det är riktigt att det enligt kollektivavtalet inte utgår lön vid en tjänstledighet som den aktuella. Kollektivavtalet utgör emellertid ett minimiavtal. Det finns alltså inget som hindrar att arbetsgivare fattar beslut om att lön skall utgå även under en sådan tjänstledighet som gällde för O.K.

Under sommaren 2004 tjänstgjorde O.K. vid Såtenäs flygflottilj. Han bodde då i sitt sommarhus i Lysekil. Hans post eftersändes med viss eftersläpning från Uppsala. Han fick lönebeskedet avseende månadslönen för augusti innan han fick beslutet om tjänstledighet. När han vid slutet av augusti 2004 mottog den första löneutbetalningen under tjänstledigheten uppfattade han det som en sådan särskild personalåtgärd som Försvarsmakten kunde vidta i den övertalighetssituation som rådde. Han trodde alltså att man på arbetsgiversidan hade utnyttjat möjligheten att bevilja honom lön så att han skulle få tillfälle att utveckla sin verksamhet, vilket i sin tur skulle ge honom möjlighet att senare lämna anställningen hos Försvarsmakten. När han någon tid senare mottog beslutet om tjänstledighet, fann han att beslutet bekräftade den uppfattning han redan fått. I beslutet hade man nämligen inte angett att tjänstledigheten skulle vara förenad med löneavdrag.

I januari 2005 kontaktades O.K. av en handläggare vid FM LOG i Visby. Handläggaren ville diskutera något som hade samband med O.K:s kommande tjänstledighet i februari. Handläggaren påstod att O.K. felaktigt hade fått lön under hösten. O.K. förstod inte detta. Han hörde sedan ingenting från Försvarsmakten i denna fråga förrän i juni 2005. Vid förhandling den 6 juli 2005 mellan förbundet och Försvarsmakten gjorde förbundets förhandlare B.S. en invändning om preskription.

Förbundet gör gällande att O.K. var i god tro när han tog emot och förbrukade lönen. Bakgrunden till hans uppfattning i frågan var hans vetskap om Försvarsmaktens olika möjligheter att avveckla övertaliga anställningar och den diskussion han under våren hade fört med företrädare för Försvarsmakten. När han mottog lönen för augusti 2004 trodde han att han hade beviljats tjänstledighet med rätt till lön. Han fick sin uppfattning bekräftad när han senare mottog beslutet om tjänstledighet. I beslutet hade nämligen inte kryssats i alternativet att det under ledigheten skulle göras löneavdrag. O.K. har mot denna bakgrund inte insett, och har inte heller bort inse, att löneutbetalning har skett av misstag. Han är därför inte skyldig att återbetala lönen.

Förbundet gör i målet vidare gällande att Försvarsmaktens krav på återbetalning är preskriberat enligt bestämmelsen i 6 kap. 20 § i det på statens område gällande huvudavtalet. Bestämmelsen innebär att tvisteförhandling skall påkallas senast fyra månader efter kännedom. Att löneutbetalningarna till O.K. hade skett av misstag upptäcktes redan i januari-februari 2005. Förhandling påkallades först den 6 juli 2005. Förbundet gjorde vid tvisteförhandlingen, som ägde rum samma dag, gällande att preskription hade inträtt.

Beträffande beslutet om disciplinpåföljd gör förbundet gällande att O.K. varken uppsåtligt eller av oaktsamhet har begått något fel genom att ta

emot löneutbetalningarna utan att uppmärksamma Försvarmakten på saken. I varje fall är felet ringa, varför ingen påföljd skall dömas ut. Beslutet om disciplinpåföljd skall därför undanröjas.

Domskäl

O.K., som är meteorolog, har varit anställd som yrkesofficer inom Försvarmakten sedan år 1980. Under perioden augusti 2004 – januari 2005 var han tjänstledig från sin anställning hos Försvarmakten för att arbeta med sin bisyssla, en rörelse med anknytning till antikvitetsbranschen. Under tjänstledighetsperioden utbetalades av misstag full lön till honom.

Tvisten i målet gäller *dels* frågan om O.K. är skyldig att betala tillbaka till Försvarmakten vad han felaktigt har uppburit i lön, *dels* frågan om O.K. genom sitt handlande har åsidosatt vad som ålegat honom i anställningen på ett sådant sätt att han enligt 14 § lagen om offentlig anställning skall meddelas disciplinpåföljd för tjänsteförseelse.

Utredningen i målet m.m.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På förbundets begäran har hållits förhör med O.K. och ombudsmannen B.S. På Försvarmaktens begäran har hållits förhör med personalchefen T.S., tidigare chefen för lönekontoret vid FM LOG i Visby E.A., chefen för lönekontoret vid FM LOG i Stockholm E.W. och G.J. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Har O.K. i god tro tagit emot den felaktigt utbetalda lönen?

Avgörande för återbetalningsskyldigheten avseende felaktigt utbetald lön är om arbetstagaren har mottagit och förbrukat lönebeloppet i vad som brukar kallas god tro, dvs. om arbetstagaren varken har insett eller har bort inse att löneutbetalningen var felaktig.

Arbetsdomstolen har i en rad domar prövat frågan om arbetstagares goda tro i samband med en felaktig löneutbetalning. I flera av dessa fall har det varit av betydelse hur lönebeskeden har varit utformade. Arbetsdomstolen har då konstaterat att ett lönebesked rent allmänt sett måste anses ha en tillräckligt tydlig och klar utformning för att en arbetstagare med ledning av uppgifterna på beskedet skall kunna utläsa om rätt lönebelopp har betalats ut. I några fall har arbetstagaren ansetts ha varit i god tro och inte blivit återbetalningsskyldig. Detta har berott på speciella omständigheter i det enskilda fallet, såsom att avlöningsförhållandena varit svåröverblickbara och att det har varit komplicerat att med ledning av lönebeskedet förstå att fel hade begåtts (AD 1983 nr 163) eller att arbetstagaren blivit misstänksam och frågat arbetsgivaren om lönen varit rätt beräknad och fått beskedet att så varit fallet (AD 1989 nr 56 och 58) eller att det till en början inte varit möjligt att förstå att lönebeskeden varit felaktiga och att det senare inte förelegat något motiv för arbetstagaren att detaljgranska lönebeskeden (AD 1989 nr 59). I ett par andra fall har domstolen ansett att en ökning av den nettolön som arbetsgivaren betalat ut hade bort föranleda arbetstagaren att närmare granska lönebeske-

det, att felet då hade bort upptäckas samt att arbetstagaren därför inte var i god tro (AD 1993 nr 170 och AD 1989 nr 55 och 57).

I det nu aktuella fallet är det närmast fråga om omständigheterna vid en samlad bedömning är sådana att O.K. har insett, eller borde ha insett, att lönen utbetalades felaktigt till honom. Det är således inte fråga om något otydligt lönebesked eller liknande. Det kan vidare konstateras att O.K. efter utbetalningen inte haft någon kontakt med Försvarsmakten som kan ha föranlett misstanke om att något var fel eller, omvänt, gett stöd åt uppfattningen att utbetalningen var riktig. Arbetsdomstolens bedömning måste därför ta sin utgångspunkt i vad som föregick O.K:s ansökan om tjänstledighet samt det beslut om tjänstledighet som han senare fick del av. Det kan då inledningsvis konstateras att det allmänt sett framstår som en given utgångspunkt att en arbetstagare inte skall vara berättigad till lön under en tjänstledighet som syftar till att bereda honom möjlighet att pröva på annat arbete. Att O.K. har varit väl införstådd med den saken framgår av vad han själv har uppgett inför domstolen. Det måste enligt domstolens mening krävas skäl av betydande tyngd för att man skall komma till slutsatsen att felaktigt utbetald lön i en sådan situation inte skall kunna krävas tillbaka av arbetsgivaren.

Enligt domstolens mening bör bedömningen av tvistefrågan göras mot bakgrund av följande ostridiga förhållanden. Vid den aktuella tidpunkten rådde övertalighet bland officerare som var anställda med fullmakt och som alltså inte kunde sägas upp på grund av arbetsbrist. Försvarsmakten försökte lösa situationen genom utökade pensionsmöjligheter, avgångsvederlag och liknande åtgärder. Försvarsmakten har i målet, som domstolen uppfattat saken, menat att sådana åtgärder har förekommit endast vid avslutande av anställning och inte vid en anställds tjänstledighet. Enligt förbundet har det emellertid i enskilda fall förekommit även andra och för den anställde ännu mera förmånliga lösningar än dem som angetts av Försvarsmakten. Detta påstående från förbundets sida har inte direkt förnekats av Försvarsmakten.

O.K. har i förhör berättat bl.a. följande. Han hade av sina arbetskamrater fått höra om lösningar som inte alltid följde de fastslagna reglerna, såsom att en anställd kunde få ett år med full lön före pensionering utan krav på arbetsplikt. Det fanns kolleger som hade fått mycket förmånliga erbjudanden. Den allmänna situationen var att man förväntade stora neddragningar i just meteorologiverksamheten. I maj 2004, när han var tillfälligt placerad vid Såtenäs flygflottilj, begärde han ett personligt samtal om sina arbetsförhållanden med två företrädare för bemanningssektionen vid Försvarsmaktens högkvarter. Vid mötet diskuterades olika möjliga placeringar för honom. O.K. fick klart för sig att det troligaste alternativet var en placering med skifttjänstgöring som han av hälsoskäl inte fann acceptabel. Han tog då själv upp som ett alternativ att han skulle få tjänstledigt under sex månader för att ägna sig åt sin bisyssla. Arbetsgivarföreträdarna svarade då att de skulle se positivt på en sådan lösning. Frågan om han skulle erhålla lön under tjänstledigheten berördes inte vid samtalet. O.K. ansökte kort därefter om tjänstledighet. Denna påbörjades i augusti sedan han fått ett muntligt besked under hand om att hans ansökan beviljats. När han mottog lönebeskedet för

augusti antog han att han fått tjänstledighet med bibehållen lön. Hans uppfattning bekräftades när han en tid därefter mottog det formella beskedet om att hans tjänstledighet beviljats. I beskedet hade beslutsfattaren nämligen inte kryssat i något beslut om löneavdrag. Den näringsverksamhet han ägnade sig åt under tjänstledigheten gav under den tiden inga nämnvärda inkomster.

Arbetsdomstolen kan konstatera att det beslut om tjänstledighet som O.K. mottog är tecknat för hand på det formulär som samtidigt utgjorde hans ansökan om tjänstledighet. Beslutsfattaren har kryssat för den ruta som innebar att ansökan beviljades. Strax därunder på formuläret återfinns två rutor med skilda alternativ under rubriken ”Beslut om löneavdrag”. Det ena alternativet är att inget avdrag görs. Det andra alternativet är att avdrag görs, och avdragets procentsats skall i förekommande fall fyllas i på en tom rad bredvid rutan. I O.K:s fall hade beslutsfattaren inte fyllt i någon av de båda rutorna.

O.K. har vid förhöret vid huvudförhandlingen gjort ett trovärdigt intryck, och domstolen anser att det mot bakgrund av de särskilda förhållandena inte finns anledning att utgå från annat än att han faktiskt inte insåg att lönebetalningarna gjordes av misstag. Beträffande frågan om O.K. borde ha insett misstaget gör domstolen följande överväganden. Det framstår inte som orimligt att han mot bakgrund av den allmänna övertalighetssituationen inom Försvarsmakten och samtalet i maj 2004 trodde att Försvarsmakten skulle kunna besluta om betald tjänstledighet så att han under en på förhand bestämd period skulle få möjlighet att arbeta i egen verksamhet. Av viss betydelse för bedömningen av O.K:s situation är att han under sin tjänstledighet inte skulle lyfta lön i en annan anställning. Det förhållandet att han i slutet av augusti – innan han mottog det formella tjänstledighetsbeslutet – fick en löneutbetalning bör i och för sig inte ha berättigat honom till slutsatsen att han skulle få vara ledig med lön. Däremot är det förståeligt att han drog en sådan slutsats när han en tid därefter mottog beslutet om tjänstledighet, där det inte angavs något löneavdrag. Det sistnämnda får enligt domstolens mening anses gälla trots att beslutsfattaren inte heller hade fyllt i den ruta som uttryckligen angav att löneavdrag skulle göras. Detta innebar visserligen att beslutet uppenbarligen var ofullständigt ifyllt. Mot bakgrund av den löneutbetalning som redan skett var det dock förklarligt att O.K. uppfattade beslutet som en bekräftelse på att det inte skulle göras något löneavdrag.

Arbetsdomstolen kommer på grund av det anförda till slutsatsen att omständigheterna i O.K:s fall sammantagna är sådana att det inte kan anses att han borde ha insett att löneutbetalningarna skedde av misstag. Han är därför inte skyldig att återbetala lönebeloppen till Försvarsmakten. Med detta ställningstagande saknar domstolen anledning att gå in på förbundets invändning om preskription.

Frågan om disciplinpåföljd

Med den bedömning som domstolen har gjort i det föregående står det klart att O.K. inte uppsåtligt eller av oaktsamhet har åsidosatt vad som ålegat honom i anställningen. Försvarsmaktens beslut om disciplinpåföljd skall därför undanröjas.

Rättegångskostnader

Vid den angivna utgången i målen skall Försvarsmakten åläggas att betala förbundets rättegångskostnader. Arbetsdomstolen finner att det av förbundet yrkade beloppet är skäligt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Försvarsmaktens yrkande om återbetalning av lön för perioden augusti 2004 – januari 2005.
2. Arbetsdomstolen undanröjer Försvarsmaktens beslut den 11 oktober 2005 att meddela O.K. disciplinpåföljd.
3. Arbetsdomstolen förpliktar Staten genom Försvarsmakten att ersätta Naturvetareförbundets rättegångskostnader i målen med etthundrasjuttiotretusenetthundrafemtio (173 150) kr, allt avseende ombudsarvode.

Ledamöter: Michaël Koch, Gertrud Forkman, Ingrid Lyberg, Jan Nordin, Anders Hagman, Ella Niia och Margareta Zandén. Enhälligt.

Sekreterare: Kristine Skår