

Sammanfattning

En yrkesofficer som dömts för sexuellt utnyttjande av underårig till åtta månaders fängelse har sagts upp från sin anställning. Fråga om det förelegat saklig grund för uppsägningen med hänsyn till brottsligheten i sig och om omplaceringskyldigheten är uppfylld.

**ARBETSDOMSTOLEN**DOM  
2009-12-16  
StockholmDom nr 96/09  
Mål nr A 30/09**KÄRANDE**

Ledarna, Box 12069, 102 22 Stockholm  
Ombud: förbundsjuristen Viktoria Lundqvist, adress som ovan

**SVARANDE**

Staten genom Försvarmakten, 107 85 Stockholm  
Ombud: försvarsjuristen Helene Evers, Försvarmaktens Högkvarter  
Juridiska staben, 107 85 Stockholm

**SAKEN**

ogiltigförklaring av uppsägning m.m.

---

**Yrkanden m.m.**

Mellan staten genom Försvarmakten (Försvarmakten) och Ledarna (förbundet) gäller kollektivavtal. H.A. är sedan år 1988 anställd vid Försvarmakten. Han är yrkesofficer och medlem i förbundet.

H.A. har dömts för sexuellt utnyttjande av underårig till åtta månaders fängelse. Domslutet vann laga kraft den 18 juni 2008. Den 1 oktober 2008 beslutade Försvarmaktens personalansvarsnämnd att säga upp H.A. I motiveringen till beslutet angavs bl.a. att arbetsgivaren, med hänsyn till den brottslighet H.A. fällt till ansvar för, saknade fortsatt förtroende för honom i hans anställning som yrkesofficer och att det på grund av brottets art inte varit skäligt att omplacera honom.

Parterna har genomfört tvisteförhandlingar utan att kunna enas. Förbundet har därefter väckt talan mot Försvarmakten i Arbetsdomstolen.

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska

- förklara uppsägningen av H.A. ogiltig, och
- förplikta Försvarmakten att till H.A. utge allmänt skadestånd med 130 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 24 oktober 2008 till dess betalning sker.

Försvarmakten har bestritt yrkandena. Något belopp har inte vitsordats som skäligt i och för sig. Sättet att beräkna ränta har vitsordats.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

## **Förbundet**

### *Anställningen*

H.A. är född år 1965. Han anställdes vid Försvarmakten år 1988 och befordrades till fänrik år 1990, löjtnant år 1993, kapten år 1995 och major år 2000. Han har huvudsakligen utfört arbetsuppgifter som flygförare, dvs. som pilot.

H.A. är sedan den 1 juni 2002 anställd som IL officer med placering vid F 17 i Ronneby. Hans huvudsakliga arbetsuppgift vid flygflottiljen har varit att utföra person- och materieltransporter med SK 60-flyg. Han har också deltagit i flertalet NATO-övningar och under ett par veckor varje år i "Open skies". I egenskap av flygchefens adjutant har han ingått i staben och där ansvarat för planering av övningar samt utfört vissa därtill knutna administrativa sysslor. Han har under hela sin anställning erhållit goda vitsord från arbetsgivaren.

Under sin anställning har han genomgått Officershögskolans tvååriga officersutbildning, sex månaders utbildning vid Militärhögskolan samt ett års utbildning vid Förvarshögskolan. Därutöver har han deltagit i ett antal specialinriktade kurser.

År 2006 påbörjade H.A. en utbildning inom Försvarmakten till transportpilot. Det var inte bestämt var han skulle placeras efter avklarad utbildning. Han tvingades emellertid att avbryta utbildningen i juni 2007 då han på grund av brottsmisstankar mot honom togs ur tjänst.

### *Uppsägningen*

H.A. dömdes den 27 juli 2007 av Helsingborgs tingsrätt till åtta månaders fängelse för sexuellt utnyttjande av underårig vid tre tillfällen under åren 1999–2003. Hovrätten över Skåne och Blekinge fastställde den 29 april 2008 tingsrättens dom i ansvarsdelen. Högsta domstolen meddelade genom beslut den 18 juni 2008 att prövningstillstånd inte medgavs.

Försvarmaktens personalansvarsnämnd beslutade den 1 oktober 2008 att säga upp H.A. I beslutet angavs att den brottslighet H.A. fällts till ansvar för är oförenlig med de särskilda krav som Försvarmakten måste kunna ställa på en yrkesofficer och att Försvarmakten på grund av brottsligheten saknade fortsatt förtroende för honom. Enligt personalansvarsnämnden var brottets karaktär vidare av sådan art att det inte var skäligt att omplacera honom.

### *Inte saklig grund för uppsägning*

De brott H.A. fällts till ansvar för innebär inte att Försvarmaktens förtroende för honom kan ha skadats i sådan grad att saklig grund för uppsägning föreligger. Vid bedömningen ska särskilt beaktas att brotten inte är begångna i tjänsten och inte riktar sig mot arbetsgivaren samt att de gärningar han fällts till ansvar för skulle ha ägt rum åren 1999–2003 och

alltså ligger långt tillbaka i tiden. Han har under hela sin anställning och alltså även under den tidsperiod som förflutit efter år 2003, fullgjort sina arbetsuppgifter med goda vitsord från arbetsgivaren. Därutöver bör beaktas att H.A. inte har innehaft någon sådan högre chefsposition som innebär att kravet på vad som utgör saklig grund kan sättas lägre än annars. I hans arbetsuppgifter ingår inte heller något utbildningsansvar för värnpliktiga.

Försvarmakten har brustit i sin omplaceringsskyldighet då arbetsgivaren inte vidtagit någon omplaceringsutredning innan beslutet om uppsägning fattades i oktober 2008. Brotten har inte varit av sådan art att det inte ålegat Försvarmakten att göra en omplaceringsutredning. En arbetsplats av Försvarmaktens storlek måste ha haft goda möjligheter att omplacera H.A. Under perioden den 1 oktober–30 november 2008 fanns det 256 lediga anställningar inom försvaret.

#### *Nya omständigheter som inte får läggas till grund för bedömningen*

I personalansvarsnämndens motivering anges endast, såvitt avser omplaceringsfrågan, att det med hänsyn till brottets art inte varit skäligt att omplacera H.A. Försvarmakten har därefter i sitt svaromål i Arbetsdomstolen gjort gällande att arbetsgivaren i samband med beslutet om uppsägning gjorde en analys av H.A:s kompetens och då kom fram till att det skulle krävas omfattande omskolning för att kunna bereda honom fortsatt anställning vid Försvarmakten. Försvarmakten har därefter ändrat inställning och medgivit att H.A., efter viss omskolning, haft tillräckliga kvalifikationer för sju av de vid tidpunkten för uppsägningen lediga anställningarna men anfört att dessa varit säkerhetsklassade och att det inte varit möjligt att omplacera H.A. till dessa arbeten till följd av det säkerhetsskyddsbeslut som Militära underrättelse- och säkerhetstjänsten (MUST) fattat den 31 juli 2007 rörande H.A. De sju lediga arbetena avsåg anställning som förrådsman (två vakanser), expeditionshandläggare (två vakanser), transportledare, garageman/chaufför samt som produktassistent.

Den 25 oktober 2008 begärde förbundet att Försvarmakten skriftligen skulle ange vilka omständigheter som arbetsgivaren åberopade till grund för uppsägningen. Försvarmakten besvarade begäran genom att hänvisa till motiveringen i personalansvarsnämndens beslut. Det beskedet har, i enlighet med regleringen i 9 § anställningsskyddslagen, den rättsverkan att endast vad som angetts i det aktuella beslutet får ligga till grund för bedömningen av om uppsägningen varit sakligt grundad. Av beslutet framgår inte att arbetsgivaren skulle ha gjort någon form av omplaceringsutredning eller att H.A. skulle vara förhindrad att inneha säkerhetsklassad befattning eller att han skulle utgöra en säkerhetsrisk. Dessa omständigheter kan därför inte läggas till grund för bedömningen i målet.

Om de av arbetsgivaren åberopade omständigheterna får läggas till grund för bedömningen görs följande gällande.

Den analys av H.A:s kompetens som Försvarmakten påstår att den gjort i samband med uppsägningen kan inte anses uppfylla kraven på en

omplaceringsutredning. Med beaktande av att Försvarsmakten numera medger att H.A. efter viss omskolning haft tillräckliga kvalifikationer för sju av de lediga arbetena framstår dessutom påståendet om att arbetsgivaren skulle ha gjort en analys i samband med uppsägningen som en efterhandskonstruktion.

För det fall att Arbetsdomstolen skulle finna att säkerhetsaspekten får beaktas vid prövningen ska säkerhetsklassificeringen av de aktuella arbetena ändå inte tillmätas någon betydelse eftersom det är arbetsgivaren som i det här fallet förfogat över både säkerhetsklassningen av arbetena i fråga och beslutet om huruvida arbetstagaren utgör en säkerhetsrisk. Uppsägningsbeslutet skulle annars inte kunna bli föremål för en reell prövning och kravet på saklig grund skulle kunna kringgås.

I alla händelser bestrids att H.A. på grund av brottmålsdomen skulle utgöra en sådan säkerhetsrisk att han inte kunnat erhålla något av de sju aktuella arbetena.

#### *Sammanfattning av grunderna för talan*

H.A. har sagts upp från sin anställning utan att det förelegat saklig grund för uppsägning. Uppsägningen ska därför ogiltigförklaras och H.A. ska tilldömas ett allmänt skadestånd.

Den brottslighet H.A. fällts till ansvar för kan inte ha rubbat Försvarsmaktens förtroende för honom i sådan grad att det skulle utgöra skäl att skilja honom från hans anställning. I vart fall har saklig grund inte förelegat då Försvarsmakten inte uppfyllt sin omplaceringsskyldighet. Det är endast de omständigheter som Försvarsmakten åberopat i personalansvarsnämndens beslut som får ligga till grund för bedömningen. För det fall att säkerhetsaspekten får ligga till grund för bedömningen ska säkerhetsklassificeringen av de lediga arbetena inte tillmätas någon betydelse då arbetsgivaren själv förfogat över klassificeringen.

### **Försvarsmakten**

#### *Anställningen*

Det är riktigt att H.A. har vederbörlig officersutbildning samt att Försvarsmakten inte haft anledning att ifrågasätta H.A:s sätt att utföra sina arbetsuppgifter.

H.A. har i princip endast tjänstgjort som flygförare och utfört med flygtjänsten sammanhängande arbetsuppgifter; först vid F 10 i Ängelholm och därefter vid F 17 i Ronneby. H.A. har därutöver bl.a. tjänstgjort som flygchefens adjutant och varit sammanhållande för SK 60-verksamheten. Han var även ansvarig för nationella och internationella övningar och arbetade med det mellanstatliga förtroende- och säkerhetsskapande samarbetsavtalet för rustningskontroll, Open Skies, vilket berättigar medlemsländerna att bedriva spaningar på varandras territorier. H.A:s

internationella uppdrag har inneburit flera utlandsresor under vilka han representerat Försvarsmakten och Sverige.

Den utbildning H.A. påbörjade år 2006 syftade till att omskola H.A. till styrman. Även en sådan befattning skulle innebära flera internationella uppdrag och kontakter i vilka han skulle representera Försvarsmakten. I samband med brottsmisstankarna beslutades att H.A. skulle tas ur tjänst med bibehållen lön i avvaktan på dom. Han kom därför inte att fullfölja utbildningen.

#### *Uppsägningen är sakligt grundad*

Den 19 juni 2007 anhölls H.A. i sin frånvaro. Han greps samma dag och häktades den 22 juni 2007 misstänkt för sexuellt utnyttjande av underårig. Han åtalades därefter för att ha sexuellt utnyttjat två av sin dotters underåriga vänner i samband med att dessa vid olika tillfällen övernattnat i H.A:s hem. Han dömdes den 22 juli 2007 av Helsingborgs tingsrätt i enlighet med åtalet. Påföljden bestämdes till åtta månaders fängelse. H.A. överklagade domen till Hovrätten över Skåne och Blekinge. Hovrätten fann att gärningarna betingade ett högre straffvärde än det av tingsrätten utdömda men ansåg att underrättens straffmätning var väl avvägd då det var ostridigt att H.A. på grund av domen skulle kunna komma att skiljas från sin anställning.

Som förbundet redogjort för beslutade Försvarsmaktens personalansvarsnämnd den 1 oktober 2008 att säga upp H.A.

De brottsliga gärningar H.A. begått står i uppenbar strid med Försvarsmaktens värderingar och är oförenliga med de särskilda krav som måste kunna ställas på en yrkesofficer. Mot bakgrund härav saknar Försvarsmakten fortsatt förtroende för H.A. På grund av brottets art har det inte varit skäligt att bereda honom annan anställning vid Försvarsmakten. Uppsägningen var alltså sakligt grundad.

#### *Omplaceringsfrågan*

Försvarsmakten har inte gjort någon skriftligt redovisad omplaceringsutredning. Försvarsmakten gjorde dock i samband med beslutet en analys av H.A:s kompetens och fann då att det skulle krävas omfattande omskolning för att kunna bereda honom fortsatt anställning.

Det är riktigt att Försvarsmakten först under processen i Arbetsdomstolen prövat huruvida H.A. haft tillräckliga kvalifikationer för de 256 arbeten som förbundet påpekat fanns lediga vid tidpunkten för uppsägningen. En omplacering till en annan militär befattning har enligt Försvarsmakten varit utesluten på grund av den uppkomna förtroendekrisen. Försvarsmakten har med den utgångspunkten funnit att H.A., efter skälig omskolning, haft tillräckliga kvalifikationer för sju av de vid tidpunkten för uppsägningen lediga civila anställningarna.

De sju aktuella arbetena är alla placerade i säkerhetsklass III efter beslut av respektive förbandschef. Bakgrunden till att de aktuella befattningarna är säkerhetsklassade är att den anställde i tjänsten kommer i kontakt med sekretesskyddat material eller får del av sekretesskyddade uppgifter. Säkerhetsklassificeringen bestäms utifrån i säkerhetsskyddslagen (1996:633) angivna kriterier och beslutas beroende på säkerhetsgrad av regeringen eller Försvarmakten.

Efter att det kommit till MUST:s kännedom att H.A. häktats och därefter dömts för sexuellt utnyttjande av underårig beslutade myndigheten den 31 juli 2007 att H.A. inte får inneha säkerhetsklassad befattning. Beslutet fattades utifrån bedömningen att H.A. inte ansågs pålitlig ur säkerhetssynpunkt.

På grund av MUST:s säkerhetsskyddsbeslut hade det inte varit möjligt att omplacera H.A. till någon av de sju lediga anställningarna. Det kan således konstateras att det inte varit möjligt med någon omplacering.

Det bestrids att de ovan angivna omständigheterna inte får läggas till grund för bedömningen på grund av regleringen i 9 § anställningsskyddslagen.

#### *Sammanfattning av grunderna för bestridandet*

Den brottslighet som H.A. fällt till ansvar för är oförenlig med de särskilda krav som måste ställas på en yrkesofficer. Försvarmakten har inte längre förtroende för H.A. Med hänsyn till brottets art har det inte heller varit skäligt att omplacera honom. Det har därmed förelegat saklig grund för uppsägning.

Försvarmakten gjorde i samband med beslutet om uppsägning en analys av H.A:s kompetens och fann då att det skulle krävas omfattande omskolning för att kunna bereda honom fortsatt anställning. Han har under alla omständigheter inte kunnat beredas fortsatt anställning vid Försvarmakten då samtliga lediga arbeten som han vid tidpunkten för uppsägningen innehade tillräckliga kvalifikationer för var säkerhetsklassade och då MUST beslutat att H.A. inte får inneha en säkerhetsklassad befattning. Regleringen i 9 § anställningsskyddslagen innebär inte att dessa omständigheter inte kan läggas till grund för bedömningen.

#### **Domskäl**

##### *Tvisten*

H.A. har dömts för sexuellt utnyttjande av underårig till åtta månaders fängelse. Han har den 1 oktober 2008, med anledning av domen, sagts upp från sin anställning som yrkesofficer vid Försvarmakten. Tvisten handlar om huruvida det förelegat saklig grund för uppsägningen. Parterna har olika ståndpunkter i fråga om saklig grund förelegat med hänsyn till brottsligheten i sig och om omplaceringsskyldigheten är uppfylld.

Mellan parterna råder därutöver tvist om vilka omständigheter som får läggas till grund för bedömningen av om Försvarsmakten uppfyllt sin omplacerings-skyldighet.

### *Utredningen*

Arbetsdomstolen har avgjort målet efter huvudförhandling. Vid denna har på begäran av förbundet hållits förhör under sanningsförsäkran med H.A. och vittnesförhör med ombudsmannen D.P. På begäran av Försvarsmakten har vittnesförhör hållits med generallöjtnanten J.S., 1:e försvarsjuristen G.J. och överstelöjtnanten P.B. Parterna har åberopat viss skriftlig bevisning.

### *Rättslig bakgrund*

När det gäller bedömningen av om en brottslig handling utgör skäl för att skilja en arbetstagare från anställningen är det av betydelse om brottsligheten begåtts mot arbetsgivaren eller på annat sätt har anknytning till anställningen eller om den saknar sådan anknytning. Av förarbetena framgår att om brottet begåtts utom arbetet kan i vissa fall den brottsliga gärningen utgöra skäl för avskedande, nämligen om brottet är ägnat att allvarligt skada förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren (prop. 1973:129 s. 150).

Som framgår av Arbetsdomstolens praxis (se bl.a. AD 2004 nr 30 och där anförda rättsfall) måste en prövning av frågan om brottslighet som begåtts utom arbetet utgöra skäl för att skilja en arbetstagare från anställningen ytterst ske med utgångspunkt i omständigheterna i det enskilda fallet. En avvägning får göras mellan arbetstagarens intresse av att få ha anställningen kvar och arbetsgivarens intresse av att upplösa anställningsförhållandet. Arbetstagarrens ställning hos arbetsgivaren och arbetsplatsens beskaffenhet hör till de omständigheter som inverkar på bedömningen.

I 18 § första stycket anställningsskyddslagen anges att avskedande får ske om arbetstagaren grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Av Arbetsdomstolens praxis följer att när det gäller regelns tillämpning på offentligt anställda, så bör ledning kunna sökas i den praxis som utbildat sig vid tillämpningen av 11 kap. 1 § i 1976 års lag om offentlig anställning. Detta medför bl.a. att de särskilda förhållanden som råder inom den offentliga verksamheten ska beaktas vid tillämpningen, vilket för vissa offentliga tjänstemän innebär att brottsliga handlingar i större utsträckning än för andra anställda kan leda till att handlingen anses innefatta ett grovt åsidosättande av den anställdes åligganden mot arbetsgivaren. Avskedanderegeln i 1976 års lag om offentlig anställning, som upphörde att gälla den 1 juli 1994, angav att avskedande fick ske om arbetstagaren begått brott, som visade att han uppenbarligen var olämplig att inneha sin anställning. Det synsätt som ligger bakom de nu angivna uttalandena bör enligt Arbetsdomstolens mening kunna vara vägledande även vid en bedömning av om saklig grund för uppsägning av en offentligt anställd föreligger med anledning av brottslig gärning. Bakgrunden till att det generellt sett ställs högre krav på offentliganställda i nu aktuellt avseende är att det ansetts viktigt att värna om den offentliganställdes integritet (se AD 1981 nr 168).

### *Är uppsägningen sakligt grundad?*

Bedömningen av tvistefrågan ska, som ovan redovisats, göras bl.a. mot bakgrund av den brottslighet H.A. fällts till ansvar för och hans ställning hos arbetsgivaren. Gärningarna avser brott begångna utanför arbetet och är inte heller riktade mot arbetsgivaren. Frågan är då om Försvarsmaktens fortsatta förtroende för H.A. på grund av brottslighetens art och omständigheterna i övrigt kan anses ha rubbats i sådan grad att det likväl föreligger saklig grund för uppsägning.

### Anställningen som yrkesofficer

I avgörandet AD 2006 nr 73 fann Arbetsdomstolen att uppsägningen av en regementschef, tillika överste, var sakligt grundad. Grunden för uppsägningen avsåg inte brottslig handling utan kränkande uppträdande mot kadetter på en kadettbal. Arbetsdomstolen tog vid bedömningen i beaktande bl.a. att anställningen som regementschef varit av utpräglad förtroendekaraktär och att regementschefen varit utbildningsansvarig för värnpliktiga. Arbetsdomstolen har även i avgörandet AD 1995 nr 122 avseende en kapten vid Försvarsmakten, som tjänstgjorde som plutonchef och ansvarade för utbildning av värnpliktiga, uttalat att denne som yrkesofficer innehade en anställning av utpräglad förtroendekaraktär.

Utredningen ger inte stöd för att H.A. haft en utpräglad förtroendeställning på så sätt att han innehaft någon högre chefsposition eller att han haft eller skulle komma att ha ansvar för utbildning av värnpliktiga.

Arbetsdomstolen har tidigare uttalat att det är särskilt viktigt att slå vakt om den offentliga tjänstens integritet när det gäller polismän och att det generellt måste ses som ett grundläggande krav att polismän fyller särskilt högt ställda krav på redbarhet och anseende för laglydnad och att detta sammanhänger bl.a. med att polismän i sin dagliga gärning ofta måste ingripa med användande av tvångsmedel (se t.ex. AD 1981 nr 168 och AD 1992 nr 38). Av Försvarsmaktens instruktion (1 och 2 §§) framgår bl.a. följande. "Grunden för Försvarsmaktens verksamhet ska vara förmågan till väpnad strid. Försvarsmakten ska kunna försvara Sverige mot väpnat angrepp var det än kommer ifrån. Hela Sverige ska kunna försvaras. Försvarsmakten ska hävda Sveriges territoriella integritet. Försvarsmakten ska bidra till fred och säkerhet i omvärlden genom att kunna genomföra och lämna stöd till fredsfrämjande operationer och säkerhetsfrämjande samarbete samt kunna lämna stöd till humanitär verksamhet. Försvarsmakten ska bidra till att stärka det svenska samhället vid svåra påfrestningar i fred genom att kunna samverka med andra myndigheter och kunna ställa resurser till förfogande." Med det uppdrag Försvarsmakten har finner Arbetsdomstolen att högt ställda krav på laglydnad bör kunna ställas även på den som är yrkesofficer. På samma sätt som när det gäller poliser är det viktigt för arbetets utförande att en yrkesofficer åtnjuter allmänhetens förtroende.

Av generallöjtnant J.S:s vittnesmål framgår bl.a. att Försvarsmakten har varit och är föremål för stora omstruktureringar med en inriktning mot ett insatsförsvaret och internationella insatser. Sverige deltar i internationella fredsbevarande och fredsframtvängande insatser runtom i världen. Av detta följer enligt Arbetsdomstolens mening att en svensk yrkesofficer även måste åtnjuta förtroende i de internationella sammanhang där en yrkesofficer kan komma att agera. Arbetsdomstolen vill i sammanhanget erinra om det skydd mot våldtäkter och sexuellt våld mot civila – inkluderande kvinnor och barn – vid konflikter, som eftersträvas av FN, se Säkerhetsrådets resolutioner 1325 och 1820.

#### Brottslighetens art m.m.

Av tingsrättens och hovrättens domar framgår bl.a. följande. De gärningar som H.A. dömts för handlar om att han ska ha haft visst sexuellt umgänge vid två tillfällen med en flicka någon gång då hon gick i 2:a till 5:e klass och med en annan flicka vid ett tillfälle då hon var nio eller tio år. Flickorna var kamrater med H.A:s dotter och gärningarna ska ha begåtts när flickorna sovit över hos familjen A. H.A:s inställning vid tingsrätten var att han varken kunde erkänna eller förneka de påstådda gärningarna. Han uppgav i det ena fallet att han inte hade något direkt minne av de påstådda händelserna och i det andra fallet att han inte fann anledning att betvivla målsägandens uppgifter. Han uppgav vidare att vid tillfällena när han druckit väldigt mycket alkohol så händer det att han får minnesluckor. I hovrätten tog H.A. tillbaka vad han uppgett vid tingsrätten och som kunde uppfattas som medgivande i skuldfrågan. Enligt H.A. förhöll det sig alltså inte så att han på grund av berusning vid tillfällena varken kunde erkänna eller förneka brottslig gärning utan han förnekade vad som lades honom till last och han menade att målsägandena inte talade sanning. H.A. har i Arbetsdomstolen uppgett att han anser sig oskyldig till den brottslighet han dömts för. Förbundet har inte gjort gällande annat än att Arbetsdomstolen vid sin bedömning har att utgå från den brottslighet som H.A. dömts för.

H.A. har funnits skyldig till sexuellt utnyttjande av underårig i tre fall avseende två flickor när de var i åldern 8–11 år under åren 1999–2003. Han har dömts i enlighet med 6 kap. 4 § brottsbalken i dess lydelse före den 1 april 2005. Arbetsdomstolen kan i sammanhanget konstatera att lagstiftaren kontinuerligt skärpt lagstiftningen vad gäller sexuella övergrepp mot barn (se bl.a. prop. 1992/93:141 och prop. 1994/95:2). Den 1 april 2005 trädde en ny sexualbrottslagstiftning i kraft. I syfte att ytterligare förstärka skyddet för barn och ungdomar mot att utnyttjas i sexuella sammanhang och för att särskilt markera allvaret i sexualbrott som riktar sig mot barn infördes särskilda straffbestämmelser om bl.a. våldtäkt mot barn (4 §) och sexuellt övergrepp mot barn (6 §), (se prop. 2004/05:45). Regleringen innebär bl.a. att den tidigare straffbestämmelsen i 4 § om sexuellt utnyttjande av underårig ersatts av den nya bestämmelsen om våldtäkt mot barn när det gäller de allvarligaste sexuella kränkningarna. Övriga fall omfattas av de nya bestämmelserna om sexuellt utnyttjande av barn (5 §) och sexuellt övergrepp mot barn.

Enligt Arbetsdomstolens mening har den brottslighet H.A. dömts för otvivelaktigt varit av allvarlig art.

#### Utgör de brottsliga gärningarna skäl för uppsägning?

Enligt Arbetsdomstolens mening bör beaktas att H.A. är yrkesofficer och major samt att han varit anställd inom Försvarsmakten under många år. Arbetsdomstolen delar Försvarsmaktens ståndpunkt att det bör kunna ställas särskilda krav på en sådan person. Trots att gärningarna begicks förhållandevis långt tillbaka i tiden måste Försvarsmaktens förtroende för H.A. på grund av de brott han dömts för otvivelaktigt ha skadats. Det måste även anses givet att allmänhetens förtroende för Försvarsmakten skulle kunna skadas om det blev känt att en yrkesofficer med H.A:s ställning som dömts för aktuell brottslighet fick behålla anställningen.

H.A. har deltagit i flera internationella uppdrag. Det är ostridigt att han, när brottmålsprocessen startade, just påbörjat en intern utbildning och att det var oklart vilka arbetsuppgifter han skulle få och var han skulle placeras efter utbildningen. Med den omstrukturering som pågår inom Försvarsmakten ökar behovet av att yrkesofficerare deltar i internationella samarbeten, uppdrag och insatser. Även mot den bakgrunden anser Arbetsdomstolen att H.A. har en ställning förenad med särskilda krav på förtroende.

Med beaktande av vad som ovan anförts gör Arbetsdomstolen den bedömningen att den brottslighet H.A. dömts för i sig utgör skäl för uppsägning från anställningen som yrkesofficer.

#### Skäl för omplacering?

Förbundet har, vid den bedömning Arbetsdomstolen gjort ovan, gjort gällande att Försvarsmakten inte har uppfyllt sin omplaceringsskyldighet och att saklig grund i vart fall på den grunden inte kan anses föreligga. Försvarsmakten har vidgått att någon skriftligt redovisad omplaceringsutredning inte gjordes vid tidpunkten för uppsägningen men har i första hand invänt att det inte varit skäligt att omplacera H.A.

Enligt Arbetsdomstolens mening måste H.A:s brottsliga gärning i så hög grad anses ha rubbat det förtroende som Försvarsmakten måste kunna ha för honom att det inte skäligen kan krävas att han omplaceras till annat arbete hos Försvarsmakten (jfr AD 2006 nr 73 och där anmärkta fall). Vid denna bedömning saknas det anledning att ta ställning till vilka omständigheter som får ligga till grund för bedömningen av om omplaceringsskyldigheten är uppfylld.

#### Sammanfattande bedömning

Arbetsdomstolen har funnit att H.A. med hänsyn till den brottslighet han dömts för får anses ha förbrukat Försvarsmaktens fortsatta förtroende för honom som yrkesofficer och att det inte skäligen kan krävas att han

omplaceras till annat arbete hos Försvarsmakten. Uppsägningen av H.A. har därmed varit sakligt grundad och förbundets talan ska avslås.

#### *Rättegångskostnader*

Ledarna ska som förlorande part förpliktas att ersätta Försvarsmakten för dess rättegångskostnader. Arbetsdomstolen finner det av Försvarsmakten yrkade beloppet skäligt.

#### **Domslut**

1. Arbetsdomstolen avslår Ledarnas talan.
2. Ledarna ska ersätta staten genom Försvarsmakten för dess rättegångskostnader med sjuttiotusenfemhundra (70 500) kr för ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Lars Dirke, Kurt Eriksson,  
Charlott Richardson, Gösta Rehnstam, Erland Olauson, och Kjell Eriksson.  
Enhälligt.

Sekreterare: Julia Damerou Malmström