

En yrkesofficer med tjänstegraden löjtnant har dömts för misshandel och ofredande av sina två minderåriga barn. Försvarsmakten har sagt upp honom med hänvisning till arten av den brottslighet han har dömts för. Fråga om det funnits saklig grund för uppsägningen.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2014-12-03
StockholmDom nr 85/14
Mål nr A 207/13**KÄRANDE**

Officersförbundet, Box 5338, 102 47 Stockholm
Ombud: advokaten Adam Grabavac, C J Advokatbyrå AB, Cardellgatan 1,
114 36 Stockholm

SVARANDE

Staten genom Försvarmakten, 107 85 Stockholm
Ombud: försvarsjuristen Lena Ahlström, Försvarmakten, 107 85 Stockholm

SAKEN

ogiltigförklaring av uppsägning m.m.

Mellan Staten genom Försvarmakten och Officersförbundet (förbundet) gäller kollektivavtal. A.F. är anställd som flygtekniker vid Norrbottens Flygflottilj (F21). Han är yrkesofficer och medlem i förbundet.

Den 29 november 2012 dömdes A.F. av Luleå tingsrätt för misshandel och ofredande till villkorlig dom med samhällstjänst 100 timmar. Den 20 februari 2013 blev han uppsagd från sin anställning hos Försvarmakten av personliga skäl. Tvist har uppkommit angående frågan om det fanns saklig grund för uppsägningen.

Förbundet har väckt talan i Arbetsdomstolen mot Försvarmakten och yrkat att Arbetsdomstolen ska

1. förklara uppsägningen av A.F. ogiltig,
2. förplikta Försvarmakten att till A.F. betala allmänt skadestånd med 150 000 kr, jämte ränta på beloppet enligt 4 och 6 §§ räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 14 november 2013) till dess betalning sker.

Försvarmakten har bestritt yrkandena, men vitsordat ränteyrkandet som skäligt i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

Förbundet

Bakgrund och händelseförlopp

A.F. har arbetat inom Försvarmakten sedan den 13 december 1999. Han är anställd som flygtekniker vid F21, med tjänstegraden löjtnant. Hans arbetsuppgifter består i att tanka, bestycka, ladda och i övrigt utrusta flottiljens stridsflygplan. Han har även arbetat med att analysera data angående flygplanen och med att registrera flygplanens driftsstatistik. Hans övergripande uppgift har varit att säkerställa att flygplanen är flygdugliga.

A.F. har varit anställd som yrkesofficer under 13 år, men han har inte haft tjänstevapen, med undantag för under en övning i november 2006. Han innehar B-, C- och CE-körkort. Han är även truckförarutbildad. Hans anställning har inte varit av utpräglad förtroendekaraktär.

A.F. har deltagit i ett flertal nationella och internationella övningar. Hans agerande och beteende vid dessa övningar har aldrig ifrågasatts, vare sig före eller efter domen från Luleå tingsrätt. De internationella övningarna som A.F. har deltagit i ägde rum i Tyskland år 2003, år 2004 och år 2005, i England i november 2011 och i Nederländerna i april 2012.

Under hösten 2011 och början av år 2012 mådde A.F. inte bra. Han hade svårt att hantera sin familjesituation. På eget initiativ sökte han redan i februari 2012 hjälp hos Försvårshälsan för att få stöd i sin föräldraroll. Han kom där att ha regelbunden kontakt med psykolog från och med mars 2012 till och med maj 2013. När kontakten avslutades konstaterades att A.F. hade förbättrade förmågor.

Brottsligheten

Det saknar betydelse för prövningen i Arbetsdomstolen att A.F. valt att inte överklaga domen från Luleå tingsrätt. Han dömdes den 29 november 2012 för ett fall av misshandel och ett fall av ofredande mot vart och ett av sina barn, en dotter och en son, till villkorlig dom med samhällstjänst. A.F. har förnekat att han gjort sig skyldig till de två fall av misshandel han dömts för. Tingsrätten har i denna del gjort en felaktig bedömning i uppsåtsfrågan. Arbetsdomstolen ska därför endast utgå från de två fallen av ofredande i sin bedömning.

Av Försvarmakten angivna skäl för uppsägningen

Det föreligger inte saklig grund för uppsägning. Försvarmakten har endast lagt domen till grund för uppsägningen av A.F. Det som han har dömts för är en isolerad engångsföreteelse och har inget samband med hans anställning i Försvarmakten.

I en skrivelse daterad den 24 oktober 2012 initierades ett personalärende i Försvarmaktens ansvarsnämnd. Detta skedde med anledning av att A.F. stod åtalad för grov fridskränkning. Det är ett betydligt allvarligare brott än de brott som A.F. sedermera dömdes för. Genom en skrivelse den 9 november 2012

underrättades A.F. om den planerade uppsägningen. Det bör uppmärksammas att den skrivelsen är daterad 20 dagar innan tingsrättens dom meddelades. Det visar att uppsägningen av A.F. grundats på att han stod åtalad för betydligt grövre brott än han slutligen dömdes för.

Det bestrids att det finns anledning att ifrågasätta hur A.F. skulle agera i en krissituation eller i ett skarpt läge. Det har under hans anställningstid inte uppstått någon situation där hans agerande har ifrågasatts, trots en lång tjänstgöringstid och ett flertal internationella uppdrag. Det har inte heller under hans anställning framkommit att han skulle ha problem med att kontrollera sitt handlande. Allmänhetens förtroende för Försvarsmakten skulle inte skadas av att A.F. skulle få behålla sin anställning trots den brottslighet han har dömts för. Det skulle inte heller påverka Sveriges anseende och förhållandet till andra nationer. Försvarsmakten har endast tagit sikte på den situationen att A.F. skulle ha kvar sin anställning som yrkesofficer. Det måste göras en annan bedömning om A.F. skulle få en enklare civil befattning som t.ex. förrådsman. Vad Försvarsmakten framfört om sina farhågor angående allmänhetens och andra nationers förtroende för Sverige och Försvarsmakten motsägs av att en annan yrkesofficer, en stridspilot, som i november 2013 gjorde sig skyldig till rattfylleri inom F21:s område har fått behålla sin anställning i oförändrad omfattning. Det fallet uppmärksammades genom flera tidningsartiklar.

Omplacering

Även med hänsyn tagen till den brottslighet A.F. har dömts för har det varit skäligt att erbjuda honom en annan anställning inom Försvarsmakten. Det är ostridigt att ingen omplaceringsutredning gjordes före uppsägningen. Det har funnits goda möjligheter att omplacera honom inom Försvarsmakten. Han har tillräckliga kvalifikationer för ett antal befattningar som varit lediga under aktuell tid. Omplaceringsmöjligheterna har inte prövats mot de över tusen lediga anställningar som fanns vid tiden för uppsägningen eller som Försvarsmakten har kunnat räkna med skulle bli lediga under A.F:s sex månader långa uppsägningstid. Samtliga dessa anställningar har omfattats av Försvarsmaktens omplaceringskyldighet. Flertalet av befattningarna är civila anställningar, dvs. har inte krav på militär kompetens och kan tillsättas med en person utan militär bakgrund. De arbeten som det finns skäl att särskilt peka på är anställningar som förrådsman, serviceman och handläggare teknisk tjänst. Att dessa arbeten varit placerade i säkerhetsklass förnekas. Dessutom är det endast dessa arbeten som Försvarsmakten påstår är placerade i säkerhetsklass. Det finns betydligt fler civila arbeten som inte är placerade i säkerhetsklass. Försvarsmaktens platsannonser för de specifika anställningarna visar att A.F. har tillräckliga kvalifikationer för att omplaceras till dessa arbeten. Det förnekas att en omplacering till någon av dessa arbeten skulle innebära att en ny anställning uppkom.

Varför internationell tjänstgöringskyldighet skulle tillmätas betydelse för A.F:s möjligheter till fortsatt anställning är oklart. Det är långt ifrån alla anställda inom Försvarsmakten som skulle tillåtas att tjänstgöra utomlands. Enligt de särskilda regler som gäller för utlandsarbete ska det bland annat göras en medicinsk bedömning inför arbete utomlands. Vidare krävs ett formellt

godkännande för utlandstjänstgöring. Den som skulle visa sig lida av en lättare åkomma skulle inte vara aktuell för någon form av utlandstjänstgöring. En sådan person skulle ändå ha kvar sin anställning inom Försvarmakten. På samma sätt kan A.F. erbjudas fortsatt anställning inom Försvarmakten även om han inte skulle anses lämplig att arbeta vid internationella militära insatser.

Sammanfattning av grunden för talan

Det föreligger inte saklig grund för uppsägningen av A.F. Den brottslighet som A.F. dömts för är inte av sådan art att den kan anses ha rubbat Försvarmaktens förtroende för honom i sådan grad att det föreligger saklig grund för uppsägning. Att A.F. befunnits skyldig till den aktuella brottsligheten gör inte att allmänhetens förtroende för Försvarmakten skadas om han skulle få behålla sin anställning. Inte heller andra nationers förtroende för Försvarmakten och Sverige skulle skadas av detta.

Försvarmakten har inte uppfyllt sin omplaceringsskyldighet. Någon omplaceringsutredning har inte gjorts. Det har funnits lediga anställningar inom Försvarmakten som A.F. haft tillräckliga kvalifikationer för.

Försvarmakten

Bakgrund och händelseförlopp

Förmågan till väpnad strid är central för Försvarmakten som har regeringens uppdrag att försvara Sverige och ansvara för Sveriges säkerhet. Det kräver en ständigt aktuell och operativ planering där alla resurser som är nödvändiga ska kunna användas. Det ska finnas förmåga till såväl korta som långa insatser i form av räddningsinsatser och evakuering respektive hjälpinsatser som t.ex. utbyggnad av andra länders försvarsförmåga. Försvarmakten ska även kunna bidra till humanitära insatser genom att bedriva utbildning av svenska och utländska deltagare i konfliktförebyggande verksamhet.

Det som gör Försvarmakten unik är förmågan till väpnad strid och att myndigheten utbildar personalen i våldsutövning. För att kunna hantera våld i en pressad situation krävs att en officer kan kontrollera sitt våldsutövande. Försvarmakten måste kunna planera och förbereda sig på det värsta. En yrkesofficer får i sin anställning utbildning i hur man hanterar våld och i hur olika sorters vapen fungerar.

A.F. har varit anställd vid Försvarmakten sedan år 1999. Han är officer och placerad vid Norrbottens flygflottilj (F21) där han har en militär befattning som flygtekniker vid tjugoförsta flygunderhållskompaniet.

F21 är ett insatsförband och ingår i Försvarmaktens insatsorganisation. Till följd av förändringar som skett i omvärlden och nationellt ställs nya krav på organisationen i form av tillgänglighet och flexibilitet. Insatsförbandets uppgift är att ständigt vara berett på att genomföra olika typer av insatser, nationellt och internationellt, och förmågan till väpnad strid är central. Försvarmakten har en omfattande internationell verksamhet och samtliga befattningar vid myndig-

heten är numera förenade med krav på internationell tjänstgöringsskyldighet. Tjugoförsta flygunderhållskompaniet tillhör en kategori kompanier som ofta har internationella utbyten och medverkar i övningar med andra länder.

Brottsligheten

Den 29 november 2012 dömdes A.F. för ett fall av misshandel och ett fall av ofredande av vart och ett av barnen, en då drygt tvåårig dotter och en drygt halvårs gammal son.

Misshandeln av dottern gick till så att A.F. slog ut med handen mot dotterns mage som en reaktion på att hon hade knuffat sin lillebror. I polisförhören som finns refererat i domen uppgav A.F. att han ”inte hann tänka sig för utan klappade till dottern med öppen hand över magen/sidan”. I förhöret vid tingsrätten förklarade A.F. att han hade uttryckt sig klumpigt i polisförhöret, men att det ”blev för hårt i stundens hetta”. Dottern började gråta och fick ett rött märke av misshandeln.

Misshandeln av sonen innefattade att A.F. bet honom i magen så kraftigt att sonen hade märken efter bittet en vecka efter händelsen. Orsaken till bittet var enligt A.F. att han ville busa med sonen för att få gensvar och knyta an till honom eftersom han upplevde att de hade en dålig kontakt. I polisförhör som är refererat i domen uppgav A.F. att han ”bara blev less på sonen”. I förhöret vid tingsrätten förklarade han att han inte blev less på sonen utan på själva situationen.

Ofredandena bestod i att A.F. vid ett tillfälle slog bägge barnen med bestick på fingrarna. Det framgår även av domen att A.F. vid ett tillfälle hade lagt sonens hand på en varm kamin. Handlandet hade orsakat sonen smärta och brännblåsor. A.F. fälldes dock inte till ansvar för den händelsen då tingsrätten ansåg att han inte hade haft uppsåt att skada sonen.

Tingsrätten bestämde påföljden till villkorlig dom med samhällstjänst 100 timmar. Om fängelse hade valts som påföljd skulle enligt domen fängelse i tre månader ha dömts ut. Försvarsmakten delar tingsrättens bedömning i uppsåtsfrågan i de två fallen av misshandel som A.F. har fällts till ansvar för.

Uppsägningsförfarandet och grunden för uppsägningen

Anmälan till Försvarsmaktens personalansvarsnämnd gjordes av chefen för F21 den 24 oktober 2012 med anledning av åtalet mot A.F. Underrättelsen om tilltänkt uppsägning skickades därefter, innan prövningen i ansvarsnämnden hade skett, till A.F. för att inte missa tvåmånadersfristen. Personalansvarsnämnden tog inte ställning till anmälan förrän det fanns en lagkraftvunnen dom. Av motiveringen till beslutet framgår att det inte finns fortsatt förtroende för A.F. på grund av arten av den brottslighet han dömts för.

Det står klart utifrån domen att A.F. har stora problem att besinna sig. Det har varit fråga om pressade situationer. Att det är fråga om upprepade händelser av liknande karaktär visar att det inte endast varit fråga om en tillfällig oförmåga

att besinna sig. I stället har A.F. låtit situationen fortgå och ytterligare kränkningar har förekommit. Detta påverkar förtroendet för A.F. även om han har sökt hjälp för att hantera sin situation. A.F. har ett för en officer olämpligt förhållande till användning av våld. Att en officer använder sig av otillåtet våld kan inte accepteras även om det sker på officerens fritid. Det våld A.F. använt har inte lett till några allvarliga fysiska skador, men det är fråga om upprepade kränkningar mot små barn som borde kunna förlita sig på sin förälder i fråga om trygghet och beskydd.

Förtroendet för Försvarmakten skulle skadas om A.F. skulle få behålla sin anställning trots de brott han har begått. En officer ska vara en god förebild för såväl personer i underlydande ställning som övriga anställda inom Försvarmakten. En vanlig arbetsuppgift för en officer är att utbilda blivande soldater och officerare. A.F:s agerande står alltså i strid med de krav som måste kunna ställas på en officer. A.F:s brottslighet påverkar Försvarmaktens möjligheter att ta avstånd från brottslighet och andra kränkningar. Bilden av Sverige som ett föregångsland vad gäller synen på barnuppföstran och barns kroppsliga integritet kan ifrågasättas om A.F:s brottslighet blir känd vid kontakter med andra nationer. Hans agerande riskerar alltså att påverka även anseendet för Försvarmakten och Sverige. Till grund för beslutet att säga upp A.F. ligger såväl tingsrättens dom som händelserna i sig.

Omplacering

Det är på grund av brottslighetens art inte skäligt att kräva att A.F. ska beredas fortsatt arbete inom Försvarmakten. Bristen på förtroende skulle göra sig gällande oavsett vilken befattning han tilldelades. Även civila befattningar inom Försvarmakten är placerade i säkerhetsklass och omfattas av krav på internationell tjänstgöring. En annan befattning än som yrkesofficer skulle innebära en ny anställning för A.F. Inför en ny anställning ska Försvarmakten enligt säkerhetsskyddslagen göra en säkerhetsprövning. På grund av den brottslighet A.F. har dömts för skulle en säkerhetsprövning leda till att han inte skulle få placeras i en säkerhetsklassad befattning.

Sammanfattning av grunden för bestridandet

Uppsägningen av A.F. har varit sakligt grundad. Den brottslighet han har dömts för är av sådan art att det inte längre föreligger förutsättningar för ett fortsatt förtroende för honom. Om A.F. skulle få behålla sin anställning trots att han har dömts för de aktuella brotten skulle såväl Försvarmaktens som Sveriges anseende påverkas negativt.

Med hänsyn till brottslighetens art har det inte varit skäligt att bereda A.F. annat arbete inom Försvarmakten.

Domskäl

Twisten

A.F. har varit anställd inom Försvarsmakten sedan år 1999. Han var vid tidpunkten för uppsägningen anställd som flygtekniker vid Norrbottens flygflottilj (F21) med tjänstegraden löjtnant. Den 29 november 2012 dömdes A.F. av Luleå tingsrätt för misshandel och ofredande i vardera två fall, riktat mot hans två minderåriga barn. Han dömdes till villkorlig dom med samhällstjänst 100 timmar. A.F. blev uppsagd den 20 februari 2013. Som skäl för beslutet angavs Luleå tingsrätts dom. Twisten gäller om det har funnits saklig grund för uppsägningen av A.F.

Förbundet har i första hand gjort gällande att Arbetsdomstolen till grund för sin bedömning endast ska lägga de brott som A.F. har erkänt. I andra hand har förbundet gjort gällande att den brottslighet som A.F. dömts för inte har varit av så allvarlig art att förtroendet för A.F. ska anses rubbat i sådan grad att det föreligger saklig grund för uppsägning. Slutligen har förbundet gjort gällande att Försvarsmakten i vart fall inte har fullgjort sin omplaceringsskyldighet då det varit skäligt att erbjuda A.F. annat arbete inom Försvarsmakten, men så inte har skett.

Försvarsmakten har gjort gällande att det har funnits saklig grund för uppsägningen eftersom den brottslighet som A.F. har dömts för är av sådan art att det inte längre föreligger förutsättningar för ett fortsatt förtroende för honom och att det av samma anledning inte varit skäligt att bereda honom annat arbete inom Försvarsmakten. Försvarsmakten har även anfört att förtroendet för Försvarsmakten och Sverige som land skulle påverkas negativt om A.F. trots sin brottslighet skulle få behålla sin anställning.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid huvudförhandlingen har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med A.F. samt vittnesförhör med tidigare majoren och kompanichefen vid F21 U.N. och löjtnanten D.N., flygtekniker vid F21. På Försvarsmaktens begäran har vittnesförhör hållits med generallöjtnanten och chefen för produktionsledningen A.S. samt med överstelöjtnanten P.G. Parterna har åberopat viss skriftlig bevisning.

Rättsliga utgångspunkter

Frågan vilken betydelse en allmän domstols brottmålsdom ska tillmätas i en arbetstvist rörande uppsägning eller avskedande på grund av brott har prövats av Arbetsdomstolen i många tidigare avgöranden. Arbetsdomstolen har därvid uttalat att den allmänna domstolens bedömning i brottmålet inte är bindande, men att den bör tillmätas betydande bevisverkan i arbetstvisten (se t.ex. AD 1997 nr 138 med där gjorda hänvisningar). När det som i detta fall har gjorts gällande att arbetstagaren inte gjort sig skyldig till viss brottslighet som han dömts för har Arbetsdomstolen att pröva detta, men bedömningen får inriktas på

frågan om det i Arbetsdomstolen framkommit något som medför att brottmålsdomens materiella innehåll och därmed dess bevisverkan i arbetstvisten måste sättas i fråga.

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 även om brottet begåtts utom arbetet kan den brottsliga gärningen i vissa fall utgöra skäl för avskedande, nämligen om brottet är ägnat att allvarligt skada förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren (prop. 1973:129 s. 151). 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 uppsägning av en arbetstagare 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. Arbetstagarens 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 har av Arbetsdomstolen tidigare ansetts kunna vara vägledande även vid en bedömning av om saklig grund för uppsägning av en offentligt anställd föreligger med anledning av brottslig gärning (se AD 2009 nr 96). Bakgrunden till att det generellt sett ställs högre krav på offentliganställdas oförvitlighet är att det ansetts viktigt att slå vakt om den offentliga tjänstens integritet (se AD 1981 nr 168).

Brottmålsdomen

Av tingsrättens dom framgår följande.

A.F. åtalades för grov fridskränkning som bestod i att han under tiden maj 2011–4 februari 2012 i den gemensamma bostaden skulle ha misshandlat och ofredat sina två minderåriga barn vid ett antal angivna tillfällen. Han dömdes för ett fall av misshandel och ett fall av ofredande mot vart och ett av barnen. Påföljden bestämdes till villkorlig dom med samhällstjänst 100 timmar. Om fängelse i stället hade valts som påföljd skulle fängelse i tre månader ha dömts ut.

De gärningar A.F. dömdes för var att han vid ett tillfälle utdelat ett slag i magen på den tvååriga dottern, med smärta och rodnad som följd, att han vid ett tillfälle bitit den då åtta månader gamla sonen i magen, med smärta, blånad och bitmärken som följd, samt att han slagit vart och ett av barnen med bestick på händerna vid vardera ett tillfälle. Angående slaget i magen på dottern fann tingsrätten inte utrett att A.F. hade haft direkt uppsåt att slå dottern, utan hans uppgift om att han slängt ut med handen för att få stopp på henne godtogs. Tingsrätten ansåg att A.F., trots att det varit en snabb situation, måste som vuxen man ha förstått att en rörelse av det slag det varit fråga om och med sådan kraft kunde leda till i vart fall smärta på ett litet barn. Eftersom han inte låtit denna insikt hindra honom fick han enligt tingsrätten anses ha varit likgiltig inför denna risk och därmed ha haft s.k. likgiltighetsuppsåt inför dotterns smärta och skada. Misshandeln bedömdes med hänsyn till omständigheterna inte som ringa även om märket efter slaget hade försvunnit på en dag. När det gäller bettet i magen på sonen fann tingsrätten utrett att sonen bar spår av bettet en dryg vecka efter händelsen. Tingsrätten drog slutsatsen att det inte hade varit fråga om något skämtsamt nafsande som A.F. själv uppgett. Även i detta fall ansågs A.F. ha handlat med likgiltighetsuppsåt och misshandeln bedömdes inte som ringa med hänsyn till sonens ålder. Såvitt avser slagen med bestick uppgav A.F. att han inte klarade av barnens stojande vid matbordet och vid ett tillfälle slog dem med en gaffel eller den flata sidan av en kniv för att få dem att lugna ner sig. Tingsrätten ansåg att det i och för sig inte var fråga om något allvarigare angrepp på barnen, men bedömde gärningarna som ofredande med hänsyn till barnens låga ålder och att alla former av fysiska tillrättsvisningar och uppfostringsmetoder sedan länge är förbjudna i Sverige. Tingsrätten fann också utrett att A.F. satt sonens hand mot en kamin och att sonen då orsakats smärta och fått brännblåsor. A.F. uppgav om händelsen att han bara ville lära sonen att inte bränna sig på kaminen samt att han hade känt på kaminen innan och bedömt att den bara var ljummen. Tingsrätten fann att det som hade framkommit om händelsen inte var tillräckligt för att det skulle vara ställt utom rimligt tvivel att A.F. skadat sonen uppsåtligt. Åtalet ogillades därför i den här delen.

Förbundet har anfört att tingsrätten gjort felaktiga bedömningar av A.F:s uppsåt i de två fallen av misshandel som han fälldes till ansvar för eftersom tingsrätten i strid med praxis tagit ställning till om A.F. varit likgiltig inför risken för skada och inte inför förverkligandet av risken i fråga. Det avgörande vid bedömningen av om en gärningsman har haft likgiltighetsuppsåt är enligt praxis att förverkligandet av effekten, vid gärningstillfället inte utgjort ett för gärningsmannen relevant skäl för att avstå från gärningen (se NJA 2004 s. 176). Även med beaktande av att tingsrätten i resonemangen om A.F:s uppsåt måhända inte har formulerat sig helt i enlighet med praxis finner Arbetsdomstolen att det inte här har framkommit något som medför att det finns skäl att ifrågasätta domens materiella innehåll. Arbetsdomstolen utgår därför i sin fortsatta bedömning från den bedömning i ansvarsfrågorna som tingsrätten har gjort i brottmålsprocessen.

Utgör A.F:s handlande skäl för uppsägning?

Det handlande som har lagts A.F. till last har ägt rum utanför arbetet och har inte heller riktats mot arbetsgivaren. Frågan är då om Försvarsmaktens fortsatta förtroende för A.F. på grund av arten av den brottslighet han fällts till ansvar för och omständigheterna i övrigt kan anses ha rubbats i sådan grad att det ändå föreligger saklig grund för uppsägning.

Den brottslighet som A.F. har dömts för är enligt Arbetsdomstolens mening av allvarlig art. Det har visserligen inte rört sig om något omfattande våld med allvarliga kroppsliga skador som följd, men det har varit fråga om upprepade gärningar som A.F. riktat mot sina minderåriga barn i det gemensamma hemmet.

Som Arbetsdomstolen tidigare uttalat följer med det uppdrag som Försvarsmakten har att högt ställda krav på laglydnad bör kunna ställas på den som är yrkesofficer samt att det på samma sätt som när det gäller poliser är viktigt för arbetets utförande att en yrkesofficer åtnjuter allmänhetens förtroende (se AD 2009 nr 96). Med högre tjänsteställning och större ansvar följer en vidare möjlighet för arbetsgivaren att tillgripa uppsägning. Arbetsdomstolen har i tidigare avgöranden om yrkesofficerare funnit att bl.a. en regementschef (AD 2006 nr 73) och en kapten som tjänstgjorde som plutonchef och ansvarade för utbildning av värnpliktiga (AD 1995 nr 122) hade anställningar av utpräglad förtroendekaraktär medan en major som hade huvudsaklig arbetsuppgift att utföra person- och materialtransporter med flyg inte ansågs inneha en sådan ställning (se nyssnämnda AD 2009 nr 96). A.F. kan visserligen inte anses ha haft en utpräglad förtroendeställning. De högt ställda krav på laglydnad som gäller för yrkesofficerare i allmänhet gäller dock även A.F. Enligt Arbetsdomstolens mening är den brottslighet som A.F. har gjort sig skyldig till av ett sådant slag att den inte kan anses förenlig med de krav på integritet och laglydnad som måste kunna ställas på en yrkesofficer.

Mot bakgrund av vad som anförts ovan finner Arbetsdomstolen att Försvarsmaktens förtroende för A.F. på grund av hans handlande måste ha skadats på ett allvarligt sätt. Det förhållandet att U.N. och D.N., som båda arbetat med A.F., i sina förhör uttalat sig om honom i uppskattande ordalag ändrar inte den bedömningen. Inte minst måste den brist på omdöme och impuls kontroll som A.F. visat genom sitt handlande medföra att Försvarsmakten inte kan känna den tillit till A.F. som krävs sett i ljuset av att han inom ramen för sin anställning har att hantera vapen även om detta inte sker regelmässigt. Det kan vidare antas att allmänhetens förtroende för Försvarsmakten skulle skadas om det blir känt vad A.F. har dömts för och att han ändå fått behålla sin anställning som yrkesofficer. Arbetsdomstolen finner det emellertid inte lika givet att anseendet i internationella sammanhang för Försvarsmakten eller för A.F. som svensk yrkesofficer skulle komma att nämnvärt påverkas.

Sammantaget kommer Arbetsdomstolen till slutsatsen att den brottslighet som A.F. har gjort sig skyldig till i sig utgör skäl för uppsägning från hans anställning som yrkesofficer.

Omplaceringsskyldighet

Förbundet har gjort gällande att Försvarmakten inte har fullgjort sin omplaceringsskyldighet och att det i vart fall av denna anledning inte har förelegat saklig grund för uppsägningen. Försvarmakten har vidgått att någon omplaceringsutredning inte har gjorts, men har invänt att det inte varit skäligt att omplacera A.F. med hänsyn till arten av den brottslighet som han dömts till ansvar för.

Enligt Arbetsdomstolens mening måste A.F:s brottsliga gärningar i så hög grad anses ha rubbat det förtroende som Försvarmakten måste kunna ha för honom att det inte skäligen kan krävas att han omplaceras till annat arbete hos Försvarmakten (jfr AD 2009 nr 96 och 2006 nr 73).

Sammanfattning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolens ställningstagande innebär att det förelegat saklig grund för uppsägningen av A.F. och att förbundets talan ska avslås. Med denna utgång ska förbundet som förlorande part ersätta Försvarmakten för dess rättegångskostnader. Det yrkade beloppet är inte tvistigt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Officersförbundets talan.
2. Officersförbundet ska ersätta staten genom Försvarmakten för dess rättegångskostnader med 53 592 kr avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Ulla Erlandsson, Christer Måhl, Bengt Huldt, Håkan Torngren, Jörgen Andersson och Margareta Zandén. Enhälligt.

Rättssekreterare: Tobias Bergkvist