

Fråga om disciplinpåföljd enligt lagen om offentlig anställning.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM  
2019-04-24  
StockholmDom nr 24/19  
Mål nr A 71/18

## KÄRANDE

Fackförbundet ST, Box 5308, 102 47 Stockholm  
Ombud: förbundsjuristerna Veera Littmarck och Jessica Berlin,  
Fackförbundet ST, Box 5308, 102 47 Stockholm

## SVARANDE

Staten genom Arbetsgivarverket, Box 3267, 103 65 Stockholm  
Ombud: arbetsrättsjuristerna Carl Durling och Lars Åström, Arbetsgivar-  
verket, Box 3267, 103 65 Stockholm

## SAKEN

disciplinpåföljd enligt lagen om offentlig anställning

---

**Bakgrund**

Mellan parterna gäller kollektivavtal, bl.a. villkorsavtal mellan Arbetsgivarverket och OFR/S, P, O. H.W., som tidigare hade ett annat efternamn, är anställd hos Göteborgs universitet. Hon är medlem i Fackförbundet ST (förbundet).

Personalansvarsnämnden vid Göteborgs universitet beslutade den 11 april 2018 att meddela H.W. disciplinpåföljden löneavdrag med 25 procent av daglönen i 15 dagar (dnr D 2018/23). Anledningen till disciplinpåföljden var enligt staten åtgärder av H.W. i samband med att hon frågat om ledighet med lön för tentamen respektive ansökt om högskoleexamen. Parterna tvistar om disciplinpåföljden ska undanröjas. Sakförhållandena som redovisas inledningsvis i domen är ostridiga.

Enligt 14 § lagen (1994:260) om offentlig anställning får en statlig arbetstagar, som uppsåtligt eller av oaktsamhet åsidosatt sina skyldigheter i anställningen, meddelas en disciplinpåföljd för tjänsteförseelse. Är felet med hänsyn till samtliga omständigheter ringa, får dock någon sådan påföljd inte meddelas.

*Ledighet med lön för tentamen*

H.W. arbetade sedan den 1 december 2008 som examenshandläggare vid sektionen för examen på Göteborgs universitet.

Under höstterminen 2016 och vårterminen 2017 var H.W. tjänstledig på heltid för studier. Tjänstledigheten löpte ut den 31 maj 2017. I mejl till sin dåvarande chef M.S. bad H.W. om tjänstledighet för obligatoriska kursmoment den 1 och 2 juni 2017 och ledighet för tentamen den 5 juni 2017. M.S. hänvisade i mejl den 19 maj 2017 H.W. till att göra en ansökan om tjänstledighet för studier till och med den 5 juni 2017 i Göteborgs universitets personaladministrativa datasystem Primula.

H.W:s tentamen den 5 juni 2017 skulle pågå kl. 18–21 i en lokal som låg omkring 10 minuters promenad från den arbetsplats där H.W. arbetade dagtid.

Den 24 maj 2017 ringde H.W. till personalhandläggaren L.K. och ställde frågor om ledighet med lön för tentamen. L.K. förklarade att hon var osäker på om den aktuella kollektivavtals-bestämmelsen om ledighet med lön var tillämplig och att hon skulle återkomma med svar.

H.W. ansökte i Primula om ledighet utan lön för studier den 1 och 2 juni 2017. Detta observerade M.S., som i mejl den 26 maj 2017 frågade hur H.W. hade tänkt i fråga om den 5 juni 2017.

Den 29 maj 2017 vid 9.30-tiden ringde L.K. tillbaka till H.W.

Den 29 maj 2017, kl. 10.48, svarade H.W. i mejl M.S. att hon skulle vara åter i tjänst den 3 juni 2017 och att hon alltså skulle vara på arbetet den 5 juni 2017. I mejl samma dag, kl. 14.46, förklarade M.S. för H.W. att hon bara undrade varför H.W. inte hade ansökt om ledighet även för den 5 juni 2017, eftersom hon tidigare skrivit att hon behövde ha ledighet för tentamen då.

H.W. återgick i arbete den 3 juni 2017. Samma dag svarade hon i mejl till M.S. att hon hade valt att bara ta tjänstledigt den 1 och 2 juni 2017, trots att det skulle vara tentamen den 5 juni 2017. H.W. arbetade den 5 juni 2017.

### *Ansökan om högskoleexamen*

För en högskoleexamen krävs att studenten har fullgjort kurser om sammanlagt 120 högskolepoäng med en viss av lärosätet bestämd inriktning. Det krävs vidare vid Göteborgs universitet att studenten har fullgjort ett självständigt arbete (examensarbete) inom huvudområdet för utbildningen om minst 7,5 högskolepoäng, motsvarande fem veckors heltidsstudier. Detta visste H.W.

Den 3 juli 2017 gjorde H.W. på sin arbetsplats med arbetsdatorn en elektronisk ansökan om högskoleexamen inom huvudområdet psykologi med inriktning mot arbets- och organisationspsykologi via ett webbgränssnitt för studenter. Hon lade även till en kommentar om att hon ville att högskoleexamen skulle utfärdas först efter det att hennes byte av efternamn hade godkänts.

Elektroniskt inkomna ansökningar skrivs ut av examenshandläggarna. Under terminerna finns det ett schema för vilken handläggare som ska göra det. De utskrivna ansökningarna läggs enligt sektionens rutiner i datumordning i olika boxar efter fakultet och typ av examen, men ibland kan ansökningar lämnas direkt till en examenshandläggare. De flesta examenshandläggarna har ett visst ansvarsområde, t.ex. en viss examen vid en viss fakultet, och handlägger huvudsakligen ansökningar inom sitt område. De inkomna ansökningarna handläggs normalt i turordning efter inkomstdatum och prioritetsordning efter examenstyp.

I juli 2017 fanns det inget schema för vem som skulle skriva ut inkomna ansökningar utan de handläggare som arbetade hjälptes åt att göra detta en gång om dagen.

Efter att H.W. hade gjort sin elektroniska ansökan om högskoleexamen skrev hon ut samtliga elektroniskt inkomna ansökningar, inklusive sin egen. H.W. visste att hon skulle komma att skriva ut sin egen ansökan.

I samband med att H.W. skrev ut ansökningarna kom en annan examenshandläggare, P.M., in i rummet där utskrifterna skedde. H.W. gav sin ansökan direkt till P.M. i stället för att lägga den i anvisad box i enlighet med universitetets rutiner. H.W. berättade samtidigt för P.M. att hon uppfyllde kraven för högskoleexamen, men bad honom att avvakta med att pröva ansökan till dess att hennes namnbyte hade blivit godkänt.

P.M., som arbetade deltid som examenshandläggare sedan hösten 2011, hade inte något eget ansvarsområde utan han handlade examensansökningar avseende olika fakulteter, bl.a. en sådan ansökan som H.W. hade gjort. P.M. var behörig att handlägga H.W:s ansökan. Den 8 augusti 2017 godkändes H.W:s namnbyte, och den 14 augusti 2017 utfärdade P.M. ett bevis om högskoleexamen för H.W.

H.W. registrerade därefter i Primula att hon hade en högskoleexamen. I samband med att den registreringen skulle attesteras av M.S., ifrågasatte hon om kravet på ett självständigt arbete om 7,5 högskolepoäng var uppfyllt. Göteborgs universitet konstaterade att H.W. inte hade uppfyllt kravet på ett självständigt arbete om 7,5 högskolepoäng och att något bevis om högskoleexamen således inte borde ha utfärdats. H.W. återlämnade därefter det utfärdade examensbeviset till Göteborgs universitet.

Göteborgs universitet varslade och underrättade om uppsägning av H.W. av personliga skäl. Vid överläggning med anledning av varslet kom dock universitetet och förbundet överens om att H.W. skulle omplaceras till andra arbetsuppgifter i stället för att sägas upp.

Efter omplaceringen inledde Göteborgs universitet ett disciplinärende som resulterade i det omtvistade beslutet.

## **Yrkanden och inställning**

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska undanröja Göteborgs universitets beslut i dnr D 2018/23 om disciplinpåföljd för H.W. enligt 14 § lagen (1994:260) om offentlig anställning. Förbundet har förklarat att bara undanröjande av disciplinpåföljden yrkas, inte mildring av den.

Staten har bestritt yrkandet.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

---

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

## **Ledighet med lön för tentamen**

### *Staten*

Vid bägge telefonsamtalen mellan H.W. och L.K. ställde H.W. specifika frågor om ledighet för tentamen under arbetstid för just den 5 juni 2017.

Vid det första telefonsamtalet med L.K., den 24 maj 2017, frågade H.W. om hon kunde få ledighet med lön för tentamen den 5 juni 2017. H.W. uppgav först att hon inte skulle kunna arbeta alls den dagen, eftersom det tog så lång tid att ta sig till tentamenslokalen. Det framkom dock senare under samtalet att tentamenslokalen låg omkring 10 minuters promenad från H.W:s arbetsplats. Samtalet avslutades med att L.K. förklarade att hon var osäker på om kollektivavtalsbestämmelsen om ledighet med lön var tillämplig på den aktuella situationen och att hon skulle återkomma med svar.

Vid det andra telefonsamtalet, den 29 maj 2017, förklarade L.K. att hon behövde veta under vilken tid tentamen skulle pågå för att kunna svara korrekt. H.W. undvek att svara. Som svar på frågan om tentamen över huvud taget kolliderade med arbetstiden påstod H.W. att hon inte visste. L.K. frågade om H.W. verkligen inte visste när tentamen var. Till slut svarade H.W. att tentamen inte kolliderade med arbetstiden. H.W. sa därefter att hon inte var intresserad av att vara ledig den 5 juni 2017, utan att hon bara ville veta generellt vilka regler som gällde.

Rätt till ledighet med lön för tentamen gäller bara om ledigheten från arbetet är nödvändig för tentamen. H.W., som kände till när tentamen skulle pågå och var den skulle hållas, har under de båda telefonsamtalen med L.K. i maj 2017 genom vilseledande i form av frågor och svar försökt att få ledighet med lön beviljad trots att hon förstod att hon inte hade rätt till det. Härigenom har H.W. åsidosatt sina skyldigheter i anställningen. Felet kan inte anses som ringa, utan tjänsteförseelsen är i sig tillräcklig för den meddelade disciplinpåföljden.

### *Förbundet*

Beslutet om disciplinpåföljd innehåller ingen motivering. Vid tvisteförhandlingen med förbundet angående beslutet angav Göteborgs universitet bara att det var H.W:s agerande i samband med att hon ansökte om högskoleexamen som låg till grund för personalansvarsnämndens beslut. Först i Arbetsdomstolen har staten uppgett att skälen till disciplinpåföljden var både H.W:s åtgärder i samband med att hon ansökte om högskoleexamen och att hon ställt frågor om ledighet på fel sätt. Dessa omständigheter, som inte åberopas som grund för förbundets talan, visar att Göteborgs universitet inte fäst så stor vikt vid frågorna om ledighet. Personalansvarsnämnden var för övrigt inte fulltalig när den beslutade om disciplinpåföljden, då den tredje personalföreträdaren var frånvarande.

H.W. har inte försökt att få ledighet med lön för tentamen den 5 juni 2017. Hon har inte ansökt om sådan ledighet, vilket ska göras i Primula, utan bara ställt generella frågor till L.K. om vilka regler som gäller i fråga om ledighet med lön för tentamen enligt gällande kollektivavtal. L.K. har inte att fatta beslut om att bevilja eller avslå en ansökan om ledighet, utan det skulle H.W:s dåvarande närmaste chef M.S. göra. Mot bakgrund av att L.K. inte var beslutsfattare i frågor om tjänstledighet utan tillfrågades i egenskap av personalhandläggare saknar det relevans för skyldigheterna i anställningen vilka frågor som H.W. ställde till henne och hur frågorna var formulerade. H.W. har inte åsidosatt sina skyldigheter i anställningen genom vad hon sagt till L.K. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att H.W. har åsidosatt sina skyldigheter har det i vart fall bara varit fråga om en ringa tjänsteförseelse.

H.W. har vid två tillfällen, den 24 respektive den 29 maj 2017, haft kontakt med L.K. på telefon om ledighet för tentamen. Bakgrunden till telefonkontaktarna var M.S:s mejlsvar den 19 maj 2017 om att H.W. borde ansöka om tjänstledighet för studier till och med den 5 juni 2017.

Vid telefonsamtalen med L.K. ställde H.W. allmänna frågor om förutsättningarna för ledighet enligt gällande kollektivavtal. Det H.W. efterfrågade var ett generellt svar på hur bestämmelsen om ledighet för tentamen skulle tolkas. H.W. uppgav att hon skulle återgå i arbete den 3 juni 2017 och undrade vad som gällde för ledighet för tentamen efter att hon återgått i arbete. Vid det första telefonsamtalet fick H.W. inget tydligt besked, vilket ledde till det andra telefonsamtalet.

Med anledning av H.W:s frågor om ledighet hörde L.K. den 24 maj 2017 av sig till M.S., som efter samtalet med L.K. kontaktade tentamensenheten och fick reda på vilken tid H.W:s tentamen var förlagd, dvs. på kvällen. Efter samtalet med tentamensenheten frågade M.S. vid två tillfällen, den 26 respektive den 29 maj 2017, H.W. per mejl hur hon tänkte göra med ledighet den 5 juni 2017. Trots att M.S. kände till H.W:s arbetstider och när hennes tentamen skulle vara upplýst hon inte H.W. om att hon inte hade rätt till ledighet med lön enligt gällande kollektivavtal utan valde att ställa öppna frågor.

Vid det andra telefonsamtalet mellan L.K. och H.W., den 29 maj 2017, kände både L.K. och M.S. till att H.W:s tentamen skulle ske på kvällstid och att hon inte hade rätt till ledighet med lön för den aktuella tentamen.

I november 2017 efterfrågade H.W. per mejl på nytt information om förutsättningarna för ledighet för tentamen. Det var först vid detta tillfälle som H.W. fick ett otvetydigt svar om att det bara kunde bli aktuellt med ledighet med lön om tentamen sammanföll med arbetstid.

## **Ansökan om högskoleexamen**

### *Staten*

H.W. hade vid ansökningstidpunkten inte uppnått behörighet för en högskoleexamen, eftersom hon inte hade utfört något självständigt arbete (examensarbete) om minst 7,5 högskolepoäng, vilket hon insett eller måste ha insett.

H.W. har brutit mot då gällande bestämmelser om jäv i 11 och 12 §§ förvaltningslagen (1986:223) genom att skriva ut sin egen ansökan om högskoleexamen och lämna den till en examenshandläggare. H.W. har vidare brutit mot gällande rutiner genom att lämna sin ansökan direkt till en examenshandläggare i stället för att lägga den i anvisad box. H.W. har dessutom vilselett examenshandläggaren P.M., som hon var nära vän med, genom att felaktigt påstå att hon uppfyllde kraven för högskoleexamen. Genom detta agerande har H.W. tillskansat sig fördelar i form av snabbare handläggning, handläggning av en nära vän och ett felaktigt utfärdat examensbevis. Därtill har H.W. aktivt använt det felaktigt utfärdade examensbeviset genom att registrera en högskoleexamen i Primula. Genom sitt agerande har H.W. åsidosatt sina skyldigheter i anställningen. Felet kan inte anses som ringa, utan tjänsteförseelsen är i sig tillräcklig för den meddelade disciplinpåföljden.

I kursplanen för den kurs inom vilken H.W. menar att hon trott att hon genomfört ett självständigt arbete (examensarbete) om 7,5 högskolepoäng står det inget om ett självständigt arbete (examensarbete) om 7,5 högskolepoäng. Inte heller har någon från den aktuella institutionen sagt att den kursen innefattar ett självständigt arbete om 7,5 högskolepoäng. Om en examenshandläggare är osäker på innehållet i en kurs, kontaktas studievägledaren eller den kursansvarige vid aktuell institution för att få information. I sin anställning som examenshandläggare har H.W. följt den praxisen. När hon själv ansökte om examen gjorde hon inte det.

H.W. skulle inte över huvud taget ha befattat sig med sin egen ansökan. Hon skulle inte ha skrivit ut några ansökningar den 3 juli 2017, eftersom hon visste att hon själv hade ansökt om högskoleexamen den dagen, och hon skulle inte ha lämnat sin ansökan direkt till P.M. När hon överlämnade sin ansökan till P.M. förklarade hon för honom att hon uppfyllde kraven för högskoleexamen och att hon hade gjort ett examensarbete, trots att hon var medveten om att hon

inte uppfyllde kraven för högskoleexamen då hon inte hade gjort något examensarbete.

H.W. var en av de mest rutinerade och erfarna examenshandläggarna och hade gått flera förvaltningsrättsliga utbildningar.

I utförandet av sitt arbete som examenshandläggare var H.W. mycket noggrann, närmast nitisk. Vid hanterandet, handläggningen, av sin egen ansökan frångick hon sin vanliga arbetsmetod och de rutiner och regler som styr arbetet på sektionen för examen.

### *Förbundet*

Förbundet kan inte vitsorda påståendet om att H.W. vid tidpunkten för ansökan om högskoleexamen inte uppfyllde kraven för en sådan examen. Göteborgs universitet har nämligen inte fattat något beslut om att återkalla H.W:s examensbevis, utan hon har återlämnat examensbeviset frivilligt. Någon formell överprövning av H.W:s examensbevis har därmed inte skett. Frågan om H.W:s examensbevis borde ha utfärdats har inte utretts och prövats i behörig ordning vid Göteborgs universitet.

H.W. trodde ända till efter registreringen av högskoleexamen i Primula att hon uppfyllde kraven för att få en högskoleexamen och att hon hade fullgjort ett självständigt arbete inom huvudområdet för utbildningen om 7,5 högskolepoäng.

Att H.W. skrev ut sin egen ansökan och lämnade den till en examenshandläggare innebär inte att hon brutit mot jävsreglerna i 1986 års förvaltningslag. Dessa åtgärder är inte att anse som sådan handläggning som avsågs i 11 och 12 §§ i 1986 års förvaltningslag. H.W. har inte heller varit angiven som handläggare för sin ansökan i ärendehanteringssystemet. I vart fall har H.W:s åtgärder med sin egen ansökan utgjort sådan handläggning där frågan om opartiskhet uppenbarligen saknade betydelse enligt 11 § andra stycket i 1986 års förvaltningslag. H.W:s åtgärder har varit av rutinmässig karaktär och hon har inte genom åtgärderna på något sätt kunnat påverka utgången av ärendet. Den gängse rutinen på sektionen för examen var att jävsprövning skedde först när en handläggare började granska en examensansökan, dvs. efter det att ansökningarna skrivits ut och sorterats i boxarna.

H.W. har i och för sig åsidosatt gällande rutiner genom att lämna sin ansökan direkt till en examenshandläggare i stället för att lägga den i anvisad box. Detta har dock inte inneburit ett sådant åsidosättande av hennes skyldigheter i anställningen att en disciplinpåföljd får meddelas.

H.W. har inte valt att lämna sin ansökan till just P.M., utan det var av en tillfällighet som han kom in i rummet när H.W. skrev ut ansökningarna. H.W. förutsatte att P.M. skulle pröva hennes ansökan såsom alla andra ansökningar. Det har ålegat P.M. att handlägga hennes ansökan och pröva om hon uppfyllde kraven för högskoleexamen.



Handläggningstiden under sommaren 2017 var mycket kort, och H.W. har inte fått en snabbare handläggning genom att hon skrev ut och lämnade sin ansökan direkt till en examenshandläggare.

Att H.W., efter att ett examensbevis faktiskt utfärdats, registrerade sin högskoleexamen i Primula innebär inte att hon åsidosatte sina skyldigheter i anställningen. H.W. registrerade sin högskoleexamen i Primula i slutet av augusti 2017, enligt den rutin som fanns hos Göteborgs universitet. Vid denna tidpunkt trodde H.W. att hon uppfyllde kraven för en högskoleexamen.

Om H.W:s handlande skulle anses vara ett åsidosättande av hennes skyldigheter i anställningen, bör det i vart fall med hänsyn till samtliga omständigheter anses vara ett ringa fel.

H.W. var av uppfattningen att hon genom kursen PC1224 Arbets- och organisationspsykologi 2, 30 högskolepoäng, hade uppfyllt kravet på ett självständigt arbete inom huvudområdet för utbildningen om minst 7,5 högskolepoäng. Inom ramen för den kursen gjorde hon självständigt ett projektarbete som redovisades och låg till grund för examination. H.W:s uppfattning att hon hade utfört ett självständigt arbete om 7,5 högskolepoäng byggde också på den muntliga information som lämnades av institutionen genom examinatorn, den skriftliga beskrivningen av projektarbete och den skriftliga informationen i kursplanen om att kursen innehöll både projektarbete och självständiga uppgifter, både enskilt och i grupp.

Vid ett möte den 7 september 2017 informerades H.W. om att Göteborgs universitet ansåg att hennes examensbevis var felaktigt utfärdat. H.W. erbjöd sig då att återlämna examensbeviset till arbetsgivaren, vilket hon gjorde dagen efter mötet. H.W. trodde att examensbeviset var korrekt ända fram till mötet.

Att förbundet accepterade en omplacering av H.W. berodde på H.W:s egen önskan att komma bort från sektionen för examen, eftersom hon upplevde en negativ särbehandling från M.S:s sida.

## **Utredningen**

Arbetsdomstolen har hållit huvudförhandling i målet. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med H.W. samt vittnesförhör med första vice ordföranden i ST sektion Göteborgs universitet M.H. På statens begäran har vittnesförhör hållits med sektionschefen M.S., examenshandläggaren P.M., personalhandläggaren L.K. och enhetschefen K.Å.

## Domskäl

### *Inledning*

Frågan i målet är om den disciplinpåföljd i form av löneavdrag som Göteborgs universitet har meddelat H.W. ska undanröjas. Göteborgs universitet har grundat disciplinpåföljden på H.W:s agerande i samband med att hon dels frågat om ledighet med lön för tentamen, dels ansökt om högskoleexamen. För en disciplinpåföljd enligt 14 § lagen om offentlig anställning krävs att arbetstagaren uppsåtligt eller av oaktsamhet har åsidosatt sina skyldigheter i anställningen och att felet med hänsyn till samtliga omständigheter inte är ringa. Staten anser att vart och ett av H.W:s ageranden är tillräckligt för en disciplinpåföljd.

### *Ledighet med lön för tentamen*

Parterna är överens om att deras kollektivavtal ger en arbetstagare rätt till ledighet med lön för tentamen bara om ledigheten från arbetet är nödvändig för tentamen.

Staten har gjort gällande att H.W. vid båda telefonsamtalen med personalhandläggaren L.K. i maj 2017 kände till när hennes tentamen den 5 juni 2017 skulle pågå och var den skulle hållas. Enligt staten har H.W. vid telefonsamtalen genom vilseledande i form av frågor och svar försökt att få ledighet med lön beviljad trots att hon förstod att hon inte hade rätt till det. Förbundet har invänt att H.W. inte ansökt om ledighet med lön för tentamen den 5 juni 2017 och inte heller försökt att få sådan ledighet. Enligt förbundet har H.W. vid telefonsamtalen med L.K., som inte hade att besluta om tjänstledighet, bara ställt generella frågor om vilka regler som gäller i fråga om ledighet med lön för tentamen.

Det är ostridigt att H.W. inte på anvisat sätt ansökt om ledighet med lön för tentamen den 5 juni 2017, men att hon vid telefonsamtalen med L.K. ställt frågor om möjligheten att få sådan ledighet.

Det är staten som har bevisbördan för att H.W. agerat på det sätt staten påstått.

Att H.W. till en personalhandläggare ställt frågor om möjligheten att få ledighet med lön – generellt eller specifikt för hennes tentamen den 5 juni 2017 – innebär, enligt Arbetsdomstolens mening, inte att hon begått något fel i sin anställning. Det gäller även om det skulle vara så att H.W. vid samtalen redan kände till vad kollektivavtalet innebar och att hon inte uppfyllde förutsättningarna för sådan ledighet för den 5 juni 2017. Det är emellertid inte utrett att H.W. före avslutandet av det sista av de två samtalen kände till vad kollektivavtalet innebar i fråga om ledighet med lön för tentamen och således inte heller utrett att H.W. förstod att hon inte hade rätt till sådan ledighet för sin tentamen den 5 juni 2017. Såvitt framkommit hade L.K. inte heller innebörden av kollektivavtalsregleringen klar för sig vid det första samtalet, vilket var anledning till att hon genom det andra samtalet återkom till H.W. Av statens framställning av saken och förhöret med L.K., som inte hade att besluta om

ledighet för H.W., framgår att H.W. vid det andra samtalet, sedan förutsättningarna för ledighet med lön och förhållandena kring hennes tentamen gått igenom, uttryckligen förklarade att hon inte skulle vara ledig den 5 juni 2017.

Arbetsdomstolens slutsats är att staten inte har visat att H.W. genom vilseledande försökt att få ledighet med lön beviljad eller att hon annars genom det av staten påtalade agerandet begått något fel i anställningen.

### *Ansökan om högskoleexamen*

#### Inledning

Enligt staten hade H.W. när hon ansökte hos Göteborgs universitet om en högskoleexamen inte uppnått behörighet för en sådan examen, eftersom hon inte hade utfört något självständigt arbete (examensarbete) om minst 7,5 högskolepoäng. Arbetsdomstolen godtar statens påstående, som får entydigt stöd av utredningen, bl.a. intyg från aktuella institutioner.

Staten har lagt H.W. till last följande ageranden.

- a) H.W. har brutit mot då gällande bestämmelser om jäv i 11 och 12 §§ i 1986 års förvaltningslag genom att skriva ut sin egen ansökan om högskoleexamen och lämna den till en examenshandläggare.
- b) H.W. har vilselett examenshandläggaren P.M. genom att påstå att hon uppfyllde kraven för högskoleexamen trots att hon insåg eller måste ha insett att hon inte hade uppnått behörighet för en sådan examen.
- c) H.W. har aktivt använt det felaktigt utfärdade examensbeviset genom att registrera en högskoleexamen i Göteborgs universitets personaladministrativa datasystem Primula.
- d) H.W. har brutit mot gällande rutiner genom att lämna sin ansökan om högskoleexamen direkt till en examenshandläggare i stället för att lägga den i anvisad box.

Händelseförloppet i sig är ostridigt. Förbundet har vitsordat att H.W. har brutit mot gällande rutiner (punkt d), men bestritt att H.W. brutit mot jävsbestämmelser (punkt a), att hon insåg att hon inte hade uppnått behörighet för en högskoleexamen och att hon vilselett P.M. (punkt b) samt att hon åsidosatt sina skyldigheter i anställningen genom registreringen i Primula (punkt c). Enligt förbundet har H.W:s brott mot rutinerna (punkt d) inte inneburit ett sådant åsidosättande av hennes skyldigheter i anställningen att en disciplinpåföljd får meddelas.

Arbetsdomstolen tar upp agerandena enligt de nämnda punkterna under skilda rubriker.

#### Brott mot jävsbestämmelser?

En ny förvaltningslag har trätt i kraft den 1 juli 2018, förvaltningslagen (2017:900). Vid tidpunkten för H.W:s agerande var dock 1986 års förvaltningslag tillämplig. När H.W. skrev ut sin ansökan och lämnade den till

P.M. gällde således jävsbestämmelserna i 11 och 12 §§ i 1986 års förvaltningslag. Jävsbestämmelserna riktade sig mot den som skulle handlägga ett ärende och innebar att en statstjänsteman var jävig och inte fick handlägga ett ärende bl.a. om saken angick en själv. Man skulle dock bortse från jäv när frågan om opartiskhet uppenbarligen saknade betydelse. Syftet med användningen av uttrycket ”handlägga ett ärende” var att knyta jävsregleringen till personer som tog befattning med ett ärende på sådant sätt att de kunde tänkas påverka utgången, men inga andra (SOU 2010:29 s. 328 f.). Det har ansetts att det saknades anledning att hävda jäv beträffande den som vidtog bara rent expeditionella åtgärder i ett ärende, t.ex. diarieföring, utskrift av beslutsexpeditioner, kollationering, expediering eller verkställande av delgivning (SOU 1964:27 s. 147 och SOU 1968:27 s. 130).

H.W. var examenshandläggare och jävig att handlägga ärendet om sin egen högskoleexamen. Såsom är vanligt nuförtiden innefattade hennes handläggarbefattning emellertid även vissa rent administrativa arbetsuppgifter med examensärenden som ännu inte hade fördelats på någon viss examenshandläggare, såsom utskrift och sortering av examensansökningar. Den omständigheten att H.W. var examenshandläggare innebar därför enligt Arbetsdomstolens mening inte i sig att all hennes hantering av examensansökningar utgjorde handläggning i jävsbestämmelsernas mening. Enligt Arbetsdomstolens bedömning har H.W:s åtgärder med sin egen ansökan varit av rent expeditionell natur och inte innefattat några överväganden eller ställningstaganden i ärendet. Hon har därmed inte genom åtgärderna kunnat i någon relevant mening påverka ärendets utgång. Det ankom på P.M. – och inte H.W. – att avgöra om han, såsom examenshandläggare, skulle ta befattning med den överräckta ansökan eller inte. Arbetsdomstolens slutsats är därför att H.W:s agerande inte har stått i strid med jävsbestämmelserna i 1986 års förvaltningslag.

#### Vilselett examenshandläggaren?

Det är ostridigt att det för högskoleexamen vid Göteborgs universitet krävdes ett självständigt arbete (examensarbete) inom huvudområdet för utbildningen om minst 7,5 högskolepoäng och att H.W. kände till detta. Arbetsdomstolen har, som nämnts, godtagit statens påstående om att H.W. vid tidpunkten för ansökan om högskoleexamen inte hade utfört något sådant självständigt arbete som krävdes för högskoleexamen. Staten har hävdats att hon insett eller måste ha insett det, medan förbundet gjort gällande att H.W. trodde att hon hade utfört ett sådant självständigt arbete som krävdes.

För att H.W. ska kunna sägas ha vilselett P.M. i fråga om hon uppfyllde kraven för högskoleexamen, dvs. lämnat medvetet oriktiga uppgifter till honom, måste H.W. faktiskt ha insett att hon inte hade utfört ett sådant självständigt arbete som krävdes. Det räcker inte att hon borde ha insett det. Att H.W. utanför anställningen, i egenskap av student, inte undersökte om hon uppfyllde kraven för högskoleexamen lika noga som hon skulle ha gjort vid handläggningen av ett examensärende saknar därför betydelse för frågan om hon vilselett P.M.

Det är staten som har bevisbördan för att H.W. agerat på det sätt staten lagt henne till last.

Arbetsdomstolen finner att det inte av den aktuella kursbeskrivningen framgick att kursen innehöll ett sådant självständigt arbete som krävdes och att H.W., som var en erfaren examenshandläggare, insett det.

Förbundet har utan invändning från staten gjort gällande att H.W. inom ramen för kursen om 30 högskolepoäng självständigt gjorde ett projektarbete som låg till grund för examinationen.

H.W. har under sanningsförsäkran berättat att läraren, tillika examiner, på kursen sagt att kursen innehöll ett sådant arbete att kursen kunde ligga till grund för högskoleexamen och att hon trodde att hon hade uppfyllt kraven för en högskoleexamen.

Enhetschefen K.Å. har under ed berättat att den aktuella läraren för henne berättat att han inte sagt något som kunde uppfattas som att kursen kunde ligga till grund för en högskoleexamen.

Den aktuella läraren har inte hörts.

H.W:s uppgift om vad läraren sagt till henne står alltså mot en andrahandsuppgift. Det är Arbetsdomstolens slutsats att staten inte har motbevisat H.W:s uppgifter om att hon på grund av projektarbetet och vad läraren sagt trodde att hon hade uppfyllt kraven för en högskoleexamen. Härtill kommer att redan det faktum att H.W. i egenskap av student hade ansökt om högskoleexamen får anses innefatta ett påstående av henne om att hon uppfyllde kraven för en sådan examen och att staten inte gjort gällande att H.W. till P.M. sagt mera än så. Arbetsdomstolen finner att staten inte har bevisat att H.W. lämnat P.M. medvetet oriktiga uppgifter och därmed vilselett honom.

#### Registrerandet av högskoleexamen i det personaladministrativa datasystemet Primula

Det har inte presenterats någon utredning om regler eller rutiner i fråga om förutsättningarna för att en arbetstagare ska få registrera i Primula att han eller hon har en examen.

Arbetsdomstolen finner att staten inte har visat att H.W. begått något fel i anställningen genom att hon i Primula registrerade den högskoleexamen hon av Göteborgs universitet hade fått ett bevis om.

#### Brott mot gällande rutiner

Det är ostridigt att H.W. har brutit mot gällande rutiner genom att lämna sin ansökan om högskoleexamen direkt till en examenshandläggare i stället för att lägga den i anvisad box. När H.W. valde att vidta åtgärder av expeditionell natur beträffande sin egen ansökan, borde hon ha varit extra noga med att följa

gällande rutiner. Arbetsdomstolen anser dock ändå att det felet är så ringa att det inte ensamt får läggas till grund för en disciplinpåföljd enligt 14 § lagen om offentlig anställning.

### Sammanfattning

Staten har inte bevisat att H.W. i samband med ansökan om högskoleexamen begått något annat fel i anställningen än att hon i ett visst hänseende brutit mot gällande rutiner och därmed gjort ett fel som är så ringa att det inte ensamt får läggas till grund för en disciplinpåföljd enligt 14 § lagen om offentlig anställning.

### *Slutsats*

H.W. har inte begått något sådant fel i anställningen som får läggas till grund för en disciplinpåföljd enligt 14 § lagen om offentlig anställning. Därför ska disciplinpåföljden undanröjas.

### *Rättegångskostnader*

Staten har förlorat och ska därför ersätta förbundets rättegångskostnader. Vad förbundet begärt för rättegångskostnader är skäligt.

### **Domslut**

1. Arbetsdomstolen undanröjer Göteborgs universitets beslut i dnr D 2018/23 om disciplinpåföljd för H.W.
2. Staten ska ersätta Fackförbundet ST:s rättegångskostnader med 185 190 kr, varav 175 500 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det först nämnda beloppet från dagen för denna dom tills betalning sker.

Ledamöter: Sören Öman, Inger Andersson, Kerstin G Andersson, Åsa Kjellberg Kahn, Johanna Torstensson, Ronny Wenngren och Carl-Gustaf Hjort. Enhälligt.

Rättssekreterare: Sofia Rasmusson