



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

Canela Skyfacos

Tjänstemannens ansvar i sin anställning

I ett straffrättsligt, civilrättsligt och skadeståndsrättsligt perspektiv

Examensarbete
20 poäng

Handledare
Bengt Lundell

Ämnesområde
straffrätt

Termin 9

Innehåll

SUMMARY	1
SAMMANFATTNING	2
FÖRORD	3
FÖRKORTNINGAR	4
1 INLEDNING	5
1.1 Frågeställning	6
1.2 Disposition	6
1.3 Begränsningar	6
1.4 Metod	6
2 HISTORIK	7
2.1 Tjänstemannansvaret och dess avkriminalisering	7
2.2 Lagen om offentlig anställning	8
2.3 Lagen om anställningsskydd	9
2.4 Skadestånd	10
3 AKTUELL LAGSTIFTNING	12
3.1 Det straffrättsliga ansvaret	12
3.1.1 Tjänstefel	12
3.1.2 Mutbrott	17
3.1.3 Brott mot tystnadsplikt	20
3.2 Uppsägning eller avsked enligt LAS	22
3.2.1 Avskedande	27
3.3 Disciplinansvar enligt LOA	31
3.3.1 Personalansvarsnämnd	32
3.3.2 Disciplinpåföljderna	36
3.3.3 Hinder mot disciplinärt förfarande	37
3.3.4 Undantag för vissa arbetstagare	38
3.3.5 Åtalsanmälan	38
3.4 Skadeståndsansvar	39
3.4.1 Statens och kommunens skadeståndsansvar vid myndighetsutövning	39

3.4.1.1	Det allmännas ansvar för felaktig myndighetsinformation	42
3.4.2	Tjänstemannens skadeståndsansvar	44
3.4.2.1	Handlingens beskaffenhet	45
3.4.2.2	Arbetstagarens ställning	45
3.4.2.3	Den skadelidandes intresse	45
3.4.2.4	Övriga omständigheter	45
4	ANALYS	49
4.1	På vilket sätt är en tjänstemans ansvar uppbyggt och vilka lagregler reglerar detta ansvar?	49
4.2	Vilket skadeståndsrettligt ansvar har en tjänsteman vid fel eller försummelse i sin tjänst	51
4.3	Finns det någon vital brist för tjänstemannens skadeståndsansvar i skadeståndslagen	51
	KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING	53
	RÄTTSFALLSFÖRTECKNING	55

Summary

English title: The public officials responsibility in their employment

| *- In a criminal, civil and compensation law perspective -*

This thesis deals with the legal responsibility of the government officials in their employment. This responsibility consists of three central areas: the criminal responsibility according to criminal law, disciplinary responsibility according to labour law and reasonability according to the law of compensation. The thesis elaborates the background and content of them according to the law and court cases.

Sammanfattning

Denna uppsats behandlar tjänstemannens ansvar i sin anställning. Enkelt sätt kan man säga att detta ansvar består av tre huvudområden. Det straffrättsliga, disciplinära samt det skadeståndsrättsliga ansvaret. Då Sverige under år 1976 avskaffade tjänstemannaansvaret kom tjänstemannens ansvar att starkt avkriminaliseras, likaså kom det personliga skadeståndsansvaret kraftigt att inskränkas. Anledningen till denna reform var att så långt som möjligt försöka efterlikna de privat arbetsrättsliga förhållandena för dem som var statligt anställda. Innan reformen genomfördes kunde i princip varje fel eller försummelse i tjänsten leda till ansvar för tjänstefel. Då detta inte längre ansågs rimligt omarbetades lagstiftningen.

Då det gäller det disciplinära ansvarssystemet som regleras i Lagen om Offentlig anställning är det i stor utsträckning fråga om förseelser som lika väl kan förekomma i anställningsförhållanden inom den privata sektorn. Men man har valt att inom den offentliga sektorn att lösa dessa problem genom en särskild lagstiftning som innefattar olika disciplinära åtgärder, bl.a. löneavdrag och varning. En arbetstagare, som uppsåtligt eller av oaktsamhet åsidosätter sina skyldigheter i anställningen, får meddelas disciplinpåföljd för tjänsteförseelse.

I vissa situationer kan också såväl avskedande som uppsägning bli aktuellt enligt bestämmelserna i LAS. Då en tjänsteman grovt åsidosatt sina åligganden mot sin arbetsgivare kan denna enligt Lagen om Anställningsskydd, avskedas. I andra fall, om arbetsgivaren anser sig ha saklig grund för uppsägning kan så ske, enligt samma lag. Saklig grund kan innebära att arbetstagaren upprepade gånger tilldelats varning enligt LOA men ändå inte ändrat sitt beteende. En statligt anställd arbetstagare kan i sin tjänst göra sig skyldig till brott i samband med sin tjänstgöring. Dessa regleras i brottsbalkens 20 kap. Här är det i huvudsak fråga om tre olika brottstyper, tjänstefel, mutbrott samt brott mot tystnadsplikten. Inte att förglömma är dock att en tjänsteman kan göra sig skyldig till andra brott som uppräknas i brottsbalken, såsom trolöshet mot huvudman, bedrägeri osv. vilka kan leda till grund för uppsägning, trots att dessa har begåtts utanför tjänsten.

Skadeståndsansvaret kan sägas vara utarbetat så att huvudansvaret för en tjänstemans misstag ligget på det allmänna. Det allmännas skadeståndsansvar är relativt brett, och gäller för gärningar som begåtts vid myndighetsutövning eller har ett nära samband. Det kan gälla allt från klara misstag till felaktig myndighetsinformation. Det allmänna har dock en möjlighet att återkräva detta ansvar från en tjänsteman. Staten kan trots att det är högst ovanligt regressa sitt skadestånd mot den handlande tjänstemannen. Denna rätt är inte exklusiv för staten utan gäller för alla arbetsgivare och regleras i 4 kap 1 § Skadeståndslagen.

Förord

Denna uppsats innebär slutet av en prøvotid som jag upplevt att juristutbildningen har varit. Under utbildningsresans gång har jag verkligen prövats om detta yrke som ligger framför mig verkligen är det rätta för mig. Idag kan jag med full övertygelse besvara denna fråga jakande. Då jag vid tillfällen har tvivlat på mig själv och min förmåga till att genomföra det som legat framför mig har jag alltid funnit styrka och hopp i min sons och min moders ögon. Det är därför som jag verkligen har dem att tacka för att jag idag kunnat genomföra den sista etappen av min utbildning. På det mest ödmjuka sätt vill jag verkligen tack dig mamma, för att du alltid stått vid min sida och gett mig hopp vid de tillfällen som jag varit nära att ge upp. Konstantin, min son tack för all glädje dina ögon utstrålar och all värme som ditt hjärta har givit mig!

Malmö, augusti 2007

Canela Skyfacos

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
BrB	Brottsbalken
HD	Högsta domstolen
JK	Justitiekanslern
JO	Justitieombudsmannen
JoU	Justitieutskottet
LAS	Lagen om anställningsskydd
LOA	Lagen om offentlig anställning
NJA	Nytt juridiskt arkiv
Prop	Proposition
RF	Regeringsformen
SkL	Skadeståndslagen
SOU	Statens offentliga utredningar

1 Inledning

Ända sedan demokratins införande har det funnits tjänstemän som har haft till uppgift att realisera de förtroendevaldas vilja. De har givits förtroendet att agera som de förtroendevaldas högra hand. Det kan inte för någon vara en nyhet att detta alltid inte har skett på ett korrekt sätt. Dagligen kan man ta del av nyheter som pekar på maktmissbruk och tjänstefel inom de olika myndigheterna runt om i Sverige ett. Idén till denna uppsats har sin bakgrund i de reportage som Uppdrag granskning har levererat under en längre tid som pekar på fel och brister i den offentliga tjänstemannens maktutövning. Enligt dessa reportage föreföll det som om dessa individer kunde agera på ett förfärligt sätt utan att ställas till ansvar för de handlingar som de begått. Reportagen visade på korruption, maktmissbruk som drabbade enskilda individer, svågerpolitik, försvårande av offentlighetsprincipen för de granskande journalisterna osv. Detta stod för mig emot de grundläggande principerna i ett demokratiskt samhälle. Enligt grundlagen utgår all makt från folket men det föreföll som om detta inte längre var en realitet, utan det föreföll snarare som om makten utgick från tjänstemännen efter deras motiv. Efter att ha tagit del av Uppdrag granskningens reportage ställde jag mig frågan om det svenska lagssystemet inte hade tillämpliga lagar för att styra upp detta missbruk av makt som förekom i dessa reportage.

En vidare grund till denna uppsats fick jag under min anställningstid som handläggare på ett statligtverk i Malmö. Här fick jag möjligheten att på nära håll ta del i vardagen på en myndighet och se hur individer med makt använde denna. Sorgligt nog fick min erfarenhet på detta verk mig att inse att mycket av det som belysts i Uppdrag granskningens reportage faktiskt utgjorde reella omständigheter i det svenska samhället. Under min relativt korta anställningstid som asylhandläggare på detta verk var det med ett sorgset och besviket hjärta som jag inledde denna uppsats. Jag har velat hålla fast vid uppfattningen om att det svenska maktutövandet på tjänstemannanivå är rättvist och rent från enskilda individers girighet av såväl pengar som makt. Men att inse efter så kort tid på Migrationsverket att detta inte var fallet kände jag det som min plikt att utreda och påvisa de brister som faktiskt existerar. Det värsta med hela min erfarenhet har varit att en del av de tjänstemännen som representerar staten och utövar makt över enskilda individers öde verkligen inte skulle givits detta förtroende och det är av yttersta vikt att missförhållanden inom statliga myndigheter belyses för allmänheten. Jag är övertygad över att samhällets medborgare inte vet vad som egentligen föregår bakom stängda dörrar.

Denna uppsats utgör dock inte ett arbete i grävande journalistik utan kommer bara att belysa den lagstiftning som tjänstemännen har att rätta sig efter och vad som händer i fall denna inte efterföljs.

1.1 Frågeställning

Målet med denna uppsats har för mig varit att utröna vilket ansvar statligt anställda tjänstemän har under sin yrkesutövning.

På vilket sätt är en tjänstemans ansvar uppbyggt och vilka lagregler reglerar detta ansvar?

Vilket skadeståndsrättsligt ansvar har en tjänsteman vid fel eller försummelse i sin tjänst?

Finns det någon vital brist för tjänstemannens skadeståndsansvar i skadeståndslagen?

1.2 Disposition

Inledningsvis kommer jag att redogöra för lagstiftningen som styr tjänstemannens ansvar för att sedan gå över till att granska tillämpningen av aktuell lagstiftning. Jag kommer att redogöra för rättsfall från såväl arbetsdomstolen som allmänna domstolar. Jag kommer att analysera det material som jag inhämtat och behandlat. Till sist kommer jag att besvara mina frågeställningar som jag nämnt ovan.

1.3 Begränsningar

Denna uppsats är begränsad till att endast behandla mina frågeställningar på en nationellnivå. Att i denna uppsats behandla mina frågeställningar på internationell nivå skulle inte ha kunnat ske inom givna ramar. Dels för att mina frågeställningar berör ett mycket brett område av lagstiftning, dels för att de flesta nationer valt mycket skilda sett att behandla tjänstemannens ansvar vid myndighetsutövning.

Vidare har jag också begränsat mitt arbete på så sett att varken JO:s eller JK:s betydelse i sammanhanget kommer att belysas. Inte heller tas lagstiftningen om fullmaktsanställning upp.

1.4 Metod

En traditionell rättsdogmatisk metod kommer att användas för att besvara ovanstående frågeställningar. Jag kommer att använda mig av källor i form av lagtext, lagförarbeten, referat från domstolspraxis samt juridisk doktrin.

2 Historik

Redan då Sverige var ett barn i ett rättshistoriskt perspektiv ansågs tjänstemannen vara en tjänare åt landets härskare och uppfyllde de inte de krav som ställdes på dem av dessa män kunde de naturligtvis bestraffas. Det straffrättsliga disciplinära ansvaret som skymtades redan under 1500 talet och kom att blomma ut under 1700 talets Sverige. Under detta sekel utvecklades ett system, med både ett judiciellt och ett administrativt system för att utkräva tjänstemännens ansvar. Under denna period utvecklades även principen om tjänstemännens oavsättlighet. Denna kom att fungera som ett skydd för tjänstemännens intressen.¹

Under 1800 talet försvann den ena specialdomstolen efter den andra, i enlighet med principen om att civil- och brottmål så långt som möjligt skulle handläggas av allmänna domstolar. Detta resulterade i uppfattningen att inte heller myndigheterna utanför domstolarna skulle fungera som disciplindomstolar. Lagstiftningen kom att utveckla två skilda system för tjänstemännens ansvar, ett judiciellt och ett disciplinärt ansvar. Skiljelinjen mellan de båda bestämdes av förseelsens svårighetsgrad. Den disciplinära vägen skulle väljas om förseelsen var av mindre svår karaktär eller av intern natur.²

Fram till införandet av Statstjänstemannalagen (1965:274) präglades den offentliga tjänsten av det dubbla rättssystemet. Efter mitten av 1960 introducerades den kollektiva arbetsrätten för de offentligt anställda. Det disciplinära ansvaret för dem som var anställda hos staten reglerades i Statstjänstemannalagen medan det disciplinära ansvaret för de kommunalt anställda ansågs tillhöra den privata avtalsrätten.

2.1 Tjänstemannansvaret och dess avkriminalisering

Den 1 januari 1976 avskaffades det så kallade ämbetsmannansvaret i Sverige, vilket medförde en betydande avkriminalisering av det straffrättsliga ansvaret för det statligt anställda. Stora delar av tjänstemännens ansvar kom att regleras genom disciplinlagstiftning.³ Innan reformen genomfördes kunde i princip varje fel eller försummelse i tjänsten leda till ansvar för tjänstefel. För tjänstefel dömdes en offentligtanställd som av försummelse, oförstånd eller oskicklighet åsidosatte vad som ålåg honom enligt lag, instruktion, annan författning, särskild föreskrift eller tjänstens

¹ Sou 1996:173, s. 21

² Sou 1996:173, s. 22

³ Sou 1996:173, s. 29

beskaffenhet.⁴ Påföljderna omfattade böter och fängelse men också de särskilda ämbetsstraffen suspension och avsättning.⁵

Ämbetsansvarsreformen utgångspunkt var att man skulle inskränka det straffrättsliga ansvaret för att på så sätt närma sig den privata arbetsmarknadens sanktionssystem. Reformen byggde på en privaträttslig grundsyn på den offentliga anställningen.⁶ Lagstiftningen skulle anpassas till de principer som gällde för den övrig arbetsmarknaden. Straffansvaret för tjänstefel och de särskilda ämbetsstraffen, avsättning och suspension avskaffades och ersattes av tre nya ansvarsregler oriktig myndighetsutövning, mutbrott och brott mot tystnadsplikten. Ett allmänt straffrättsligt ansvar för tjänstefel kom inte längre att gälla utan begränsades till den del av den offentliga verksamheten som innefattade myndighetsutövning. Reglerna om detta nya ansvar kom att regleras i 20 kapitlet Brottsbalken. Staffansvar enligt detta kapitel kunde endast utdömas om gärningen inneburit någon form av myndighetsutövning som orsakat något förfång eller en otillbörlig förmån och som inte varit ringa.⁷ Avsikten med straffförbudet i BrB var att skydda samhällsmedlemmarnas intressen av en korrekt myndighetsutövning.⁸ Förutom det straffrättsliga ansvaret kom ett disciplinansvar att regleras i Statstjänstemannalagen för de statligt anställda och för de kommunalt anställda kom ett kollektivavtalsreglerat disciplinansvar att gälla. Förseelse i tjänsten var enligt det nya betraktelsesättet likställt med ett brott mot anställningsavtalet.

1989 utvidgades det straffrättsliga ansvaret för de statligt anställda i viss mån. Straff kunde utdömas för handlingar som inte direkt innefattade felaktig myndighetsutövning, utan ansvar kunde utdömas för vissa handlingar som var nära knutna till myndighetsutövning. Handlingen behövde inte längre medföra förfång eller otillbörlig förmån. Det krävdes inte heller att det förelåg grov oaktsamhet för att ansvar skulle kunna utdömas, men dock att gärningen/gärningarna inte varit ringa.⁹ År 1989 avskaffades brotten myndighetsmissbruk och vårdslös myndighetsutövning och istället återinfördes ett straffförbud med beteckningen tjänstefel.

2.2 Lagen om offentlig anställning

LOA tillkom som ett resultat av 1976 års arbetsrättsreform. Lagen ersatte stats- och kommunaltjänstemannalagarna¹⁰ I samband med att ämbetsansvaret avskaffades tillfördes en rad nya regler, främst under de båda rubrikerna *Disciplinansvar* och *avskedande samt Åtal och*

⁴ Prop. 1993/94:65 s. 83

⁵ Hans Lindblad, *Ämbetsmannaväldet*, s. 114.

⁶ Brb kommentar s. 20:2

⁷ Prop 1993/94:65 s. 83

⁸ BrB kommentar 20:2

⁹ Prop 1993/94:65 s. 83

¹⁰ Prop 1993/94:65 s. 33

avstängning. Vid tillkomsten av det nya sanktionssystemet anfördes under riksdagsbehandlingen våren 1975 bl.a. att utgångspunkten för utformningen av ett sådant system självfallet liksom tidigare måste vara samhällsmedlemmarnas intresse av att de offentliga funktionerna utan ovidkommande hänsyn fullgörs på ett riktigt sätt och att förvaltningstjänstemännen är självständiga och oväldiga, även om detta grundläggande skäl för en särbehandling av den offentliga tjänsten i viss mån hade avtagit i styrka allt eftersom ett likartat intresse hade gjort sig gällande också beträffande den privata verksamheten.¹¹ Enligt utskottets mening borde det sålunda även inom ramen för en ordning, som grundas på en mera privaträttslig syn på den offentliga tjänsten, vara möjligt att tillgodose rimliga rättssäkerhets- och effektivitetskrav såväl från allmän synpunkt som från den offentlige arbetsgivarens och den enskilde arbetstagarens synpunkt.¹² Under slutet av 1980 talet inleddes en översyn av de rättsliga reglerna i LOA och 1992 färdigställde statens offentliga utredningar rapporten *Enklare regler för statsanställda* i denna föreslogs att detaljreglerna i lagstiftningen skulle lyftas bort och att reglerna borde göras enklare att förstå och lättare att överblicka, vilket även gjorde grunden för nu gällande lagstiftning i LOA.

2.3 Lagen om anställningsskydd

Länge ansågs arbetsgivaren ha rätt att fritt anställa och avskeda arbetstagare. Denna rätt hade grundats på att arbetsgivarens äganderätt till företaget och uttrycktes i § 32 i Svenska Arbetsgivareföreningens stadgar. År 1936 infördes ett skydd mot föreningsrättskränkande uppsägningar eller avskedande. 1939 kom två lagar som bl.a. föreskrev förbud för arbetsgivarna att säga upp arbetstagare p.g.a. barnsörd respektive värnpliktstjänstgöring. I huvudavtalet mellan LO och SAF infördes 1964 en bestämmelse om saklig grund vid uppsägning. Den för parterna gemensamma arbetsmarknadsnämnd skulle avgöra tvister om saklig grund. Om nämnden fann att saklig grund för avsked inte förelåg, fanns dock bara en rätt till skadestånd. Arbetstagaren hade alltså ingen rätt att få vara kvar på arbetsplatsen även om uppsägningen varit felaktig. För statstjänstemän återfinns bestämmelser om skiljande från tjänsten i statstjänstemannalagen (1965:274). Den första allmänna lagen med regler om anställningsskydd kom först år 1971. Enligt denna lag hade arbetstagare som fyllt 45 år längre uppsägningstid än andra.¹³

Arbetsgivarens fria uppsägningsrätt hävdades först genom införandet av Lagen om Anställningsskydd (LAS), som tillkom 1974. Lagen gäller hela arbetsmarknaden och bygger på två principer. Den ena är att anställningen normalt skall gälla tillsvidare och den andra att uppsägning av ett

¹¹ JuU 1975:22 s. 100.

¹² Prop 1975/76:105, s. 223 bilaga 2

¹³ Bo Bylund m.fl. Anställningsskyddslagen, s. 10

anställningsavtal endast får ske om saklig grund föreligger.¹⁴ Tidigare gällde i frågan om offentligt anställda särskilda bestämmelser om avskedande enligt LOA. Avskedande av en arbetstagare som omfattades av den lagen fick t.ex. ske om arbetstagaren hade begått brott som visade att denne uppenbarligen var olämplig att inneha sin anställning. År 1994 trädde en ny lag om offentlig anställning som inte längre innehåller några särskilda regler om avskedande. Meningen blev nu att den allmänna bestämmelsen om avskedande enligt LAS skulle tillämpas istället.

2.4 Skadestånd

Före tillkomsten av skadeståndslagen 1972 fanns inga allmänna regler om statens och kommunens skadeståndsansvar i samband med myndighetsutövning. Det fanns några få regler för skadeståndsansvar till oskyldigt häktade eller dömda.¹⁵ De skadelidande fick istället försöka få ersättning från de tjänstemän som hade begått tjänstefel. Staten och kommunen hade dock sedan i början av 1900-talet haft ett principalansvar för person- och saksador som de anställda orsakat genom oaktsamhet och för de rena förmögenhetsskador som uppkom vid brottsliga gärningar av de anställda.¹⁶ Om en skada hade uppstått på grund av ett felaktigt myndighetsbeslut eller annan försummelse som stod i samband med utövandet av offentliga maktbefogenheter kunde det allmänna således normalt sett inte hållas ansvarigt.¹⁷ Som jag nämnde tidigare var det ofta uteslutande den för skadan ansvarige tjänstemannen som blev skadeståndsskyldig. År 1972 fick Sverige en ny Skadeståndslag (SkL) och i denna kom det allmännas ansvar jämte mot den enskilda medborgaren som drabbats av felaktig myndighetsutövning att utvidgas. Huvudbestämmelsen i 3 kap. 2 § SkL angav att staten kommunen, landstinget och kommunalförbund skulle ersätta personskada, sakskada eller ren förmögenhetsskada som vållats genom fel eller försummelse vid myndighetsutövning i verksamhet vars fullgörande staten eller kommunen ansvarat, samt såkallade ideella skador som uppstått på samma sätt och under samma omständigheter som ovan.¹⁸ I samband med ikraftträdandet av 3 kap. 2 § SkL skedde en avsevärd förbättring för både tjänstemannen, som i många fall nu kunde undvika ett personligt skadeståndsansvar, och medborgarna, som inte längre behövde visa på vårdslöshet från viss tjänsteman utan kunde få skadestånd även vid anonyma och kumulerade fel. Men en arbetstagare hade dock ett visst ansvar jämte mot sin arbetsgivare i form av regressansvar. Enligt 4 kap. 1 § SkL hade en arbetstagare ett visst skadeståndsansvar för handlingar i tjänsten jämte mot sin arbetsgivare. Men för att utkräva detta ansvar från en arbetstagare krävdes det dock att det förelåg synnerliga skäl med hänsyn till handlingens beskaffenhet,

¹⁴ Bo Bylund mfl. Anställningsskyddslagen, s. 11

¹⁵ Sou 1996:173, s.107

¹⁶ Sou 1993:55, s. 44 ff.

¹⁷ Katarina Alexius Borgström, s. 84

¹⁸ Katarina Alexius Borgström, s. 275

arbetstagarens ställning, den skadelidandes intresse och övriga omständigheter.

År 1999 kom det allmännas skadeståndsansvar att ytterligare utvidgas. Skadeståndsansvaret kom att utvidgas till att även gälla i fall det allmänna genom fel eller försummelse lämnat felaktiga upplysningar eller råd. Det nya ansvaret placerades i 3 kap. 3 § SkL. Under 2002 utvidgades skadeståndsansvaret ytterligare och kom nu även att ersätta ideell skada i form av kränkning.¹⁹

¹⁹ Karnov kommentar Internet, not 81

3 Aktuell lagstiftning

Ansvarssystemet för huvuddelen av de statligt anställda kan i dag sägas bestå av tre delar. Det straffrättsliga, disciplinär och skadeståndsrättsliga ansvaret.

3.1 Det straffrättsliga ansvaret

Det straffrättsliga ansvaret för tjänstefel återfinns i 20 kap. BrB. Efter ämbetsmannareformen riktades det kritik mot det inskränkta straffansvaret som denna reform innebar. Som ett resultat av denna kritik utvidgades det straffrättsliga ansvaret återigen år 1989. Lagändringarna innebar en viss utvidgning av det straffrättsliga tjänsteansvaret för offentligt anställda. Straff kan utdömas inte bara för gärningar som innefattar felaktig myndighetsutövning utan också för vissa oriktiga handlingar som har nära anknytning till myndighetsutövning. För ansvar krävdes inte längre att gärningen medfört förfång eller otillbörlig förmån. Det krävdes inte heller längre att det föreligger grov oaktsamhet för att straffansvar skulle kunna inträda. Straffansvaret omfattar inte i dagsläget gärningar som på grund av en bedömning av samtliga omständigheter måste anses som ringa. Att det straffbara området utvidgades år 1989 innebär i princip att området för disciplinansvar minskade i motsvarande grad.²⁰

Det straffrättsliga ansvaret för en tjänsteman idag kan i enkelhet sägas bestå av tre brottskategorier, tjänstefel, mutbrott samt brott mot tystnadsplikt. Dessa tre återfinns i 20 kap. BrB.

Inte att förglömma är dock att en tjänsteman givetvis kan göra sig skyldig till andra brott som återfinns i både BrB och annan speciallagstiftning t.ex. misshandel, trolöshet mot huvudman osv. Dessa kommer dock inte att kommenteras närmare.

3.1.1 Tjänstefel

1 § Den som uppsåtligen eller av oaktsamhet vid myndighetsutövning genom handling eller underlåtenhet åsidosätter vad som gäller för uppgiften skall dömas för tjänstefel till böter eller fängelse i högst två år. Om gärningen med hänsyn till gärningsmannens befogenheter eller uppgiftens samband med myndighetsutövningen i övrigt eller till andra omständigheter är att anse som ringa, skall inte dömas till ansvar.

Om ett brott som avses i första stycket har begåtts uppsåtligen och är att anse som grovt, skall dömas för grovt tjänstefel till fängelse, lägst sex månader och högst sex år. Vid bedömande av om brottet är grovt skall

²⁰ Prop 1993/94:65, s. 83

särskilt beaktas om gärningsmannen allvarligt har missbrukat sin ställning eller om gärningen för någon enskild eller det allmänna har medfört allvarligt förfång eller otillbörlig förmån som är betydande.

Den som är ledamot av en beslutande statlig eller kommunal församling är inte underkastad ansvar enligt första eller andra stycket för någon åtgärd som han vidtar i denna egenskap.

Vad som sägs i första och andra styckena skall inte heller tillämpas, om gärningen är belagd med straff enligt någon annan bestämmelse. Lag (1989:608).

Precis som i skadeståndsrätten innebär straffansvaret i denna paragraf att den omfattar gärningar som skett vid myndighetsutövning, och inte endast gärningar som inneburit myndighetsutövning. Detta innebär att straffansvaret omfattar fler gärningar än vad som skulle vara fallet om ansvaret endast gällde gärningar som inneburit myndighetsutövning. Den rättspraxis som utvecklats i skadeståndslagen då det gäller begreppet ”*vid myndighetsutövning*” bör enligt regeringen kunna tjäna till vägledning för straffreglernas tillämpning. Samtidigt påpekar dock regeringen att med hänsyn till att skadeståndsrätten syftar till en reoperativ funktion medan straffbestämmelserna har en främst preventiv funktion finns det anledning att i vissa situationer tillämpa de senare mer restriktivt.²¹ Att skadeståndsskyldighet fastställts innebär inte per automatik att detta även innebär att straffansvar kommer att inträda.

Då det gäller uttrycket ”*vad som gäller för uppgiften*” innebär detta närmare på vilket sätt en viss eller hur en viss uppgift skall handläggas. Regler här om finns närmare definierat i exempel förfaranderegler i förvaltningslagen, rättegångsbalkens regler, myndighetsföreskrifter osv.²²

Straffansvaret gäller dock inte gärningar som ansetts som ringa. Vid fastställandet om en gärning är att betrakta som ringa skall hänsyn tas till samtliga omständigheter. På vissa områden där kraven på korrekt handläggning är särskilt stora ställs högre krav på den enskilde handläggaren, till exempel inom rättsväsendet. Vid bedömningen skall också stor hänsyn tas till om någon skada eller annan olägenhet kan påvisas i det enskilda fallet eller om det förelegat en påtaglig risk för skada.²³ Vid bedömningen huruvida ett fel är ringa skall hänsyn tas till vilken ställning gärningsmannen intagit. Är det frågan om en person med en underordnad ställning eller som endast biträtt med en begränsad uppgift, bör ett fel ofta kunna bedömas som ringa.²⁴

För att belysa var gränsen går för ringa tjänstefel har jag valt att ta upp och granska tre rättsfall som bedömts som ringa. Det första och andra rättsfallet

²¹ Eskil Hinn, Lennart Aspgren, s. 166

²² Prop 1988/89:113, s. 24

²³ Eskil Hinn, Lennart Aspgren, s. 168

²⁴ Prop 1988/89:113, s. 25

belyser fel som begåtts inom rättsväsendet. Det tredje behandlar frågan om ordningsvakter som brutit mot gällande föreskrifter.

NJA 2003 s. 291 En individ hade dömts till ansvar pga. brott som var preskriberat. Rådmannen åtalades för tjänstefel. HD anförde: av HD:s praxis i mål om tjänstefel framgår att det generellt ställs höga krav på handläggningen inom rättsväsendet. Särskilt höga krav ställs på domstolar. Av praxis framgår emellertid också att förbiseenden som sker under pressade arbetsförhållanden och som inte medfört nämnvärd skada eller påtaglig risk för sådan skada kan leda till att ett tjänstefel bedöms som ringa. att B.D:s handlande inte förorsakat den dömde någon skada eller nämnvärd olägenhet. Genom att bötesdomen överklagades till HovR:n, där den sedermera ändrades, hade det inte heller förelegat någon påtaglig risk för skada. Vidare togs det hänsyn till att B.D:s handlande varit ett förbiseende under pressade arbetsförhållanden. Gärningen kom därför att bedömas som ringa

NJA 2004 s. 164. En lagman hade förklarat villkorligt medgiven frihet förverkad trots att det inte funnits lagliga förutsättningar för det. Förverkande av villkorligt medgiven frihet är av ingripande betydelse för den enskilde. HD anförde: att det därför måste ställas höga krav på noggrannhet och omsorg när beslut fattas i sådana frågor. Samtidigt skall beaktas att felet kunde undanröjas i hovrätten och att det därför inte uppstod någon skada förutom den olägenhet som följde av att det blev nödvändigt att överklaga.

Annat var inte visat än att felet berodde på ett tillfälligt förbiseende. När lagmannen uppmärksammades på felet, vidtog han dessutom genast adekvata åtgärder för att domen skulle överklagas och rättas i hovrätten, vilket också vittnar om att felet inte berodde på någon nonchalans eller likgiltighet inför uppgiften. HD ansåg att gärningen var att anse som ringa.

RH 2004:42 två ordningsvakter hade fått information om en misshandel. De har därefter uppsåtligen eller av oaktsamhet åsidosatt sin skyldighet att så snart det kan ske lämna rapport om detta till polisman. Frågan kvarstod om den gärning ordningsvakterna befunnits skyldiga till kunde bedömas som ringa och därmed vara straffri. Denna bedömning skulle ske främst mot bakgrund av gärningens betydelse för myndighetsutövningen och gärningsmannens ansvar i förhållande till denna. Därvid var bl.a. följande omständigheter att beakta. Den blödande mannen hade drabbats av en allvarlig skada. J.T. har sett till att mannen fick hjälp att i en taxi komma iväg till sjukhus. Hans handlande där kan inte sägas vara felaktigt och vittnar inte om någon likgiltighet i förhållande till den skadade. Eftersom det vid den tidpunkten inte heller fanns någon misstänkt gärningsman har J.T:s agerande inte heller inneburit någon försening av ett polisingripande. Hovrätten fann att den gärning var och en av dem gjort sig skyldig till vid en sammanvägning av samtliga omständigheter var att bedöma som ringa.

Då det gäller de fall som bedömts som *ringa* och därför lämnats utan påföljd har det rört sig om klara förbiseenden som inte orsakat någon skada. Inga av felen har begåtts uppsåtligen och många gånger varit en mänsklig miss under pressade arbetsförhållanden. Misstagen har inte berott på nonchalans eller likgiltighet inför uppgiften. I NJA 2004 s. 164 erinrar domstolen om att när ett beslut har en ingripande betydelse för den enskilde måste det ställas höga krav på noggrannhet och omsorg. Men trots detta anses inte ett tillfälligt förbiseende kunna leda till ansvar för tjänstefel. Alla omständigheter skall dock tas i beaktning vid bedömandet. Men i nyss nämnda rättsfall tog domstolen hänsyn till att den felande tjänstemannen genast vidtagit adekvata åtgärder för att rätta till sitt misstag då han upptäckt att ett sådant hade begåtts. I RH 2004:42 tog domstolen även här hänsyn till hur den felande tjänstemannen agerat i förhållandet till den drabbade.

Eftersom J.T hjälpt den blödande mannen till en taxi för att kunna åka till sjukhus för att få hjälp visade detta enligt domstolen på, att J.T inte handlat likgiltigt gentemot den drabbade. Detta agerande har setts som en förmildrande omständighet och inneburet att tjänstefelet har ansetts som ringa. I de båda rättsfallen har man tagit hänsyn till vilken skada som uppkommit genom tjänstemännens agerande eller vilken skada som kunnat inträffa. Man kunde konstatera i det förstnämnda fallet att den enda skada som uppkommit var olägenhet som följde av att det blev nödvändigt att överklaga. I det andra fallet att den felande tjänstemannens agerande inte inneburet någon försening av polisingripande eftersom det vid den tidpunkten inte funnits någon misstänkt

I ett försöka att finna en gräns mellan ringa tjänstefel och tjänstefel av normalgraden har jag valt att presenter tre rättsfall som bedömts som tjänstefel av normalgraden. Det första rättsfallet tar sikte på fel begånget inom rättsverket. Det andra rättsfallet belyser ett fel begånget inom polisen. Det tredje belyser fel begånget inom kriminalvården.

NJA 1994 s. 304 dömdes två domare i hovrätten för tjänstefel för att de utan laga grund förklarat villkorligt medgiven frihet förverkad. En korrekt tillämpning av lagregler av det slag det här gällde som tillämpas ofta och som har ingripande verkningar för den enskilde, är av sådan stor vikt att oaksamheten kan anses ringa endast om någon speciell omständighet kan påvisas. Jmf. Nja 2004 s. 164.

NJA 1992 s. 310 fanns ett polisbefäl ha av oaksamhet åsidosatt vad som gällt för uppgiften och därigenom orsakat att en anhållen, istället för att frigges efter tre timmar, blivit kvarhållen ett dygn utan laga grund. Polisbefälets gärning ansågs inte ringa och han dömdes till dagsböter.

RH 2003:45 Åklagaren åtalade G.N. med följande gärningsbeskrivning. Den 21 november 2001 häktades D.S. misstänkt för bl. a. olaga hot. D.S. belades med restriktioner avseende telefonsamtal. G.N. hade som vårdare på häktet i Uddevalla vid tre tillfällen, med vetenskap att D.S. inte haft tillstånd till telefonsamtal, för hans räkning ringt till S.H. G.N. hade härigenom uppsåtligt åsidosatt vad som gällt henne i tjänsten. HovR ansåg att det var i det allmännas intresse och av stor vikt att reglerna om restriktioner efterföljs av personer som tjänstgör som häktesvakt. Även om G.N:s handlande inte lett till någon direkt skada kunde gärningen med hänsyn till detta inte bedömas som ringa.

Då det gäller den praxis som utarbetats för tjänstefel av *normalgraden* kan några riktlinjer utläsas ur RH 2003:45 att G.N. uppsåtligt hade åsidosatt vad som gällt henne i tjänsten genom sitt agerande. Domstolen tog hänsyn till behovet av att vissa föreskrifter efterföljs, den skada som uppkommit samt vilka omständigheter som förelegat då felet begåtts. Domstolen ansåg att det var av oerhört viktigt att gällande föreskrifter efter följdes på G.N:s arbetsplats och valde att bedöma hennes handlande som tjänsteförseelse av normalgraden detta trots att ingen skada uppkommit genom hennes agerande. Tyngdpunkten låg i att hennes agerande varit uppsåtligt och kunde ha varit till skada för det allmänna. Att skada inte inträffat ansågs inte utgöra en förmildrande omständighet till förmån för G.N. I NJA 1994 s. 304 belyste domstolen vikten av en korrekt tillämpning av lagregler de som

tillämpas ofta och som har ingripande verkningar för den enskilde, är av sådan stor vikt att oaktsamhet kan anses ringa endast om någon speciell omständighet kan påvisas. En sådan omständighet kan vara hög arbetsbelastning.

Då det gäller bedömningen huruvida ett tjänstefel är att betrakta som grovt skall det framförallt uppmärksammas om brottet begåtts uppsåtligen. Vidare skall det tas i beaktning om gärningen inneburit att tjänstemannen allvarligt missbrukat sin ställning, dvs. missbrukat de tjänstebefogenheter som hans ställning gett honom. Som exempel här om kan nämnas i fall en domare medvetet meddelar en felaktig dom eller att en tjänsteman i något fall låter förhållanden av jävs natur påverka sitt handlande.²⁵ Vid bedömningen är det även av betydelse vilken eller vilka effekter handlandet inneburit, om gärningen medfört allvarligt förfång för det allmänna eller någon enskild eller medfört otillbörlig förmån som är betydande.²⁶ Bedömningen av brottets svårighetsgrad skall ytterst grunda sig på en sammanvägning av samtliga omständigheter i det enskilda fallet.

Grova tjänstefel som tagits upp av HD är i realiteten väldigt få. Jag har valt att presentera två rättsfall ur denna kategori för att försöka finna en gräns mellan tjänstefel av normalgraden och grovt tjänstefel. Det första rättsfallet tar upp frågan om en kriminalvårdare som försedde vårdtagare med mobiltelefoner och två flaskor vin, mot anstaltens regler. Det andra rättsfallet tar upp ett grovt övertramp utförd av en polistjänsteman som låtit upprätta polisanmälningar utan att följa givna föreskrifter och sedan använt dessa utanför sitt arbete.

HovR målnr B8110-04;0909

En kriminalvårdare hade vid myndighetsutövning som vårdare uppsåtligen åsidosatt vad som gäller för uppgiften genom att i strid med gällande bestämmelserna på anstalten, till intagna på anstalten vid olika tillfällen föra in sammantaget tre mobiltelefoner och två flaskor alkohol.

I frågan om brottet var att anses som grovt gjorde hovrätten följande bedömning. X har fått ersättning för sina tjänster. Genom sitt handlande har han allvarligt missbrukat sin ställning som vårdare vid anstalten och förorsakat risk för bl.a. att verksamheten vid anstalten skulle lida allvarlig skada. Hovrätten dömde den åtalade till 6 mån fängelse för grovt tjänstefel

NJA 1994 s. 325 En polisinspektör hade i upprättat tre polisanmälningar och utan att registrera dem översänt kopior till en kvinnas anhöriga med bifogade brev i vilka angavs att anmälningarna skulle inges om inte kvinnan lämnades ifred. HD fann att förfarandet hade skett vid myndighetsutövning och att polismannen allvarligt missbrukat sin ställning till förfång för såväl kvinnans anhöriga som det allmänna. Åtgärden att tillsälla de anhöriga med kopior av anmälningarna var ägnade att hos dem framkalla fruktan för någon slags repressalier eller annan skadlig verkan.

Vid bedömningen huruvida ett *grovt* tjänstefel har förlegat tog man i de båda rättsfallen hänsyn till det förfång arbetstagarens handlande lätt till för såväl de drabbade som till staten. I NJA 1994 s. 325 hade X agerande

²⁵ Prop 1988/89:113, s. 25

²⁶ Eskil Hinn, Lennart Aspgrén, s. 168

uppsåtliga begått för att leda till fruktan för repressalier om Y:s familj inte upphörde med att kontakta henne. Detta ansågs av domstolen tillsammans med att de anmälningar som upprättats inte registrerat enligt gällande föreskrifter vara ett grovt övertramp och samtidigt ansågs X ha grovt missbrukat sin ställning som polisman genom sitt agerande dvs. missbrukat de tjänstebefogenheter som hans ställning gett honom. Vid en samlad bedömning ledde detta till att x dömdes för grovt tjänstefel.

3.1.2 Mutbrott

Bestämmelserna om ansvar för mutbrott är avsedda att skydda vad som kan sägas vara anställningens eller uppdragets integritet. Mutbrott utgör den passiva - mottagande - sidan av korruptionsbrott. Den aktiva sidan utgör bestickning, se BrB. 17 kap. 7 §.

2 § Arbetstagare som, för sig själv eller för annan, tar emot, låter åt sig utlova eller begär muta eller annan otillbörlig belöning för sin tjänsteutövning, döms för mutbrott till böter eller fängelse i högst två år. Detsamma skall gälla, om arbetstagaren begått gärningen innan han erhöll anställningen eller efter det han slutat densamma. Är brottet grovt, döms till fängelse, lägst sex månader och högst sex år.

Syftet med en muta är att mottagaren skall åsidosätta vad som åligger honom i anställningen eller vid uppdraget. Den typiska mutan är en materiell förmån av ekonomisk natur. Varje förmån som normalt sett är av beskaffenhet att kunna utgöra ett verksamt bestickningsmedel faller emellertid inom det straffbara området. Vad som krävs är att förmånen kan sägas utgöra en otillbörlig belöning.²⁷ Begreppet otillbörlighet kan variera för tid till annan och är beroende av seder och den allmänna uppfattningen. Vid fastställandet skall en samlad bedömning ske där bl.a. syftet med och värdet av förmånen samt beskaffenheten av mottagarens tjänsteutövning eller uppdrag får vägas in. Myndighetsutövning har en särställning som gör att otillbörlighetsbegreppet på detta område sträcker sig längre än annars. Några fasta värdegränser är inte avsedda att uppställas.²⁸

Regeringen har anfört: När det gäller förmåner som faller inom ramen för vanlig artighet och uppmärksamhet i umgänget människor emellan till exempel blomsteruppvaktning i samband med högtidsdagar, anförde regeringen i prop. 1975/76:176 s 37, att dessa vanligen var att betrakta som tillbörliga. När det gäller kapitalvaror eller annan dyrbarare egendom, bör det dock - för att tillbörlighetsbegreppet skall anses uppfyllt - föreligga ett djupare vänskapsförhållande mellan givare och mottagare som inte bara grundas på förbindelser i tjänsten. Vid fråga om kontanter måste i princip anses komprometterande liksom andra förmåner som innebär en klar och inte alldeles ringa förmögenhetsökning.²⁹

²⁷ Karnov, not 149

²⁸ Karnov, not 149

²⁹ Eskil hinn, Lennart Aspgren, s. 172

För att belysa var gränsen går mellan vad som kan anses som muta och icke muta har jag tagit fram rättsfall ur varje kategori.

Det första rättsfallet belyser om det är otillbörligt av tjänstemän under pågående upphandling att låta sig bjudas på lunch, middag samt inträdesbiljetter till VM-tävling av ett anbudsgivande företag. Det andra rättsfallet belyser om ett vårdbiträde kan ta emot testamenterad egendom av vårdtagare utan att det ska anses som otillbörligt. Vidare presenteras ett rättsfall för att utreda när eller om man som tjänsteman har rätt att ta emot gåvor eller om detta alltid är att anses som otillbörligt. Sist kommer ett rättsfall presenteras som klart visa att polistjänstemän inte kan ta emot eller begära gåvor för att inte utträtta sitt arbete på ett korrekt sätt.

RH 1997:33 kommunala befattningshavare lät sig under pågående upphandlingsförfarande bjudas på lunch, middag och inträdesbiljett till VM-tävlingar i friidrott av ett företag som hade lämnat anbud till kommunen; förmånerna ansågs inte som otillbörliga.

NJA 1981 s 1174 Ett byggföretag inbjöd några förtroendemän och tjänstemän i en kommun i Skåne att företa en studieresa till Stockholm för att studera ett byggprojekt med olika lösningar för energi- och värmeförsörjning av bostadshus. Resan bekostades av byggföretaget och omfattade en och en halv dag med övernattning i Stockholm samt lunch och middag. Frågor om ansvar för besticknings- och mutbrott. HD anförde att förmåner av förevarande slag, för att kunna godtas, måste hållas inom vissa tämligen snäva gränser, varmed avses t.ex. att syftet med resan är seriöst, att deltagarna utvalts så att resan framstår som ett naturligt och nyttigt led i utövningen av deras befattningar och att resan inte tar längre tid än som skäligen erfordras; den får inte i onödan bereda tillfällen till fritid eller förströelser. – Om en resa, som i förevarande fall, förläggs till utlandet skall det vara motiverat av sakliga skäl, t.ex. att totalkostnaden blir lägre än motsvarande arrangemang i Sverige eller att något likvärdigt studieobjekt inte finns på närmare håll HD anförde vidare att man alltid skall göra en samlad bedömning av samtliga omständigheter och fann att studieresan och måltiderna inte utgjort otillbörlig förmån.

NJA 1987 s. 604 En äldre man testamenterade sin fädernegård och övrig egendom till ett vårdbiträde, som utfört hemtjänst åt honom. Sedan han avlidit, tog vårdbiträdet emot den testamenterade egendomen. I mål mot henne om ansvar för mutbrott har det, med hänsyn till den utredning som förekommit om den särskilda bakgrunden till testamentet, inte ansetts visat att hon tagit emot egendomen såsom belöning i den mening som förutsätts för straffansvar. 20 kap 2 § BrB. Av utredningen i målet framgick till en början följande: Lena E, som alltjämt är anställd som vårdbiträde i Enköpings kommun, slutade under hösten 1982, efter en konflikt med Karl T, på egen begäran sitt arbete att utföra regelbunden hemtjänst åt denne. Kort tid därefter, d 26 okt 1982, togs Karl T in för långvård. Testamente till förmån för Lena E upprättades d 15 nov 1982. Sedan Karl T skrivit under en återkallelse av detta testamente, upprättade han den 19 maj 1983 ett nytt testamente med samma innehåll. Lena E kände före Karl T:s död d 9 juni 1983 inte till testamentena eller hans avsikt att testamentera sin egendom till henne.

Då det gäller mottagande av testamente av vårdbiträde från vårdtagare är huvudregeln att detta är att som betrakta som muta. Men återigen måste alla omständigheter tas i beaktning och anledningen att man i NJA 1987 s. 604 inte ansåg att testamentet var att anses som muta var dels att vårdbiträdet inte längre vårdade testamenterator, dels att syftet med att han lämnat sin egendom till just denna person var för att han ville att hans egendom skulle komma i ansvarsfulla händer och inte som en muta. Vidare hade

vårdbiträdet ingen aning om att vårdtagaren testamentera någon egendom till henne.

Att fastställa ett gränsvärde för när en gåva, resa osv. är muta är det inte möjligt. Istället måste alla faktorer kring händelsen summeras för att man skall kunna konstatera om en muta ligger för handen eller inte. Man måste samtidigt hålla i minnet att en mutas huvudsakliga syfte skall vara att påverka funktionärens tjänsteutövning. Nedan presenteras tre rättsfall där ett visst handlande bedömts som muta. Det första rättsfallet belyser frågan om mottagande av ett presentkort av ordföranden i en kommunalstyrelse. Det andra tar upp frågan om det kan anses otillbörligt att som kommunalråd låta sig bjudas på utlandsresa. Det sista rättsfallet tar sikte på polismän som begärt ersättning för att inte förelägga och rapportera förarna.

I RH 1981:13 ansågs ett presentkort på 1 000 kr från en byggmästare till ordföranden i kommunstyrelsen och byggnadskommittén, utgöra muta.

HovR anförde följande: För att en gåva skall falla under straffansvaret skall den vara otillbörlig. Någon viss värdegräns har inte angetts i lagtexten utan gärningens straffbarhet får bedömas med hänsyn till alla omständigheter som föreligger i det enskilda fallet. En av de mera betydelsefulla omständigheterna är därvid gåvans värde. I regel blir då avgörande om transaktionen allmänt sett är ägnad att påverka funktionärens tjänsteutövning. Förmåner av obetydligt värde innebär föga risk för påverkan och kan därför inte anses otillbörliga. Så snart det inte rör sig om bagateller synes man emellertid vid bedömningen av transaktionens otillbörlighet böra ta hänsyn även till andra faktorer. Bland dessa bör särskilt beskaffenheten av den tjänst eller det uppdrag som förmånstagaren innehar beaktas. – Förmåner som faller inom ramen för vanlig artighet och uppmärksamhet i umgänget människor emellan - exempelvis blomsteruppvaktningar i samband med högtidsdagar, sjukdom och representation - är givetvis i allmänhet att anse som tillbörliga. Om förmånerna utgörs av kapitalvaror eller annan dyrbarare egendom bör det för att kravet på tillbörlighet skall anses uppfyllt föreligga ett djupare vänskapsförhållande mellan givare och mottagare som inte enbart grundas på förbindelser i tjänsten. "Det var utrett att de båda icke hade ett vänskapsförhållande utanför tjänsten. Hovrätten dömde dem båda till ansvar för mutbrott resp. bestickning.

RH 1993:74, ett kommunalråd och en person anställd i ett av kommunen helägt aktiebolag bjöds på utlandsresor av ett företag, kommunalrådet dömdes för mutbrott.

Kjell H. har i sin befattning som kommunalråd haft kontakt med Hans B. Kjell H. har låtit sig bjudas på en resa till Budapest och bekostats av Hans B:s bolag vad avser flygresor och hotell till ett värde av minst 4 985 kr. Under vistelsen i Budapest har rika möjligheter erbjudits och utnyttjats till förströelse, rekreation och sightseeing. Kjell H.: Hans B., som ville lokalisera ett företag till kommunen, föreslog att de tillsammans skulle resa till Budapest för att där diskutera frågan om arbetstillfällen i kommunen. Hans B. betalade resan och hotellet. De åkte på en torsdag och reste hem påföljande söndag. Eftersom Hans B. hade mycket litet att presentera avbröts samtalen vid lunchtid på fredagen. Resterande tid tillbringade Kjell H. för sig själv Resan var att anse som muta eller otillbörlig förmån och belöning för tjänsteutövningen med hänsyn till resans innehåll och värde och Kjell H:s förtroendeuppdrag.

Hov R, AVD 7, DB 36/1991 Två polismän, som utförde hastighetskontroll, begärde och mottog ersättning av två bilförare som gjort sig skyldig till hastighetsöverträdelse, och underlät i gengäld att förlägga eller rapportera förarna. Av den ene bilföraren utverkade polismännen 1 000 eller 2 000 kr i kontanter, 2 000 kr i hotell och restaurang värdecheckar samt hårvårdsprodukter till ett värde av omkring 2 000kr. av den andre bilföraren erhöll polismännen 2 000 kr i kontanter. TR dömde envar av polismännen för mutbrott till fängelse i fyra månader.

Om man jämför RH 1997:33 och NJA 1981 s 1174 med RH 1993:74 kan man utläsa en distinkt skillnad. I båda fallen hade tjänstemän bjudits på middag, nöjen osv. men skillnaden låg i dels syftet med resan, dels den tid som resans syfte tagit i anspråk av själva restiden. I RH 1993:74 hade tjänstemannen haft en längre tid för sig eget utnyttjande än i de andra fallen vidare ansåg HD att det inte var nödvändigt att förhandlingarna skett i Budapest utan kunde lika gärna ha skett i Sverige.

Då det gäller gåvor kan man inte ställa upp en viss värdegräns för när en gåva är att anses som muta eller inte. Men värdet kan spela roll i den samlade bedömningen. Förmåner av obetydligt värde innebär föga risk för påverkan och kan därför inte anses otillbörliga. Det som HovR fastställde i RH 1981:13 är om förmånerna utgörs av kapitalvaror eller annan dyrbarare egendom bör det för att kravet på tillbörlighet skall anses uppfyllt föreligga ett djupare vänskapsförhållande mellan givare och mottagare som inte enbart grundas på förbindelser i tjänsten. Bekantskap som endast grundas på tjänsteutövning eller affärsrelationer tillåter inte förmåner av obetyvärde. Att tjänstemän som i Hov R, AVD 7, DB 36/1991 begär ”gåvor” ersättning för att inte utföra sina förpliktelser mot enskild är helt oacceptabelt.

3.1.3 Brott mot tystnadsplikt

Ett särskilt straffbud för brott mot tystnadsplikten, riktat mot ämbets- och tjänstemän, tillkom vid 1948 års strafflagsrevision. Vid BrB:s införande flyttades straffbudet till 20 kap. 3 § BrB.³⁰

3 § Röjer någon uppgift, som han är pliktig att hemlighålla enligt lag eller annan författning eller enligt förordnande eller förbehåll som har meddelats med stöd av lag eller annan författning, eller utnyttjar han olovligen sådan hemlighet, dömes, om ej gärningen eljest är särskilt belagd med straff, för brott mot tystnadsplikt till böter eller fängelse i högst ett år. Den som av oaktsamhet begår gärning som avses i första stycket, dömes till böter. I ringa fall skall dock ej dömas till ansvar. Lag 1980:102.

Om någon lämnar ut en uppgift såväl muntligen eller skriftligen som denne är pliktig att hemlighålla eller olovligen utnyttjar sådan hemlighet utgör detta ett straffbart handlande enligt paragrafen.³¹ Ett utnyttjande av en hemlig uppgift kan bestå i att t.ex. göra ekonomiska dispositioner i eget intresse på grund av uppgiften.³² Bestämmelserna om tystnadsplikt, som kan göra 20 kap. 3 § BrB tillämplig, finns framför allt i SekrL. Tystnadsplikt förekommer också i andra föreskrifter. En sådan föreskrift är straffsanktionerad i 20 kap. 3 § BrB, förutsatt att det inte i författningen eller på annat håll finns särskilt stadgande om straff för åsidosättande av

³⁰ Brottsbalken en kommentar, s. 20:59

³¹ Eskil Hinn, Lennart Aspgrén s. 174

³² Karnov kommentar Internet, not 951

föreskriften. Straffbudet i 20 kap. 3 § BrB är subsidiärt i förhållande till andra straffbud.³³

Vid bedömningen huruvida ett oaktsamhetsbrott är ringa skall hänsyn tas till samtliga omständigheter. Av betydelse kan vara vilken uppgift som har röjts och vilken skada detta har inneburit. En annan faktor kan var, vilka krav som rimligen kan ställas på den offentliga funktionären med hänsyn till hans möjligheter att bedöma den rättsliga situationen.³⁴

Nedan följer tre rättsfall där domstolen ansett att brott mot tystnadsplikten förelegat. Det första rättsfallet tar upp frågan om sekretessbrott mellan myndigheter. Det andra rättsfallet belyser brott mot tystnadsplikten begånget av en nämndeman. Det tredje belyser fel begånget inom skolverksamhet.

NJA 2003 s 447. S.J. och A.N. har i tjänsten, som beslutsfattare vid Riksskatteverket i Solna, genom en d. 28 febr. 1997 dagtecknad hemställan till Domstolsverket översänt en på Riksskatteverket upprättad promemoria som åtnjöt sekretess enligt 9 kap. 1 § sekretesslagen. Promemorian rörde taxeringsförhållanden i vissa bolag ingående i vad Riksskatteverket valt att kalla "N-sfären". Eftersom sekretess inte råder vid Domstolsverket för promemorian blev denna offentlig. Allt detta till följd av S.J:s och A.N:s agerande. Gärningen har skett av uppsåt eller oaktsamhet. Eftersom uppgifterna i promemorian hos RSV omfattades av den absoluta skatteseekretessen, var nästa fråga om det ändå varit tillåtet att lämna ut dem till domstolsverket. Bestämmelser om begränsningar av sekretessen mellan myndigheter i vissa situationer finns i 14 kap. 1-3 §§ SkL och har motiverats med behovet av samarbete mellan myndigheter (se även. prop. s. 89 ff.). Den intresseavvägning som skall göras vid generalklausulens tillämpning i detta fall. Med hänsyn till det anförda får intresset av att uppgifterna lämnades till domstolarna genom DV bedömas ha haft företräde framför intresset av att uppgifterna inte lämnades ut på detta sätt. Uppgiftslämnandet har därmed varit tillåtet enligt 14 kap. 3 § sekretesslagen. Detta innebar att varken S.J. eller A.N. röjt någon uppgift som han varit skyldig att hemlighålla enligt sekretesslagen. Åtalen skall därför ogillas.

Göteborgs Tingsrätt, den 11 mars 2002, målnr B 9860-00 En nämndeman som satt i rätten i målet om diskoteksbranden i Göteborg stod åtalad för brott mot tystnadsplikt för att han läckt ut uppgift om att de åtalade i målet skulle fällas för ansvar för åtalad gärning. Informationen hade lämnats till en journalist innan dom i målet var avkunnad. Det var utrett att nämndemannen kände till reglerna om sekretess och ansågs därför uppsåtligen brutit mot den sekretess som gällt för uppgiften. Som förmildrande omständighet tog domstolen i beaktning att nämndemannen föranletts till att lämna ut uppgiften av journalisten. Genom det faktum att de åtalade kvarblivit i häktet indikerade på att de skulle ställas till ansvar för begången gärning. I den delen att nämndemannen yppat att de åtalade skulle ställas till ansvar för aktuell gärning ansågs inte så allvarlig. Nämndemännen fälldes för brott mot tystnadsplikten till nämnd bara böter.

Hovrätten för övre Norrland, den 21 juni 2006, målnr B 137-05. Kommunens barn- och utbildningschef lämnade ut uppgifter ur en utredning om en avstängd lärare till cirka 40 anställda vid skolmyndigheten. Domstolen ansåg att det var utrett att den avstängda läraren lidit med av att de sekretessbelagda uppgifterna om honom röjts. Brottet hade enligt domstolen inte skett uppsåtligen men däremot oaktsamt. Av denna anledning bestämdes att brottet inte var att anses som ringa men heller inte så allvarligt att fängelse borde utdömas. Straffsatsen stannade vid böter för den begångna gärningen.

³³ Brottsbalken en kommentar, s. 20:60-61

³⁴ Eskil Hinn, Lennart Aspgrén s. 174

Gemensamt för de tre rättsfallen är det faktum att ett brott mot tystnadsplikten har begåtts men att detta inte direkt och enskilt föranlett ansvar, alla omständigheter kring händelsen har istället beaktas innan man tagit ställning i frågan. I det första rättsfallet har det ansetts nödvändigt att trots att sekretess förelegat för en viss uppgift, att en intresse avvägning för uppgiften gjorts då det gäller samarbetet mellan två myndigheter. Intresset för att viss uppgift kom domstolen till handa ansågs var av större än intresset för lagens skyddsobjekt. I det andra rättsfallet kom denna intresseavvägning inte att aktualiseras eftersom det inte fanns något samarbete mellan myndigheter fanns det därför inget behov att ta ställning till en intresseavvägning. Att lämna uppgift som är sekretessbelagd till media utgör inte alltid ett brott mot tystnadsplikten men i vissa fall som i detta då domen var belagd med en kvalificerad sekretess utgjorde denna handling brott mot tystnadsplikten. Kvalificerad sekretess höjer graden av sekretess till en mycket sträng sådan. Enligt domstolen talade detta för att gärningen i sig själv skulle föranleda fängelse. Indikationerna på att de åtalade skulle ställas till för ansvar för begången gärning gjorde att den uppkomna skadan genom nämndemannens agerande, ansågs som väldigt begränsad. Trots det uppsåtliga och oaktsamma handlandet av uppgift med kvalificerad sekretess valde domstolen att endast belägga nämndemannen med ett kännbart bötesstraff. Anledningen till att straffet stannade på bötesnivå måste ha varit att den uppkomna skadan genom nämndemannens agerande varit mycket begränsad. I realiteten kom ingen till skada av nämndemannens handlande. Om fallet varit det omvända är dock sannolikt eller rent av förutsägbart att brott mot tystnadsplikten med uppgift med kvalificerad sekretess hade resulterat till ett straffansvar med fängelse i straffskalan. I det sista rättsfallet hade en sekretessbelagd uppgift röjts. Domstolen uppgav i detta rättsfall att handling som skett oaktsamt och inte uppsåtligt inte föranleder straffansvar i form av fängelse. Rättsfallet från Göteborgs Tingsrätt av den 11 mars 2002 med målnr B 9860-00 indikerar dock på att den kan vara av betydelse av vilken form av uppgift som röjts och vilken skada röjandet av uppgiften inneburit. Dock skall det hållas i minnet att detta är ett rättsfall från Tingsrätten och att detta begränsar dess prejudikatvärde.

3.2 Uppsägning eller avsked enligt LAS

Lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) innehåller de allmängiltiga reglerna om arbetstagares skydd mot obefogade uppsägningar.

En arbetsgivare ges möjlighet i LAS att skilja en arbetstagare från sin anställning. LAS är tillämplig på dem som är i allmän eller enskild tjänst, enligt lydelsen av 1 § LAS. Enligt LAS finns bara två skäl till uppsägning:

- uppsägning på grund av arbetsbrist

- uppsägning av personliga skäl

7 § Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad. En uppsägning är inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Vid en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som sägs i 6 b § skall övergången i sig inte utgöra saklig grund för att säga upp arbetstagaren. Detta förbud skall dock inte hindra uppsägningar som sker av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl där förändringar i arbetsstyrkan ingår. Om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, får den inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt 30 § eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för uppsägningen. Arbetsgivaren får dock grunda uppsägningen enbart på omständigheter som han har känt till mer än två månader, om tidsöverdraget berott på att han på arbetstagarens begäran eller med dennes medgivande dröjt med underrättelsen eller uppsägningen eller om det finns synnerliga skäl för att omständigheterna får åberopas. Lag 1994:1685.

För att bli uppsagd av personliga skäl måste den anställde ha missbrukat sin anställning ordentligt. Uppsägning på grund av personliga skäl kan t.ex. vara följande:

- Misskötsam, t ex inte följa instruktioner vilket kan leda till att ekonomiska värden går till spillo eller att annan personal utsätts för fara.
- Samarbetsproblem, t.ex. upprepad ogiltig frånvaro, upprepade trakasserier eller mobbing av andra på arbetsplatsen.
- Misshandel, av arbetsgivare eller annan anställd där skada har uppstått.
- Brott, t.ex. stöld av arbetsgivarens egendom, ta pengar ur kassa.
- Illojalitet, t.ex. bedriva en konkurrerande verksamhet, missbruka sin förtroendeställning genom att lämna ut företagshemligheter.

Om misskötseln varit grov är det avsked som gäller, vilket innebär att anställningen måste lämnas omgående. AD upprätthåller ett strängt synsätt vid brott mot arbetsgivare, arbetskamrater eller kunder. Vid misskötsamhet (i övrigt) gäller som utgångspunkt för bedömningen att uppmärksamheten skall riktas in mer på de framtida möjligheterna till ett fungerande arbete än på den begångna förseelsen i sig.³⁵ Man kan därför väga in sådana förhållanden som att arbetstagaren har lång anställningstid, att han eller hon

³⁵ Se, SOU 1973:7 s. 179 f. och prop. 1973:129 s. 124.

inte har misskött sig tidigare, arbetsplatsens storlek m.m. Arbetsgivaren bör normalt erinra arbetstagaren om sådan misskötsamhet som enligt arbetsgivarens uppfattning har betydelse för anställningsförhållandets bestånd. Tanken är att en uppsägning inte skall framstå som överraskande eller omotiverad. De närmare krav som ställs på klargöranden från arbetsgivarens sida är beroende av omständigheterna i det enskilda fallet, men som regel krävs att arbetstagaren åtminstone fått en otvetydig varning om att hans anställning är i fara.³⁶

Olika beteenden kan utgöra saklig grund för uppsägning vid personliga förhållanden. *Misskötsamhet* rymmer beteenden såsom *olovlig utevaro från arbetet*, detta skall dock ha pågått under en inte obetydlig tid samt på ett sätt som tyder på nonchalans från arbetstagaren. *Sen ankomst* bedöms visserligen oftast som ursäktligt, men kan i svårare fall leda till uppsägning. *Arbetsvägran* är ett beteende som tidigare har bedömts strängt, när arbetstagare har uppvisat en allmän ovilja att rätta sig efter anvisningar, detta i linje med förarbetena till LAS.³⁷

Förolämpningar och andra kränkande beteenden från anställda mot företagsledning samt trakasserier/hotelser mot såväl arbetsledning som arbetskamrater kan räknas till *allmänna trakasserier* och utgöra grund för uppsägning. I fall där arbetstagare t ex har förolämpat arbetsgivare grovt och upprepat, har sådant beteende bedömts utgöra saklig grund för uppsägning, i vissa fall t.o.m. avsked.³⁸ *Misshandel och/eller hot om våld* på arbetsplatsen kan leda till uppsägning, arbetsdomstolen har t o m ansett det vara befogat med avsked i vissa fall. Denna stränghet från AD: s sida är i linje med förarbetena till LAS. *Samarbetssvårigheter* kan vara saklig grund för uppsägning, dock kan även sjukdom finnas med i bilden, vilket kan förändra saken. *Sjukdom, tilltagande ålder o s v* som gör att arbetstagare har begränsad prestationsförmåga skall normalt inte utgöra saklig grund.³⁹

Generellt kan man att brott begångna mot arbetsgivaren, arbetskamrater eller i övrigt vidtagna på arbetsplatsen är förseelser som domstolen sett allvarligt på. Brott begångna utan samband med arbetet har också ansetts utgöra saklig grund i den mån det skadar arbetsgivarens förtroende för arbetstagaren eller utomståendes förtroende för arbetsgivaren.⁴⁰ I förarbetena anges att det skall vara fråga om ett sådant avsiktligt eller vårdslöst förfarande som inte rimligen skall behöva tålas i något rättsförhållande (prop. 1973:129 s 149). Härmed avses inte enbart rent brottsliga förfaranden utan även andra former av allvarligare misskötsamhet kan utgöra grund för ett avskedande. Beträffande offentligt anställda har Arbetsdomstolen i tidigare domar (se AD 1997 nr 13 och 95) uttalat att man vid tillämpning av 18 § anställningsskyddslagen bör kunna söka ledning i den praxis som har utbildat sig vid tillämpningen av 11 kap. 1 § i 1976 års

³⁶ Karnov kommentar Internet, not 50

³⁷ Prop 1973: 129, s. 124

³⁸ AD 1999: 147

³⁹ Prop 1973: 129, s. 126

⁴⁰ Mats Glavå, *Arbetsrätt*, s. 318

LOA. Detta medför bl.a. att de särskilda förhållanden som råder inom den offentliga verksamheten skall beaktas vid en tillämpning av 18 § anställningsskyddslagen, 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.⁴¹ Arbetsdomstolen har också uttalat att brottslighet som sker i tjänsten normalt bedöms som betydligt allvarigare än brott utom tjänsten när det gäller fråga om uppsägning eller avskedande (AD 1990 nr 16).

För att försöka klargöra i vilka situationer eller vilket övertramp som det krävs för att en uppsägning skall kunna komma tillstånd har jag valt att presentera rättsfall ur varje kategori. För de fall då en uppsägning inte har anses som legitim belyser det första rättsfallet en händelse där ett vårdbiträde tillfogat en vårdtagare skador och inte följt gällande föreskrifter efter inträffad skada. Det andra rättsfallet belyser en anställd vid banverket som under sin fritid gjort sig skyldig till grovt rattfylleri, smitning, stöld och misshandel.

AD 2004 nr 82 Fråga om ett kommunalanställt vårdbiträde avsiktligt eller av vårdslöshet har tillfogat en vårdtagare skador och om kommunen därför har haft rätt att skilja vårdbiträdet från anställningen genom avskedande eller uppsägning. Domstolen fann det inte styrkt att de skador som tillfogats vårdtagaren skett uppsåtligt. Omständigheten att vårdbiträdet informerat morgonpersonalen om skadorna på morgonen när de anlände, att vårdbiträdet hade lagt om skadorna på natten och gjort en anteckning om detta i journalen ansågs av domstolen som en korrekt handling. Domstolen fann därför inte att det fanns tillräckliga skäl för uppsägning eller avsked.

AD 2002 nr 26 En banarbetare med långvarig anställning hos Banverket har sagts upp sedan han under sin fritid gjort sig skyldig till grovt rattfylleri, smitning, stöld och misshandel. Vissa av brotten har begåtts med användande av en bil som tillhörde Banverket. Fråga vilken betydelse gärningarna har haft för Banverket som arbetsgivare. De begångna brotten var av allvarlig art. Emellertid kunde brotten enligt domstolens mening inte anses ha varit på ett sådant direkt sätt riktade mot Banverket att ett avskedande hade varit berättigat. Det har visserligen inte visats att han vid den aktuella tidpunkten led av alkoholism av sjukdomskaraktär, men det står klart att han sedan mycket lång tid har haft återkommande depressioner som föranlett en omfattande medicinering och som också är bakgrunden till hans tidigare alkoholmissbruk. Av R.Q:s berättelse om de närmare omständigheterna vid händelserna den 6 juli kan man dra slutsatsen att han vid tidpunkten hade hamnat i en allvarlig personlig kris. Arbetsdomstolen ansåg det inte styrkt att Banverket saknade möjlighet att omplacera Roger K. Uppsägningen har med hänsyn bl.a. till banarbetarens personliga förhållanden inte ansetts vara sakligt grundad.

För att en uppsägning skall anses som legitim bör det finnas en saklig grund för uppsägningen. I rättsfallen AD 2002 nr 26 och i AD 2004 nr 82 har det inte funnits några sakliga skäl till uppsägning. I första fallet ansågs det fel vårdgivaren gjort vara av den grad att uppsägning ej ansågs vara legitim. Anledningen här av var att hon ombesörjt skadorna på vårdtagaren själv och informerat morgonpersonal om de inträffade skador på vårdtagaren. I AD

⁴¹ AD 2000 nr 14.

2004 nr 82 ansågs det inte vara sakligt grundat att säga upp en anställd på grund av att denne under sin fritid gjort sig skyldig till grovt rattfylleri, smitning, stöld och misshandel. Brotten hade inte begåtts mot Banverket och hade därför inget samband med dennes anställning. Vidare ansåg AD att uppsägningen dels var grundad på den anställdes personliga förhållanden dels hade de en skyldighet att försöka omplacera honom till lämpliga arbetsuppgifter detta eftersom han vid tillfället befunnit sig i en djup personlig kris. Visserligen var det inte utrett att den anstälde vid tillfället för gärningarna led av alkoholism men det var uppenbart att den anstälde led av en personlig kris. Enligt AD hade banverket en omplaceringsskyldighet för den anstälde. Resultatet blir således att brott som begås på fritiden utan samband med en anställds tjänstgöring inte utgör en legitim anledning till uppsägning. I varje fall om den anstälde vid tillfället för gärningarna lidit av en djup personlig kris.

För att belysa var gränser går för en saklig grundad uppsägning har jag valt att presentera tre rättsfall ur denna kategori. Det första rättsfallet belyser en situation där en vårdare dömts för sexuellt ofredande och som genom andra handlingar anses olämplig för sitt arbete. Det andra rättsfallet tar upp frågan om alkoholism kan medföra skäl till en sakligt grundad uppsägning. Det tredje rättsfallet tar upp händelsen där en tjänsteman vid Försäkringskassan har sagts upp under åberopande av att han handlagt ärenden trots att jäv förelegat samt gjort otillåtna slagningar i datasystemet.

AD 2001 nr 70 Fråga om det förelegat saklig grund för uppsägning av en skötare inom psykiatrisk vård. Skötaren hade dömts för bl.a. sexuellt ofredande. Enligt arbetsgivaren hade han också på andra sätt gett uttryck för ett förhållningssätt gentemot kvinnor, som gjorde honom olämplig för arbete inom vården. Även fråga om arbetsgivaren haft rätt att som grund för uppsägningen åberopa andra omständigheter än de som angetts i det skriftliga uppsägningsbeskedet. Arbetsdomstolen fann sammanfattningsvis att det förhållandet att Peter T dömts för ofredande och sexuellt ofredande sammantaget med det beteende och det förhållningssätt som han uppvisat i sitt arbete måste anses göra honom olämplig för arbete med vård av psykiskt sjuka och även inverka menligt på landstingets anseende utåt. Landstinget har således visat att det finns grund för dess uppfattning att det inte längre har förtroende för Peter T.

AD 1986 nr 51 En vårdare vid en kriminalvårdsanstalt har sagts upp under åberopande av att han till följd av alkoholmissbruk var olämplig att utöva sin tjänst. Arbetstagaren yrkar ogiltigförklaring av uppsägningen och hävdar att han lider av alkoholism av sjukdomskaraktär. - Arbetsdomstolen finner, mot bakgrund även av att arbetstagaren bedöms utgöra en säkerhetsrisk på arbetsplatsen, att uppsägningen varit sakligt grundad. Vid en samlad bedömning kommer arbetsdomstolen, även med beaktande av att utredningen får anses ge vid handen att Staffans alkoholmissbruk är av sjukdomskaraktär, till följande bedömning. De åtgärder för att lösa situationen som kan krävas av arbetsgivaren har blivit vidtagna. Staffan måste numera till följd av sitt alkoholmissbruk bedömas ha fått sin arbetsförmåga så nedsatt att det måste sättas i fråga om han i någon befattning på Kumlaanstalten kan utföra arbete av någon betydelse. Dessutom kan med hänsyn till det säkerhetsproblem som föranleds av Staffans missbruk och av att han på senare år två gånger har dömts till fängelse för brott inte krävas att han fortsättningsvis skall beredas arbete på anstalten. Uppsägningen var på grund av det anförda sakligt grundad och Staffans vadetalan avslås.

AD 2006 nr 69 Tjänstemän vid Försäkringskassan har sagts upp under åberopande av att de handlagt ärenden trots att jäv förelegat samt gjort otillåtna slagningar i datasystemet. Arbetsdomstolen har funnit att tjänstemännen handlat i strid mot de föreskrifter som reglerar Försäkringskassans verksamhet. Mot bakgrund bl.a. av de informations- och utbildningsinsatser som Försäkringskassan vidtagit har Arbetsdomstolen även funnit att tjänstemännen måste ha varit medvetna om att de handlat felaktigt. . Det inträffade kunde enligt AD knappast förklaras på något annat sätt än att de tre arbetstagarna brast i respekt för gällande regler. Att de har långvariga anställningar bakom sig kan mot den bakgrunden inte tillmätas betydelse för bedömningen. Sammantaget var företeelser av sådant slag att det inte kunde begäras att Försäkringskassan har kvar dem som handläggare. Det är ostridigt att det inte funnits några möjligheter att omplacera dem. Uppsägningarna har bedömts vara sakligt grundade.

I de fall då uppsägning anses ha varit sakligt grundat har det rört sig om lite allvarigare övertramp. I det första rättsfallet hade en skötare inom psykiatrisk vård dels dömts för sexuellt ofredande, dels gett uttryck för ett förhållningssätt mot kvinnor som inte kunde anses lämpligt för hans tjänst. Det är förståligt att Arbetsdomstolen ansåg att vårdarens handlande utgjorde sådana omständigheter att det inte var lämpligt att låta denne behålla sin anställning. Det måste anses vara särskilt viktigt att det mottagande som ges den vårdsökande på en intagningsavdelning i alla avseenden är professionellt. Av utredningen har framkommit att många av de kvinnliga patienterna på den i målet aktuella intagningsavdelningen har utsatts för sexuellt färgade brott. Det har vidare framkommit att patienternas tillfrisknande i viss utsträckning kan antas bero på hur de behandlas av vårdpersonalen, samt att personer med psykoser efter sitt tillfrisknande ofta minns vad de varit med om under sin psykos. De anställda bör således i alla förekommande situationer avhålla sig från att fälla olämpliga kommentarer eller bete sig på sätt som visar på avsaknad av respekt för patienternas integritet eller annars kan verka stötande. I det andra rättsfallet hade en vårdare inom kriminaltjänsten sägs upp pga. sin alkoholism eftersom denna utgjorde en säkerhetsrisk. Vilket var förståligt dels för att kriminalvården försökt med rehabilitering åtgärder dels försökt omplacera vårdaren utan resultat. Inom detta yrke ställs det höga krav på säkerhet och vårdarens alkoholism utgjorde en sådan brist i denna säkerhet att det inte längre var möjligt att låta honom arbeta kvar. I AD 2006 nr 69 hade anställda gjort otillåtna slagningar i försäkringskassans datasystem samt handlagt ärenden trots att det förelegat jäv. Deras handlande hade inte berott på okunskap av på arbetsplatsens gällande regler. Ur rättsfallet kan utläsas att den som uppsåtligen bryter mot gällande regler vid sin arbetsplats kan mista sin anställning. Detta framförallt om handlandet har begåtts pga. bristande respekt för gällande regler. Vidare kan vissa handlingar medföra att omplaceringsskyldigheten exkluderas.

3.2.1 Avskedande

18 § Avskedande får ske, om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.

Avskedandet får inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än två månader innan underrättelse lämnades

enligt 30 § eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för avskedandet. Arbetsgivaren får dock grunda avskedandet enbart på omständigheter som han har känt till mer än två månader, om tidsöverdraget berott på att han på arbetstagarens begäran eller med dennes medgivande dröjt med underrättelsen eller avskedandet eller om det finns synnerliga skäl för att omständigheterna får åberopas. Lag 1993:1496

Avsked innebär att arbetstagarens anställning omedelbart upphör. Ett avsked innebär att arbetsgivaren gjort sig skyldig till mycket grova förseelser. När det gäller avsked så gäller i princip samma regler som vid vanlig uppsägning, det vill säga varsel, underrättelse, överläggning och förhandling med facket samt eventuellt avgörande av tvisten i domstol. Avskedande grundas alltså på en del fall av misskötsamhet som kan utgöra saklig grund för uppsägning, men det är bara de mest kvalificerade fallen som kan föranleda avskedande. Det finns inte någon skyldighet för arbetsgivaren att försöka omplacera arbetstagaren när avskedande grund är för handen.⁴² Ett avskedande får dock inte endast grundas på omständigheter som arbetsgivaren känt till mer än två månader. Ett avskedande är inte en disciplinpåföljd.⁴³

Om en arbetstagare gör sig skyldig till *våld eller hot* om våld på arbetsplatsen, kan detta i allvarliga fall leda till avskedande. I domen AD 1975:17 uttalade domstolen att avskedande kan ske om ”våldet orsakat ej obetydlig skada”. Och om skadan “varit åsyftad”, dvs. skett avsiktligt. Avskedande kan enligt förarbetena bli aktuellt om arbetstagaren *själ på arbetsplatsen eller förskingrar* arbetsgivarens egendom. Då det gäller *misskötsamhet* är det dock ytterst sällan att detta föranleder avskedande. *Ordervägran, nedsatt arbetsförmåga och otillåten strejk* kan undantagsvis leda till avsked.⁴⁴ Brottslighet utom tjänsten kan i vissa fall leda till avskedande om brottet är ägnat att allvarligt skada förhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. I förarbetena nämns som exempel att en arbetstagare med bevaknings uppgifter gör sig skyldig till stöld eller dylikt vid sidan av sin tjänst.

I AD 1997 nr 13 uttryckte domstolen följande: Nu när anställningsskyddslagen skall tillämpas i de fall en offentlig tjänsteman har gjort sig skyldig till brott måste man givetvis skärskilt beakta de särskilda förhållanden som råder inom den offentliga verksamheten. Precis som vid en bedömning av frågor om avskedande på grund av brott på den icke statliga arbetsmarknaden måste man alltså ta hänsyn till anställningens art och brottets betydelse för förhållandet mellan parterna i anställningsavtalet. För vissa offentligt tjänstemän innebär detta 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

⁴² Karnov kommentar Internet, not 74

⁴³ Brottsbalken en kommentar, s. 20:2

⁴⁴ Bo Bylund m.fl. *Anställningsskyddslagen*, s. 198 ff.

arbetsgivaren. Enligt domstolens mening bör man vid bedömningen kunna anlägga samma synsätt som när man vid tillämpningen av 1976 års lag om offentlig anställning bedömde om brottet visade att arbetstagaren uppenbarligen var olämplig att inneha anställningen.

Grund för avskedande kan komma ifråga då en arbetstagare grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.

Det finns en väldig mängd av rättsfall inom detta område. Nedan presenteras rättsfall som främst behandlar frågor om anställda inom den offentliga sektorn och som uppmärksammats av media.

Det första rättsfallet behandlar frågan där en polisman som skickat rasistiska e-mail till en företrädare för Malmö stad borde avskedats. Det andra tar upp frågan då en arbetstagare vid Luftfartsverket hade avskedats under påståendet att denne beställt varor för privat bruk av en av Luftfartsverket anlita entreprenör och att syftet varit att Luftfartsverket slutligen skulle svara för kostnaderna av varorna. Det tredje tar upp frågan då en polisassistent hade dömts till villkorlig dom för tjänstefel och data intrång, var detta att anses som grovt åsidosättande av sina åligganden emot arbetsgivaren.

AD 2007 nr 20 Fråga om det förelegat grund för avskedande alternativt saklig grund för uppsägning av en polis på grund av innehåll i två e-mail, som polisen skickat till företrädare för Malmö stad. Staten har gjort gällande att agerandet har varit ägnat att på ett mycket allvarligt sätt skada förtroendet för honom som polis och allmänhetens förtroende för polisen. Arbetsdomstolen, som konstaterar att polisen utnyttjat sin grundlagsskyddade yttrandefrihet, har inte funnit att omständigheterna varit sådana att det förelegat skäl för avskedandet eller saklig grund för uppsägning.

AD 2005 nr 17 En arbetstagare vid Luftfartsverket hade avskedats under påståendet att denne beställt varor för privat bruk av en av Luftfartsverket anlita entreprenör och att syftet varit att Luftfartsverket slutligen skulle svara för kostnaderna av varorna. Arbetsgivaren har vidare gjort gällande att arbetstagaren i vart fall tagit emot en otillbörlig förmån genom att ha utverkat ett köp till rabatterat pris genom att utnyttja de yrkesmässiga kontakter han haft med nämnda entreprenör. Fråga om laglig grund för avskedande har förelegat eller i vart fall saklig grund för uppsägning. Även fråga om den av arbetsgivaren åberopade omständigheten angående mottagande av otillbörlig förmån får läggas till grund för avskedandet. Sammanfattningsvis fann Arbetsdomstolen det inte styrkt att H. C. haft för avsikt att låta Luftfartsverket stå kostnaderna för de aktuella varorna och inte heller att H. C. mottagit någon otillbörlig förmån. Av det anförda följer att det har förelegat varken laglig grund för avskedande eller saklig grund för uppsägning av H. C.

AD 1996 nr 23 En polisassistent hade dömts till villkorlig dom för tjänstefel och dataintrång. AD anförde: Med hänsyn särskilt till att J.B. gjorde sig skyldig till dataintrånget under tid då han ännu var under utbildning till polis finner arbetsdomstolen emellertid vid en samlad bedömning av ovan angivna omständigheter att han genom detta brott inte visat att han är uppenbart olämplig för sin anställning som polis. Det tjänstefel J.B. under samma tid gjort sig skyldig till har bestått i att han till sin bostad medtagit originalhandlingar i två ärenden som var under utredning och därefter underlåtit att återställa ärendena. Även om J.B:s beteende i detta hänseende givetvis är högst klandervärt, kan gärningen varken bedömd för sig eller i förening med dataintrånget leda till annan bedömning i fråga om hans lämplighet som polis. Några andra omständigheter till stöd för

beslutet att avskeda J.B. har inte åberopats från statens sida. Personalansvarsnämndens beslut att avskeda J.B. skall därför ogiltigförklaras.

Gemensamt för de fall där AD inte ansett att kriterierna för avsked varit befogat har det rört sig om mindre övertramp som i realiteten inte orsakat någon skada. I första ärendet ansågs polismannens agerande vara klandervärdt men han hade hållit sig inom ramen för fri yttrandefrihet. Det andra fallet rörde privata inköp, men AD fann det inte styrkt att arbetstagaren haft för avsikt att låta arbetsgivaren stå för hans inköp och ansåg på denna grund att det varken förelegat laglig grund för avskedande eller saklig grund för uppsägning av H. C. Om det däremot hade kunnat styrkas hade H.C. med stor sannolikhet avskedats.

Då det gäller ärenden då arbetsgivaren har rätt att avskeda en arbetstagarare skall det röra sig om grova övertramp som resulterat i ett grovt åsidosättande av arbetstagararens åligganden mot arbetsgivaren. I de fall som AD ansett att grund för avsked förelegat tar det första rättsfallet upp en domare som köpt sexuella tjänster. Det andra tar upp fråga om avskedande av lärare som misshandlat en elev. Det tredje tar upp frågan om en polisman som dömts för brott mot tystnadsplikten till villkorlig dom i två fall.

AD 2007 nr 63 Fråga om avskedande av en icke-ordinarie domare som hade godkänt ett strafföreläggande innebärande att han bl.a. vid ett tillfälle i en lokal har köpt sexuella tjänster. De i strafföreläggandet angivna handlingarna hade av AD inte bedömts såsom straffbara. Domstolen hade vidare funnit att det saknar självständig betydelse för avskedandefrågan att domaren inför Statens ansvarsnämnd hade godtagit bedömningen att han hade begått brott. Även om domarens handlande inte varit straffbart hade AD emellertid funnit att han - genom sammanlagt tre besök och ett telefonsamtal till den aktuella lokalen - grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Domarens talan om ogiltigförklaring av avskedandet har därför avslagits

AD 2006 nr 111 Fråga om avskedande av lärare som misshandlat en elev genom att ge denne en örfil.

AD anförde: Arbetsdomstolen har i sin praxis vid prövningen av avskedandefall sett mycket strängt på misshandel på eller i anslutning till arbetsplatsen. Som domstolen har uttalat i tidigare domar måste man dock vid bedömningen alltid beakta omständigheterna i det enskilda fallet. Det förhållandet att våldet har utövats i hans yrkesutövning som lärare och riktat sig mot en elev i skolan gör dock att hans handlande framstår som särskilt allvarligt. Av betydelse är vidare att våldet inte föregicks av någon provokation från elevens sida, även om L.S. i förstone uppfattade saken så att eleven siktade mot honom. Även om det är förståeligt att L.S. först kände sig hotad av eleven borde han ha kunnat behärska sig när han sedan insåg sitt misstag och gick fram till eleven. Särskilt det förhållandet att det var ett kraftigt slag mot elevens ansikte gör att händelsen framstår som mycket allvarlig. Avskedandet har bedömts som lagligen grundat.

AD 2000 nr 14 En polisman i som arbetade vid krimjouren hade dömts för tjänstefel enligt brottsbalken i två fall och brott mot tystnadsplikt enligt brottsbalken i två fall till villkorlig dom. Fråga om det förelegat laglig grund för avskedande av polismannen.

Polismannen hade åsidosatt vad som ålegat honom i tjänsten genom att dels utnyttja sin ställning som polisman för att besöka en med restriktioner Hells Angelsmedlem för att till denne röja sekretessbelagda uppgifter om dels en förestående förflyttningen av

Bandidosmedlemmar och dels uppgifter om olika Bandidosmedlemmars identitet. Vidare hade polismannen glömt att han hade narkotikan i sitt vapenskåp och underlåta att vidta erforderliga åtgärder med anledning av ett narkotikabeslag. Arbetsdomstolen fann att underlåtenhet att vidta erforderliga åtgärder med beslagtagna narkotika, vilket inneburit ett åsidosättande av ett tjänsteåliggande och för vilket han av hovrätten ådömts ansvar för tjänstefel, inte ensamt kan motivera ett avskedande. Men domstolen ansåg att polismannen utövat sin tjänst på ett så självsvåldigt och omdömeslöst sätt genom kontakten och röjandet av sekretessbelagda uppgifter till en Hells Angels-medlem att han grovt åsidosatt vad som ålegat honom i tjänsten. Arbetsdomstolen att arbetsgivaren haft fog för att avskeda polismannen Det förhållandet att han haft en mångårig - och såvitt känt - anmärkningsfri tjänstgöring medförde ingen annan bedömning.

Då det gäller de fall då AD bedömt att det förelegat saklig grund för avsked har den anställde ofta begått brott som skadat förtroendet för arbetstagaren. Klart i alla tre ovan redovisade rättsfall är att arbetstagarnas agerande grovt skadat förtroendet för dem hos arbetsgivaren. Ur AD 2007 nr 63 kan det dock utläsas att vissa handlanden kan rubba själva grunden för arbetstagarens anställning detta trots att den aktuella händelsen inte är kriminell. Vilka handlanden som generellt skall tillmätas en sådan styrka att avsked blir aktuellt är dock inte möjligt att redogöra för. Utan det är ett ställningstagande som måste beaktas i varje enskilt fall. Däremot är det klarlagt genom AD 2006 nr 111 att AD att misshandel som utövas på eller i anslutning till arbetsplatsen är en gärning som AD ser mycket allvarligt på. Som domstolen har uttalat i tidigare domar måste man dock vid bedömningen alltid beakta omständigheterna i det enskilda fallet. Att en lärare misshandlar en elev är ett agerande som inte kan anses accepteras i ett rättssamhälle. Läraren har otvivelaktigt genom sitt handlande grovt åsidosatt vad som ålegat honom i anställningen. I det sista rättsfallet hade polismannen dömts för brott mot tystnadsplikten och visat ett mycket omdömeslöst agerande genom att röja dessa uppgifter till en Hells Angels medlem medan denna person satt häktad. Det kan inte anses som rimligt att en polisman kan agera så motstridigt mot sin anställning utan att kunna avskedas. Förtroendet för vilken anställningen vilat på har grovt åsidosatts genom ett så illojalt agerande. Att inte ges möjligheten att avskeda den felande polismannen hade varit ett direkt angrepp mot polisverksamhetens anseende och förtroende.

3.3 Disciplinansvar enligt LOA

Reglerna om disciplinansvaret för de flesta statligt anställda har man nu mera samlat i LOA. Ett författningssamlat disciplinansvar existerar inte för den övriga arbetsmarkanden. Visserligen gäller för kommunalt anställda ett

kollektivavtalsreglerat disciplinansvar som i stort sett är identiskt med LOA:s regler. För den övriga privata arbetsmarknaden har kollektivavtal om disciplinansvar bara något eller några avtalsområden.

Disciplinansvaret i LOA återfinns i 14 § av denna följer följande, *en arbetstagare, som uppsåtligen eller av oaktsamhet åsidosätter sina skyldigheter i anställningen, får meddelas disciplinpåföljd för tjänsteförseelse. Är felet med hänsyn till samtliga omständigheter ringa, får någon påföljd inte meddelas.*

Disciplinpåföljd får inte meddelas en arbetstagare för att han har deltagit i en strejk eller i en därmed jämförlig stridsåtgärd

Den avgörande skillnaden mellan brottsbalkens tjänstefel och tjänsteförseelse enligt LOA är att straffansvar för tjänstefel förutsätter att felet har begåtts vid myndighetsutövning. Den förutsättningen behöver inte vara uppfylld för att en förseelse skall kunna leda till disciplinansvar enligt 14§ LOA.⁴⁵

Förseelser som kan föranleda disciplinansvar enligt denna paragraf kan betecknas som myndighetsinterna felsteg så som sen ankomst eller olovlig frånvaro. Det är i stor utsträckning fråga om förseelser som lika väl kan förekomma i anställningsförhållanden som kan förekomma inom den privata sektorn. Men eftersom man inte kan bortse från att det ofta ställs andra krav på den offentliga verksamheten än den privata är det inte underligt att man infört restriktioner över offentligtanställdas bisysslor. Detta för att det allmännas förtroende för den offentliga verksamheten objektivitet samt opartiskhet inte ska skadas.⁴⁶

Frågan om disciplinansvar prövas med stöd av 3 § Anställningsförordningen (1994:373) av den myndighet där arbetstagaren är anställd, om inget annat är särskilt föreskrivet. Prövning vid större myndigheter sker i personalansvarsnämnder⁴⁷. Talan mot beslut om disciplinansvar handläggs enligt lagen om rättegången i arbetstvister (LRA). Sista instans är AD. För arbetstagare vid olika myndigheter som anställda av regeringen är dock statens ansvarsnämnd beslutande i bl.a. ärenden om disciplinansvar.⁴⁸

3.3.1 Personalansvarsnämnd

Enligt 19 § verksförordningen (SFS 1995:1322) skall det på varje myndighet finnas en personalansvarsnämnd, med myndighetens chef som ordförande. Nämnden skall därutöver bestå av, förutom personalföreträdarna, de ledamöter som myndigheten utser. Personalansvarsnämnden skall pröva frågor om

⁴⁵ Karnov kommentar, not 14

⁴⁶ Eskil Hinn, Lennart Aspgrén, s. 66

⁴⁷ Se 19 § verksförordningen (SFS 1995:1322).

⁴⁸ 34 § LOA

1. skiljande från anställning på grund av personliga förhållanden, dock inte i fråga om provanställning,
2. disciplinansvar,
3. åtalsanmälan,
4. avstängning.

Från och med den 1 januari 2008 kommer verksförordningen att upphävas och ersättas med Myndighetsförordningen (SFS 2007:515).

Personalansvarsnämnd skall endast finnas på de myndigheter som regeringen bestämt. Personalansvarsnämnden skall vid dessa myndigheter fortsättningsvis pröva frågor om skiljande från anställning på grund av personliga förhållanden, när anställningen inte är en provanställning, disciplinansvar, åtalsanmälan och avstängning. Myndighetschefen skall fortfarande var ordförande i denna nämnd och nämnden skall bestå av dels personalföreträdare samt dels av de ledamöter som myndigheten utser.

Ansvar kan inte utkrävas för fel som varit ringa. Detta objektiva rekvisit anger ansvarsfria grunder både enligt LOA samt BrB. Vid avgörandet om ett fel skall anses som ringa skall hänsyn tas till samtliga omständigheter i ärendet, alltså inte endast det begångna felet. Omständigheter som kan få betydelse är bland annat graden av oaktsamhet som förelegat. Är felet begånget av ringa oaktsamhet, bör detta normalt inte föranleda någon disciplinpåföljd.

AD har prövat flera fall i enlighet med den tidigare lydelsen LOA samt i enlighet med den nya lagstiftningen. Lydelsen i den nya lagstiftningen har ingen betydelse då det gäller bedömningen i fall ett fel varit ringa eller inte. Då det gäller värdet i dessa har den nya lagstiftningen inte förändrats på ett sätt så att dessa rättsfall inte längre är relevanta då det gäller fastsällandet av icke ringa övertramp.

För att urskilja en gräns för var gränsen för ringa tjänsteförseelse går har jag valt att representera tre rättsfall ur denna kategori. Det första rättsfallet belyser ett fel begånget inom kriminalvården. Det andra rättsfallet belyser fel begånget inom polisverksamheten. Det sista rättsfallet belyser fel begånget inom försäkringskassan.

AD 1978 nr 154 Tvisten i målet gällde huruvida en översköterska (Pia) vid kriminalvårdsanstalten i Norrköping, hade överträtt ett förbud enligt instruktionen för kriminalvårdsverket om handel med intagen. Kunde då kriminalvårdsstyrelsen meddela henne disciplinpåföljd i form av varning. I huvudfrågan hade arbetsdomstolen först att ta ställning till om Pia över huvud taget har gjort sig skyldig till någon förseelse. Vid jakande svar härpå fick sedan avgöras om förseelsen fick anses ha varit ringa. Pia hade fått en tämligen bristfällig utbildning om gällande ordnings- och säkerhetsföreskrifter. Det finns därför fog för att anta att hon inte insåg de allvarliga säkerhetskONSEKVENSER som en överträdelse av förbudet mot handel med intagen kunde leda till. Vidare beaktades att kaffeköpet avsåg varor av ringa värde samt att ingenting i utredningen tydde på att affären med Höglund skulle vara ett led i en större affärsförbindelse med honom. I stället synes den att utgöra en isolerad företeelse.

Arbetsdomstolen fann med hänsyn till det anförda att det för Pia trots att överträdelse av bestämmelsen om förbud mot handel med intagen i och för sig är en allvarlig förseelse

förelåg sådana speciella omständigheter att förseelsen fick anses som ringa. Därav borde inte någon disciplinpåföljd ha meddelats av kriminalvårdsstyrelsen.

AD 1982 nr18 En polisman avlossade ett varningsskott med sitt tjänstevapen genom en låst dörr till ett badrum där en person som skulle gripas befann sig. Fråga huruvida polismannen därigenom gjorde sig skyldig till tjänsteförseelse. De tillämpliga föreskrifterna från rikspolisstyrelsen angav beträffande varningsskott bl.a. att skottet skall riktas så att skada inte uppstår och att det är lämpligt att avlossa skottet rakt upp i luften. Som domstolen uppfattade saken innebar dessa normer att varningsskott normalt sett inte kan avlossas genom en stängd dörr, eftersom polismannen i en sådan situation inte med säkerhet kan överblicka att skada ej uppstår genom skottet. Enligt domstolen överträdde Eriksson gällande föreskrifter för användande av skjutvapen när han sköt varningsskott med sitt tjänstevapen. Därigenom åsidosatte Eriksson av oaktsamhet vad som ålåg honom i anställningen.

Vid ett övervägande av det anförda kom arbetsdomstolen till uppfattningen att det fel som Eriksson begick under de föreliggande mycket speciella omständigheterna skulle betraktas som ringa. Detta betyder att polisstyrelsens beslut om disciplinpåföljd skulle undanröjas.

AD 2005 nr 82 Fråga var disciplinansvar för en handläggare på Försäkringskassan med anledning av att denne gjort obehöriga slagningar i Försäkringskassans datasystem. I målet var det ostridigt att P. L. under tiden den 1 januari 2002 den 16 september 2003 i Försäkringskassans datasystem vid sex olika tillfällen gjort sammantaget 31 slagningar beträffande sin före detta hustru. P.L hävdade dock att dessa slagningar gjorts på den före detta hustruns begäran. Försäkringskassan har hävdats att de slagningar i datasystemet som P. L. gjort varit otillåtna oavsett om dessa skett på hans före detta hustrus begäran eller inte eftersom den försäkrade var eller har varit närstående till honom. Arbetsdomstolen fann vid en samlad bedömning att det fel som P. L. kunde ha gjort sig skyldig till var att anse som ringa. Förutsättningar saknades därför för att meddela disciplinpåföljd. Beslutet om varning skulle därmed undanröjas.

Då det gäller de få avgörandena som AD som tagit upp frågan om **tjänsteförseelse** varit **ringa** är relativt få. Dock kan vissa omständigheter utläsas ur de rättsfall som finns. Vid bedömningen i AD 1978 nr 154 tog i beaktning i vilken mån den klagande varit informerad om gällande regler på arbetsplatsen, och på så sätt lagt ett ganska stort ansvar på arbetsgivaren att informera om vad som gäller. Detta var ett avsteg från principen okunskap ger ingen ansvarsfrihetsgrund. Ignorancia juris nocet – okunskap om lagen skadar. Pia hade fått en tämligen bristfällig utbildning om gällande ordnings- och säkerhetsföreskrifter och detta utgjorde en förmildrande omständighet. Vidare beaktades att kaffeköpet avsåg varor av ringa värde samt att ingenting i utredningen tydde på att affären med Höglund skulle vara ett led i en större affärsförbindelse med honom. I stället synes den utgöra en isolerad företeelse. I AD 1982 nr18 tog man i beaktning i vilken situation felet hade begåtts. Att polismannen befann sig i en pressad situation och att det inte fanns tid för någon närmare eftertanke då felet begick sågs som en förmildrande omständighet vilket ledde till att förseelsen ansågs som ringa. Däremot kan man ställa sig frågande då det gäller arbetsdomstolens bedömning i AD 2005 nr 82 som ansåg att en handläggare som i försäkringskassans datasystem vid sex olika tillfällen gjort sammantaget 31 slagningar beträffande sin före detta hustru ansågs som ett ringa fel. Några förmildrande omständigheter fanns inte att ta hänsyn till.

Gränsen mellan ringa tjänsteförseelse och tjänsteförseelse av normalgraden är inte klart definierad. För att försöka finna en gräns för när tjänsteförseelse av normalgraden träder in har jag valt att presentera tre rättsfall som bedömts som tjänste fel av normalgraden. Det första rättsfallet belyser fel begånget av en polisassistent i tjänstgöring. Det andra belyser fel begånget av en åklagare. Det sista rättsfallet belyser fel begånget av en lokförare.

AD 1977 nr 162 Polisassistent som i egenskap av förman på en polisbåt under tjänstgöring hade tillåtit och deltagit i spritförtäring ombord på båten hade tilldelats varning. Yrkande om undanröjande av påföljden hade lämnats utan bifall. Gunnar medgav att han vid det aktuella tillfället förtärt alkohol och tillåtit underlydande att förtära alkohol under tjänstgöring. Enligt rikspolisstyrelsens uppfattning kunde det inte tolereras att polisman under tjänstgöring förtärt alkohol. Vid prövning av om Gunnar genom det inträffade kunde anses ha gjort sig skyldig till tjänsteförseelse fäste arbetsdomstolen särskilt avseende vid följande omständigheter. Gunnar tjänstgjorde vid tillfället som förman i polispatrull och befälhavare på polisbåten. Förhållandena var sådana att det när som helst skulle kunna ankomma på Gunnar att göra ett tjänsteingripande, varvid polisbåten måste användas. Gunnar har inte bara själv förtärt utan även tillåtit underställd polisman att förtära starksprit, låt vara i ringa mängd. Arbetsdomstolen fann att Gunnar genom det inträffade hade åsidosatt vad som ålegat honom i tjänsten och att felet inte är ringa.

AD 1978 nr 48 Åklagare, som beslutat väcka åtal på grundval av en ofullständig förundersökning, har av statens ansvarsnämnd tilldelats varning för tjänsteförseelse. Yrkande om undanröjande av påföljden har lämnats utan bifall. Enligt AD bör givetvis räknas till godo att Curt vid den tidpunkt då åtalsbeslutet fattades ännu inte hade förvärvat någon djupare erfarenhet av handläggningen av skattemål. Det bör vidare beaktas att han var försatt i en pressad situation i slutet av januari 1976 när åtalen väcktes. Betydelse bör också tillmätas det förhållandet att Curt i sitt handlande säkerligen besjälades av en strävan att uppfylla de särskilda krav åklagartjänsten ställer. Dessa förhållanden gör dock inte Curts handlande ursäktligt. Genom sin passivitet och sin förlitan på de tjänstemän som hade utredningen om hand kom han att väcka åtalen efter en okritisk och osjälvständig åtalsprövning. Särskilt är av betydelse att hans felbedömning inte så mycket gällde frågor som är speciella för handläggningen av skattebrottmål utan framför allt tillämpningen av grundläggande regler rörande förundersökningsförfarandet.

AD 1989 nr 70 Fråga om grund för disciplinpåföljd enligt 10 kap 1 och 2 §§ lagen om offentlig anställning förelegat beträffande en hos SJ anställd lokförare som vägrade att utföra beordrat övertidsarbete. Mellan på ena sidan staten och på andra sidan bl.a. Statsanställdas förbund gäller bland andra kollektivavtal ett "Avtal om skyldigheten att fullgöra jourtid, övertid, mertid och beredskap" ett s k skyldighetsavtal. Arbetsdomstolen fann att SJ varit berättigat att enligt 10 kap 1 § LOA tilldela Anders H en varning, som är den enligt 10 kap lindrigaste formen av disciplinpåföljd. Den bedömningen ändras inte av vad Anders H i målet uppgett som skäl för sitt handlande. Den ändras inte heller av att Anders H, såvitt framkommit, i övrigt tjänstgjort på anmärkningsfritt sätt. Huruvida SJ av dessa orsaker kunnat avstå från att ålägga honom disciplinpåföljd för det fel som han i förevarande fall gjort sig skyldig till, och som alltså enligt 10 kap 1 § LOA inte bör bedömas som ringa, är närmast en personalpolitisk fråga som arbetsdomstolen inte har att befatta sig med.

Då domstolen valt att betrakta en **tjänsteförseelse av normalgraden** tog man i bl. a. i fallet AD 1977 nr 162 särskilt hänsyn till vilken arbetsposition en polisassistent haft när hans misstag begåtts och att han tillåtit en underlydande att förtära alkohol under sin tjänstgöring, samt att förhållandena var sådana att det när som helst skulle kunna ankomma på

förmannen att göra ett tjänsteingripande, varvid polisbåten måste användas. Mängden av alkohol som hade förtärts var i realiteten väldigt liten men domstolen bortsåg från mängden vid sitt bedömande. AD fann att polisassistenten hade åsidosatt vad som ålegat honom i tjänsten och att felet inte var ringa. I AD 1978 nr 48 ansåg domstolen att det var en förmildrande omständighet att en åklagare ännu inte hade förvärvat någon djupare erfarenhet av handläggningen av skattemål samt omständigheten att han var försatt i en pressad situation när åtalen väcktes såg också som en förmildrande omständighet. Betydelse tillmättes förhållandet att åklagaren i sitt handlande säkerligen besjälades av en strävan att uppfylla de särskilda krav åklagartjänsten ställde. Att man i AD 1989 nr 70 valde att belasta lokföraren med en varning måste ha varit den omständigheten att han uppsåtligt valt att inte utföra den övertid som han enligt kollektivavtal var bunden till att utföra. Anledningen till hans arbetsvägran ansåg inte förmildra hans agerande. Detta trots att lokföraren annars i övrigt tjänstgjort på anmärknings fritt sätt.

3.3.2 Disciplinpåföljderna

Det sanktionssystem som finns att tillgå under LOA tillåter endast påföljderna, varning och löneavdrag. Men detta innebär inte att en tjänsteman inte kan avskedas eller uppsägas från sin anställning pga. personliga skäl. Enligt 9 § LOA skall *en uppsägning från arbetsgivarens sida av en arbetstagare som är anställd tills vidare skall vara skriftlig för att vara giltig.*

Även ett avskedande skall vara skriftligt för att vara giltigt

Av 15 § LOA framgår det att flera disciplinpåföljder inte får meddelas samtidigt. Vidare framgår det av paragrafens andra stycke att ett löneavdrag får göras i högst 30 dagar samt löneavdraget per dag får uppgå till högst 25 % av dagslönen.

Löneavdrag skall dock användas restriktivt.⁴⁹ Ett beslut om löneavdrag enligt 15 § får inte verkställas, förrän beslutet har prövats slutligt eller rätten till talan har förlorats.⁵⁰

HD har i ett rättsfall, NJA 1980 s. 676, ansett att varning enligt gamla LOA inte kunde bli föremål för nåd. Anledningen härtill kan vara att disciplinansvar har ansetts som en fråga av privaträttslig karaktär.

16 § fastställer att man genom kollektivavtal får göra avvikelser från 15 §.

Reglerna i LOA samt Af är i dessa frågor dispositiva. 16 § tillåter att man genom kollektivavtal avtalar om andra disciplinpåföljder än varning samt löneavdrag. Parterna kan även fritt avtala om löneavdragens storlek.⁵¹

⁴⁹ Prop 1975:78, s. 161

⁵⁰ 35 § LOA

Enligt andra stycket för dessa kollektivavtal även tillämpas på arbetstagare som inte är medlemmar i den avslutande arbetsorganisationen, om de sysselsätts i ett sådant arbete som avses med avtalet.

3.3.3 Hinder mot disciplinärt förfarande

Enligt 17 § är preskriptionstiden för tjänsteförseelse två år.

17 § Disciplinpåföljd får meddelas bara om arbetstagaren inom två år från förseelsen skriftligen har underrättats om vad som anförs mot honom.

Myndigheternas kommunikationsplikt i ärenden om disciplinansvar skall fullgöras skriftligen, jfr 17 § Förvaltningslagen. Arbetstagaren skall av myndigheten beredas tillfälle att yttra sig över vad som anförts mot honom eller henne eller skriftligen anmanas att göra så. Myndighetens kommunikationsplikt utgörs alltså av två led: dels skall parten underrättas om utredningsmaterialet, dels skall han få tillfälle att yttra sig över det.⁵² Underrättelsen till arbetstagaren måste inte delges enligt delgivningslagens bestämmelser utan också andra former av underrättelse godtas.⁵³ Andra former av underrättelse är enligt 17 § FL bl. a genom ett vanligt brev.

18 § När en åtgärd har vidtagits för att åtal skall väckas mot en arbetstagare, får arbetsgivaren inte inleda eller fortsätta ett disciplinärt förfarande med anledning av vad som har föranlett åtgärden. Om en gärning har prövats i straffrättslig ordning, får ett disciplinärt förfarande inledas eller fortsättas bara om gärningen, av någon annan orsak än bristande bevisning, inte har ansetts vara något brott

Att en förseelse prövats i disciplinär ordning utgör inget hinder mot en straffrättslig prövning enligt 20 kap. BrB. Kolla var. En straffrättslig prövning utgör dock normalt hinder mot en disciplinär prövning. I förhållande till gamla LOA har regeln om skydd mot dubbelbestraffning i paragrafens andra stycke förtydligats och närmare anslutits till AD:s tolkning i rättsfallet AD 1986 nr 15.⁵⁴ Ett disciplinärt förfarande får inledas, eller om det redan inletts, fortsätta endast i fall åklagare eller domstol vid en straffrättsligprövning kommit fram till att handlingen inte utgjort något brott. Om brott däremot inte kunnat styrkas eller åklagaren inte åtala på grund av bristande bevisning utgör detta hinder för en disciplinär prövning. Hade så inte varit fallet hade ett administrativt förfarande inneburit en överprövning av åklagarens eller domstolens bevisvärdering.

19 § Disciplinpåföljd får inte meddelas efter det att arbetstagarens anställning har upphört eller uppsägning har ägt rum.

⁵¹ Eskil Hinn, Lennart Aspgrén, s. 71

⁵² Eskil Hinn, Lennart Aspgrén, sid 71

⁵³ Karnov kommentar, not 21

⁵⁴ Karnov kommentar, not 22

Vad som sägs i första stycket gäller inte, om arbetstagaren övergår från en myndighet till en annan inom domstols-, åklagar- respektive polisväsendet.

Detta innebär att tjänstemannen kan undgå påföljden innan den har beslutats, genom att säga upp sin anställning. Beslut om påföljd, som har fattats redan innan anställningen upphört eller uppsägningen ägt rum, kan emellertid verkställas även därefter.⁵⁵

3.3.4 Undantag för vissa arbetstagare

LOA:s disciplinansvar omfattar alla statsanställda med undantag för justitieråd, regeringsråden och JK eller deras ersättare samt för de arbetstagare som undantagits i 3 § LOA. Vidare undantags enligt 21 §

- 1. dem som kan meddelas disciplinpåföljd enligt lagen (1994:1811) om disciplinansvar inom totalförsvaret, m.m., för förseelser som omfattas av den lagen,*
- 2. hälso- och sjukvårdspersonal, som i sin yrkesutövning står under Socialstyrelsens tillsyn, för sådana förseelser i denna yrkesutövning som skall prövas av Hälso- och sjukvårdens ansvarsnämnd,*
- 3. veterinärer för sådana förseelser i yrkesutövningen som skall prövas av Veterinära ansvarsnämnden*

3.3.5 Åtalsanmälan

I Sverige har man ingen obligatorisk anmälningsplikt av brott som om detta inte är särskilt föreskrivet. Denna skyldighet föreligger dock i 22 § LOA. Anmälningsskyldigheten förutsätter inte att myndigheten anser det styrkt att arbetstagaren begått ett brott⁵⁶ utan endast att denne är skäligen misstänkt, Vilket är det svagaste rekvisitet inom misstankegrunderna.

22 § Den som är skäligen misstänkt för att i sin anställning ha begått brott skall anmälas till åtal, om misstanken avser

- 1. brott enligt 20 kap. 1 och 2 §§ samt 3 § första stycket brottsbalken,*
- 2. annat brott, om det kan antas föranleda någon annan påföljd än böter*

Då det gäller ”andra brott” ger anmälningsplikten utrymme för hänsyn till brottets svårighetsgrad. Enligt paragrafen skall brottet antas kunna föranleda annan påföljd än böter. Om det är oklart vilken påföljd som kan komma i fråga skall brottet anmälas till åtal.⁵⁷

Den statlige arbetsgivaren har, till skillnad från arbetsgivaren på övriga arbetsmarknaden, ålagts en formell skyldighet att anmäla vissa brott till åtal,

⁵⁵ Prop 1975:78, s. 195

⁵⁶ Gärningar som det är föreskrivet ett sådant straff som anges i 1 kap 1 § brottsbalken.

⁵⁷ Sou 1992:60 s. 271

se 22 §. Att en myndighet i vissa fall är skyldig att göra en åtalsanmälan innebär inte att den är förbjuden att göra anmälan i andra fall.⁵⁸

Ursprungligen motiverades anmälningsskyldigheten med att vissa allvarigare eller svårutredda brott borde prövas av allmän domstol istället för disciplinär ordning. Myndighetens anmälningsplikt har också ansetts vara ett skydd för anställda som är underkastade disciplinär bestraffning. Vidare har det ansetts vara av särskilt betydelsefullt att ha en bestämmelse som klart och tydligt belyser hur man ska se på misstankar om brottslig verksamhet i anställningar inom det statliga området.⁵⁹ Misstankarna ska utredas och eventuella brott skall beivras. Det får inte förekomma misstanke om att man hos myndigheterna försöker sopa missförhållanden under mattan. Detta skulle kraftigt kunna skada förtroendet för de statliga myndigheterna.⁶⁰

Enligt 34 § LOA är statens ansvarsnämnd som beslutar i frågor om disciplinansvar, åtalsanmälan och avskedande, när det gäller

1. arbetstagare som är anställda genom beslut av regeringen,
2. arbetstagare som utan att vara anställda genom beslut av regeringen har en verksledande eller därmed jämförlig ställning.

3.4 Skadeståndsansvar

En tjänstemans skadeståndsansvar är nära förknippat med principalansvaret som en arbetsgivare har för sina anställda. I de situationer som en arbetsgivare kan bli skadeståndsskyldig för sina arbetstagare kan i vissa fall arbetsgivaren utkräva regressansvar från sin arbetstagare. Detta gäller även för offentliga tjänstemän.

För att få en överblick i vilka fall en tjänsteman kan bli skadeståndsskyldig för fel eller försummelse i tjänsten är det av vikt att först klargöra i vilka fall staten kan bli skadeståndsskyldiga.

3.4.1 Statens och kommunens skadeståndsansvar vid myndighetsutövning

Statens och kommunens skadeståndsansvar vid myndighetsutövning finns stadgat i 3 kap. Skadeståndslagen. Kapitlets andra paragraf tar explicit upp det allmännas skadeståndsansvar vid myndighetsutövning. Paragrafen lyder som följer

2 § Staten eller en kommun skall ersätta

⁵⁸ Eskil Hinn, Lennart Aspegren, s. 75 f.

⁵⁹ Eskil Hinn, Lennart Aspegren, s. 76

⁶⁰ Prop 1993/94:65, s. 89-90

1. *personskada, sakskada eller ren förmögenhetsskada, som vållas genom fel eller försummelse vid myndighetsutövning i verksamhet för vars fullgörande staten eller kommunen svarar, och*
2. *skada på grund av att någon annan kränks på sätt som anges i 2 kap. 3 § genom fel eller försummelse vid sådan myndighetsutövning*

Vid tillämpningen av andra paragrafen behöver man inte hålla isär ansvar för anställdas vållande och ansvar för vållande personer i organställning, t.ex. kommunalstyrelse. Reglerna är desamma oavsett vem som orsakat skadan så länge den har skett vid myndighetsutövning. Har så inte varit fallet kan det allmänna hållas ansvarig genom de privaträttsliga reglerna.⁶¹ Paragrafen tar inte sikte på enbart skador som vållats genom själva det beslut eller den åtgärd där myndigheten ingripit i den enskildes förhållanden. I begreppet *vid myndighetsutövning* som paragrafen talar om ligger att det skadevållande handlandet bara behöver ha ett visst sammanband med myndighetsutövningen.

För att det allmänna ska bli skadeståndskyldigt krävs som huvudregel att skada vållats på grund av fel eller försummelse. Som gemensam beteckning för uppsåt och oaktsamhet använder SkL uttrycket ”fel eller försummelse”.⁶² I vissa fall svarar emellertid staten oberoende av vållande. Lagen (1998:714) vid ersättning vid frihetsberövanden och andra tvångsåtgärder föreskriver strikt ansvar bl.a. när någon häktats eller varit anhållen i minst 24 timmar men frihetsberövandet har visat sig vara obefogat. Detsamma gäller när någon oriktigt dömts till fängelse eller annan frihetsberövande påföljd.⁶³

Den speciella situationen vid myndighetsutövning påverkar bedömningen av fel eller försummelse. Myndighetens maktställning motiverar att ställer särskilda krav på aktsamhet och omdöme från deras sida. Å andra sidan kan det vara svårt att felfritt utöva det som åligger en myndighet. När SkL tillkom fäste man storvikt vid de argument som kunde tala för en lindrande bedömning vid vållandebedömningen. Vid de ursprungliga lagmotiven och den äldre rättspraxisen fanns det en specialregel, den s.k. standarregeln 3:3, som föreskrev en sorts mildare vållande bedömning. Ansvar förelåg endast om de krav hade blivit åsidosatta som med hänsyn till verksamhetens art och ändamål som skäligen kunde ställas på dess utövning. Bestämmelsen upphävdes år 1989, men en del av resonemangen som låg bakom den har alltså fortsatt viss aktualitet.⁶⁴

För att skadestånd skall utgå krävs liksom enligt andra regler i SkL att bevisat vållande förelegat. Den skadelidande måste kunna påvisa att ett fel har förekommit och att detta berott på oaktsamhet från myndighetens sida. Han behöver dock inte visa exakt var vid oaktsamheten förelegat. Vad som

⁶¹ Se Principalansvaret i 3 kap. 1 §. SkL

⁶² Jan Heller, Svante Johansson, s.

⁶³ Bertil Bengtsson, Erland Strömbäck, s. 87

⁶⁴ Bertil Bengtsson, Erland Strömbäck, s. 91

övrigt gäller för ansvar enligt principalprincipen gäller även vid tillämpningen av 3 kap.2 § SkL. Vilket innebär att det allmänna svarar för anonyma samt kumulerade fel vid sin myndighetsutövning. Praxis tyder på att skadestånd vid misstag vid tillämpning av författningar, förbiseende av prejudikat och så vidare endast ersätts vid klara misstag.⁶⁵ Om en myndighet medvetet avviker från ett prejudikat men samtidigt ger en rimlig motivering till detta, kan det allmänna klara sig undan ersättningsskyldighet. I NJA 1994 s. 194 har HD visat tolerans mot en domstols avsteg från ett prejudikat. Tingsrätten och sedan hovrätten hade, med avsteg från ett 35 år gammalt och kritiserat HD-prejudikat, förklarat en jurist för viss tid obehörig att vara ombud i tingsrätten; hovrätten motiverade beslutet ganska ingående. HD ändrade emellertid detta beslut under hänvisning till det äldre prejudikatet. Juristen krävde ersättning enligt 3 kap.2 § SkL. HD ogillade emellertid talan, varvid bl. a. framhölls att utrymme måste lämnas för domstolarnas rättsskapande verksamhet; en domstol borde ha vissa möjligheter att avvika från tidigare prejudikat, och om den anförde rimliga skäl för avvikelsen kunde en sådan rättstillämpning i vart fall inte föranleda skadeståndsskyldighet för staten. Man gick alltså på en liknande linje som NJA 1979 s. 180 (angående motsvarande avvikelse från praxis av en byggnadsnämnd); i detta fall hade dock den numera upphävda "standardregeln" (3 kap. 3 § SkL) åberopats. Man kan nog inte vänta sig samma välvilliga bedömning om en domstol förbiser ett prejudikat som borde vara direkt vägledande i det aktuella fallet. En oaktsam avvikelse skulle i så fall kunna leda till ansvar, men inte en uppsåtlig som motiveras på rimligt vis

Oacceptabla dröjsmål vid behandling av ett ärende lär i allmänhet medföra skadeståndsansvar. Vid tillståndsbeslut som grundar sig på kontroll av faktiska förhållanden blir skadeståndsskyldigheten avgörande av om kontrollen motsvarar de allmänna anspråk som kan ställas på den.⁶⁶ Då det gäller tillsättning av en tjänst har den tillsättande myndigheten en stor frihet att själva bedöma den sökandes meriter. Myndigheten måste dock hålla sig inom ramen som författningar och den allmänna friheten till skönässig bedömning ger. I NJA 1985 s. 360 hade en skolstyrelse förordnat en person på en tjänst men regeringen fann senare att en annan person borde ifrågakomma för tjänsten. Men eftersom bedömningen inte hade utgjort ett markant avsteg från allmänt tillämpade principer och inte skett på ovidkommande grunder, ogillades skadeståndstalan mot skolstyrelsen. I vissa situationer, när man inte kan visa frihet från vållande från det allmänna sida, har staten ett så kallat presumtionsansvar. Ett exempel är när egendom som omhändertagits på det allmänna vägar kommit till skada.⁶⁷ Troligen gäller det samma när man har hand om medvetlösa eller hjälplösa personer t.ex. berusade personer i en polisarrest, och dessa visar

⁶⁵ Jan Hellner, Svante Johansson s. 457

⁶⁶ Se NJA 1984, s. 340 I-III samt NJA 1985, s. 324

⁶⁷ Se NJA 1989, s. 191

sig skadade under omhändertagandet. Det allmänna har att visa att skada inte vållats av personalen för att skadeståndsskyldighet inte skall utgå.⁶⁸

Ansvar vid myndighetsutövning skiljer sig från det privaträttsliga främst genom att det även omfattar *ren förmögenhetsskada*⁶⁹. Enligt SkL 2:4 är huvudregeln att rena förmögenhetsskador måste ha orsakats genom brottslig gärning för att vara ersättningsgilla.

För att skadeståndsansvar enligt 3 kap.2 § SkL skall bifallas räcker det inte med att skadan uppkommit i verksamhet som utgör myndighetsutövning. Reglerna om verksamheten måste ha till uppgift att skydda enskilda skadeståndsintressen. Principen⁷⁰ innebär att undantag i ersättningsskyldigheten gäller för skada som faller utanför skyddsnormen för den ifrågakvarande skadeståndsregeln. De skador som p.g.a. denna princip faller utanför området för ersättning kan vara fullt påräkneliga, men de ersätts inte. Detta kan jämföras med vad som gäller vid brottsliga handlingar. En förutsättning för skadeståndsskyldighet på grund av brottslig gärning är att handlingen skadat ett skyddat intresse. Myndigheter har att följa regler, och ofta är det ovisst om reglerna avsett att skydda enbart allmänna intressen eller även enskilda intressen. Några rättsfall har berört dessa frågor är bland annat NJA 1982 s. 307 och NJA 1991 s. 696.

3.4.1.1 Det allmännas ansvar för felaktig myndighetsinformation

Staten eller en kommun skall ersätta ren förmögenhetsskada som vållas av att en myndighet genom fel eller försummelse lämnar felaktiga upplysningar eller råd, om det med hänsyn till omständigheterna finns särskilda skäl. Därvid skall särskilt beaktas upplysningarnas eller rådets art, deras samband med myndighetens verksamhetsområde och omständigheterna när de lämnades. Lag 1998:715.

År 1998 infördes denna regel vilket lett till ett utvidgat ansvar för rena förmögenhetsskador för det allmänna. Person- och sakskador som vållats på detta vis svarar det allmänna för i enlighet med 3 kap.2 § SkL. För att 3 kap.3 § SkL skall bli tillämplig krävs inte att informationen lämnats ”vid myndighetsutövning” utan endast att den lämnats av en myndighet. Felaktiga uppgifter från statsägda aktieföretag t. ex. AB Svensk Bilprovning faller utanför regeln. Ansvar enligt bestämmelsen omfattar inte information som lämnas av ett företag till vilket det allmänna har delegerat en uppgift. På den punkten skiljer sig bestämmelsen från regleringen i 3 kap. 2 § SkL, som ju ålägger det allmänna ett skadeståndsansvar för all verksamhet för vars fullgörande det allmänna

⁶⁸ Bertil Bengtsson, Erland Strömbäck, s. 95

⁶⁹ SkL 1:2 ”sådan ekonomisk skada som uppkommer utan samband med att någon lider person- eller sakskada.

⁷⁰ Normskyddslära

svarar. Ansvar inträder givetvis inte heller om information som härrör från en myndighet har förvanskats och spritts av massmedia. Om media däremot korrekt återger information från en myndighet kan det leda till att myndigheten drabbas av ett skadeståndsansvar.⁷¹

Regeln avser all form av information som lämnats av en myndighet. Men för att regeln skall inträda krävs att informationen har varit felaktig. Vilsledande men i och för sig korrekta upplysningar medför inte ansvar – t.ex. när en viktig uppgift lämnas.

Enligt paragrafens andra mening skall vid prövningen om speciella skäl föreligger särskild beaktas upplysningarnas eller rådets art. Väsentligt är här om den enskilde haft någon särskild anledning att lita på att informationen är korrekt. Bl.a. skall beaktas hur pass bestämd uppgiften är, myndighetens särskilda trovärdighet (t.ex. vid meddelanden från en domstol), hur pass kvalificerad den informerande är, liksom om informationen i fråga bara gått att få från myndigheten. När upplysningen lämnats vid enkla telefonförfrågningar skall så gott som aldrig skadestånd utgå enligt motiven till skadeståndslagen.⁷² Av betydelse för om särskilda skäl förelegat är också vad den enskilde kunnat väntas använda informationen till. Har myndigheten kunnat förstå dess vikt för den enskilde – har han t.ex. sökt upp en tjänsteman för att få klarhet i en viss fråga har han desto större anledning att fästa tilltro till det besked han får.⁷³ Informationens samband med myndighetens verksamhetsområde har också betydelse. Rör en uppgift en fråga som en myndighet särskilt arbetar med framstår denna uppgift som särskilt tillförlitlig. Ju starkare koppling till myndighetens verksamhet, desto större anledning till finns det för att förlita sig på uppgiften. Även om det i bestämmelsen inte görs någon formell skillnad mellan skriftliga och muntliga meddelanden, kan det inte sällan finnas större anledning att lita på ett skriftligt besked än ett muntligt.

En annan omständighet som är av betydelse är på hur informationslämnandet aktualiserats. Har myndigheten på eget initiativ lämnat uppgiften så finns det desto större anledning att fästa tilltro till lämnad uppgift.⁷⁴ Av stor betydelse är också vilket underlag den enskilde tillhandahåller när han begär upplysningar eller råd i en viss fråga. Om ett felaktigt råd beror på ofullständigheter eller felaktigheter i underlaget, bör skadestånd inte utgå. Det kan normalt inte åvila den enskilde tjänstemannen att efterforska om ett givet underlag är korrekt och komplett.⁷⁵

Det är dock den enskildes sak att visa de omständigheter som utgör särskilda skäl för skadestånd. Motivet till lagstiftningen tyder på en återhållsamhet vid tillämpningen av paragrafen.

⁷¹ Ny juridik, 1:98, s. 49, *Det allmännas informationsansvar*

⁷² Bertil Bengtsson, Erland Strömbäck, s. 104

⁷³ Prop 1997/98:105 s. 62 ff

⁷⁴ Jan Hellner, Svante Johansson, s. 467

⁷⁵ Ny Juridik 1:98, s. 57

Vidare krävs det att finns en adekvat kausalitet mellan den felaktiga informationen och den skada som har inträffat. Det gäller - liksom annars - utan att det särskilt anges. Det måste med andra ord finnas ett relevant samband mellan den lämnade (felaktiga) informationen och den lidna skadan.⁷⁶ För skadeståndsansvar krävs det att det har förekommit fel eller försummelse. Det skall alltså göras en sedvanlig objektiv culpabedömning varvid det allmänna svarar även för s.k. anonyma och kumulerade fel. Med det senare avses att det inte krävs att det kan fastställas vilken person hos en myndighet som har varit försumlig respektive att flera personers samverkande försumlighet kan ådra myndigheten skadeståndsansvar. I dessa fall kan man dock förmoda att det ofta saknas särskilda skäl för skadeståndsskyldighet

3.4.2 Tjänstemannens skadeståndsansvar

I vissa fall kan den arbetstagare som vållat skada bli ersättningsskyldig. Detta inträffar enligt 4 kap. 1 § SkL *För skada, som arbetstagare vållar genom fel eller försummelse i tjänsten, är han ansvarig endast i den mån synnerliga skäl föreligger med hänsyn till handlingens beskaffenhet, arbetstagarens ställning, den skadelidandes intresse och övriga omständigheter.*

Före SkL:s tillkomst svarade en arbetstagare fullt ut för skador som han vållade i tjänsten. I dag har det kvarvarande personliga skadeståndsansvaret starkt begränsats till att endast gälla undantagsvis. Genom lydelsen i lagtexten ”synnerliga skäl” görs en tydlig markering som stödjer föregående påstående. Det bör dock observeras att paragrafen är dispositiv och kan sättas ur spel, t.ex. genom kollektivavtal. Eftersom de flesta arbetsgivare har ansvarsförsäkring eller är självförsäkrade är de fall då arbetstagarens personliga ansvar aktualiseras sällsynta. Även i regressituationer skyddas arbetstagaren av 4 kap. 1 § SkL.

Frågan om skadeståndsansvar för arbetstagare med anledning av vållande i tjänsten uppkommer i tre typsituationer, nämligen dels när en arbetsgivare riktar regresskrav mot en skadevällande arbetstagare för skadestånd som arbetsgivaren har utgett till tredje man, dels när en skadelidande tredje man direkt vänder sig med ersättningsanspråk mot arbetstagaren och dels när arbetsgivaren kräver ersättning för skada som arbetstagaren direkt har tillfogat honom eller hans egendom. Ersättningskravet kan i vart och ett av dessa fall avse antingen person eller sakskada eller ren förmögenhetsskada. Skadeståndsfrågor av detta slag kan aktualiseras både för arbetstagare i privat tjänst och för befattningshavare i det allmännas tjänst.⁷⁷

I huvudsak ansvarar en offentlig tjänsteman endast för skador som uppkommit vid uppsåt eller grov oaktsamhet.⁷⁸ 4 kap. 1 § SkL är dispositiv,

⁷⁶ Ny Juridik 1:98, s. 51

⁷⁷ Prop 1972:5, s. 553.

⁷⁸ Bertil Bengtsson, *Det allmännas ansvar*, s. 18

vilket innebär att ansvaret kan utvidgas eller inskränkas genom kollektivavtal eller enskilda anställningsavtal.

Vid bedömningen av om det finns särskilda skäl att ålägga en arbetstagare skadeståndsansvar i enlighet med paragrafen skall hänsyn tas till en rad uppräknade förhållanden i enlighet med paragrafen.

3.4.2.1 Handlingens beskaffenhet

Det ligger i sakens natur att beskaffenheten av det handlande varigenom arbetstagaren har orsakat skada skall beaktas. Här betraktas alltså graden av vållandet, om arbetstagaren har handlat grovt vårdslöst eller uppsåtligt kan det finnas skäl för att behandla honom strängare. I allmänhet utgör uppsåtligt handlande en omständighet som medför skadeståndsansvar för arbetstagaren.⁷⁹ Att handlingen varit brottslig hindrar inte att man prövar om skadeståndsansvar för arbetstagaren skall komma i fråga och med hur mycket han skall svara för av målsägandes anspråk. Det kan finnas fall där det är befogat att sätta ned skadeståndet betydligt även vid ett brottsligt förfarande. I förarbetena⁸⁰ nämndes exemplet att en tjänsteman i ett företag av vårdslöshet medverkat i ett galdenärsbrott, för vilket företagets ledning i första hand skall svara. I en sådan situation kan jämkning av skadeståndsansvaret vara påkallad så att inte arbetstagaren åläggs ett skadeståndsansvar som inte står i någon som helst proportion till hans försummelse.⁸¹

3.4.2.2 Arbetstagarens ställning

Med "arbetstagarens ställning" avses i första hand den skadevållandes "hierarkiska" ställning". Normalt har man anledning att ställa större krav på den som har en ansvarsfull befattning med vilken följer befälsrätt. Av sådana ledande funktionärer kan man kräva ett särskilt kunnande inom deras verksamhetsområden och ett särskilt gott omdöme i deras tjänsteutövning.⁸²

3.4.2.3 Den skadelidandes intresse

Om en utomstående skadelidande har fått full ersättning av den skadevållande arbetstagarens arbetsgivare, har hans intresse av att få ersättning blivit tillgodosett, och hans intresse i saken kan alltså inte tilläggas någon betydelse när man skall bedöma arbetstagarens regressansvar mot arbetsgivaren.

3.4.2.4 Övriga omständigheter

Hit hör främst arbetsgivarens och arbetstagarens ekonomiska förhållanden. Vid bestämmandet av regressansvarets omfattning kan man enligt prop. 1972:5, s. 558 ta hänsyn till arbetstagarens löneförmåner och hans ekonomi i övrigt.

⁷⁹ Karnov kommentar Internet, not 82

⁸⁰ Prop 1972:5, s. 413

⁸¹ Bertil Bengtsson, s. 123

⁸² Karnov kommentar. Internet, not 82

Jämkningsreglerna i 5 kap. SkL är tillämpliga även för offentliga tjänstemän.⁸³

För att försöka klargöra i vilka fall som skadeståndsskyldighet i tjänst för tjänstemän kan inträda har jag valt att ta fram två rättsfall som resulterat i skadeståndsskyldighet och tre som resulterat i icke skadeståndsskyldighet.

Det första rättsfallet där skadeståndsskyldighet inte inträtt tar upp frågan om ersättningsskyldighet för skada som en arbetstagare vållat genom fel eller försummelse i tjänsten. I NJA 1981 s 302 ställs frågan om skadeståndsskyldighet för förlorad militär egendom pga. den anställde inte följt givna instruktioner. Det tredje rättsfallet tar upp frågan om ersättningsskyldighet enligt 4 kap. 1 § skadeståndslagen för anställd vid försvarsmakten för förkommen militär materiel.

RH 1990:51 Fråga om synnerliga skäl föreligger att ålägga arbetstagare ersättningsskyldighet för skada, som han vållat genom fel eller försummelse i tjänsten. En person hade tappat sin plånbok som innehöll 11800 kr på en bensinstation. E hittade plånboken och försökte lämna in den på bensinstationen. Man ville emellertid inte ta emot den där, eftersom den innehöll så mycket pengar. Istället åkte hon till polisstationen för att lämna in den. När E kom fram till polisstationen såg hon en polisbuss parkera vid ingången. Hon lämnade plånboken till den polis som körde bussen. När den rättmätiga ägaren kom till polisstationen för att hämta sin plånbok, kunde man varken hitta plånboken eller något utfärdat hittegodskvitto. Åklagaren åtalade den polisman M som tagit emot plånboken, för förskingring. Rikspolisstyrelsen betalade ut ersättning till den person som ägde plånboken och riktade sedan regresskrav mot M. Hovrätten fann att M hade förfarit grovt oaktsamt i sitt handhavande med plånboken. Detta handhavande, menade HovR:n, fick dock närmast anses ha berott på obetänksamhet och okunnighet om gällande regler. Vidare hade M en underordnad tjänstställning som polis. Hovrätten menade att dessa omständigheter sammantagna jämte att den skadelidande redan fått full ersättning för sin skada av Rikspolisstyrelsen, inte medförde att sådana synnerliga skäl förelåg som utgjorde skadeståndsansvar för en arbetstagare.

NJA 1981 s 302 Fanjunkaren hade lämnat kvar en vindrock som ingick i tjänsteutrustningen i sitt tjänsterum som han delade med två kollegor. Enligt givna instruktioner för vård och förvaring av vindrocken skulle den förvaras i arbetstagarens ordinarie bostad. Fanjunkarens förvaringssätt stred alltså mot givna instruktioner och underrätterna fann därmed, i kombination med att vindrocken ansågs vara stöldbegärlig, att synnerliga skäl förelåg för att utdöma skadestånd. HD konstaterade också att förvaringssättet stred mot instruktionerna och att det får anses vara av vikt att ”inskärpa omsorg i tillsynen av militär egendom”, men friade ändå fanjunkaren från skadeståndsansvar.

NJA 1981 s 302 Fråga om ersättningsskyldighet enligt 4 kap. 1 § skadeståndslagen för anställd vid försvarsmakten för förkommen militär materiel. En fanjunkare, som tillfälligt tjänstgjorde som vaktchef, på ett regemente hade lämnat kvar en radioapparat i en oläst bil och lämnat bilen i ungefär två timmar. När vaktchefen kom

⁸³ Bengtsson, Strömbäck, s. 123

tillbaka var radioapparaten värd 2200 kr borta och HD ansåg att vaktchefen visat ”anmärkningsvärd oaktsamhet”. Som skäl för denna oaktsamhet uttalade HD att radion var dyrbar och dessutom stödbegärlig och att lämna den i en olåst bil måste anses som anmärkningsvärd oaktsamhet. Till detta kan nämnas att radioapparaten i normala fall är fast monterad i bilen men vid detta tillfälle var den lös i bilen. Ytterligare skäl som verkade för en strängare bedömning var att i vaktchefens instruktioner för tjänsten som vaktchef framgick att just händelser av denna karaktär skulle förhindras. Dessa instruktioner kan, även om det inte uttalades i domskälen, ses som en slags befattningsbeskrivning till anställningen och således del av anställningsavtalet och detta kan vara en orsak till den nu gjorda bedömningen. Vaktchefen fick därför erlægga fullt skadestånd.

Då det gäller skadeståndsansvaret för statligt anställda tjänstemän finns det väldigt få rättsfall inom detta område. Detta är anledningen till att jag inte kunna lägga fram rättsfall som täcker fler frågor som kan uppstå inom detta område. Av de få rättsfall som tagit upp så behandlar de flesta av dessa situationer inom försvarsmakten. Frågan som kan ställas är om dessa har något prejudikat värde utanför försvarsmakten? Tyvärr, kan denna fråga inte besvaras eftersom detta inte har belysts i rättsfallen. Men några riktlinjer kan ändå utläsas men bör enligt min mening tillämpas med försiktighet på andra områden än inom försvarsmakten. Det första rättsfallet behandlade frågan om en tjänsteman som funnits skyldig till grov aktsamhet var skadeståndskyldig för sitt handlande. Detta fall gällde en polismans hanterande av en upphittad plånbok. Enligt HovR utgör inte ett fastställande av grovoaktsamhet per automatik en skadeståndskyldighet. Vid fastställandet av skadeståndsskyldigheten ansåg HovR att oaktsamheten närmast anses ha berott på obetänksamhet och okunnighet om gällande regler. Vidare hade polismannen haft en underordnat tjänsteställning som polis. Detta sammantaget med att den skadelidande hade fått full ersättning sin skada av Rikspolisstyrelsen, inte medförde att sådana synnerliga skäl förelåg som utgjorde skadeståndsansvar för en arbetstagare

För de rättsfall som resulterat i skadeståndsskyldighet tar det första rättsfallet upp frågan om en värnpliktig som krävdes på skadestånd, för påstådd oaktsamhet vid bilkörning. Rättsfallet NJA 1985 s. 75 I tar upp frågan om skadestånd för skada på militär egendom, i detta fall vållad av en värnpliktig.

NJA 1985 s. 75 II: I fallet krävdes ytterligare en värnpliktig på skadestånd, denna gång för påstådd oaktsamhet vid bilkörning. Den värnpliktige hade olovligt tillgripit en bil och kört i diket. Han hade inget körkort men detta var inte orsaken till själva dikeskörningen. HD ansåg att preventionshänsynen medförde att skadestånd borde utgå, men p.g.a. att den värnpliktige inte hade någon arbetsinkomst så borde skulle inte fullt, utan nedsatt, skadestånd utgå.

NJA 1985 s. 75 I: Detta rättsfall rör skada på militär egendom, i detta fall vållad av en värnpliktig. I fallet hade den värnpliktige laddat en automatkarbin med en löspatron som han hade tagit bort själva träpatronen på. Därefter hade han hållt krut från tre andra patroner i pipan och sedan skjutit. Pipan fläcktes upp och skadan beräknades till 2660 kr. Såväl TR:n som HovR:n ansåg att handlingen var ”i påtaglig grad ett utslag av ungdomligt oförstånd” och befriade den värnpliktige från skadeståndsansvar. HD kunde däremot inte

ansluta sig till detta resonemang och fann istället att den värnpliktige gjort sig skyldig till grov oaktsamhet och att det förelåg synnerliga skäl att han skulle utge skadestånd.

De fall som tagits upp ovan indikerar på skadeståndskyldighet skall utgå då det varit frågan om anmärkningsvärd oaktsamhet. Att lämna stöldbelägen egendom utan tillsyn som ingår i ens anställningsbefattning att skydda utgör enligt praxis en grov oaktsamhet som är skadeståndsgrundad. Vidare kan skada på militäregetendom utgöra grund för skadeståndskyldighet om denna är förenade med grov oaktsamhet. Så var fallet i NJA 1985 s. 75 I där en värnpliktig skadat en automatkarbin genom att ladda denna med en patron som han mixtrat med och genom detta förfarande agerat grovt oaktsamt. I NJA 1985 s. 75 II hade en värnpliktig utan körkort olovligen tillgripit en bil och kört denna i diket. Domstolen valde att skadestånd skulle utgå p.g.a. preventiva skäl. Men valde samtidigt att sätta ner detta skadestånd p.g.a. att den värnpliktige saknade arbetsinkomst.

4 Analys

4.1 På vilket sätt är en tjänstemans ansvar uppbyggt och vilka lagregler reglerar detta ansvar?

Inledningsvis ställde jag frågan på vilket sätt en tjänstemans ansvar är uppbyggt och vilka lagregler reglerar detta ansvar. De krav som idag ställs på dagens tjänstemän är till hög grad definierad i lagtext, myndighetsförordningar osv. Tjänstemannens straffansvar avkriminaliserades år 1976 och resultatet av detta blev att tjänstemannens ansvar kom att regleras genom två parallella lagstiftningar, den disciplinära genom LOA och den straffrättsliga genom 20 kap. BrB. Införandet av detta parallella lagsystem medförde ett rättvisare regelverk för dem som är statligt anställda. Innan reformen genomfördes kunde i princip varje fel eller försummelse i tjänsten leda till ansvar för tjänstefel. Varje handling som kan anses som ett snedsteg i ett privaträttsligt anställningsförhållande behandlas i nuvarande lagstiftning som ett avtalsrättsligt kontraktsbrott även för tjänstemän. Men i och med införandet av de disciplinära påföljderna för tjänsteförseelse i LOA och det straffrättsliga ansvaret i BrB har lagstiftaren markerat att statligt anställda intar en särskild roll i samhället och att deras personliga ansvar har lyfts upp på en högre nivå än för ”vanliga arbetstagare”. LOA:s disciplinära påföljder är explicit för dem som är anställda inom den offentliga sfären, med vissa undantag. Det som vidare indikerar att den statligt anställdes ansvar är mer omfattande än den privat anställdes är att den som är privaträttsligt anställd kan inte ställas till ansvar för tjänstefel i enlighet med 20 kap 1 § BrB. Mutbrottet enligt 2 § i samma kapitel är inte exklusivt för arbetstagare i offentlig tjänst, men man har däremot i förarbetena särskilt punkterat att otillbörlighetsbegreppet på detta område sträcker sig längre än för dem som är anställda inom den privata sektorn. Anledningen till denna differens har enligt förarbetena varit samhällsmedlemmarnas intresse av att de offentliga funktionerna utan ovidkommande hänsyn fullgörs på ett riktigt sätt och att förvaltningstjänstemännen är självständiga och oväldiga.

En tjänsteman som begår fel eller försummelse i tjänsten skall ställas till ansvar för sitt agerande. Frågan om disciplinansvar prövas med stöd av 3 § Anställningsförordningen (1994:373) av den myndighet där arbetstagaren är anställd, om inget annat är särskilt föreskrivet. Prövning vid större myndigheter sker i personalansvarsnämnder. Talan mot beslut om disciplinansvar handläggs enligt lagen om rättegången i arbetstvister (LRA). Sista instans är AD. För arbetstagare vid olika myndigheter som anställts av regeringen är dock statens ansvarsnämnd beslutande i bl.a. ärenden om disciplinansvar.

Det är varje verks personalnämnd som har att ta ställning till vilken på följd ett visst övertramp skall leda till. I fall där tjänstförseelsen är att anses som ringa skall ingen påföljd utgå. Annars har de att ta ställning till om förseelsen skall leda till en varning som kan sägas var den mildaste påföljden, till löneavdrag eller om händelsen skall lämnas till åtal. Personalnämnden är tvingade enligt gällande lagstiftning till att åtalsanmäla händelser, om misstanke avser brott enligt 20 kap. 1 och 2 §§ samt 3 § första stycket brottsbalken, samt annat brott, om det kan antas föranleda någon annan påföljd än böter. I dessa fall är det tingsrätten som första instans som har till uppgift att pröva om ett visst övertramp skall leda till påföljd för tjänstefel, mutbrott eller brott mot tystnadsplikten. Vidare kan en statsanställd i likhet med den som är privatanställd sägas upp eller avskedas enligt LAS. Dessa lagregler som reglerar detta förfarande är den samma för det statligt anställda som de privat anställda. Saklig grund för uppsägning är utgångspunkten för att en uppsägning skall få komma tillstånd och vid fall av avsked skall den anställde grovt ha åsidosatt sina åtagande jämte mot sin arbetsgivare.

Begreppet tjänsteförseelse innefattar vanliga övertramp som liknar dem som en privatanställd kan göra sig skyldig till. Förseelser som kan föranleda disciplinansvar enligt LOA kan betecknas som myndighetsinterna felsteg så som sen ankomst eller olovlig frånvaro. Den primära skillnaden mellan tjänsteförseelse och tjänstefel är att tjänsteförseelse innebär att man uppsåtligen eller oaktsamt åsido satt sina *skyldigheter i anställningen*, och vid tjänstefel har man uppsåtligen eller oaktsamt *vid myndighetsutövning genom handling eller underlåtenhet åsidosätter vad som gäller för uppgiften*. För att kunna ställas till ansvar för tjänstefel måste händelsen ha skett vid myndighetsutövning vilket inte behöver vara fallet vid tjänsteförseelse. Vidare är det mindre allvarlig övertramp som kan leda till ansvar för tjänsteförseelse. Ansvar kan inte utkrävas för fel som varit ringa. Detta objektiva rekvisit anger ansvarsfria grunder både enligt LOA och BrB. Vid avgörandet om ett fel skall anses som ringa skall hänsyn tas till samtliga omständigheter i ärendet, alltså inte endast det begångna felet. Valet att införa personalansvarsnämnder för att ta ställning i dessa frågor som rör eventuella snedsteg, ger möjlighet till en snabb och effektiv behandling av dessa ärenden samtidigt som personalnämnden vid grova övertramp har en anmälningsplikt. Detta skyddar samhället för att grova övertramp sopas under mattan. Valet att tillämpa LAS för de anställda inom den offentliga sfären har likställ dem i detta hänseende. Detta utgör dock inte ett problem eftersom lagstiftningen är skriven på ett sätt som ger arbetsgivaren ges en möjlighet att avskeda en arbetstagare då denne begår grova övertramp i tjänsten. Vad som kan anses som grova övertramp är avhängligt till vilken tjänst en arbetstagare innehar. Ett grovt övertramp för exempelvis en polistjänsteman ser inte likadant ut som för en lokalvårdare. Dock framgår deras skyldigheter i och vilka föreskrifter de har att följa av deras arbetsuppgifter. Det samma gäller för en arbetsgivares rätt till uppsägning, då det oftast är frågan om mindre övertramp som skett kontinuerligt.

Under min analys av den disciplinära- och straffrättsliga lagstiftningen som reglerar vilka snedsteg en statsanställd tjänsteman kan göra sig skyldigt till har jag funnit att gällande lagstiftning är heltäckande i detta avseende. Det finns inga situationer som en felande tjänsteman inte kan ställa till ansvar för sitt agerande. Dock kan man rimligen på peka att ringa fall av tjänsteförseelser inte leder till någon form av disciplinärpåföljd. Kan man då anse att detta är en brist? Svaret på denna fråga är helt avhängig av vilken utgångspunkt man har gällande hur högt en statstjänstemans ansvar skall ställas. Förespråkar man ett mycket starkt ansvar kan man ju anse att vissa snedsteg går ouppmärksammat förbi. Dock visar gällande praxis att det har rör sig om misstag av väldigt liten betydelse, utan uppsåt och utan några större skador. Att låta alla misstag i tjänst leda till någon form av påföljd inte kan vara rimligt.

4.2 Vilket skadeståndsrättsligt ansvar har en tjänsteman vid fel eller försummelse i sin tjänst

När det gäller den personliga tjänstemannens skadeståndsansvar är detta kraftigt inskränkt i jämförelse med innan införandet av tjänstemannareformen. I dagsläget vilar huvudansvaret för detta ansvar på staten. Dock har medborgarens möjlighet till skadestånd utvidgats till att gälla även handlingar som är begångna vid eller i nära anslutning till myndighetsutövning. Vidare har ansvaret utvidgats till att gälla för information givna av myndigheter under vissa förutsättningar. Anledningen till att huvudansvaret vilar på staten utgör dels ett resultat av tjänstemannareformen, dels på grund av utformningen av principalansvaret i skadeståndslagen. Staten har i form av arbetsgivare givits en möjlighet att ställa felande tjänstemän till skadeståndsansvar enligt 4 kap. 1 § SkL. Denna möjlighet är dock kraftigt inskränkt och kan endast användas i den mån synnerliga skäl föreligger med hänsyn till handlingens beskaffenhet, arbetstagarens ställning, den skadelidandes intresse och övriga omständigheter. Genom lydelsen i lagtexten ”synnerliga skäl” görs en tydlig markering att denna lagstiftning endast är tänkt att användas undantagsvis, och då främst när preventiva skäl föreligger. I huvudsak ansvarar en offentlig tjänsteman endast för skador som uppkommit vid uppsåt eller grov oaktsamhet undantagsvis.

4.3 Finns det någon vital brist för tjänstemannens skadeståndsansvar i skadeståndslagen

För att huvudtaget kunna diskutera brister i tjänstemannens skadeståndsansvar är det först av vikt att klargöra om man anser att tjänstemannens ansvar borde stå högt över den privatanställdes. Är man av den uppfattningen att en statsanställd tjänsteman borde ha ett strikt ansvar för de fel han begår i tjänsten kan man ju anse att det finns vitala brister för vilka

situationer straffansvar kan utdömas. Den som förespråkar denna linje måste känna att avskaffandet av tjänstemannaansvaret under år 1976 varit ett dräpande slag för ansvarsutkrävandet. Förespråkar man däremot linjen om att en statsanställd skall likställas med en privatanställd i alla situationer inom tjänsten kan man säga att det finns vitala brister eftersom ansvaret i dagens inte är likställt.

Jag själv är av den uppfattningen att lagstiftaren valt en bra medel väg mellan de två helt skilda tankesätt som jag nyss redogjort för. Visst intar stättjänstemannen en alldeles egen roll i samhället, de skall genomföra de politiska beslut som statsapparaten fattat och samtidigt genomdriva dessa mot enskilda individer. De skiljer sig från de privatanställda genom att de intar en helt särskild roll i samhället, de har möjligheten att genomföra och genomdriva beslut som kan ha stora konsekvenser för en enskild individ. Efter som de besitter denna makt är det av mycket stor vikt att detta sker på ett så korrekt sätt som möjligt. Det är väldigt viktigt att när ett icke önskvärt beteende uppträder att det finns medel att tillrättavisa detta på så effektivt och snabbt sätt som möjligt.

Att lagstiftaren har valt att lösa skadeståndsansvaret på det sätt som man har gjort, lämnar en lucka för att den enskilda tjänstemannen inte känner av att hans misstag kan straffa sig rent ekonomiskt, som ett skadestånd faktiskt gör. Argumentet att skadeståndslagens syfte är att verka reparerande för den skadelidande och att detta tillgodoses genom lagstiftningen, stämmer. Men man missar dock en poäng genom att inte också låta den ansvariga tjänstemannen känna av skadeståndets verkan. Den skadelidande medborgaren skulle känna att den felande tjänstemannen ställts till ansvar på ett mer tillfredställande sätt, än genom en disciplinpåföljd enligt LOA. Skulle ett eventuellt fel anses som ringa utgår ju ingen påföljd överhuvudtaget för den anställde. Här finns alltså en brist i tjänstemannens ansvar som man hade kunnat tillgodoses om den statsanställda var tvungen att utge skadestånd till den skadelidande personligen eller genom att statens regressrätt utvidgades. Då det gäller rättsfall inom detta område är de näst intill icke existerande. De rättsfall som belyser 4 kap 1 § SkL. Skildrar de endast klar misstag av förlägganden av försvarsmaterial. Inga rättsfall finns då det gäller tjänstemannens skadeståndsansvar för tjänstefel eller tjänsteförseelser som lätt till skadestånds ansvar för det allmänna i andra situationer. Staten har uppenbarligen inte prövat frågan om regressrätt i dessa situationer.

Käll- och litteraturförteckning

Offentligt tryck

JuU 1975:22.

Sou 1992:60, *Enklare regler för statsanställda*

Sou 1993:55, *Det allmännas skadeståndsansvar*

Sou 1996:173, *När makten gör fel*

Prop 1972:5, *förslag till skadeståndslagen*

Prop 1975:78, *Ansvar för funktionärer i offentlig verksamhet*

Prop 1975/76:105, *Lag om medbestämmande i arbetslivet*

Prop 1993/94:65, *En ändrad lagstiftning för statsanställda m.fl.*

Prop 1997/98:105, *Det allmännas skadeståndsansvar*

Litteratur

Bengtsson, Bertil, *Det allmännas ansvar*, 2:a upplagan, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 1996

Bengtsson, Bertil och Strömbeck, Erland, *Skadeståndslagen – en kommentar*, Nordstedts juridik AB, Stockholm, 2002

Borgström, Alexius, Katarina, *JO och tjänstemännen*, Iustus förlag, Uppsala, 2003

Bylund, Bo. Elmér, Anders. Viklund, Lars. Öhman, Toivo, *Anställningsskyddslagen med kommentar*, sjundeupplagan, Tiden/Rabén Prisma, Stockholm, 1997

Mats Glavå, *Arbetsrätt*, Studentlitteratur AB, Göteborg, 2001

Hellner, Jan och Johansson, Svante, *Skadeståndsrätt*, 6:e upplagan, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2002

Hinn, Eskil och Aspegren, Lennart, *Offentlig arbetsrätt- en kommentar till lagreglerna om statlig och kommunal anställning*, Nordstedts Juridik AB, Stockholm, 2005

Holmqvist, Lena. Leijonhufvud, Madeleine. Träskman, Per Ole.
Wennerberg, Suzanne. *Brottsbalken- en kommentar*, Nordstedts Juridik AB,
Stockholm, 2005

Lindblad, Hans, *Ämbetsmannaväldet*, Ekerlinds förlag, Stockholm, 2002

Övrigt

Karnovs lagkommentar på Internet

Ny Juridik 1:98, *Det allmännas informationsansvar*

Rättsfallsförteckning

Arbetsdomstolen

AD 2007 nr 63

AD 2007 nr 20

AD 2006 nr 111

AD 2006 nr 69

AD 2005 nr 17

AD 2005 nr 82

AD 2004 nr 82

AD 2002 nr 26

AD 2001 nr 70

AD 2000 nr 14

AD1997 nr 13

AD 1996 nr 23

AD 1992 nr 37

AD 1990 nr 16

AD 1989 nr 70

AD 1986 nr15

AD 1986 nr 51

AD 1982 nr18

AD 1978 nr 154

AD 1978 nr 48

AD 1977 nr 162

AD 1975:17 AD

Rättsfall från Högsta domstolen

NJA 2004 s. 164

NJA 2003 s. 447

NJA 2003 s. 291

NJA 1996 s. 307

NJA 1996 s. 237

NJA 1994 s. 325

NJA 1994 s. 304

NJA 1992 s. 310

NJA 1991 s. 696

NJA 1987 s. 604

NJA 1985 s. 360

NJA 1985 s. 75 I

NJA 1985 s. 75 II

NJA 1982 s. 307

NJA 1981 s 302

Rättsfall från Hovrätten

HovR målnr 2005 B8110-04;0909

HovR för övre Norrland, år 2006, målnr B 137-05

RH 2004:42

RH 2003:45

RH 1997:33

RH 1993:74

Hov R, AVD 7, DB 36/1991

RH 1990:51

RH 1981:13

Rättsfall från Tingsrätten

Göteborgs Tingsrätt, den 11 mars 2002, målnr B 9860-00