



LUNDS UNIVERSITET

Hellre fria än fälla?

En uppsats om polisens brott som grund för avskedande

Anna Matson

HARH16 Kandidatuppsats i arbetsrätt

VT 2019

Handledare: Annamaria Westregård

Antal ord: 10 062

Innehållsförteckning

1	INLEDNING.....	5
1.1	BAKGRUND.....	5
1.2	SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR.....	5
1.3	AVGRÄNSNINGAR.....	5
1.4	METOD OCH MATERIAL.....	6
1.4.1	URVAL AV PRAXIS.....	8
2	ANSTÄLLNINGSSKYDD FÖR POLISER.....	9
2.1	HISTORISK BAKGRUND OCH NUVARANDE RÄTTLÄGE.....	9
2.1.1	LAGEN OM OFFENTLIG ANSTÄLLNING.....	9
2.1.2	LAGEN OM ANSTÄLLNINGSSKYDD.....	11
2.2	RÄTTLIGA UTGÅNGSPUNKTER.....	13
2.2.1	AVSKED ELLER UPPSÄGNING.....	13
2.2.2	LOJALITETSPLIKT OCH KRAVET PÅ VANDEL.....	14
2.2.3	PERSONLIGA FÖRHÅLLANDEN.....	14
2.2.4	BROTTMÅLSDOMENS BEVISVERKAN I ARBETSTVIST.....	15
3	RÄTTSPRAXIS FRÅN ARBETSDOMSTOLEN.....	16
3.1	BROTT I TJÄNSTEN.....	17
3.1.1	VÅLDSBROTT.....	17
3.1.2	TRAFIKKNYKTERHETSBRÖTT.....	18
3.1.3	FÖRMÖGENHETSBRÖTT.....	19
3.2	BROTT UTOM TJÄNSTEN.....	19
3.2.1	VÅLDSBROTT.....	19
3.2.2	TRAFIKKNYKTERHETSBRÖTT.....	20
3.2.3	FÖRMÖGENHETSBRÖTT.....	22
4	ÄRENDEN FRÅN PERSONALANSVARSNÄMNDEN VID POLISMYNDIGHETEN..	24
4.1	BROTT I TJÄNSTEN.....	24
4.1.1	VÅLDSBROTT.....	24
4.1.2	TRAFIKKNYKTERHETSBRÖTT.....	25
4.1.3	FÖRMÖGENHETSBRÖTT.....	26
4.2	BROTT UTOM TJÄNSTEN.....	27
4.2.1	VÅLDSBROTT.....	27
4.2.2	TRAFIKKNYKTERHETSBRÖTT.....	28
4.2.3	FÖRMÖGENHETSBRÖTT.....	28
5	ANALYS.....	29
6	SAMMANFATTNING OCH SLUSATS.....	33

Förkortningar

AD – Arbetsdomstolen

Ds – Departementsserien

BrB – Brottsbalken

HovR – Hovrätten

LAS – Lag (1982:80) om anställningskydd

LOA – Lag (1994:260) om offentlig anställning

LOA – Lag (1976:600) om offentlig anställning

NJA – Nytt juridiskt arkiv

PAN – Personalansvarsnämnden vid polismyndigheten

Prop. – Proposition

SOU – Statens offentliga utredningar

SvJT – Svensk juristtidning

StjL – Statstjänstemannalag

TR – Tingsrätten

Sammanfattning

Denna uppsats behandlar polisens anställningsskydd och de avvägningar som gjorts i fall då poliser gjort sig skyldiga till brott, i förhållande till allmänhetens förtroende. Vid bedömningen har särskild vikt lagts vid att undersöka de aspekter som föranlett avsked och hur bedömningen gjorts för att fastslå avskedet.

I uppsatsen har den rättsdogmatiska metoden använts för att utreda rättsläget. Som resultat av detta har framkommit att avvägningen mellan anställningsskydd och allmänhetens förtroende baseras på det avskedsinstitut som fanns i 1976 års LOA, en lag som sedan dess upphävts. Intresseavvägningen utgår enligt 11 kapitlet 1 § i 1976 års LOA från brottets beskaffenhet, art och övriga omständigheter och vilka slutsatser som kan dras av den enskilde polisens lämplighet. Det har även framkommit att det för offentliga arbetstagare, i förhållande till arbetstagare i privat sektor, ställs särskilt höga krav vad gäller oförvitlighet, vilket grundas på föreställningar som kan härledas tillbaka till det numera avskaffade ämbetsansvaret.

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Förtroende för samhällets institutioner är en grundläggande förutsättning för demokrati. Polisen utgör en central institution i den svenska rättssamhället och är som sådan beroende av medborgarnas förtroende för att kunna fullgöra sitt uppdrag.¹ Av 1 § Polislagen framgår att poliser skall verka för att upprätthålla allmän ordning och säkerhet samt tillförsäkra allmänheten skydd. Polisens uppdrag innefattar även att förebygga och utreda brott samt att ingripa om ordningen störs.² Polisen har således långtgående befogenheter att ingripa i enskildas liv genom att vidta åtgärder som kan begränsa den enskildes grundläggande friheter enligt Regeringsformen.³ Trots detta finns flertalet domar i Arbetsdomstolens praxis i vilka poliser fällts för brott, men ändå fått kvarstå i sin anställning.⁴ Av den anledningen är det intressant att undersöka rättsläget för poliser som begår brott utom och i tjänsten.

1.2 Syfte och frågeställning

Uppsatsens huvudsakliga syfte är att granska rättsläget för avskedande av poliser på grund av brott utom anställningen, samt att analysera Arbetsdomstolens (AD) respektive Personalansvarsnämnden vid polismyndighetens (PAN) avvägningarna mellan statens intresse av att upprätthålla allmänhetens förtroende och polisens rätt till anställningsskydd. Följande rättsfråga avses besvaras:

- Vilka aspekter har tillmätts betydelse av AD och PAN vid intresseavvägningen mellan polisens anställningsskydd och allmänhetens förtroende för polismyndigheten i fall där poliser dömts för brott?

1.3 Avgränsningar

För att kunna besvara frågeställningen inom ramen för uppsatsens syfte har vissa begränsningar varit nödvändiga för att genomföra arbetet. Gällande lagtext och förarbeten kommer jag i

¹ SOU 2013:42 s. 121

² Prop. 1983/84:111 s. 50

³ SOU 2013:42 s. 199.

⁴ Se t.ex. AD 2004:2, AD 1991:76

huvudsak att undersöka uppsägnings- och avskedsinstituterna i Lag (1982:81) om anställningsskydd samt Lag (1994:260) om offentlig anställning.

Frågeställningen knyter an till grunden för skiljande från tjänsten genom avsked, inte konsekvenser av ett ogrundat skiljande. Av den anledningen kommer skadestånd inte att behandlas. Ytterligare en avgränsning görs vid omplacering som inte heller kommer att behandlas närmare. För att undersöka rättstillämpningen gällande avsked av poliser kommer rättspraxis från AD att användas. Urvalet av praxis från AD baseras endast på fall då poliser genom lagakraftvunna domar dömts för brott i allmän domstol. När det kommer till frågan om poliser och skiljande från tjänsten har Personalansvarsnämnden vid polismyndigheten (PAN) en central roll. PAN, eller nämnden, prövar frågor relaterade till skiljande från anställningen eller disciplinära påföljder, med utgångspunkt i AD:s praxis.⁵ PAN:s beslut kan överklagas i AD men har ett värde eftersom nämnden i vissa fall blir sista instans för prövning. Ärenden från PAN kommer därför att inkluderas. Urvalet ärenden från PAN innefattar likt praxis från AD, endast avgöranden där grund för avsked är att arbetstagaren dömts för brott i allmän domstol.

Rörande brottstyper kommer dessa att begränsas till våldsbrott, trafiknykterhetsbrott samt förmögenhetsbrott. Detta eftersom praxis för dessa brottstyper är mest omfattande. Då uppsatsen behandlar straffrättsliga aspekter har det varit nödvändigt att göra vissa begränsningar för stanna inom de arbetsrättsliga ramarna. Påföljder och brottsskalor kommer av den anledningen endast behandlas i den mån det är nödvändigt.

1.4 Metod och material

För att utreda anställningsskyddet för poliser kommer den rättsdogmatiska metoden att användas. Metodens syfte är att fastställa lex lata, eller gällande rätt. Detta görs i två moment genom att dels beskriva och dels systematisera gällande rätt. Metoden lämpar sig väl för uppsatsen eftersom dess huvudsyfte utgörs av att fastslå och analysera just gällande rätt.⁶ Enligt metoden utgörs rättskällorna av lag, förarbeten, prejudikat samt doktrin. Källornas grad av auktoritet är förutbestämd enligt ovan angiven ordning, där lagen har högst rättskällevärde

⁵ Personalansvarsnämnden vid Polismyndighetens verksamhetsrapport (2018) s. 6

⁶ Lehrberg (2016) s. 203

medan doktrin tillmäts lägst rättskällevärde.⁷ Vid hantering av rättskällorna är utgångspunkten att rättskällorna inte kan förstås isolerat utan skall användas sammantaget för att skapa en fullständig bild av rättsläget.⁸ Materialet i uppsatsen bygger på information från olika rättskällor. Rättskällornas kan i sin tur delas in i primära respektive sekundära rättskällor.⁹

Utgångsläget vid den rättsliga argumentationen är i uppsatsen de primära rättskällorna, de sekundära rättskällorna kommer istället nyttjas som stöd och ett instrument för att analysera de primära rättskällorna.¹⁰ De sekundära rättskällorna har vidare olika dignitet beroende på om de är auktoritativa eller icke auktoritativa. Begreppen används för att avgöra hur innehållet i en sekundär rättskälla skall värderas. En auktoritativ rättskälla har en viss tyngd sedan det som anges däri i allmänhet tas för givet, medan icke auktoritativa rättskällor saknar sådan tyngd.¹¹

Uppsats kommer första hand att utgå från primärkällan lagtext, specifikt har LAS och LOA störst relevans för att besvara uppsatsens rättsliga frågeställning. Lagtexten kommer sedan att undersökas i ljuset av förarbeten, praxis och doktrin i syfte att få en djupare förståelse för lagtextens andemening. Poliser tillhör en yrkeskategori som även omfattas av en mängd olika författningsslag såsom lagar och förordningar, vägledningar samt myndighetsföreskrifter.¹² Dessa rangordnas enligt följande: grundlag, lag, förordningar och myndighetsföreskrifter.¹³ Både lagar och förordningar är bindande, men står dessa i strid med varandra så får den underordnade rätten ge företräde till förmån för den högre stående rätten. Detta gäller även för allmänna råd och vägledningar om dessa kolliderar med förordningar.¹⁴

Förarbeten tillmäts väsentlig betydelse vid tolkning av lagtexten, detta gäller i synnerhet för förarbeten till lagar och grundlagar. Propositioner har framförallt nyttjas i syfte att undersöka bakgrunden för ett visst lagrum samt hur lagrummet avsetts att tolkas. Vad gäller SOU: er har dessa huvudsakligen använts för att undersöka hur sakkunniga tolkat ett visst lagförslag.¹⁵

⁷ Sandgren (2015) s. 43

⁸ Samuelsson och Melander (2003) s. 51

⁹ Ibid s.155 f.

¹⁰ Ibid

¹¹ Ibid s. 157 ff.

¹² Se b.la. Förordning (2014:1102) med instruktion för polismyndigheten samt Polisförordningen (2014:1104)

¹³ Samuelsson och Melander (2003) s. 162

¹⁴ Hydén och Hydén (2016) s. 51 och 128

¹⁵ Samuelsson och Melander (2003) s. 43 f.

De förarbeten som kan betecknas som mest väsentliga för att besvara rättsfrågan är Prop. 1973:129 "Förslag till lag om anställningsskydd, m. m.", Prop. 1975:78 "Regeringens proposition om lagstiftning angående ansvar för funktionärer i offentlig verksamhet, m. m.", Prop. 1981:82:71 "om ny anställningsskyddslag m.m", samt Prop. 1993/94:65 "En ändrad lagstiftning för statsanställda m.fl." Beträffande SOU:er har främst SOU 1992:32 "Ny anställningsskyddslag" varit relevant.

Praxis utgörs av prejudikat vilka har betydelse som rättskälla på grund av att de ger vägledning om hur rätten skall förstås och tolkas i enskilda fall.¹⁶ För att undersöka hur rättstillämpningen ter sig i praktiken kommer en genomgång av AD:s och PAN:s praxis att göras, i avsnitt 1.4.1 redovisas de metodologiska överväganden som gjorts i samband med konstruktion av urvalet.

Inom rättsdogmatiken används doktrinen både som ensam rättskälla men också för att systematisera och väga samman de andra tre rättskällorna.¹⁷ Doktrin har framförallt använts för att söka utlåtanden och tolkning av lagrum och olika begrepp relaterade till rättsfrågan. Som doktrin har Lunnings och Toijers bok "Anställningsskydd – en lagkommentar", Glavå och Hanssons bok "Arbetsrätt", Bertil Wennegrens bok "I statens tjänst" samt "Anställningsförhållandet" av Källström och Malmberg varit av särskild nytta.

1.4.1 Urval av praxis

I syfte att undersöka rättstillämpningen har en genomgång av praxis genomförts. I genomgången har jag dels använt mig av rättspraxis från AD och dels av ärenden från PAN.

Totalt kommer 42 rättsfall och ärenden att inkluderas i urvalet, 24 ärenden från PAN och 18 rättsfall från AD, varav 16 är våldsrelaterade brott, 11 trafiknykterhetsbrott och 13 förmögenhetsbrott. Det finns således en något större representation av ärenden från PAN än rättsfall från AD, trots att AD ytterst har högst rättskällevärde. Detta beror på PAN har fler ärenden som berör poliser i sin praxis än vad som återfinns i AD:s rättspraxis. Mängden rättsfall för respektive brottstyp varierar, för varje kategori men också internt mellan mängden brott som begåtts inom respektive utom tjänsten. Det beror på att det för vissa brottstyper såsom trafiknykterhetsbrott i tjänsten, inte finns särskilt många ärenden eller rättsfall att tillgå.

¹⁶ Samuelsson och Melander (2003) s. 39

¹⁷ Sandgren (2015) s. 44

Beträffande rättsfall från AD har ett popularitetsurval genomförts, vilket innebär att de rättsfall som är mest omskrivna i doktrin har inkluderats. Beträffande ärenden från PAN baseras urvalet på verksamhetsrapporter med referat av ärenden. Verksamhetsrapporterna publiceras årligen av PAN och för att få tillgång till äldre rapporter har dessa beställts från PAN:s sekretariat. Gällande verksamhetsrapporterna har jag försökt få tillgång till rapporter så långt bak i tiden som varit möjligt, vilket i detta fall innefattar rapporter från år 1990 – 2018. Anledningen till att äldre ärenden från PAN även inkluderas beror på att AD:s rättspraxis för poliser till stor del uppkom i början av 1990-talet.¹⁸ Därför bör även äldre ärenden ingå i urvalet från PAN. I likhet med praxis från AD, har endast ärenden som rör prövning av lagakraftvunnen brottmålsdom som grund för avsked inkluderats. Likaså gäller att i mån det varit möjligt har nyare rättsfall framför äldre valts.

2 Anställningsskydd för poliser

I detta kapitel behandlas den rättsliga utveckling av anställningsskyddet som inträffat på det offentlig arbetsrättsliga området, samt rättsliga utgångspunkter för polisens anställningsskydd. Genom lagstiftsändringar i 1965 års statstjänstemannalag (StjL) samt 1976 och 1994 års LOA har den offentliga anställningen successivt privatiserats och numera gäller huvudsakligen samma regler för offentligt anställda som för privatanställda.¹⁹ Nuförtiden omfattas poliser istället av kategorin offentliga arbetstagare i 1 § LAS, och uppsägning eller avskedande för offentliga arbetstagare utgör inte längre myndighetsutövning eftersom att rättshandlingen numera stödjer sig på civilrättslig lag.²⁰

2.1 Historisk bakgrund och nuvarande rättsläge

2.1.1 Lagen om offentlig anställning

När det gäller avskedande på grund av brott tillhör poliser en grupp offentliganställda som i AD:s praxis döms strängare i förhållande till andra offentliganställda. Detta hänger samman med att ordinarie tjänstemän i äldre dagar hade en slags grundlagsskyddad äganderätt på sin tjänst, s.k. oavsättlighet. Detta var en garanti för att en tjänsteman skulle kunna fatta politiskt fria beslut utan att riskera reprimander.²¹ Innan 1975 års reform av ämbetsansvaret kunde

¹⁸ Som exempel kan nämnas AD 1992:39 – 41

¹⁹ Ibid s. 36

²⁰ Prop. 1993/94:65 s.93

²¹ Wennergren (1990) s. 135

poliser som hörde till kategorin ordinarie tjänstemän således endast entledigas från tjänsten antingen genom att sägas upp eller genom att avsättas i allmän domstol.²² Däremot kunde de inte avskedas eftersom ett sådant institut saknades.²³ Åsidosättande av åliggande i offentlig tjänst betraktades således inte som ett avtalsbrott utan utgjorde ett ämbetsbrott enligt BrB.²⁴

Ämbetsstraffen fyllde två funktioner, för det första medförde ämbetsstraffet ett straffrättsligt ansvar, och för det andra utgjorde ämbetsstraffet ett skydd mot att tjänstemän som inte nådde kraven för godtagbar tjänsteutövning fick kvarstå i tjänsten.²⁵ Om ämbetsstraffet avsättning avskaffades måste något annat institut med samma skyddsfunktion ta vid. Det medel som bäst ansågs uppfylla kraven var ett avskedandsinstitut i privaträttslig ordning.²⁶ I samband med 1976 års arbetsrättsreform infördes därför ett avskedsinstitut i 1976 års LOA (1976:600), vilket ersatte den straffrättsliga påföljden avsättning. Det nya institutet stadgade att en arbetstagare fick avskedas om denne begått ett brott som visar att denne är ”uppenbart olämplig att inneha sin anställning”, men även upprepade tjänsteförseelser kunde föranleda ett avskedande.²⁷ Avskedsinstitutet utformades med hänsyn till de krav som medborgarna ansågs ha rätt att ställa på statstjänstemän.²⁸

I förarbeten framgår att förutsättningarna för avsked enligt 1976 års LOA inte skulle sättas lägre än vid ämbetsbrott. Olämplighetsrekvisitet i avskedsinstitutet skulle följaktligen tolkas restriktivt och avskedande kunde endast komma på tal i fall där det med hänsyn till brottets beskaffenhet, art och övriga omständigheter framstod som stötande om arbetstagaren tilläts behålla sin anställning.²⁹ Reglerna för ämbetsbrott gav emellertid möjlighet att beakta personliga förhållanden vid avgörandet om brottet skulle leda till avsättning.³⁰ I realiteten innebar avskaffandet av ämbetsansvaret att lagstiftningen för offentliga tjänstemän ytterligare anpassades till den övriga arbetsmarknaden, bl.a genom att tjänstemän som var missnöjda med ett avskedande skulle kunna få tvisten prövad av domstol på samma sätt som på den privata arbetsmarknaden.³¹

²² Prop. 1973: 129 s. 198. Skiljande från tjänsten kunde också ske genom beslut i administrativ ordning.

²³ Prop. 1962:10 s. 288 f.

²⁴ Wennergren (1990) s. 98

²⁵ Ibid

²⁶ Prop. 1975:78 s. 161 f.

²⁷ 11 kap. 1 § LOA 1976

²⁸ Lunning och Toijer (2016) s. 598

²⁹ Prop. 1975:78 s. 164

³⁰ Dåvarande 1 kap 7 § BrB Se även NJA 1968 s. 389

³¹ Prop. 1975: 78 s. 1

I slutet av 1980-talet aktualiserades på nytt frågan om att anpassa de statliga anställningsförhållandena till de allmänna reglerna som gällde för resten av arbetsmarknaden.³² Reglerna i 1976 års LOA avvek i vissa avseenden från den arbetsrättsliga reglering som gällde för resten av arbetsmarknaden. En skillnad var bl.a att den allmänna arbetsrättsliga lagstiftningen i LAS (1982:80) till skillnad från reglerna i 1976 års LOA, baserades på ett civilrättsligt synsätt.³³ Ett sätt att genomföra en anpassning för resten av arbetsmarknaden var att avveckla avskedsinstitutet i 1976 års LOA och istället tillämpa bestämmelserna i 18 § LAS även på det statliga området.³⁴

I förarbeten till 1994 års LOA konstaterades att förutsättningarna för avskedande var olika formulerad i LOA och LAS. LAS fokuserade på huruvida den felaktiga handlingen drabbat arbetsgivaren, medan LOA gav utrymme för att ta hänsyn till om den felaktiga handlingen drabbat verksamhetens allmänna integritet och standard, oavsett om handlingen riktat sig direkt mot arbetsgivaren. Det fanns emellertid inte någon egentlig skillnad i bedömningsgrunderna eller de förfaranden som omfattades av LOA respektive LAS.³⁵ Detta då instituten dels tog sikte på samma sorts typ av flagranta åsidosättande från arbetstagarens sida, och dels krävde en helhetsbedömning av omständigheterna.³⁶ Av den anledningen överfördes inte avskedsinstitutet i 1976 års LOA till 1994 års LOA. Trots det ansågs det gamla avskedsinstitutet från LOA inrymma samma typ av grova åsidosättande som det nya avskedsinstitutet i LAS, av denna anledningen används fortfarande praxis från 1976 års LOA i AD:s rättstillämpning.³⁷

2.1.2 Lagen om anställningsskydd

Enligt 1971 års LAS fick ett avskedande enbart användas i fall där arbetstagaren grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. I förarbeten angavs att det rörde sig om särskilt flagranta former av åsidosättanden, eller sådant avsiktligt och grovt vårdslöst förfarande som inte skulle behöva tålas i något rättsförhållande. Som exempel på handlingar av sådan natur angavs brott av allvarlig karaktär samt illojal konkurrens.³⁸

³² SOU 1992:60 s. 11

³³ Ibid

³⁴ Ibid s. 218

³⁵ 11 kap. 1 § i 1976 års LOA och 18 § LAS

³⁶ Prop. 1993/94:65 s. 92

³⁷ AD 2011:56, AD 2011:29

³⁸ Prop 1973:129 s. 149

I motivuttalanden till 1974 års LAS anlades en strikt ton gällande handlingar som skulle omfattas av avskedsinstitutet. Ett förslag var att ändra formuleringen så att avskedsinstitutet i LAS skulle inrymma åligganden ”i anställningen” istället för ”mot arbetsgivaren”. Denna formulering ansågs emellertid ha en alltför begränsad omfattning eftersom handlingar begångna utanför anställningen i sådant fall inte skulle inrymmas i avskedsinstitutet annat än under vissa omständigheter. För att kunna täcka flera tänkbara handlingar behölls därför 1971 års formulering att avskedande fick äga rum om arbetstagaren åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.³⁹

En ännu stramare inställning kom till uttryck i förarbeten till 1982 års LAS då departementschefen uttalade att fanns anledning att tillämpa ett strängt betraktelsesätt över hela arbetsmarknaden och en fast attityd för arbetstagare som begick brott riktade mot sin arbetsgivare eller arbetsplats.⁴⁰ I synnerhet då en anställning i allmänhet bygger på ett förtroendeförhållande mellan arbetstagare och arbetsgivare där det ofta ges möjligheter till att missbruka förtroendet för en arbetstagare med ohederliga avsikter.⁴¹ Likaså ansågs våld eller hot om våld inte höra hemma i en arbetsmiljö varför arbetsgivaren måste kunna kräva av sina arbetstagare att de som utgångspunkt inte gjorde sig skyldiga till sådana handlingar.⁴²

För uppsägning respektive avskedande gällde fram till år 1994 den s.k. månadsregeln. Regeln förhindrade att arbetsgivaren enbart kunde åberopa sådant som denne känt till i mer än en månad som grund för avskedande.⁴³ Bakgrunden till regeln var att det ansågs naturligt för arbetsgivaren att reagera skyndsamt om en arbetstagare begått en förseelse, i syfte att undvika att arbetstagaren svävade i ovisshet som konsekvens av handlandet. Regeln lämnades oförändrad fram till år 1994 då tidsfristen förlängdes med ytterligare en månad.⁴⁴ Tvåmånadersregeln förutsätter att avskedandet kan härledas tillbaka till en eller flera specifika, avgränsade händelser. Handlar det istället om ett varaktigt ”bestående tillstånd” kan förhållanden åberopas även om de skett utanför tidsfristen. Detta gäller dock endast under förutsättning att det är fråga om en återkommande förseelse där t.ex. den utlösande händelsen skett under tidsfristen. I motivuttalanden preciseras att det rör sig om förhållanden för vilka det

³⁹ Prop. 1973:29 s. 149

⁴⁰ Adlercreutz och Mulder (2013) s. 208

⁴¹ Källström och Malmberg (2016) s. 250

⁴² Prop. 1981:82:71 s. 72

⁴³ SOU 1993:32 s. 365

⁴⁴ Prop. 1973:129 s. 125

varit svårt att ”skaffa sig en bestämd uppfattning om en gång för alla”, t.ex. svår alkoholism.⁴⁵ För alkoholism gäller att först när förseelsen är så väsentlig att den medfört påtagliga olägenheter för arbetsgivaren, kan brottet ligga som grund för avskedande.⁴⁶

2.2 Rättsliga utgångspunkter

2.2.1 Avsked eller uppsägning

Avskedande utgör, tillsammans med uppsägning, en rättshandling som arbetsgivaren företar i syfte att avbryta arbetstagarens anställning. Som tidigare anförts tar avsked sikte på flagranta fall av åsidosättanden då det skulle anses anstötligt om arbetstagaren fick behålla sin anställning.⁴⁷ För att föranleda ett avsked fordras enligt 18 § 1 st LAS grund för avsked, det vill säga att arbetstagaren ”grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren”. Vid uppsägning på grund av personliga skäl krävs å andra sidan saklig grund enligt 7 § 1 st LAS. Till skillnad från vid uppsägning gäller vid avskedande att personliga skäl inte skall vägas mot de handlingar som lett till avskedandet, istället skall handlingens grad av åsidosättande av åligganden mot arbetsgivaren i första hand beaktas.⁴⁸

Av doktrin framgår att det i praktiken inte gått att upprätthålla någon skarp gräns mellan vad som utgör saklig grund för uppsägning respektive grund för avsked, samt att det heller inte ansetts möjligt att dra en sådan gräns.⁴⁹ Att ett avskedande innebär ett åsidosättande i relation till arbetsgivaren hindrar nämligen inte att indirekta åsidosättanden, utan anknytning till arbetsgivare, arbetsplats eller kollegor trots det kunnat utgöra grund för avsked. Den enda distinktion som kan göras är att avskedande endast kan komma på tal när det rör sig om personliga förhållanden.⁵⁰

2.2.2 lojalitetsplikt och kravet på vandel

Lojalitetsplikt för arbetsgivaren och arbetstagaren uppkommer till följd av anställningsavtalet.⁵¹ Från arbetsgivarens sida innefattar lojalitetsplikten huvudsakligen utbetalning av lön och för arbetstagaren plikt att efter bästa förmåga utföra arbetsuppgifter för arbetsgivarens räkning. Utöver detta tillkommer även andra s.k. biförpliktelser. Dessa kan antingen vara reglerade i lag

⁴⁵ Prop. 1973:129 s. 125

⁴⁶ Ibid s. 38 - 41

⁴⁷ Prop. 1975:78 s. 164

⁴⁸ Prop. 1973:129 s. 255

⁴⁹ Glavå och Hansson (2016) s. 468

⁵⁰ Ibid s. 468

⁵¹ Glavå och Hansson (2016) s. 468

och avtal eller skapats genom domstolspraxis. Inom arbetsrätten används begreppet vandel som en samlingsterm för alla biförpliktelser arbetstagaren har att iaktta i ett anställningsförhållande. Vandel syftar till de krav som ställs på arbetstagarens uppförande och handlingar på fritiden.⁵² I kravet på en arbetstagares vandel ingår att inte begå brott som går ut över arbetet, arbetsgivaren eller kollegor, men även arbetstagarens leverne om det inverkar på arbetstagarens förmåga att utföra sitt arbete.⁵³ Brott som begås vid sidan av arbetet kan leda till sanktioner i anställningen om brottet är ägnat att allvarligt rubba förtroendet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller riskera att arbetsgivarens verksamhet kommer i dålig dager. Detta gäller i synnerhet för poliser, vilka har särskilt höga krav på vandel i syfte att slå vakt om den offentliga tjänstens integritet.⁵⁴

2.2.3 Personliga förhållanden

I syfte att skydda den offentliga tjänstens integritet måste särskilda krav kunna ställas på innehavare av polisbefattningar. Detta sammanhänger med att de i sin dagliga gärning ofta måste ingripa genom att bruka tvångsmedel. Ett villkor för att poliser skall kunna utföra sina arbetsuppgifter är således att de har allmänhetens förtroende för att kunna ta till sådana åtgärder, en förutsättning för det är att poliser är oförvitliga. Det måste därmed ses som ett grundläggande krav att poliser uppfyller de höga krav som måste kunna ställas på poliser vad gäller redbarhet och laglydnad.⁵⁵ I dessa krav ingår även att poliser är sanningsenliga och inte medvetet förvränger fakta eller undantrycker relevanta omständigheter. Det måste även kunna ställas särskilda krav på poliser vad gäller självbehärskning, sans och omdöme.⁵⁶ AD har även uttalat att det för poliser är särskilt viktigt att själva avhålla sig från att begå brott med tanke på att det ingår deras uppgifter att förebygga och utreda begångna brott.⁵⁷ Vad gäller personliga skäl har AD tidigare ifrågasatt huruvida man kan utgå från något annat än brottets karaktär gällande frågan om polisens lämplighet för sin tjänst.⁵⁸ Detta med anledning av ordalydelsen av 11 kap 1 § 1976 års LOA.⁵⁹ De personliga skälen måste sålunda vara av en viss tyngd för att kunna rubba slutsatsen att en polis som dömts för eller begått ett brott inte är olämplig för polistjänsten.⁶⁰ Det innebär dock inte att personliga förhållanden som princip aldrig skall tas i

⁵² Ds 2002:56 s. 341

⁵³ Källström och Malmberg (2016) s. 245

⁵⁴ Ds 2002:56 s. 342

⁵⁵ AD 1992:38

⁵⁶ AD 1990:16

⁵⁷ Källström och Malmberg (2016) s. 250

⁵⁸ AD 1981:168

⁵⁹ I paragrafen stadgades arbetstagare som genom att begå brott visat sig uppenbart olämpliga för tjänsten fick avskedas.

⁶⁰ AD 1981:168

beaktning, för frågan om ett brott skall föranleda uppsägning eller avsked krävs alltid en bedömning av de enskilda omständigheterna. Detta eftersom alla brott begångna av poliser inte automatiskt innebär att de är olämpliga för sin befattning.⁶¹

2.2.4 Brottmålsdomens bevisverkan vid arbetstvist

Brott som begås inom eller har betydelse för tjänsten kan leda till arbetsrättsliga konsekvenser i form av uppsägning eller avskedande.⁶² I Brottsbalken (BrB) anges regler för hur det arbetsrättsliga systemet påverkar påföljdsbestämningen. Även i förarbeten, rättsfall såväl som i AD:s praxis framförs den straffrättsliga synen på brott som begåtts inom eller har betydelse för anställningsförhållandet, samt hur de bägge regelsystemen förhåller sig till varandra.⁶³ Som exempel kan nämnas att det utgör en försvårande omständighet vid bedömningen av ett brotts straffvärde om den anställde har utnyttjat sin ställning eller missbrukat ett särskilt förtroende.⁶⁴

Frågan huruvida en arbetsgivare skulle kunna grunda en uppsägning på faktumet att en anställd genom en lagakraftvunnen dom dömts för brott som visar olämplighet för anställningen har tidigare diskuterats.⁶⁵ Argumenten för att införa en sådan ordning var enligt förarbeten att det var märkligt att arbetsgivare inte borde kunna lita på en lagakraftvunnen brottmålsdom. Detta efter att kommittén fann att den obetydliga risk som finns att en brottmålsdom skulle vara materiellt felaktig inte motiverar att en arbetsgivare i alla situationer skulle behöva pröva en lagakraftvunnen brottmålsdoms riktighet.⁶⁶ Förslaget ledde emellertid inte till lagstiftning. Detta är en precisering av brott som grund för skiljande från anställningen på så sätt att arbetsgivaren inte utan vidare kan lägga en lagakraftvunnen dom för brott till grund för uppsägning eller avskedande.⁶⁷ Misstankar om att en arbetstagare begått brott utan att detta styrkts i vare sig AD eller allmän domstol, utgör heller inte grund för ett avskedande eller uppsägning.⁶⁸

En brottmålsdom som vunnit laga kraft i en allmän domstol är inte bindande i en efterföljande arbetstvist i AD, men bör ändå tillmätas betydande bevisverkan. Principen tillämpas vid

⁶¹ AD 1992:38

⁶² Lunning och Toijer (2016) s. 424

⁶³ Prop. 1987/88:120 s. 83

⁶⁴ Se kap 29 2 § p. 4 BrB, se även Lunning och Toijer (2016) s. 425

⁶⁵ Lunning och Toijer (2016) s. 427

⁶⁶ SOU 1993:32 s. 389

⁶⁷ Lunning och Toijer (2016) s. 427

⁶⁸ Lunning och Toijer (2016) s. 426

fällande likväl som vid friande brottmålsdomar.⁶⁹ Detta innebär att om en arbetstagare gör gällande att denne inte är skyldig till ett brott som denne dömts för skall AD göra en prövning. Detta förutsätter dock att det har framkommit något som medför att brottmålsdomens materiella innehåll, och därmed dess bevisverkan, måste ifrågasättas.⁷⁰ I AD:s praxis finns exempel på mål där domstolen inte godtagit allmänna domstolars bedömningar och därför valt att ogiltigförklara ett avskedande på grund av att arbetstagaren dömts för brott. Detta då rätten ansett att det inte kunnat styrkas fullt ut att arbetstagaren gjort sig skyldig till brottet.⁷¹ Det finns också exempel på motsatta situationer där AD efter en egen bevisprövning konstaterat att grund att avskeda arbetstagaren förelåg, trots att förundersökning för ärendet lagts ner av åklagare eftersom att det inte kunnat styrkas att arbetstagaren begått något brott.⁷²

Sammanfattningsvis kan Arbetsdomstolen alltså på grund av olika omständigheter göra en annan bedömning av det enskilda fallet än vad den allmänna domstolen gör, ett avskedande som grundas på en lagakraftvunnen dom från en allmän domstol behöver därför inte leda till avskedande efter en prövning i AD.

3 Rättspraxis från Arbetsdomstolen

Detta kapitel kommer att utreda hur AD resonerat i praxis för att avgöra när och under vilka omständigheter ett brott leder till avskedande. Vad gäller brott som grund för avsked görs en distinktion mellan brott begångna i respektive utom tjänsten. I regel anses brott som begåtts i tjänsten som betydligt allvarigare än brott som begåtts utom anställningen, även om brott som begås av arbetstagare i sig anses vara en allvarlig företeelse.⁷³ Vid bedömning om ett brott varit ägnat att skada förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare beaktas i synnerhet arbetstagarens ställning.⁷⁴ Som exempel ses det som mer allvarligt om en anställd stjälar från sin arbetsplats än om motsvarande handling utförs av en utomstående.⁷⁵ För brott som begås utom anställningen gäller att dessa i utgångspunkt inte utgör ett brott mot anställningsavtalet eller grund för avskedande, såvida brottet inte varit ägnat att allvarligt skada anställningsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.⁷⁶

⁶⁹ Se AD 2018:54, AD 2014:85

⁷⁰ AD 2014:85, AD 1997:38

⁷¹ Lunning och Toijer (2016) s. 427 se AD 1992:82

⁷² Lunning och Toijer (2016) s. 428 se även AD 2002:85

⁷³ AD 2004:9

⁷⁴ Källström och Malmberg (2016) s. 250

⁷⁵ Lunning och Toijer (2016) s. 424.

⁷⁶ Källström och Malmberg (2016) s. 249

3.1 Brott i tjänsten

3.1.1 Våldsbrott

AD har tidigare uttalat att det är särskilt viktigt att slå vakt om den offentliga tjänstens integritet när gäller poliser, detta mot bakgrund av att poliser får använda tvångsmedel vid ingripande.⁷⁷ Vad gäller misshandelsbrott ser AD särskilt allvarligt på om misshandeln begåtts när polisen befunnit sig i tjänst.⁷⁸ Så var fallet i AD 1995:42. Målet behandlar en polis som avskedats efter att ha dömts till två månaders fängelse för misshandel av normalgraden, efter att ha utdelat flera slag vid omhändertagande av en person. I målet refererade AD till olämplighetsrekvisitetet i 11 kapitlet 1 § från 176 års LOA att brottet var att betrakta som särskilt allvarligt eftersom att misshandeln begåtts vid ingripande med användning av tvångsmedel. Sådan misshandelsbrottslighet ansåg domstolen som en överträdelse vilken var ägnat att rubba allmänhetens förtroende för polismyndigheten. I sin bedömning fokuserade AD särskilt på att slagen varit så hårda att de orsakat den omhändertagne smärta och att den omhändertagne inte haft möjlighet att försvara sig eftersom personens händer varit fasthållna. Då polisen var anställd med konstitutorial kunde ansåg AD inte avskedandet som en alltför ingripande åtgärd. Det faktum att polisen hade tjänstgjort anmärkningsfritt i 20 år var saknade betydelse i sammanhanget eftersom polisen genom sina handlingar visat en uppenbar olämplighet.

I AD 2009:23 behandlades personliga skäl i förhållande till misshandelsbrott. Fallet behandlade en polis som avskedats efter att ha dömts för misshandel genom att ha slagit två ungdomar i huvudet i samband med ett ingripande som skett när polisen varit i tjänst. AD refererade även här till praxis från 1976 års LOA och konstaterade att personliga skäl måste vara av en viss tyngd för att kunna ändra presumtionen att en offentligt anställd som begått brott är lämplig att kvarstå i anställningen.⁷⁹ AD godtog inte polisens långa och anmärkningsfria tjänstgöring, att polisen hade kort tid kvar till pension samt att misshandeln som en engångsföreteelse som tillräckliga skäl och accepterade avskedandet. Ett annat mål som behandlar personliga skäl vid misshandelsbrott är AD 2011:29. Målet berörde en polis som avskedats efter att ha dömts för misshandel i samband med användande av tvångsmedel. Misshandeln hade utspelat sig när polisen var i tjänst på polisstationens arrestavdelning. I målet hade AD att ta ställning till om personliga skäl i form av en tidigare psykiskt påfrestande händelse i tjänsten kunde ursäkta polisens handlingar. AD konstaterade att händelsen inte kunde tillmätas betydelse vid prövning

⁷⁷ Se AD 1981:168

⁷⁸ AD 1992:38

⁷⁹ AD 1981:168

eftersom polismyndigheten efter händelsen vid ett flertal tillfällen erbjudits stödåtgärder men avböjt. Att mer än ett år förflutit mellan misshandeln begicks till att polisen avskedades från sin tjänst ansågs heller inte som ett giltigt skäl eftersom att målet hade prövats i flera instanser, avskedet var således lagligen grundat.

Hänsyn till tid mellan en lagakraftvunnen misshandelsdom och ett avskedande beaktades av domstolen i AD 2004:9. I målet hävde AD ett avsked av en polis som efter dömts för misshandel, olaga frihetsberövande och falsk angivelse avskedats av PAN. Brottet begicks när polisen grep en taxichaufför på grund av förolämpning och att denne vägrat att identifiera sig. Enligt AD utgjorde brotten i normalfallet grund för avsked, i synnerhet då de begåtts när polisen befunnit sig i tjänst. Polismyndigheten hade emellertid valt att befordra polisen och låtit anställningen fortgå i tre år efter att domen vunnit laga kraft. Polisen kunde därför inte anses vara uppenbart olämplig som polis.

3.1.2 Trafiknykterhetsbrott

Vad gäller trafiknykterhetsbrott intar de grova trafiknykterhetsbrotten något av en särställning eftersom de ofta är symptom för allvarliga missbruksproblem. Kan det fastslås att brottet har anknytning till alkoholproblem av sjukdomskaraktär gäller att polismyndigheten som arbetsgivare har en skyldighet att komma tillrätta med problemen med hjälp av rehabiliteringsåtgärder för att avskedandet skall vara grundat. Rör det sig om upprepad brottslighet efter att arbetstagaren fått allvaret i situationen klargjord, eller om arbetstagaren medverkat aktivt medverka i sin rehabilitering utgör brottet i regel grund för avsked.⁸⁰

I AD:s praxis finns endast fåtal mål som berör trafiknykterhetsbrott i tjänsten. Ett mål som haft betydelse är AD 1992:123 där AD valde att häva ett avskedande. Målet berör en polis som avskedats efter att vid två tillfällen, varav ett i tjänsten, dömts för rattfylleri. I målet var det tvistigt huruvida brottet påvisat en sådan olämplighet att grund för avsked förelåg, då polisen under tiden när brotten begåtts lidit av alkoholberoende av sjukdomsart. Att brottet begåtts i tjänsten var allvarligt, i synnerhet då brottets begåtts under ett arbetspass när polisen skulle tjänstgöra som utryckningsförare. De brott polisens dömts för ansågs normalt som oförenliga med kraven på en polistjänst, men skulle med tanke på polisens alkoholsjukdom beaktas mot omständigheterna i målet. Polisen hade rehabiliterats med stor framgång efter att återfallet,

⁸⁰ AD 1992:38

erhållit mycket goda vitsord och hade därtill en lång anställningstid bakom sig. Mot bakgrund av ovanstående omständigheter kunde polisen därmed inte betraktas som uppenbart olämplig i tjänsten.

3.1.3 Förmögenhetsbrott

AD 1990:66 berör en polis som avskedats sedan han fällt i TR och HovR för förskingring till villkorlig dom och dagsböter. Förskingringen utspelade sig när polisen i kraft av kassaförvaltare och kassör i en polisförening under mer än fyra år olovligen tog och tillägnade sig föreningens medel. Förskingringsbrottet begicks därmed i förtroendeställning genom manipulering av bokföringen. Polisen hävdade att denne under tiden brottet begåtts befunnit sig i en djup depression och stundvis varit suicidal, som vid tidpunkten för brottet kunde jämföras med sinnessjukdom. TR menade brottet var av så allvarlig beskaffenhet och hade ägt rum under lång tid och med tillräckligt höga belopp att brottet var oförenligt med de höga krav som måste ställas på poliser. Gällande de personliga skälen fäste TR särskild vikt vid att det saknades bevis som kunde bekräfta påståendet om att polisen verkligen led av sådan psykisk ohälsa som han gjort gällande. Under de fyra åren brottet utspelat sig hade polisen varken varit sjukskriven eller behandlats för psykisk ohälsa, däremot hade han blivit befordrad. Av den anledningen ansåg varken TR och AD att de personliga skälen kunde ursäktat brottet, och godkände avskedandet.

3.2 Brott utom tjänsten

3.2.1 Våldsbrott

AD 2004:2 berör en polis som avskedats efter att han dömts för två fall av misshandel och olaga hot. I sin bedömning fann AD förmildrande omständigheter i förhållande till brottmålsdomen. AD fann inte att polisen gjort sig skyldig till straffbart olaga hot eftersom det inte kunde uteslutas att polisen genom sina uttalanden agerat i nödvärn. AD fann även att polisen inte gjort sig skyldig till ett fall av misshandel eftersom det inte kunde styrkas att polisen haft uppsåt att skada en av målsäganden, därför kunde polisen inte ensam lastas för händelseförloppet. AD ogiltigförklarade avskedandet med hänvisning till att det brott polisen dömts för inte kunde betraktas som ett uttryck för omdömeslöshet eller olämplighet som polis. Istället utgjorde det en engångsföreteelse till följd av speciella omständigheter såsom en upphetsad stämning och att samtliga inblandade förtärt alkohol. I AD 2005:71 avskedades en polis som dömts till fängelse för misshandel efter att bland annat knuffat, släpat och dunkat sin partners huvud i väggen. I målet var det tvistigt huruvida polisen begått det brott som denne dömts för. AD

delade emellertid TR:s och HovR:s uppfattning i målet och fann polisen skyldig till misshandel som inte kunde betraktas som ringa. AD refererade till 1976 års LOA att arbetstagare som begått brott som visar en uppenbar olämplighet får avskedas, och tillade att brottet innefattade ett särskilt grovt åsidosättande mot arbetsgivaren med tanke på polisens uppgift att förebygga och utreda begångna brott.⁸¹ I målet fanns en skiljaktig som menade att det inte förelåg skäl för avskedande eftersom det inte kunde uteslutas att hustrun missförstått av larmoperatören när hon rapporterade en händelse eftersom telefonsamtalet sköts på engelska. Det kunde därmed inte styrkas att polisen uppsåtligen tillfogat hustrun skador.

AD 2006:85 behandlar en polis som avskedats efter att ha dömts för grov kvinnofridskränkning. Polisen och en skiljaktig i PAN hävdade att brottet kunde tillskrivas alkoholsjukdom och att polisen istället för att avskedas skulle rehabiliteras.⁸² AD fann emellertid ingen anledning att frångå TR och HovR:s bedömning i ansvarsfrågan, och konstaterade att den brottslighet polisen gjort sig skyldig till var av ett så allvarligt slag att det inte var nödvändigt att ta ställning till huruvida brottet haft ett samband med alkoholsjukdom eller alkoholpåverkan. Att Polisen synes ha kommit tillrätta med sitt alkoholmissbruk samt hade en lång anställningstid ändrade heller inte slutsatsen att brottet var oförenligt med kraven på en polis.

3.2.2 Trafiknykterhetsbrott

Vad gäller trafiknykterhetsbrott utom tjänsten gäller i princip samma stränga syn som trafiknykterhetsbrott inom eller i samband med tjänsten. För trafiknykterhetsbrott samt alkoholproblem med koppling till arbetslivet generellt gjorde domstolen i målet AD 1992:38 några principiella uttalanden. Fallet berörde en polisinspektör som utom tjänsten gjort sig skyldig till rattfylleri och avskedats av PAN, AD valde emellertid att ogilla avskedet. Enligt AD var grovt rattfylleri i sig allvarligt och oförenligt med kraven på poliser, och normalt måste det betraktas som synnerligen försvårande att en polis gjort sig skyldig till ett sådant brott i tjänsten. Gällande alkoholproblem i arbetslivet fanns emellertid bland allmänheten ett brett stöd för att i första hand ta till rehabiliteringsåtgärder snarare än ren bestraffning för brott som föranletts av alkoholmissbruk eller alkoholberoende. Trafiknykterhetsbrott, i synnerhet ofta kunde grova fall av trafiknykterhetsbrott kan ofta indikera på ett allvarligt missbruk. I sådana fall skall arbetstagaren i första hand rehabiliteras. Arbetsgivarens argument att det inte var av

⁸¹ AD 1997:95, AD 1995:42

⁸² PAN 2005:7

betydelse om brottet haft samband med alkoholberoende av sjukdomskaraktär godtogs därför inte av AD.

Avskedande av polis som dömts för rattfylla utom tjänsten behandlades i målen AD 1992:39 – 41. Även i dessa mål hade brotten bottnat i ett alkoholberoende av sjukdomskaraktär (i AD 1992:41 gällde jämförbart tillstånd). Även i dessa fall hade poliserna kommit till insikt och rehabiliterats med framgång. Det har alltså haft betydelse att behandlingsåtgärderna varit framgångsrika och att risken för återfall ansetts som liten. Att poliserna därtill vitsordats och hade en lång tjänstgöring bakom sig var sådana förhållanden som beaktades när AD valde att ogilla samtliga alla tre fall av avskedanden.⁸³

I AD 1992:42 godtog AD ett avskedande av en polis som under tiden för brotten led av alkoholberoende av sjukdomskaraktär. I detta fall rörde det sig om återfall i rattfylleri, men även vårdslöshet i trafik, smitning samt hemfridsbrott och ofredande. Enligt AD var rattfylleribrotten och smitningsbrottet att betrakta som en mycket allvarlig belastning för polisen, i synnerhet efter smitningen vittnade om en mentalitet som måste anses som synnerligen betänkelig för en polis. Dessutom hade polisen mindre än två månader efter att han dömts för vårdslöshet i trafik och smitning gjort sig skyldig till nya brott i form av ofredande och hemfridsbrott. Detta ansågs särskilt belastande för polisen eftersom att han vid den tidpunkten borde kommit till bättre insikt. Att polisen led alkoholberoende vid tidpunkten och hade vitsordats för sin tjänsteutövning ansågs hade inte tillräcklig tyngd som personliga skäl då brotten begåtts efter avskedandet varför polisen måste anses varit klart medveten om allvaret i situationen.⁸⁴

AD godtog även avsked i AD 1997:13, i vilket en polisassistent blivit avskedad efter att ha dömts för bland annat grovt rattfylleri och grovt olovlig körning utom tjänsten. Efter att brottet konstaterats påbörjades rehabilitering, vilket visade sig verkningslöst då polisen några månader senare dömdes för två trafikbrott. AD kunde inte utesluta att brotten inte haft samband med alkoholmissbruk av sjukdomskaraktär, men konstaterade att polisen efter sin första dom varit klar över de normer denne hade att förhålla sig till. Det var således fråga om uppsåtliga brott som dessutom upprepats med endast två veckors mellanrum.

⁸³ Lunning och Toijer (2016) s. 603

⁸⁴ SOU 1993:32 s. 344

3.2.3 Förmögenhetsbrott

I AD 1981:168 hade en polis först avstängts och därefter avskedades från sina anställningar som polisassistent på grund av att han dömts för stöld och skadeverkan till villkorlig dom och dagsböter. I målet uttalade AD att det för poliser är särskilt viktigt att slå vakt om den offentliga tjänstens integritet. I AD 1981:168 angavs allvarlig depression som särskild omständighet som talade för att polisen inte skulle avskedas. AD fann det dock osannolikt att polisen vid bägge tillfällen under det år brotten begåtts varit så svårt deprimerad som denne gjort gällande eftersom brotten begåtts med ett års mellanrum. Brotten var således inga engångsföreteelser. Depressionen kunde enligt AD beaktas som personliga skäl, de brott polisen dömts för ansågs emellertid så allvarliga att de personliga skälen saknade betydelse i sammanhanget. Avskedande på grund av brotten var därför lagligen grundat.

I AD 1993:53 har AD ogiltigförklarat ett avskedande av en polis som dömts för bokföringsbrott. Polisen var tidigare känd inom lokalområdet och många hade i samband med den förmedlingsverksamhet som polisen bedrivit vid sidan av tjänsten haft med polisen att göra. AD påtalade att det var fråga om ett bokföringsbrott av mindre allvarlig art, detta eftersom brottet inte synes ha medfört att några borgenärsintressen hade äventyrats. Brottet kunde således inte inverka på det allmänna förtroendet på samma sätt som om polisen dömts för exempelvis ett misshandelsbrott eller ett förmögenhetsbrott som orsakat andra skada. Betydande hänsyn skulle även tas till polisens 30-åriga anmärkningsfria tjänst och goda vitsord. Mot bakgrund av detta kunde polisen därför inte anses som uppenbart olämplig att inneha sin anställning. I domen fanns emellertid två domare av skiljaktig mening vilka ansåg att det inte fanns anledning att ifrågasätta TR:s bedömning av att brottets art och beskaffenhet inte var att anse som ringa. Detta förelåg heller inga speciella förhållanden som för att rubba slutsatsen om att brottet var oförenligt med en polisbefattning.

AD 1990:66 och AD 1999:31 berörde poliser som dömts för allvarlig förskingring i ett respektive två fall. I bägge målen har AD ansett att avskedandet varit lagligen grundat. I båda fallen har brotten begåtts när poliserna innehaft roller som kassaförvaltare i polisföreningar samtidigt som de befunnit sig under svår depression. I AD 1990:66 fäste domstolen vikt vid att det saknades bevis som kunde bekräfta att polisen verkligen led av sådan psykisk ohälsa som denne gjort gällande. Under de fyra åren brottet utspelat sig hade polisen varken varit sjukskriven eller behandlats för psykisk ohälsa, däremot hade polisen blivit befordrad.

I AD 1999:31 fäste domstolen särskilt hänseende vid att polisens gärningar präglats av en viss förslagenhet i en situation där det inte var givet att brotten skulle uppdragas, och att polisen agerat på ett utstuderat sätt. Polisen hade även vid ett tillfälle försökt bortförklara sig efter att ha blivit konfronterad med beloppen som saknades i föreningens bokföring.

Polisernas tillvägagångsätt för brotten har i bägge fall talat emot att depressionen skulle haft sådan inverkan på omdömet som poliserna hävdade i AD. På grund av detta saknade depressionen i båda fall tillräcklig tyngd för att rubba slutsatsen att polisernas brottsliga handlingar var oförenliga med kraven för en polisbefattning.

AD 1992:91 berörde en polis som dömts för bedrägeri utom tjänsten efter att ha sålt en hund utan att underrätta köparen om hundens kraftiga synnedsättning, och om detta visat polisen olämplig för sin befattning. I målet tog AD b.l.a. ställning till betydelsen av att en polis fått arbeta övertid efter att ha fällts för brott. Svenska polisförbundet hävdade att det visade att polismyndigheten hade förtroende för polisen och dennes sätt att utöva sin tjänst. Staten genmälde att övertidsarbetet saknade betydelse i sammanhanget på grund av brottets beskaffenhet. I domskälen hänvisade AD till förarbeten för 1976 års LOA och ämbetsreformen att förutsättningarna för avskedade inte skulle sättas lägre än vid ämbetsbrott.⁸⁵ Avskedande skulle således endast komma på fråga i fall där det mot bakgrund av brottets beskaffenhet och art skulle verka stötande om arbetstagaren fick behålla sin tjänst.⁸⁶ AD konstaterade att polisen genom sitt brott visat prov på en förslagenhet som borde vara främmande för en polisman och godtog därför avskedandet.

4 Ärenden från personalansvarsnämnden vid polismyndigheten

Detta kapitel behandlar ärenden från personalansvarsnämnden vid polismyndigheten. Särskilda regler om PAN finns i förordningen (2014:1102) med instruktion för Polismyndigheten och i arbetsordningen för Polismyndigheten.⁸⁷ PAN:s huvudsakliga uppgift är att pröva frågor om skiljande från anställningen på grund av personliga skäl, disciplinansvar, åtalsanmälan samt avstängning.⁸⁸

⁸⁵ Prop. 1975:78 s. 166

⁸⁶ Prop. 1975:78 s. 164

⁸⁷ Se 49 - 51 §§ i förordningen (2014:1102) med instruktion för Polismyndigheten.

Pan prövar inte skiljande från tjänsten pga. personliga skäl för provanställningar

⁸⁸ 25 § första stycket myndighetsförordningen (2007:515) för anställda vid myndigheten

4.1 Brott i tjänsten

4.1.1 Våldsbrott

Vid bedömning av huruvida våldsbrott skall leda till avskedande tycks Pan i sin praxis fäst särskild betydelse vid om brottet varit att betraktas som ringa eller allvarligt, skador som tillfogats offren och polisens uppträdande i samband med tjänsteutövningen. Ett exempel är PAN 1991:23 i vilken en polis som dömts för misshandel i form av att ha tilldelat ett slag i ansiktet på en person i samband med ett ingripande på polisstationen. Polisen avskedades inte av nämnden på grund av att våldet som polisen använt enligt HovR i sig skulle kunna betraktas ringa, men eftersom brottet begåtts av en polis i tjänst kunde det inte ansetts som ringa enligt HovR. Nämnden ansåg därmed att polisen inte visat sig uppenbart olämplig för tjänsten, men tillade att brottet var allvarligt.

En tydlig gräns dras vid misshandel som innefattar övervåld mot person i underläge. Sådan misshandel behandlades i PAN 2012:5 där nämnden avskedade en polis sedan denne dömts för misshandel i form av att ha tillfogat en person smärta genom att bl.a trycka upp målsäganden mot en vägg. Avgörande för att bedöma polisens lämplighet var tillvägagångssättet för misshandeln och att den riktats mot en handfångslad person i arresten. I Även i PAN 2002:10 avskedades en polis för misshandel i samband med ingripande. Polisen hade gripit personen, försett denne med handfängsel och fört personen till polisstationen och upprättat en anmälan om förolämpning utan grund.

Nämnden tar också hänsyn till graden av skada som tillfogats brottsoffret. Ett fall som illustrerar detta är PAN 1990:22 där en polis dömdes för misshandel av en person som tagits med till polisstationen för förhör. Sedan misshandeln enbart orsakat lindrig smärta samt den gripne uppträtt provocerande, ansågs brottet inte utgöra grund för avsked.

Nämnden beaktar även huruvida en polis som blivit dömd för misshandel också själv utsatts för misshandel i direkt anslutning till brottet, om det misshandelsbrott polisen i sådant fall gjort sig skyldig till inträffat i en trängd situation. Om en polis i sådana situationer överskrider gränsen för vad som kan anses försvarligt vad gäller våld innebär det inte att den ingripande polisen rent principiellt är olämplig för polisyrket, även i detta fall måste samtliga omständigheter beaktas.⁸⁹ Som huvudregel skall poliser dock uppträda respektfullt, iaktta självbehärskning samt undvika

⁸⁹ PAN 1995:13

sådant som kan uppfattas som utslag av ovänlighet respektive småaktighet när de bemöter allmänheten.⁹⁰

I PAN 2000:12 valde nämnden att inte avskeda en polis som dömts för b.la misshandel, ofredande och vårdslöshet i trafik. Brotten var av sådan art att polisens anställning allvarligt måste ifrågasättas, i synnerhet eftersom polisen åsidosatt kraven om behärskning som ställs på poliser som brukar våld vid ingripande. Då HovR funnit att misshandelsbrottet låg i gränslandet mellan att inte kunna bedömas som ringa men heller inte kunde anses vara allvarlig, samt att HovR ändrat en brottsrubricering från tjänstefel till olaga tvång, var misshandeln inte av sådan karaktär att den kunde föranleda ett avsked. Ligger ett brott i gråzonen mellan ringa och allvarligt tycks det således finnas utrymme att beakta andra, mindre personliga omständigheter som separat inte skulle utgöra tillräckligt starka skäl för att rubba slutsatsen att en grov misshandel skall leda till avsked.

4.1.2 Trafiknykterhetsbrott

PAN 1991:20 behandlar en polis som avskedats efter att vid två tillfällen dömts för rattfylleri i tjänsten. Ett av brotten ägde rum när polisen befunnit sig i tjänst och fört sitt polisfordon med en alkoholkoncentration på 0,57 promille i blodet. Nämnden motiverade avskedade med att brottet, även om polisen inte tidigare straffats för rattfylleri, varit ägnat att sätta ner förtroendet för den enskilde polisen och även skadat polismyndighetens anseende i allmänhet varför han inte kunde ses som lämplig för polisyrket. Även i PAN 1998:10 rörde det sig om en polis som dömts till en månads fängelse för grovt rattfylleri under tjänsten. Mot bakgrund av att polisen led av omfattande alkoholproblem som polismyndigheten haft vetskap om, samt att han efter ytterligare behandling nått insikt rörande sitt alkoholproblem, valde PAN att inte avskeda polisen.

4.1.3 Förmögenhetsbrott

Förskingringsbrott innebär i regel ett avsked enligt Pans praxis.⁹¹ Ett exempel där nämnden gjort avsteg från praxis är PAN 1998:11 då en polis dömts för förskingring efter att ha tagit ett par solglasögon värda ca 1200 kr. Nämnden påpekade att mycket starka skäl talade för att polisen skulle skiljas från sin tjänst, och tillade att händelsen var allvarlig. Till skillnad från

⁹⁰ PAN 1991:24

⁹¹ Se t.ex. PAN 1998:11

HovR ansåg nämnden dock inte gärningen fullt så allvarlig som brottsrubriceringen gjort gällande eftersom förskingringen var av det lindrigare slaget. Till dessa omständigheter beaktades även att polisen hade en lång och prickfri tjänstgöring bakom sig. Mot bakgrund av samtliga omständigheter fann nämnden därför att brottet inte utgjorde grund för avsked.

I PAN 2009:1 avskedades en polis efter att b.la ha dömts för grov förskingring. Den grova förskingringen bestod i att polisen underlåtit att redovisa inköp av telefoner och telefonkort till ett värde av 430 000 kr. Genom sina handlingar riktade mot arbetsgivaren hade polisen grovt åsidosatt sina åligganden varför grund för avsked förelåg. I PAN 1992:2 dömdes en polis för stöld och bestickning efter att ha stulit objekt från en brottsplats, och vid ett annat tillfälle erbjudit två butiksbiträden kontanter i utbyte mot att de inte anmälde polisen för snatteri. Nämnden avskedade polisen med motiveringen att polisens gärningar inte var förenliga med de krav som måste kunna ställas på en polis. I PAN 1996:18 avskedades en polis efter att ha dömts för snatteri av varor för cirka 700 kronor. Brottet begicks när polisen befann sig i tjänst. Nämnden menade att brottet varit ägnat att skada allmänhetens förtroende för poliser i allmänhet, men även att polisen grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Polisen ansågs därför inte lämplig att fortsätta sin anställning.

4.2 Brott utom tjänsten

4.2.1 Våldsbrott

PAN 2000:7 behandlade en polis som dömts för misshandel efter att berett sig tillträde till en kvinnas bostad utan kvinnans samtycke. Här beaktades polisens långa välmeriterade tjänstgöring samt att brottet fick antas vara en engånghändelse eftersom polisen enligt polismyndigheten inte visat några som helst våldstendenser vare sig för eller efter gärningen. Med anledning av detta samt att polismyndigheten hade uttalat sitt förtroende för polisens lämplighet, valde nämnden att inte avskeda polisen. I PAN 2015:1 avskedades en polis som dömts för misshandel till villkorlig dom sedan denne ofredat och tilldelat slag mot en person. Polisen hade bl.a. gjort sig skyldig till att hålla fast och knuffa in personen i en bardisk vilket medfört smärta och blåmärken.

I vissa fall har nämnden gjort avsteg från etablerad praxis att poliser bör bete sig respektfullt och iakta självbehärskning när de bemöter allmänheten. PAN 2010:5 berörde en polis som dömts för misshandel i form av en spark som utdelats i samband med ett ingripande av en

person som gjort sig skyldig till hemfridsbrott hos polisen. Nämnden uttalade att brottet var helt oacceptabelt, i synnerhet då misshandeln riktats mot en liggande, handfångslad person. Nämnden avskedade dock inte polisen personen eftersom det hemfridsbrott som inträffat tidigare haft en stark inverkan och utlöst ett upprört tillstånd hos polisen. Dessutom beaktades att händelsen inträffat fyra år innan ärendet hamnade i PAN och polismyndigheten vitsordade polisen och menade att inget talade för att beteendet skulle upprepas. I PAN 2009:3 var det fråga om en polis som dömts till misshandel av normalgraden till villkorlig dom. Misshandeln skedde utom tjänsten i form ett slag som lett till att målsäganden drabbats av näsblod. Enligt domstolen hade slaget även föranletts av ordväxling och knuffar mellan parterna. Trots händelseförloppet, att händelsen inträffat utom tjänsten och haft inslag av provokation som riktats mot polisen, valde nämnden att avskeda polisen.

I PAN 2001:1 valde nämnden att inte avskeda en polis som dömts för misshandel, sedan det inte kunnat uteslutas att polisens brottsliga handlade uppkommit ur ett missförstånd i form av en tolkad provokation från den misshandeln riktats till. Polisen hade dessutom åsamkats skador i samband med händelsen. Till detta beaktades även att polisen hade en lång prickfri tjänst bakom sig, misshandelsbrottet klassades därför som en engångsföreteelse.

4.2.2 Trafiknykterhetsbrott

I PAN 1990:23 avskedades en polis av nämnden efter att ha dömts för grovt rattfylleri sedan rattfylleribrottet var så allvarligt att det inte var oförenligt med kraven på poliser. I PAN 1990:14 avskedades en polis efter att ha dömts till fängelse för rattfylleri efter att ha fört ett fordon med en uppmätt halt på 3,25 promille. Nämnden ansåg att polisens handling inneburit en påtaglig risk för andra människors liv, varför grund för avsked förelåg. I PAN 2017:1 valde nämnden, om än med viss tvekan, att inte avskeda en polis som dömts för grovt rattfylleri. Polisen hade dömts för samma brott tidigare, en händelse som emellertid låg långt bak i tiden. Då polisen tog egna initiativ till sin rehabilitering, bl.a genom förebyggande åtgärder i form av alkoholås och skött sina arbetsuppgifter väl och att det andra brottet låg långt bak i tiden i tiden bedömde PAN inte att det nya brottet utgjorde grund för avsked. Vid upprepat trafiknykterhetsbrott förlorar händelsen nämligen i regel tyngd allt efter att tiden går.

Handlar det om ett upprepat trafiknykterhetsbrott och en ny gärning begåtts efter att arbetstagaren fått allvaret klart för sig, måste alkoholsjukdomen haft en väsentlig betydelse för uppkommandet av den nya gärningen. I sådana fall får bevarande av den offentliga tjänstens

integritet ökad tyngd i sammanhanget.⁹² Kan det däremot inte fastslås fullt ut men heller inte uteslutas att beroendet är av sjuklig karaktär, tas hänsyn även här till huruvida brottet kan betraktas som en engångsföreteelse. Så var fallet i PAN 2011:6 då en polis dömts för grovt rattfylleri. Nämnden valde emellertid att inte avskeda polisen trots att de inte kunde fastslås fullt ut att polisen led av alkoholsjukdom, eftersom prognosen för rehabilitering ansågs tillräckligt för god att brottet kunde ses som en engångsföreteelse.⁹³

4.2.3 Förmögenhetsbrott

PAN 1996:9 behandlade en polis som dömts för bokföringsbrott till villkorlig dom och dagsböter. Polisen, som ansvarade för bokföringen i sin partners företag hade åsidosatt bokföringsskyldigheten på sådant sätt att bokföringen blev missvisande. Nämnden anförde att handlingen visserligen var att betrakta som allvarlig, men att brottet inte utgjorde grund för avsked eftersom gärningen inte hade påvisat en uppenbar olämplighet för tjänsten. PAN 1997:3 berörde också en polis som b.la dömts för bokföringsbrott och grovt skattebedrägeri till fängelse i tio månader. Brotten begicks medan polisen ledde och satt i styrelsen i ett bolag. I detta fall förelåg grund för avsked då polisen både gjort sig skyldig till att åsidosätta bokföringsskyldigheten, men även ha lämnat oriktiga uppgifter i deklarationen samt olovligen tillskansat sig pengar. I PAN 2005:15 avskedades en polis av nämnden efter att ha dömts för förskingring för att ha tillskansat sig 125 000 kr. Brottet utspelade sig under tiden när polisen var kassör för den lokala polisföreningen och hade såldes ingen anknytning till tjänsten, men hade visat en sådan brist på omdöme att polisen inte kunde betraktas som lämplig att fortsätta i tjänsten.

5 Analys

Syftet med denna uppsats var att granska och analysera under vilka förutsättningar brott begångna av poliser utgör grund för avsked, samt vilka faktorer som tillmätts betydelse vid intresseavvägningen mellan polisens anställningsskydd och allmänhetens förtroende för polismyndigheten i fall då poliser dömts för brott. I detta kapitel presenteras en analys baserat på det som framkommit efter genomgång av rättskällorna samt ärenden från PAN.

⁹² PAN 2017:1

⁹³ PAN 1994:24

Efter en genomgång av rättskällorna kan konstateras att de avvägningar som görs mellan offentliga arbetstagares anställningsskydd och allmänhetens förtroende utgår från brottets inverkan på det förhållande som finns mellan arbetstagare, staten som arbetsgivare och medborgarna som uppdragsgivare. Av rättskällorna framgår synen på poliser som döms för brott är tämligen entydig på så sätt att brottsliga handlingar i större utsträckning inrymmer en högre grad av åsidosättande för offentligt anställda i jämförelse med privata arbetstagare. För offentliga arbetstagare gäller att brott som leder till att arbetstagarens lämplighet i tjänsten kan ifrågasättas även riskerar att skada arbetsgivarens anseende utåt, vilket i sin tur riskerar att skada allmänhetens förtroende för staten. Offentliga arbetstagare har således en form av dubbelriktad lojalitetsplikt som riktas mot staten såväl som medborgarna. Till följd av detta är kraven vad gäller vandel och lämplighet strängare i jämförelse med privata arbetstagare.

Avvägningar mellan anställningsskydd och allmänhetens förtroende i fall där poliser dömts för brott utgår från praxis som bildats kring det avskedsinstitut som fanns i 11:1 i 1976 års LOA. Avskedsinstitutet stadgade att arbetstagare som begått brott får avskedas om brottet visat att de är uppenbart olämpliga att inneha sin anställning. Enligt praxis från 1976 års LOA skulle *brottets beskaffenhet, art och övriga omständigheter* avgöra om polisen var olämplig. Dessa tre förutsättningar är samma förutsättningar som gällde vid ämbetsbrottet avsättning.⁹⁴ Ämbetsansvaret är numera avskaffat och 1976 års LOA har upphävts, men två kvarlevor från tidigare lagstiftning återfinns fortfarande i dagens rättstillämpning. Dels rör det sig om den offentliga tjänstens särart, dvs. att allmänheten måste kunna ställa krav på att arbetsuppgifterna utförs på korrekt sätt, och dels att hänsyn till personliga förhållanden tas vid avskedsprövningen.⁹⁵

De tre villkoren för avsked för offentliga arbetstagare i form av beskaffenhet, art och övriga omständigheter ställs sedan mot vilka slutsatser som kan dras av en polis lämplighet för tjänsten. Med beskaffenhet menas brottets karaktär. Med övriga omständigheter förstås omständigheter som har betydelse i målet t.ex. personliga förhållanden. Brottets art syftar enligt doktrin till de s.k. artbrotten, dvs. brott som kan motivera fängelse trots att de inte har ett särdeles högt straffvärde.⁹⁶ Det är således fråga om brott som på grund av sin karaktär

⁹⁴ Se avsnitt 2.1.1

⁹⁵ Se kapitel 2 och i synnerhet avsnitt 2.2.3

⁹⁶ Borgeke, Martin: 'Brottets art – några tankar kring en svårgripbar företeelse.' *SvJT* 1999 s. 220, s. 226 – 232 <https://svjt.se/svjt/1999/218> (Hämtad 2019-05-25)

och art anses vara särskilt allvarliga att det är berättigat att emot presumtionen mot fängelse. Som exempel på artbrott kan nämnas misshandel, grov misshandel och grovt rattfylleri.⁹⁷

Efter en genomgång av praxis och ärenden kan konstateras att förmögenhetsbrott i tämligen stor utsträckning och i de flesta fall leder till avsked. Endast hälften av våldsbrotten och trafiknykterhetsbrotten har fått upphov till avsked.⁹⁸ Trafiknykterhetsbrott leder i minst utsträckning till avsked, där mindre än hälften lett till avsked. Detta är konsekvent med AD:s praxis där många av trafiknykterhetsbrotten istället föranleder rehabiliteringsåtgärder.

Vid intern jämförelse mellan brottstyperna kan konstateras att totalt av de våldsrelaterade brotten som begåtts i tjänsten har fler brott som begåtts i än utom tjänsten lett till avsked.

För trafiknykterhetsbrott har fler avskedats utom tjänsten, även om detta förmodligen beror på att få personer döms för denna typ av brott inom tjänsten. För förmögenhetsbrotten har majoriteten av de brott som lett till avsked, även detta har förmodligen ett samband till mängden praxis för förmögenhetsbrott inte är vanligt förekommande i tjänsten.

Vad gäller Förmögenhetsbrott såsom tillgreppsbrott, förskingring och bedrägeri, leder dessa vanligen till avsked om det rör sig om brott som är grova eller inte kunnat betraktas som ringa. För Av de 13 fall som totalt inkluderades i praxis har 10 förmögenhetsbrott föranlett ett avsked. Framförallt rör det sig om allvarliga brott såsom grov förskingring. Även snatteri har fått upphov till avsked oavsett om det rör sig om mindre belopp. Vad gäller förmögenhetsbrott har AD i synnerhet fäst vikt vid beloppets storlek samt hur länge brottet pågått, samt om polisen agerat uppsåtligt för att handlingen ska förbli oupptäckt. Vad gäller förskingringsbrott har AD generellt ansett brottstypen som avskedsgrundade då den är oförenlig med de krav som måste kunna ställas på poliser⁹⁹

För samtliga brott gäller att vid upprepad brottslighet viktas de omständigheter som talar emot ett avsked, tex depression eller alkoholsjukdom mot brottets beskaffenhet och art. För att personliga förhållanden skall kunna tillmätas betydelse verkar en förutsättning vara att brottet är av *ringa art eller i vart fall av en art som inte kunnat betraktas som allvarlig*. För det andra krävs att de personliga skälen är av en viss dignitet för att kunna rubba slutsatsen om att en polis som gjort sig skyldig till brott är olämplig att inneha sin befattning. Om de personliga

⁹⁷ Ibid

⁹⁸ Förmögenhetsbrott leder till avsked i totalt 10 fall av 13 fall,
för våldsbrott leder 8 av 16 fall till avsked,
för trafiknykterhet gäller avsked i 5 av 13 fall

⁹⁹ Se avsnitt 3.1.3 och 3.2.3

förhållandena utgör depression, alkoholism eller annat sjukdomstillstånd krävs att det finns en fastställd eller i princip fastställd sjukdomsbild. Det skiljer sig dock åt mellan brottstyperna vilken *betydelse* sjukdomen har för intresseavvägningen.

Vid förmögenhetsbrott såsom förskingring ligger fokus framförallt på beteenden och ageranden som motsäger att en sjukdom haft sådan inverkan på brottets tillkomst och händelseförlopp som gjorts gällande. Om den dömda hävdar att denne befunnit sig i ett svårt sjukdomstillstånd men ändå varit i stånd att begå flera allvarliga brott som krävt ett utstuderat tillvägagångssätt såsom förskingrings-, tillgrepps- eller bedrägeribrott, kan ifrågasättas om sjukdomen överhuvudtaget haft betydelse för brottets tillkomst eller om det snarare är relaterat till den enskildes karaktär. Bortförklaringar efter att ha konfronterats med handlingarna talar i synnerhet för att handlingen varit avsiktlig och att det funnits en medvetenhet kring att handlingen utgjort ett brott. I sådana fall ges ökad tyngd åt allmänhetens förtroende i förhållande till polisens anställningsskydd.¹⁰⁰

För trafiknykterhetsbrott är det främst rehabiliteringsaspekter i förhållande till sjukdom som är den avgörande faktorn vid avskedsprövning. Bedömningen av denna brottstyp präglas av överväganden kopplade till kriminalpolitik och samhällsnytta snarare än bestraffning. Det som i huvudsak undersöks är huruvida den dömda responderat och aktivt medverkat till sin egen rehabilitering på sådant sätt att trafiknykterhetsbrottet med fog kan kategoriseras som en engångsföreteelse och inte ett bestående tillstånd. Uppfyller ett trafiknykterhetsbrott kraven för att betecknas som en engångsföreteelse innebär det således att den dömda polisen inte kan anses vara olämplig för sin tjänst. Undantaget är om den dömda tidigare fällts till ansvar för samma brott och därmed måste antas ha haft kännedom om allvaret i situationen vid tidpunkten för brottet. För sådana trafiknykterhetsbrott har allmänhetens förtroende viktats högre än den enskilde polisens anställningsskydd, såvida det inte föreligger starka skäl som talar emot ett avsked såsom goda vitsord eller befordran efter tidpunkten för brottet.¹⁰¹

Vad gäller våldsbrott och i synnerhet misshandelsbrott är det av stor betydelse att poliser får använda sig av tvångsåtgärder. Användandet av sådana åtgärder vara rimliga i förhållande till situationen för att accepteras, eftersom dessa brott normalt har en direkt koppling till det statliga våldsmonopol som poliser omfattas av. Misshandelsbrott innebär således att polisen i mångt och

¹⁰⁰ Se avsnitt 3.1.3, 3.2.3, 4.1.3 och 4.2.3

¹⁰¹ Se avsnitt 3.1.2, 3.2.2, 4.1.2 och 4.2.2

mycket måste genomföra en viss proportionalitetsbedömning. För misshandelsbrott som skett inom tjänsten, framförallt sådana som haft samband med användning av tvångsingripande har AD fäst särskild vikt vid brottets art och beskaffenhet. Har brottet skett på en polisstation har detta enligt AD ansetts innefatta särskilt grovt åsidosättande mot arbetsgivaren och därmed grund för avsked. Aspekter kopplade till art och beskaffenhet som särskilt beaktats vid misshandelsbrott är om den utsatta varit fysiskt inkapabel att försvara sig, t.ex. varit liggande eller handfängslad samt grad av skada och smärta som tillägnats offret, men även om misshandeln riktats mot ömtåliga delar av kroppen. I fall där misshandeln skett i samband med arrest, i synnerhet mot en handfängslad har det i praktiken inte haft någon betydelse att polisen agerat i nödvärn. Våld i sådana situationer kan inte anses som proportionerligt eller acceptabelt.¹⁰² Har det förflutit lång tid mellan brottet och tiden när det upptäcktes leder detta inte till avsked om det finns annat som talar mot såsom goda vitsord. Likaså har poliser som förklarat misshandelsbrott som en konsekvens av trauma från tidigare upplevelser i tjänsten utgjort avsked om polisen i fråga erbjudits samtalsstöd men avböjt. Här kan kopplingar dras till den skyddsuppgift som rehabilitering utgör för arbetstagares anställningsskydd, då avsked endast föreligger om arbetstagaren inte medverkat till sin egen rehabilitering eller eventuellt vid upprepad brottslighet.¹⁰³

I en stor del av de ärenden och rättsfall som ingått i urvalet har PAN och AD i regel haft likartade uppfattningar. Däremot tycks tröskeln för vad som utgör grund för brott har sjunkit sedan PAN inrättades. Som exempel kan sägas att PAN förra året hade fler avsked än någonsin under år 2018.¹⁰⁴ I regel kan dock sägas att i de ärenden där AD och PAN:s uppfattningar skiljer sig har det framförallt rört sig om vikten av rehabilitering där polisens anställningsskydd ansetts väga tyngre än allmänhetens förtroende mot bakgrund av rådande uppfattning att det är mer samhällsnyttigt att rehabilitera än att bestraffa en arbetstagare som lider av alkoholsjukdom.¹⁰⁵ Men även på vilket sätt lång anställningstid, goda vitsord och tid från att brottet begåtts till avskedet skall viktas i förhållande till allmänhetens förtroende. Som exempel där AD och PAN hade skilda uppfattningar kan PAN 2002:10 nämnas. I ärendet valde nämnden att säga upp en polis som tre år tidigare dömts för misshandel i samband med ingripande. AD ansåg emellertid

¹⁰² Se avsnitt 3.1.1 och 3.2.2

¹⁰³ Se avsnitt 3.1.1, 3.2.1, 4.1.1 och 4.2.1

¹⁰⁴ Sundberg, Marit: 'Ovanligt många poliser avskedades förra året', SVT nyheter, Publicerat 2019-06-02, <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/25-polisanstallda-har-avskedats-eller-sagts-upp-pa-fem-ar>, Besökt: 2019-06-02

¹⁰⁵ Se kapitel 3 och 4

att de tre år som förflutit mellan brotten och avskedet medförde att polisen inte kunde ses som olämplig i tjänsten.¹⁰⁶

6 Sammanfattning och slutsats

Sammanfattningsvis kan konstateras att de stränga krav på oförvitlighet och redbarhet som AD uttalat skalla ställas på poliser i praktiken borde innebära att ett brott begånget av en polis i princip alltid borde föranleda avsked. I AD:s och PAN:s praxis tycks emellertid större vikt ha getts åt polisens anställningsskydd än allmänhetens förtroende vid intresseavvägningar. Detta är i synnerhet påtagligt vid trafiknykterhetsbrott, där den allmänt rådande uppfattningen är att sådana brott, om sjukdomsbild föreligger inte skall leda till avsked. Frågan är om det borde spela någon roll att en polis har en sjukdom om poliser skall företräda staten och upprätthålla lag och ordning. Trafiknykterhetsbrott, särskilt om de begås i tjänsten påverkar en individs omdöme. Rattfylleribrott innebär dessutom en påtaglig risk för omgivningens liv och hälsa. Att en polis som gjort sig skyldig till sådana brott kan behålla sin anställning är såldes problematiskt och torde skada allmänhetens förtroende, även om det finns en sjukdomsbild närvarande.

Man kan även fråga sig om AD:s fristående bedömningar av omständigheterna kan påverka allmänhetens förtroende för offentliga arbetstagare, om en person som blivit fälld för brott i en allmän domstol och sedan avskedats av PAN, kan få behålla anställningen på grund av att AD gör en annan bedömning av skuldfrågan. I praktiken innebär det att poliser som själva blivit fällda för brott och avskedats ändå anses vara lämpliga att fortsätta verka inom polisyrrket. Detta förefaller inte som förenligt med de höga krav på oförvitlighet som i ständigt återkommer som ett kriterium för att bedöma personlig lämplighet.

Min slutsats är att ju allvarigare art, grad och beskaffenhet ett brott har, desto grövre åsidosättande innefattar brottet. Ju grövre åsidosättande brottet innefattar desto mindre betydelse får den enskilde polisens anställningsskydd. Det kan dock ifrågasättas om detta gäller i praktiken. I slutändan är det problematiskt att poliser som dömts för brott får kvarstå i anställningen, eftersom att detta riskerar att långsiktigt urlaka förtroendet för rättsstaten.

¹⁰⁶ AD 2004:9

Abstract

This essay aims to discuss the Swedish legislation regarding dismissal of policemen on the grounds of a criminal offence. Furthermore, the considerations made by the Labour Court and personalansvarsnämnden vid polismyndigheten (PAN) in relation to public confidence will be discussed. In the assessment, particular emphasis has been placed on examining the aspects that prompted the dismissal.

The traditional dogmatic method has been used to investigate the legal situation. As a result, it has emerged that the consideration between employment protection and public confidence is based on previous jurisprudence from previous legislation. The basis for whether or not a crime should lead to dismissal is largely based on the nature of the crime and reasons connected to the policeman. It was also found that for public employees, the demands and expectations connected to the employment is set higher in comparison to the private sector.

Conclusions drawn from this essay suggests that when the Labour Court makes a decision, if a criminal offence should lead to a dismissal, the Labour Court makes an assessment between the policeman's employment protection and safe-guarding the public's confidence

Källförteckning

Offentligt tryck

propositioner

- Prop. 1962:10 Förslag till brottsbalk
- Proposition 1973:129 Förslag till lag om anställningsskydd m.m.
- Prop. 1975:78 Regeringens proposition om lagstiftning angående ansvar för funktionärer i offentlig verksamhet, m. m
- Proposition 1981/82:71 Om ny anställningsskyddslag m.m.
- Proposition 1983/84:111 Med förslag till polislag m. m
- Proposition 1987/88:120 Om ändring i brottsbalken m. m. (straffmätning och påföljdsval m.m)
- Prop. 1993/94:65 En ändrad lagstiftning för statsanställda m.fl.

Statens offentliga utredningar

- SOU 1992:60 Enklare regler för statsanställda
- SOU 2013:42 Tillsyn över polisen

Departementsserien

- Ds 2002:56 Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv

Rättsfallsförteckning

Högsta domstolen

NJA 1968 s. 389

Arbetsdomstolen

AD 1981:168
AD 1990:16
AD 1990:31

AD 1990:66
AD 1991:76
AD 1992:38
AD 1992:39
AD 1992:40
AD 1992:41
AD 1992:42
AD 1992:82
AD 1992:91
AD 1992:123
AD 1993:53
AD 1995:42
AD 1997:13
AD 1997:38
AD 1997:95
AD 1999:31
AD 2002:80
AD 2002:85
AD 2004:2
AD 2004:9
AD 2005:71
AD 2006:85
AD 2009:23
AD 2011:29
AD 2011:56
AD 2014:85
AD 2018:54

**Verksamhetsrapporter –
Personalansvarsnämnden vid rikspolisstyrelsens ärenden**

PAN 1990:14
PAN 1990:22
PAN 1990:23

PAN 1990:26
PAN 1991:20 - PAN-793-92/91
PAN 1991:23 - EKB-793-4892/90
PAN 1991:24 - EKB-793-3640/90
PAN 1992:2 - EKB-793-3926/90
PAN 1992:21 - PAN-793-133/91
PAN 1994:1 - PAN-793-7/93
PAN 1994:11 - PAN-793-96/93
PAN 1994:24 - PAN-793-223/93
PAN 1995:13 - PAN-793-43/94
PAN 1996:9 - PAN-793-47/95
PAN 1996:18 - PAN-793-29/96
PAN 1997:3 - PAN-793-18/94
PAN 1998:10 - PAN-793-21/97
PAN 1998:11 - PAN-793-36/98
PAN 2000:12 - PAN-793-55/99
PAN 2000:7 - PAN-793-48/98
PAN 2001:1 - PAN-793-46/98
PAN 2002:10 - PAN-793-62/00
PAN 2005:6 - PAN-793-29/04
PAN 2005:7 - PAN-793-53/03
PAN 2005:15 - PAN-794-28/04
PAN 2006:8 - PAN-793-69/04
PAN 2000:7 - PAN-793-48/98
PAN 2009:1 - PAN-793-73/06
PAN 2010:5 - PAN-793-78/07
PAN 2009:3 - PAN-793-81/07
PAN 2011:6 - PAN-793-68/10
PAN 2012:5 - PAN-793-49/10
PAN 2015:1 - PAN-793-94/12
PAN 2017:1 - PAN-793-42/16

Litteratur

Adlercreutz, Axel – Mulder, Bernard Johann, *Svensk arbetsrätt*, upplaga fjorton, Norstedts Juridik AB, Stockholm 2013

Gellner, Lars – Sydolf, Lars, *Tvistlösning i arbetsrätten. Förhandling och process*, Norstedts juridik AB, Stockholm 2005

Glavå, Mats – Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, tredje upplagan, Studentlitteratur AB, Lund 2015

Hydén, Håkan – Hydén, Therese, *Rättsregler – en introduktion till juridiken*, fjärde upplagan, Studentlitteratur AB, Lund 2016

Källström, Kent – Malmberg, Jonas: *Anställningsförhållandet – inledning till den individuella arbetsrätten*, fjärde upplagan, Iustus Förlag AB, Uppsala 2016

Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, tionde upplagan, Iusté AB, Uppsala 2018

Lunning, Lars – Toijer Gudmund, *Anställningsskydd - Kommentarer till anställningsskyddslagen*, elfte upplagan, Wolters Kluwer Sverige AB, Stockholm 2016

Samuelsson, Joel – Melander, Jan, *Tolkning och tillämpning*, andra upplagan, Iustus Förlag AB, Uppsala, 2003

Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, tredje upplagan, Norstedts Juridik AB, Stockholm 2015

Wennergren, Bertil, *I statens tjänst*, femte upplagan, Allmänna Förlaget, Stockholm 1990

Övriga källor

Artikel i tidskrift

Borgeke, Martin: 'Brottets art – några tankar kring en svårgripbar företeelse.' *SvJT* 1999 s. 220, s. 226 – 232 <https://svjt.se/svjt/1999/218> (Hämtad 2019-05-25)

Internetkällor

Sundberg, Marit: 'Ovanligt många poliser avskedades förra året', SVT nyheter, Publicerat 2019-06-02, <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/25-polisanstallda-har-avskedats-eller-sagts-upp-pa-fem-ar>, (Besökt 2019-06-02)