

En tjänstemän vid Försäkringskassan har sagts upp under åberopande av att hon brutit mot jävsregler och interna behörighetsbestämmelser. Arbetsdomstolen har funnit att tjänstemännen inte medvetet handlagt närståendes ärenden men att hon brutit i sin jävskontroll i sådan omfattning att det förtjänar allvarlig kritik. Vid en sammanvägd bedömning har domstolen dock funnit att det inte förelegat saklig grund för uppsägning. Även fråga om det funnits särskilda skäl att avstänga tjänstemannen.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2014-07-02
StockholmDom nr 49/14
Mål nr A 145/13 och
A 179/13**KÄRANDE**

Fackförbundet ST, Box 5308, 102 47 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Veera Littmarck, samma adress

SVARANDE

Staten genom Försäkringskassan, 103 51 Stockholm
Ombud: advokaten Ulf Öberg, Advokatfirman Öberg & Associés AB,
Box 2098, 103 13 Stockholm

SAKEN

ogiltigförklaring av uppsägning m.m.

Bakgrund och yrkanden

Mellan staten genom Försäkringskassan (Försäkringskassan) och Fackförbundet ST (förbundet) gäller kollektivavtal.

N.A. är medlem i förbundet. Hon tillsvidareanställdes den 31 maj 2010 hos Försäkringskassan som försäkringshandläggare med placering vid nationellt försäkringscentrum i Skellefteå (Skellefteåkontoret). Hon handlade ärenden om tillfällig föräldrapenning. Vid en intern säkerhetskontroll i november 2012 visade det sig att N.A. vid ett flertal tillfällen under åren 2010–2012 öppnat och i vissa fall handlagt ärenden avseende tre personer som ansågs som närstående till henne. Med anledning av detta träffades i slutet av november 2012 en överenskommelse om arbetsbefrielse. Den 19 april 2013 blev N.A. uppsagd och därefter, genom beslut den 24 juni 2013, avstängd från arbete från och med den 1 juli 2013. Mellan parterna har tvist uppkommit om besluten om uppsägning och avstängning varit lagligen grundade. Tvisteförhandlingar har förts mellan parterna utan att tvisten har kunnat lösas.

Förbundet har väckt talan i Arbetsdomstolen och yrkat att domstolen ska

1. förklara uppsägningen av N.A. ogiltig,
2. förplikta Försäkringskassan att till N.A. betala allmänt skadestånd med 100 000 kr för brott mot 7 § anställningsskyddslagen, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 24 juli 2013, till dess betalning sker, och
3. förplikta Försäkringskassan att till N.A. betala allmänt skadestånd med 30 000 kr för otillåten avstängning, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 13 september 2013, till dess betalning sker.

Försäkringskassan har bestritt yrkandena. Inga belopp avseende allmänt skadestånd har vitsordats som skäliga i och för sig. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att det varit fråga om en otillåten avstängning har Försäkrings-

kassan yrkat att det allmänna skadeståndet ska jämkas till noll. Räntheyrskandena har vitsordats som skäligen i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

Förbundet

Handläggning av ärenden om tillfällig föräldrapenning

Försäkringskassan använder i mycket stor omfattning datoriserade system för ärendehantering. Handläggningen av ärenden om tillfällig föräldrapenning sker i ÄHS, som är ett ärendehanteringssystem med elektroniska akter. Samtliga handlingar som en försäkrad skickar in i ett ärende läses in centralt och blir därmed en del av den elektroniska akten. I ärendehanteringssystemet kan en handläggare kontrollera samtliga handlingar som inkommit i ett ärende. Ibland sker viss handläggning parallellt i det s.k. TP-systemet där handläggaren kan få information om t.ex. namn, adress, taxerad inkomst m.m.

Försäkringskassan har som mål att 80 procent av ärendena om tillfällig föräldrapenning ska hanteras helt automatiskt av ärendehanteringssystemet, dvs. utan att någon handläggare ska behöva vidta någon åtgärd över huvud taget. Den målsättningen har ännu inte uppnåtts, utan i en stor andel av ärendena måste en handläggare fortfarande vidta någon form av åtgärd. I vissa ärenden kan det räcka med att handläggaren öppnar ett ärende för att datasystemet automatiskt ska verkställa en utbetalning. I andra ärenden kan det krävas att handläggaren kontrollerar vissa handlingar. Tidigare krävdes t.ex. att det fanns ett intyg från förskolan om att barnet varit frånvarande. Ibland kan det krävas mer omfattande handläggningsåtgärder, såsom att fastställa sjukpenninggrundande inkomst (SGI), kontrollera att föräldern inte samtidigt varit sjukskriven eller vidta vissa kontroller beträffande en förälder som är arbetslös.

Ärenden om tillfällig föräldrapenning är ofta okomplicerade och kräver sällan några svåra överväganden från handläggarens sida. Handläggarens uppgift är huvudsakligen att kontrollera att blanketterna är fullständigt och korrekt ifyllda och att eventuella bilagor har getts in. Ärendehanteringssystemet är uppbyggt så att det talar om för handläggaren i vilka avseenden uppgifter ska kontrolleras eller ärendet ska kompletteras. Den informationen finns i en ruta längst ned till vänster på dataskärmen och kallas för regelutfall. Handläggaren fokuserar på rutan rörande regelutfall. Personuppgifterna, som finns längst upp på skärmen, är av underordnad betydelse.

Vid den aktuella tiden fokuserade Försäkringskassans ledning mycket på produktionsmål, att handläggningen skulle gå fort. Bland de anställda förekom en s.k. pinnjakt, dvs. att handläggarna under en dag skulle avgöra så många ärenden som möjligt. Antalet avgjorda ärenden per handläggare har också tillmätts en avgörande betydelse vid lönesättningen. Ett begrepp som används är verk-ningsgrad. Det innebär att ett visst antal avgjorda ärenden anses motsvara en normal produktionstakt för en heltidsanställd handläggare. N.A. hade en

verkningsgrad på 160–180 procent. Hon "producerade" alltså nästan lika mycket som två genomsnittsanställda. Samtliga N.A:s chefer har framhållit henne som ett föredöme och hon har blivit premierad vid lönesättningen.

Handläggningen av ett ärende är många gånger så okomplicerad att den endast tar några sekunder i anspråk. Under N.A:s anställning, perioden juni 2010–november 2012, avgjorde hon drygt 35 000 ärenden om tillfällig föräldrapenning. Det antalet avgjorda ärenden innebär att hon troligen hanterade eller handlade uppemot 90 000 ärenden. Siffrorna visar att ärendena som regel tar mycket kort tid att handlägga.

Jävsregler

Under hösten 2012 genomfördes en intern säkerhetskontroll av handläggarna vid Skellefteåkontoret. Vid kontrollen upptäcktes att N.A. vid 18 tillfällen under tiden den 11 juni 2010–16 maj 2012 öppnat och i vissa fall handlagt närståendes ärenden. Ärendena rörde dels hennes två bröder, N.L. och J.L., dels hennes tidigare mans nya fru M.A.

I samband med att N.A. anställdes hos Försäkringskassan deltog hon i juni 2010 i en utbildning där hon bl.a. tog del av Försäkringskassans riktlinjer om informationssäkerhet samt informerades om jävsreglerna i 11 och 12 §§ förvaltningslagen. Hon blev således medveten om att hon inte fick handlägga t.ex. syskons ärenden. Hon reflekterade dock inte över att hennes tidigare mans nya fru M.A. skulle anses vara närstående. Det vitsordas emellertid att M.A. tillhör den krets personer vars ärenden det varit olämpligt för N.A. att handlägga.

Enligt 11 § andra stycket förvaltningslagen ska dessutom från jäv bortses när frågan om opartiskhet uppenbart saknar betydelse.

Säkerhetskontrollen – de aktuella ärendena

De 18 tillfällena avsåg totalt 479 loggträffar. Antalet loggträffar är dock missvisande eftersom en åtgärd kan ge flera loggträffar. Det Försäkringskassan lagt N.A. till last är det som myndigheten benämner som aktiva handlingar. Dessa uppgick till 212 stycken. En aktiv handling motsvarar i princip ett ”klick med datormusen”.

Majoriteten av de 18 tillfällena, tolv tillfällen, hänför sig till juni och juli 2010, dvs. den första tiden av N.A:s anställning. Vid den tiden upplevde hon arbetet som mycket krävande och överväldigande. Hon var orolig för om hon över huvud taget skulle kunna lära sig att hantera datasystemet. Resterande sex tillfällen är utspridda under åren 2011 och 2012.

Vid endast två av de 18 tillfällena har hon upptäckt att det varit en närståendes ärende, nämligen vid ett tillfälle sommaren 2010 rörande tidigare makens nya fru – som hon muntligen informerade sin chef om – samt den 16 maj 2012, rörande hennes bror N.L. – som skriftligen incidentrapporterades. I de övriga

fallen har hon alltså inte varit medveten om att det var närståendes ärenden. Hon har helt enkelt inte uppmärksammat det.

Tillfället i maj 2012, när N.A. upptäckte att hon höll på att handlägga den ena broderns ärende, blev en tydlig varningssignal för henne. Hon insåg att hennes arbetstakt varit så hög att hon inte på ett tillfredsställande sätt uppfyllt sin skyldighet att göra en jävskontroll. Efter det har hon inte kommit att handlägga någon närståendes ärende. Om N.A. skulle få återgå i arbete skulle hon fortsätta att vara noggrann med jävskontrollen.

Av den journal som innehåller en sammanställning av N.A:s aktiviteter i närståendes ärenden är det svårt att utläsa vad som faktiskt hänt. Det framgår dock att de flesta åtgärderna pågått under mycket kort tid. Vid ett av tillfällena har det t.ex. registrerats ca tio aktiva handlingar inom loppet av ca 30 sekunder. Av journalen går det att utläsa att N.A. i juni 2010 kom att öppna samma ärende rörande tidigare makens nya fru flera gånger. Förklaringen till detta var att hon, liksom flera andra nyanställda, tilldelades en inkorg med s.k. lätta ärenden. Eftersom hon vid den tidpunkten var helt okunnig om systemet var dock även dessa svåra. Detta medförde att hon flera gånger öppnade ett och samma ärende utan att veta vad hon skulle göra. Hon stängde alltså ärendet och fick upp det på nytt vid ett senare tillfälle.

Vid flera av tillfällena har det endast varit fråga om att ett ärende har öppnats för att därefter omedelbart stängas. Förklaringen till detta kan vara att det har varit ett sådant ärende där det varit tillräckligt att handläggaren öppnar ärendet för att datasystemet därefter automatiskt ska verkställa en utbetalning. Även om det inte är tillåtet att ens titta i en närståendes ärende är det naturligtvis mindre allvarligt att endast öppna och stänga ett sådant ärende än att vidta faktiska handläggningsåtgärder. Det ska dessutom understrykas att ärendehanteringssystemet är uppbyggt så att den försäkrades namn syns först efter att ett ärende har öppnats. I inkorgen anges endast den försäkrades personnummer. Det går alltså inte att i praktiken göra jävskontrollen innan man öppnar ett ärende.

Efter att N.A., genom säkerhetskontrollen hösten 2012, fått kunskap om sin tidigare hantering insåg hon att de höga produktionsmålen medfört att hon, när hon väl lärt sig arbetet, arbetat i en sådan hög takt att hon inte ägnat tillräcklig tid åt att försäkra sig om att hon inte handlade närståendes ärenden.

Inte saklig grund för uppsägning

N.A. har inte sökt upp ärendena i fråga. Hennes bröder och M.A. har under den aktuella tiden ansökt om föräldrapenning vid ett flertal ytterligare tillfällen som inte hamnat i N.A:s inkorg. N.A. har inte varit medveten om att hon öppnat eller vidtagit åtgärder i närståendes ärenden, utom i två fall som hon incidentrapporterat. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att hon måste ha varit medveten om att ärendena varit närståendes ärenden görs det gällande att omfattningen av handläggningen inte varit sådan att det föreligger saklig grund för uppsägning. N.A. har dock brustit i jävskontrollen. Den bristande jävskontrollen har emellertid inte varit av så allvarlig art att det förelegat saklig

grund för uppsägning. Uppsägning har varit en alltför ingripande åtgärd att vidta.

Vid bedömningen måste även Försäkringskassans agerande beaktas.

Försäkringskassan har utformat ett ärendehanteringssystem där nya ärenden automatiskt matas fram till handläggaren utan att handläggaren dessförinnan har en reell möjlighet att vidta en jävskontroll. Alla handläggare har behörighet och tillgång till alla delar av ärendehanteringssystemet, inklusive de ärenden där det föreligger jäv. Försäkringskassan hade, för att undvika jävssituationer, kunnat utforma ett system som omöjliggör tillgång till ärenden som handläggaren inte får befatta sig med.

Försäkringskassan har dessutom bidragit till den uppkomna situationen genom att låta ärenden avseende Skellefteåbor handläggas vid Skellefteåkontoret. Detta trots att förbundets lokala representanter påtalat att det är olämpligt eftersom det ökar risken för att en handläggare av misstag kan komma att handlägga närståendes ärenden. Efter uppsägningen av N.A. har Försäkringskassan flyttat handläggningen av ärenden från Skellefteåområdet till ett annat kontor.

Därutöver bör beaktas att snabb handläggning har premierats av Försäkringskassan.

Avstängningen

I samband med att Försäkringskassan meddelade N.A. resultatet av säkerhetskontrollen träffades den 27 november 2012 en överenskommelse om arbetsbefrielse. Bakgrunden till att N.A. gick med på överenskommelsen var att hon fick beskedet att hon bedömdes som en säkerhetsrisk och därför inte fick handlägga ärenden. Senare fick hon emellertid klart för sig att utgångspunkten är att man som anställd har rätt att kvarstå i arbete även under pågående tvist. Hon sade därför upp överenskommelsen om arbetsbefrielse och begärde att få återgå i tjänst från och med den 1 juli 2013. Med anledning av det beslutade Försäkringskassans personalansvarsnämnd den 24 juni 2013 att stänga av henne från och med den 1 juli 2013.

Försäkringskassans avstängningsbeslut kan inte motiveras av det som hon gjort sig skyldig till. Flertalet tillfällen, tolv av de 18 tillfällena, hänför sig dessutom till sommaren 2010, dvs. tre år före avstängningsbeslutet. I sammanhanget ska också beaktas att Försäkringskassan erbjöd N.A. en tillfällig omplacering till ett arbete där hon skulle lära upp nyanställda hur handläggningen i datasystemet fungerade. Det visar att det var möjligt att låta N.A. fortsätta arbeta under pågående tvist. Eftersom Försäkringskassan, som redan nämnts, flyttat Skellefteåärendena till ett annat kontor har det inte heller förelegat risk för att hon skulle komma i kontakt med sina släktingars ärenden.

Sammanfattning av grunderna för talan

De felaktigheter som N.A. gjort sig skyldig till – att inte utföra jävskontroller på ett tillfredställande sätt – har inte varit av så allvarlig beskaffenhet att de utgjort

saklig grund för uppsägning. N.A. var inte medveten om att hon öppnade eller handlade närståendes ärenden, förutom i två fall som hon incidentrapporterat. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att hon måste ha varit medveten om att ärendena varit närståendes ärenden görs det gällande att omfattningen av handläggningen inte varit sådan att det funnits saklig grund för uppsägning.

Det kan vidare ifrågasättas om M.A. tillhör närståendekretsen i jävsbestämmelserna.

Uppsägningen har inte varit sakligt grundad och ska därför ogiltigförklaras och Försäkringskassan ska förpliktas att betala allmänt skadestånd till N.A. Försäkringskassans beslut om att stänga av N.A. från arbetet på grund av de omständigheter som låg till grund för uppsägningen var dessutom felaktigt eftersom det inte förelåg särskilda skäl för avstängning. Försäkringskassan ska därför förpliktas att betala allmänt skadestånd till N.A. även för detta.

Försäkringskassan

Kontroll av att jävsreglerna följs

Försäkringskassans verksamhet ska bedrivas i enlighet med flera regleringar, bl.a. socialförsäkringsbalken, Riksförsäkringsverkets föreskrifter (RFFS 2004:1) om behandling av personuppgifter, förvaltningslagen och Försäkringskassans riktlinjer om informationssäkerhet. Samtliga nyanställda får omfattande utbildning om Försäkringskassans riktlinjer om informationssäkerhet, bl.a. avseende jävsreglerna. Handläggarna känner således väl till att de inte får söka information om, ta del av information i eller handlägga närståendes ärenden.

Försäkringskassan har under de senaste åren intensifierat sitt arbete med att kontrollera att bl.a. jävsreglerna iakttas av de anställda. Våren 2012 fanns indikationer om att det inom Skellefteåkontoret utvecklats en kultur bestående i att handläggare handlade kollegors släktingars ärenden i syfte att ge dessa förtur. Med anledning av det genomfördes hösten 2012 en särskild kontroll där.

N.A:s handläggning

Vid den kontroll som vidtogs vid Skellefteåkontoret framkom att N.A. öppnat och handlagt ärenden rörande tre närstående personer, dvs. sådana personer vars ärenden hon på grund av jäv inte fick handlägga. Som förbundet beskrivit var det fråga om totalt 479 loggträffar, varav 212 aktiva handlingar fördelade på 18 tillfällen.

N.A. har öppnat och handlagt M.A:s ärenden vid elva tillfällen varvid antalet aktiva handlingar uppgått till totalt 113 stycken. Motsvarande siffra beträffande N.L. var fyra tillfällen och 72 aktiva handlingar, samt beträffande J.L. tre tillfällen och 27 aktiva handlingar. De aktiva handlingarna motsvaras av olika slags åtgärder i systemet.

Det görs inte gällande att N.A. aktivt sökt upp sina närståendes ärenden, utan ärendena har troligen kommit upp av en slump när hon hämtat ett nytt ärende

från inkorgen. N.A. måste dock ha varit medveten om att det var brödernas respektive M.A:s ärenden som hon handlade.

Vid en noggrann genomgång av några av ärendena framgår att N.A. vidtagit tämligen omfattande handläggningsåtgärder. Det gäller särskilt tillfällena den 28 juni 2010 avseende M.A. – 27 aktiva handlingar, den 20 juli 2010 avseende N.L. – 23 aktiva handlingar, den 9 februari 2012 avseende J.L. – 10 aktiva handlingar, den 23 februari 2012 avseende M.A. – 21 aktiva handlingar och den 16 maj 2012 avseende N.L. – 45 aktiva handlingar. Det har alltså vid flera tillfällen varit fråga om många handläggningsåtgärder under tämligen lång tid. N.A. har tagit del av personuppgifter av känslig karaktär, t.ex. i form av ett sjukpenningärende och läkarintyg. Hon har dessutom flera gånger reserverat ärendena på sig själv, vilken innebär att ingen annan handläggare kan handlägga dem. Den försäkrades personuppgifter finns väl synliga i ärendehanteringssystemet. Det är fråga om många personuppgifter såsom den försäkrades namn, personnummer, telefonnummer, namnet på den försäkrades barn, den försäkrades arbetsgivare m.m. Även om handläggningen går snabbt har det därmed inte varit möjligt för N.A. att undgå att uppmärksamma att det varit fråga om handläggning av en närståendes ärende.

Om Arbetsdomstolen skulle acceptera N.A:s uppgift att hon inte noterat personuppgifterna och därför inte insett att hon handlagt närståendes ärenden har hon i vart fall underlåtit att göra den jävskontroll som en handläggare är skyldig att utföra i samtliga ärenden. En handläggare får aldrig arbeta i ett sådant högt tempo att hon eller han inte uppfyller skyldigheten att vidta en jävskontroll. Eventuella produktionsmål får självklart inte gå ut över kvaliteten i handläggningen eller användas som ursäkt för åsidosättande av jävsreglerna. N.A. måste anses ha haft en särskild skyldighet att vidta jävskontroll eftersom hon dels visste att hon hade flera anhöriga i upptagningsområdet, dels handlade ärenden avseende personer födda på de datum som hennes släktingar var födda på. Hon måste tidigt under anställningen ha insett att det förelåg en risk för att hon skulle kunna komma att handlägga närståendes ärenden eftersom hon enligt egen uppgift kom att få upp M.A:s ärende redan under de första veckorna av anställningen. Huruvida den händelsen faktiskt incidentrapporterats är inte känt för Försäkringskassan. Händelsen har i vart fall inte dokumenterats.

Undantagsregleringen i 11 § andra stycket förvaltningslagen har inte varit tillämplig.

Saklig grund för uppsägning

Försäkringskassans personalansvarsnämnd har en praxis som innebär att anställda som har vidtagit över 100 aktiva handlingar i ärenden som de saknar behörighet att handlägga blir uppsagda. I varje ärende görs dock en individuell bedömning efter en helhetsbedömning.

N.A. har vid säkerhetskontrollen hösten 2012 visat sig ha 479 loggträffar i tre närståendes ärenden, varav 212 aktiva handlingar. Hon måste i flera av ärendena ha förstått att det varit fråga om en närståendes ärende. Om så inte finnes vara fallet har hon i vart fall brutit i jävskontrollen när hon inte kontrollerat vems ärende hon handlagt. En bristande jävskontroll i den omfattning det varit fråga om innebär i sig att det förelegat saklig grund för uppsägning. N.A:s höga produktionstakt utgör inte någon ursäkt för hennes agerande.

N.A. hade överträtt sina skyldigheter i sådan omfattning att Försäkringskassan helt förlorat förtroendet för henne. Förtroendet för Försäkringskassan och de anställdas opartiskhet skadas allvarligt när medarbetare missbrukar sin ställning och sin behörighet i datasystemet. N.A. blev uppsagd i enlighet med Försäkringskassans praxis och uppsägningen var sakligt grundad.

Att Försäkringskassan organiserat sin verksamhet så att N.A. hade behörighet och tillgång även till sådana ärenden där det förelåg jäv påverkar inte hennes skyldighet att göra en jävskontroll. Tvärtom blir den skyldigheten ännu viktigare att uppfylla. Försäkringskassan kan omöjligt anpassa varje enskild medarbetares behörighet i enlighet med hans eller hennes släktskap osv. Försäkringskassan måste kunna lita på att tjänstemannen vidtar den jävskontroll som är nödvändig. Att Försäkringskassan flyttat ärenden avseende Skellefteåområdet från Skellefteåkontoret saknar betydelse vid bedömningen.

Skäl för avstängning

N.A:s arbete som försäkringshandläggare innefattar myndighetsutövning. Det är en prioriterad uppgift inom Försäkringskassan att verka för att allmänhetens förtroende för verksamheten upprätthålls. Det finns en påtaglig risk för att allmänhetens förtroende påverkas om det skulle framkomma att handläggare som brutit mot jävsreglerna får fortsätta att arbeta under pågående tvist. Det var inte möjligt att omplacera N.A. till arbetsuppgifter som inte innefattade myndighetsutövning. Det förelåg därmed särskilda skäl för avstängning.

Sammanfattning av bestridandegrunderna

N.A. har under åren 2010–2012 brutit mot jävsreglerna genom att ha öppnat och handlagt tre närståendes ärenden om tillfällig föräldrapenning. Det har varit fråga om 479 loggträffar, varav 212 aktiva handlingar. I första hand görs det gällande att hon varit medveten om att det varit fråga om närståendes ärenden och i andra hand att hon i vart fall brutit i jävskontrollen.

N.A. har överträtt sina skyldigheter i sådan omfattning att Försäkringskassan helt förlorat förtroendet för henne. Uppsägningen var sakligt grundad. Det har förelegat särskilda skäl för avstängningen.

Domskäl

Tvisten

N.A. anställdes den 31 maj 2010 som försäkringshandläggare hos Försäkringskassan med placering vid Skellefteåkontoret. Hon handlade ärenden om tillfällig föräldrapenning. Hon blev uppsagd av personliga skäl den 19 april 2013. Den 24 juni 2013 beslutade Försäkringskassans personalansvarsnämnd att stänga av N.A. från arbete från och med den 1 juli 2013. Mellan parterna är tvistigt om det förelegat saklig grund för uppsägning och om det förelegat särskilda skäl för att stänga av N.A. från arbetet under pågående tvist.

Parterna är överens om att N.A. under perioden juni 2010–maj 2012, vid sammanlagt 18 tillfällen, öppnat och i vissa fall handlagt ärenden om tillfällig föräldrapenning avseende hennes två bröder samt hennes tidigare makes nya fru. Försäkringskassan har inte gjort gällande att N.A. aktivt sökt upp dessa ärenden genom att t.ex. skriva in namn eller personnummer eller att fel ersättning har utbetalats eller att ärendena på något annat sätt har hanterats felaktigt eller med förtur. Det Försäkringskassan gjort gällande är att hennes agerande stått i strid med jävs- och behörighetsbestämmelserna. Mellan parterna är i första hand tvistigt om N.A. varit medveten om att hon hanterade eller handlade tre närståendes ärenden. I andra hand är det tvistigt om N.A. i vart fall brutit i sin jävskontroll i sådan omfattning att det i sig utgjort saklig grund för uppsägning.

Förbundet har vidare ifrågasatt om M.A. tillhör närståendekretsen i jävsbestämmelserna och om undantagsregleringen i 11 § förvaltningslagen varit tillämplig.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På förbundets begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med N.A. och vittnesförhör hållits med M.A., N.L. och J.L. samt med arbetsplatsombudet P.L. På Försäkringskassans begäran har vittnesförhör hållits med försäkringshandläggaren L.S. och med K.M. från Försäkringskassans säkerhetsavdelning. Parterna har åberopat viss skriftlig bevisning och bilder av dataskärmsdumpar har visats upp.

Regler om jäv m.m.

Av 11 § förvaltningslagen framgår bl.a. att den som ska handlägga ett ärende är jävig om saken angår honom själv eller hans make, förälder, barn eller syskon eller någon annan närstående. I andra stycket samma paragraf anges att från jäv bortses när frågan om opartiskhet uppenbarligen saknar betydelse.

I 12 § förvaltningslagen anges bl.a. att den som är jävig inte får handlägga ärendet och att den som känner till en omständighet som kan antas utgöra jäv mot honom, självmant ska ge det till känna.

I Försäkringskassans riktlinjer om informationssäkerhet finns i avsnitt 7.1 en upplysning om att det strider mot jävsbestämmelserna att handlägga ärenden som rör den anställde själv eller någon annan i jävskretsen. Där anges också att den anställdes rättsliga behörighet är begränsad till de uppgifter som den anställde behöver för att kunna handlägga ärendena och att den anställde inte heller får ta del av uppgifter i socialförsäkringsdatabasen om sig själv eller någon annan i jävskretsen. I avsnitt 5.1.2 anges att detta innebär att medarbetaren inte får söka information om eller titta på uppgifter som han eller hon inte behöver för att kunna handlägga ärendena.

Ingår M.A. i jävskretsen?

Det är ostridigt att N.A. på grund av jäv inte fick handlägga sina två bröders ärenden. Beträffande ärendena rörande M.A. har förbundet ifrågasatt om hon ingått i jävskretsen.

Det går inte direkt av ordalydelsen i 11 § förvaltningslagen att utläsa om N.A:s tidigare makes nya fru, M.A., omfattas av uppräkningsbestämmelsen. Avgörande blir vad som avses med begreppet ”annan närstående”.

Av utredningen framgår följande. N.A. och hennes tidigare make, dvs. M.A:s nuvarande make, har gemensamma barn. N.A. och den tidigare maken har därför regelbunden telefonkontakt vilket medför att även N.A. och M.A. har viss telefonkontakt med varandra. N.A. och M.A. har visst umgänge vid familjesammankomster, såsom födelsedagar och högtider. Enligt Arbetsdomstolens mening medför dessa omständigheter sammantaget att M.A. får anse ha varit annan närstående enligt förvaltningslagens reglering. Detta innebär att N.A. varit jävig att handlägga hennes ärenden.

N.A:s agerande

Parterna är överens om att N.A. vid 18 tillfällen öppnat en närståendes ärende och i vissa fall även handlagt ärendet, vilket sammantaget inneburit 212 registrerade aktiva handlingar. En aktiv handling har av parterna beskrivits som ett kommando för att manövrera sig i datasystemet, alternativt ”ett klick med datormusen”. Tolv av tillfällena ägde rum i juni och juli 2010, dvs. under de två första månaderna av N.A:s anställning. Resterande sex tillfällen är jämnt fördelade under åren 2011 och 2012.

De 18 tillfällena finns redovisade i en handling benämnd "Sammanställning över N.A:s aktiviteter i anhörigas ärenden". Sammanställningen utgörs av utdrag över dataloggningar samt en beskrivande text avseende vart och ett av tillfällena. Det är för Arbetsdomstolen svårt att av sammanställningen dra några exakta slutsatser gällande vilka slags åtgärder som N.A. vidtagit vid respektive tillfälle. Det som går att utläsa med säkerhet av dataloggutdragen är dels antalet

aktiva handlingar per tillfälle, dels under hur lång tid N.A. varit inne i ärendet. Som exempel kan följande redovisas.

- Den 16 juni 2010 vidtog N.A. tolv aktiva handlingar i ett ärende rörande M.A., vilket tog en minut och 43 sekunder.
- Den 22 juni 2010 vidtog N.A. 13 aktiva handlingar i ett ärende rörande M.A., vilket inledningsvis tog sex sekunder för att efter en paus pågå i ytterligare en minut och 12 sekunder.
- Den 22 februari 2011 vidtog N.A. åtta aktiva handlingar i ett ärende rörande M.A., vilket tog 44 sekunder.
- Den 22 juni 2010 vidtog N.A. 14 aktiva handlingar i ett ärende rörande J.L., vilket tog en minut och fyra sekunder.

Försäkringskassan har på ett mer detaljerat sätt redogjort för vad som hänt vid fem av de 18 tillfällena och visat vilka uppgifter som syns på dataskärmen. Av Försäkringskassans genomgång och den skriftliga bevisningen framgår följande.

1. Den 28 juni 2010 (ärende gällande M.A.): N.A. hämtade ärendet i inkorgen, öppnade ärendet och hämtade upp ansökningsblanketten och därefter intyget från förskolan. I en beslutsruta är angivet "beslut fattat av systemet". Samma åtgärder upprepades ytterligare en gång eftersom ärendet bestod av två ansökningar avseende två olika perioder. Avslutningsvis stängdes ärendet vilket medförde att bevakningarna i ärendet togs bort. Handläggningen tog inledningsvis 20 sekunder för att efter en paus pågå i ytterligare tre minuter och 22 sekunder.
2. Den 20 juli 2010 (ärende gällande N.L.): N.A. hämtade ärendet i inkorgen, öppnade ärendet och hämtade upp ansökningsblanketten, hämtade "AMS-information" i syfte att kontrollera vissa uppgifter eftersom den försäkrade var arbetslös och kontrollerade den fastställda sjukpenningsgrundande inkomsten (SGI). Samma åtgärder upprepades ytterligare en gång eftersom ärendet bestod av två ansökningar avseende två olika perioder. Dessutom gjordes även en kontroll i TP-systemet. Avslutningsvis stängdes ärendet. Handläggningen pågick i två minuter och 30 sekunder.
3. Den 9 februari 2012 (ärende gällande J.L.): N.A. hämtade ärendet i inkorgen, noterade att ett begärt intyg inkommit. I en beslutsruta är angivet "beslut fattat av systemet". Avslutningsvis stängdes ärendet vilket medförde att bevakningarna i ärendet togs bort. Handläggningen pågick i en minut och 42 sekunder.
4. Den 23 februari 2012 (ärende gällande M.A.): N.A. hämtade ärendet i inkorgen, öppnade ärendet och fick upp ansökningsblanketten, fick information från systemet om att det saknades ett intyg från förskolan, skickade ett föreläggande om att ett intyg måste inkomma samt noterade i systemet att kompletteringsföreläggandet skickats. Avslutningsvis stängdes ärendet. Handläggningen pågick i en minut och 30 sekunder.
5. Den 16 maj 2012 (ärende gällande N.L.): N.A. hämtade ärendet i inkorgen, öppnade ärendet och hämtade upp ansökningsblanketten, öppnade intyget från förskolan, hämtade "AMS-information", gick tillbaka till ansökningsblanketten,

denna gång i syfte att göra en kontroll av SGI:n, hämtade AMS-informationen på nytt inom ramen för kontrollen av SGI:n, fastställde SGI:n för att därefter avsluta handläggningen. Därefter fullföljde en kollega handläggningen av ärendet som ledde till att systemet fattade beslut i enlighet med anspråket. Det är ostridigt att N.A. skriftligen incidentrapporterade det inträffade till sin chef. Handläggningen tog inledningsvis sex sekunder för att efter en paus pågå i ytterligare fyra minuter och tre sekunder.

Har undantagsregeln i 11 § andra stycket förvaltningslagen varit tillämplig?

Förbundet har uppgett att det av Försäkringskassans utredning inte framgår närmare vilka åtgärder som N.A. vidtagit och mot den bakgrunden ifrågasatt om inte undantagsregleringen i 11 § andra stycket förvaltningslagen kan ha varit tillämplig. Där anges att från jäv ska bortses från när frågan om opartiskhet uppenbarligen saknar betydelse.

Situationer som faller under bestämmelsen i fråga är helt rutinbetonade registreringsärenden och ärenden där utgången framstår som självklar. Om den beslutande i realiteten inte har någon valmöjlighet kan han eller hon inte handla partiskt. I tveksamma fall ska jävet beaktas, vilket framgår av ordet ”uppenbarligen” i lagtexten (se Hellners m.fl. Förvaltningslagen med kommentarer, s. 160 f.).

Även om ärenden om tillfällig föräldrapenning förefaller vara okomplicerade och hanteras i viss mån automatiskt i datasystemet står det emellertid klart att handläggaren kan ha att ta ställning till flera olika frågor under handläggningen. Enligt Arbetsdomstolens mening är denna handläggning inte så rutinbetonad att opartiskheten uppenbarligen kan anses sakna betydelse. I de fall N.A. vidtagit någon handläggningsåtgärd, t.ex. kontrollerat och godkänt ett intyg från förskolan, har hon således på grund av jäv varit förhindrad att göra det.

Insåg N.A. att hon handlade närståendes ärenden?

Parterna är överens om att N.A. incidentrapporterat i vart fall ett av de 18 tillfällena, nämligen det den 16 maj 2012 rörande brodern N.L. Det ärendet avser 45 av de 212 aktiva handlingarna. Därutöver har N.A. berättat att hon var inne i ett av M.A:s ärende i juni 2010, och att hon muntligen rapporterade det till sin chef. Att detta tillfälle incidentrapporterats har inte kunnat vitsordas av Försäkringskassan.

Enligt N.A. har hon utöver de två fallen nämnda ovan inte noterat att det varit fråga om en närståendes ärende. Som förklaring till att hon undgått detta har hon uppgett följande. Under den första tiden av anställningen kändes arbetet helt övermäktigt. Det var mycket nytt. Datasystemet var komplext och hon uppfattade reglerna som mycket svåra. Hon var rädd för att göra fel och hon kunde inte ta till sig allt innehåll som visades på dataskärmen. När hon efter några månader lärt sig systemet kom hon att arbeta väldigt effektivt. Ärendena är ofta okomplicerade och det var ett uttalat mål från cheferna att ärendena skulle handläggas fort. Det medförde att hon fokuserade på rutan för regelutfall, dvs. den ruta där datasystemet informerar handläggaren om vad som ska göras i

ärendet. Därutöver kontrollerade hon de fyra sista siffrorna i personnumret för att försäkra sig om att samtliga handlingar i ärendet verkligen rörde den försäkrade. Arbetet skedde rent mekaniskt och de flesta ärendena gick mycket fort att handlägga. Det var ett vedertaget arbetssätt bland handläggarna som hon anslöt sig till.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Tolv av de 18 tillfällena avser tiden den 11 juni–22 juli 2010 och omfattar 124 aktiva handlingar. Åtta av dessa tolv tillfällen avser ärende eller ärenden avseende M.A. under tiden 11–28 juni. Två av tillfällena avser den 20 och 21 juli avseende brodern N.L. och resterande två tillfällen, båda den 22 juli avseende brodern J.L.

Domstolen kan inte av sammanställningen dra någon slutats i frågan om det såvitt avser M.A. vid alla tillfällena varit fråga om flera olika ärenden eller de två ärenden som handlades slutligt den 28 juni. Det som framgår av sammanställningen motsäger inte N.A:s uppgift att hon i början av anställningen var inne i samma beslutsärende flera gånger utan att veta vad hon skulle göra, vilket alltså medförde registrering av flera aktiva handlingar.

Två av de tolv tillfällena är två av de fem som Försäkringskassan beskrivit mer detaljerat och som redovisats ovan, nämligen den 28 juni (M.A.) och den 20 juli (N.L.). Av skärmdumparna framgår att uppgifter om namn på den försäkrade finns tydligt högst upp på ansökningshandlingen och att barnets namn finns angivet i mitten av intyget från förskolan. Som Försäkringskassan uppgett borde N.A. inte kunnat undgå att se namnen. Mot detta står dock N.A:s uppgifter. Hon har med stor inlevelse berättat om hur hon under den första tiden av anställningen var så överväldigad av allt det nya med arbetet att hon i princip blev blockerad och inte kunde ta till sig all information på dataskärmen. Enligt Arbetsdomstolens mening framstår denna förklaring som trovärdig mot bakgrund av de uppgifter som framkommit om arbetets och datasystemets uppbyggnad. Arbetsdomstolen finner det därmed inte utrett att N.A. under den första tiden sommaren 2010 varit medveten om att det var närståendes ärenden som hon var inne i, förutom det hon själv uppgett att hon muntligen incidentrapporterat.

Beträffande de övriga sex tillfällena åren 2011 och 2012 har N.A. uppgett att skälet till att hon inte noterat att det var fråga om närståendes ärenden måste ha varit hennes höga arbetstakt och att hon över huvud taget inte varit fokuserad på vems ärende som hon handlade. Det har framkommit att handläggningen av ärendena går mycket fort. Av dataloggutdragen framgår att det kan handla om ett tiotal åtgärder under loppet av någon minut. För att det ska vara möjligt med en sådan snabb handläggning framstår det som uppenbart att handläggaren knappast kan hinna ta del av all information på dataskärmen. N.A:s beskrivning av att handläggaren fokuserar på rutan med regelutfallet, som finns längst ned i vänstra hörnet på dataskärmen, kan således innebära att den försäkrades namn, som står högst upp på dataskärmen, inte uppfattas. Utan att här bedöma om det är acceptabelt att arbeta i ett så pass högt tempo att det saknas möjlighet att t.ex. göra en jävskontroll kan Arbetsdomstolen emellertid inte bortse från N.A:s

uppgifter. Enligt Arbetsdomstolens mening framstår N.A:s förklaring som trovärdig även här. Arbetsdomstolen fäster också vikt vid att N.A. dessutom reagerade genom att avbryta handläggningen när hon den 16 maj 2012 upptäckte att hon handlade ena broderns ärende. N.A. har berättat att hon någon gång under handläggningen noterade att den försäkrade hade samma namn som hennes bror och att hon därefter insåg att det var just broderns ärende hon handlade. Arbetsdomstolen finner det således inte utrett att N.A. varit medveten om att hon varit inne i närståendes ärenden heller vid fem av de resterande sex tillfällena.

Arbetsdomstolen har alltså sammanfattningsvis inte funnit utrett att N.A. varit medveten om att hon varit inne i eller handlagt närståendes ärenden vid 16 av de 18 aktuella tillfällena. Tillfälle nummer 18 är ostridigt att hon incidentrapporterat.

Har det förelegat saklig grund för uppsägning?

Försäkringskassan har vid den ovan gjorda bedömningen gjort gällande att N.A. i vart fall har brustit i sin jävskontroll i sådan omfattning att det utgjort saklig grund för uppsägning. Förbundet har vitsordat att N.A. brustit i sin jävskontroll, dock inte i sådan omfattning att det utgör saklig grund för uppsägning.

Av utredningen framgår att det, såvitt avser de ärenden som slumpmässigt tilldelas handläggaren, är praktiskt möjligt att göra en jävskontroll först när ärendet har öppnats och handläggaren har möjlighet att se den försäkrades eller barnets namn. N.A. har uppgett att hon mycket sällan lade märke till den försäkrades namn, utan att hon endast fokuserade på rutan för regelutfall samt de fyra sista siffrorna i personnumret för att försäkra sig om att samtliga handlingar i ärendet avsåg rätt person. Det framstår som uppenbart att ett sådant förhållningssätt i praktiken inneburit att N.A. inte vidtagit någon jävskontroll. Varje tillfälle för sig kan framstå som relativt obetydligt, men Arbetsdomstolen kan konstatera att det varit fråga om ett tämligen stort antal tillfällen och flera dokument som hämtats och öppnats. Domstolen övergår efter detta konstaterande till att göra en sammanfattande bedömning i uppsägningsfrågan.

Arbetsdomstolen har i två tidigare avgöranden prövat frågor liknande dem som är aktuella i nu aktuellt mål, se AD 2005 nr 82 (som rörde disciplinpåföljd i form av varning) och AD 2006 nr 69.

Prövningen av om en uppsägning på grund av arbetstagarens personliga förhållanden är sakligt grundad innefattar ytterst en avvägning mellan arbetstagarens intresse av att få ha anställningen kvar och arbetsgivarens intresse av att upplösa anställningsförhållandet som följd av något missförhållande. Bedömningen i detta fall ska göras med beaktande av att N.A. har haft arbetsuppgifter som innefattat myndighetsutövning. Det är av yttersta vikt att offentliga tjänstemän följer de lagar och interna instruktioner som gäller för verksamheten för att undvika att allmänhetens förtroende för tjänstemannen själv, övriga anställda och myndigheten som sådan skadas. För myndigheten och ytterst för medborgarna är det ett väsentligt intresse att en tjänstemans opartiskhet och saklighet inte kan ifrågasättas. Skyldigheten att inte handlägga ärenden där det

föreligger jäv och att inte heller söka eller ta del av information i sådana ärenden är av central betydelse för att värna allmänhetens förtroende för myndigheten.

Jävsregleringen förutsätter att den enskilda handläggaren själv är uppmärksam på om det finns någon omständighet som kan grunda jäv och i så fall anmäla det. För att jävsreglerna och behörighetsreglerna ska kunna efterlevas inom Försäkringskassan måste ett grundläggande krav vara att handläggaren kontrollerar identiteten på den försäkrade. Som redan konstaterats har N.A. vid 18 tillfällen kommit att öppna och i vissa fall handlägga närståendes ärenden som en följd av att hon regelmässigt utförde sitt arbete utan att vidta någon egentlig jävskontroll. Det är enligt Arbetsdomstolens mening uppenbart att det därmed förelegat en risk för förtroendeskada. Mot den bakgrunden finns det anledning att rikta allvarlig kritik mot N.A.

N.A. har som förklaring till att hon underlåtit att kontrollera identiteten på den försäkrade uppgett att arbetstempot var uppdrivet eftersom det inom Försäkringskassan rådde en "pinnjakt". N.A. har berättat att en av hennes chefer gjorde diagram som visade hur varje enskild handläggare presterade i förhållande till sina kollegor och att lönesamtalen fokuserade på antalet avgjorda mål trots att produktionstakten bara vara ett av fyra lönesättningskriterier. N.A. har vidare uppgett att hennes chefer aldrig såg hennes höga produktionstakt som ett problem, utan att hon framhölls som ett föredöme. Den fackligt förtroendevalde, P.L., har i förhöret med honom bekräftat N.A:s uppgifter om "pinnjakt". Enligt Arbetsdomstolens mening ursäktar inte kravet på ett högt arbetstempo bristen på jävskontroll, men ger ändå en förklaring till att situationen uppstått.

Som redan anförts innebär bedömningen, av om det föreligger saklig grund för en uppsägning, att väga motstående intressen mot varandra. En uppsägning ska endast tillgripas när andra möjligheter att komma till rätta med problemet är uttömda genom tidigare insatser från arbetsgivarens sida (se prop. 1981/82:71 s. 66 f.). Bedömningen av om det föreligger saklig grund för uppsägning bör inte heller så mycket inriktas på vad som har förekommit i det särskilda fallet, när arbetstagaren t.ex. har uppträtt olämpligt, gjort sig skyldig till olovlig utevaro, vägrat att utföra anvisat arbete eller visat sig oförmögen att samarbeta med arbetsgivaren eller arbetskamraterna, utan i stället på de slutsatser om arbetstagarens lämplighet som kan dras av det inträffade (se prop. 1973:129 s. 124 f. och prop. 1981/82:71 s. 65).

N.A. har avslutat ca 35 000 ärenden under ca två års tid. Vid 18 tillfällen, oklart hur många ärenden dessa tillfällen avsett, har hon på grund av sin underlåtenhet att utföra jävskontroll kommit att hantera tre närståendes ärenden. Det är inte utrett att hon varit medveten om att hon varit inne i närståendes ärenden, förutom i de två fall hon själv uppger att hon incidentrapporterat. Tolv av tillfällena ägde rum under de två första månaderna av anställningen och därmed över två år tillbaka i tiden när säkerhetskontrollen gjordes. Det är oklart i vilken omfattning det varit fråga om reell handläggning vid alla tillfällena. Resterande sex tillfällen, inklusive det som incidentrapporterats, är utspridda under knappt två års tid. N.A. har, som redan redovisats och såvitt avser de sex senare

tillfällena, uppgett att hon på grund av det höga arbetstempot inte förmått att ta sig tid att utföra en jävskontroll på ett omsorgsfullt sätt. Hon har vidare uppgett att hon, efter att i maj 2012 påbörjat handläggningen av sin ena brors ärende, insett att hennes arbetstempo varit för högt och att hon därefter aldrig kommit att handlägga någon närståendes ärende. Hon har vidare uppgett att hon, om hon får behålla sin anställning, inte kommer att låta sig dras med på nytt av det uppdrivna arbetstempot. Arbetsdomstolen ifrågasätter inte N.A:s uppgifter utan uppfattar henne som djupt ångerfull och angelägen om att göra sitt yttersta för att det inträffade inte ska upprepas. Arbetsdomstolen kan därutöver konstatera att det inom Försäkringskassan finns andra disciplinpåföljder att tillgripa, såsom löneavdrag eller varning.

Vid en sammanvägd bedömning och med beaktande av vad som ovan anförts finner Arbetsdomstolen att en uppsägning var en alltför ingripande åtgärd att tillgripa i det nu aktuella fallet. Arbetsdomstolens slutsats är således att Försäkringskassans uppsägning av N.A. inte varit sakligt grundad. Det innebär att uppsägningen ska ogiltigförklaras samt att Försäkringskassan är skyldig att betala skadestånd till N.A. Arbetsdomstolen återkommer till storleken på det allmänna skadeståndet.

Otillåten avstängning?

I 34 § andra stycket anställningsskyddslagen anges att en uppsagd arbetstagare inte får avstängas från arbete på grund av de omständigheter som föranlett uppsägningen annat än om det finns särskilda skäl. Bestämmelsen syftar till att arbetsgivaren inte ska få undanhålla arbetstagaren arbetsuppgifter med hänvisning till det beteende från arbetstagaren som arbetsgivaren har lagt till grund för uppsägningen. Av förarbetena till bestämmelsen anges att särskilda skäl för avstängning dock kan föreligga när arbetsgivaren på grund av arbetstagarens beteende eller anställningens särskilda beskaffenhet har ett legitimt behov av att omedelbart kunna stänga av arbetstagaren från tjänsten (se prop. 1973:129 s. 179 f. och s. 277).

Det är ostridigt att N.A. och Försäkringskassan inledningsvis kom överens om arbetsbefrielse med bibehållna anställningsförmåner. Efter att N.A. framfört att hon inte längre önskade vara arbetsbefriad fattade personalansvarsnämnden beslut om att stänga av henne från fortsatt arbete från och med den 1 juli 2013. Frågan är om det i anställningsskyddslagens mening har förelegat särskilda skäl för avstängningen.

Förbundets ståndpunkt är att det inte förelegat särskilda skäl för avstängning. Förbundet har anförts bl.a. följande. Flertalet tillfällen hänför sig till sommaren 2010, dvs. tre år före avstängningsbeslutet. Det ska beaktas att N.A. erbjöds arbetsuppgifter där hon skulle lära upp nyanställda hur handläggningen i datasystemet fungerade. Det visar att det var möjligt att låta N.A. fortsätta arbeta under pågående tvist. Eftersom Försäkringskassan dessutom flyttat Skellefteåärendena till ett annat kontor har det inte heller förelegat risk för att hon skulle komma i kontakt med sina släktingars ärenden.

Försäkringskassan har sammanfattningsvis anfört att det funnits särskilda skäl att stänga av N.A. med hänsyn främst till allmänhetens förtroende för Försäkringskassan.

N.A. har berättat att hon i ett skede under tvisten erbjudits andra arbetsuppgifter bestående i att lära nyanställda hur datasystemet fungerade, vilket hon tackade nej till. Den fackligt förtroendevalde, P.L., har i förhöret med honom bekräftat uppgiften att N.A. erbjöds att handleda nyanställda, vilket han uppfattade som att arbetsgivaren lämnade dubbla budskap då Försäkringskassan ju ansåg att förtroendet för N.A. var förbrukat.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Vid tidpunkten för beslutet om avstängning var det klarlagt att N.A. vidtagit handläggningsåtgärder i närståendes ärenden vid ett flertal tillfällen. Enligt Arbetsdomstolens mening har det mot den bakgrunden funnits ett befogat intresse för Försäkringskassan att stänga av N.A. från hennes arbetsuppgifter som innefattade myndighetsutövning. Av utredningen framgår inte att det funnits några ytterligare arbetsuppgifter hos Försäkringskassan som inte innefattat myndighetsutövning, än dem hon erbjudits, och som N.A. i stället hade kunnat utföra under tvisten. Det får därför i detta fall anses ha förelegat sådana särskilda skäl som avses i 34 § andra stycket anställningsskyddslagen. Förbundets yrkande om allmänt skadestånd till N.A. i denna del ska därför avslås.

Storleken på allmänt skadestånd

Arbetsdomstolen har gjort bedömningen att Försäkringskassans uppsägning av N.A. inte varit sakligt grundad men att det finns skäl att rikta allvarlig kritik mot N.A. för hennes underlåtenhet att vidta jävskontroller. Vid bestämmande av skadeståndsbeloppet bör därför, enligt domstolens mening, beaktas att N.A. genom sitt handlande själv medverkade till den situation som ledde till uppsägningen. Skadeståndet för den ogrundade uppsägningen bör därför bestämmas till ett betydligt lägre belopp än vad som är normalt. Domstolen bestämmer beloppet till 30 000 kr.

Rättegångskostnader

Vid denna utgång får Försäkringskassan anses som tappande part i uppsägningsfrågan medan förbundet förlorat talan om brott mot reglerna om avstängning. Avstängningsfrågan har dock avsett en betydligt mindre del av processen i relation till uppsägningsfrågan. Förbundet bör mot den bakgrunden anses ha vunnit ca fem sjättedelar av processen och ska därmed tillerkännas en jämkad ersättning med två tredjedelar. Försäkringskassan har vitsordat storleken på den av förbundet yrkade ersättningen om 182 533 kr, varav 160 000 kr avseende ombudsarvode.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förklarar att uppsägningen av N.A. är ogiltig.

2. Arbetsdomstolen förpliktar staten genom Försäkringskassan att till N.A. betala 30 000 kr i allmänt skadestånd för att ha brutit mot 7 § anställningsskyddslagen, med ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från den 24 juli 2013 till dess betalning sker.

3. Arbetsdomstolen avslår Fackförbundet ST:s talan om allmänt skadestånd för otillåten avstängning.

4. Arbetsdomstolen förpliktar staten genom Försäkringskassan att ersätta Fackförbundet ST för dess rättegångskostnader med 121 689 kr, varav 106 667 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Hans Blyme, Inga Jerkeman, Charlott Richardson, Marianne Hörding, Håkan Löfgren och Lars P Merkel. Enhälligt.

Rättssekreterare: Malin Broman Lindfors