

Arbetsdomstolen har ansett att det funnits laga grund för avskedande av en polisinspektör som, på sin fritid, har gjort sig skyldig till misshandel av normalgraden.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2020-07-08
StockholmDom nr 44/20
Mål nr A 80/19**KÄRANDE**

Svenska Polisförbundet, Box 5583, 114 85 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Jonas Wiberg, adress som ovan

SVARANDE

Staten genom Polismyndigheten, Box 12256, 102 26 Stockholm
Ombud: arbetsrättsjuristerna Lars Åström och Cecilia Bergman,
Arbetsgivarverket, Box 3267, 103 65 Stockholm

SAKEN

ogiltigförklaring av avskedande m.m.

Bakgrund

Mellan parterna gäller kollektivavtal. H.M. är medlem i Svenska Polisförbundet (förbundet).

H.M. dömdes för misshandel av Svea hovrätt den 17 april 2018. Domen vann laga kraft den 30 juli 2018. Han avskedades därefter, den 28 november 2018, från sin tillsvidareanställning som polisinspektör hos Polismyndigheten på den grunden att han gjort sig skyldig till misshandel.

Twist har uppkommit om det funnits laga skäl för avskedandet eller i vart fall saklig grund för uppsägning.

Twisteförhandlingar har hållits utan att parterna kunnat enas.

Yrkanden m.m.

Förbundet har *i första hand* yrkat att Arbetsdomstolen ska

- a) förklara att avskedandet av H.M. är ogiltigt, och
- b) förplikta staten att till H.M. betala allmänt skadestånd om 180 000 kr.

Förbundet har *i andra hand* yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta staten att till H.M. betala

- a) ekonomiskt skadestånd med dels 134 400 kr avseende förlust av månadslön och lönetillägg under en uppsägningstid om sex månader, dels 14 400 kr i semesterersättning, med ränta enligt 6 § räntelagen på 50 000 kr från den 25 december 2018, på 30 000 kr från den 25 januari

2019 och på 10 000 kr från den 25:e i varje månad för perioden februari–maj 2019 och på 14 400 kr från den 30 juni 2019, allt till dess betalning sker, och

b) allmänt skadestånd med 150 000 kr.

Förbundet har yrkat ränta enligt 6 § räntelagen på de allmänna skadestånden från dagen för delgivning av stämning (den 12 augusti 2019) till dess betalning sker.

Staten har bestritt samtliga yrkanden. Staten har inte vitsordat några belopp avseende allmänt skadestånd som skäligen i och för sig. Staten har vitsordat att det ekonomiska skadeståndet ska beräknas för perioden den 1 december 2018–31 maj 2019. Staten har vidare vitsordat ett ekonomiskt skadestånd motsvarande uppsägningslön, efter avräkning av den inkomst H.M. haft efter avskedandet, om 78 024 kr och semesterersättning om 9 363 kr samt sätten att beräkna ränta.

Staten har yrkat att ett eventuellt allmänt skadestånd ska jämkas till noll.

Förbundet har bestritt statens jämningsyrkande.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Parterna har till utveckling av sin talan anfört i huvudsak följande.

Staten

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

H.M. har gjort sig skyldig till misshandel och därigenom grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren, varför det funnits laga skäl för avskedandet. Det fanns i vart fall saklig grund för uppsägning av honom.

H.M. har vållat den uppkomna situationen. Det finns därför skäl att jämka ett eventuellt allmänt skadestånd.

Bakgrund

Den 28 november 2018 beslutade Polismyndighetens personalansvarsnämnd (PAN) att avskeda H.M. från hans tillsvidareanställning som polisinspektör. Bakgrunden till beslutet var följande.

Den 10 december 2016 var H.M. på en konsert på Globen. På konserten kom han i bråk med en annan av besökarna, G.T. När konsertartisten gjorde entré ställde sig G.T. upp och skymde då förmodligen sikten för H.M. H.M. gjorde flera försök att med sin hand tvinga G.T. att sätta sig ned. I samband med detta uttalade G.T. oförsämdheter mot H.M. Han ska bl.a. ha kallat

H.M. för horunge. H.M. och G.T. har därefter utdelat flera knytnävslag mot varandra.

H.M. åtalades för ofredande och misshandel av G.T. Av vittnesuppgifter i brottmålet vid Södertörns tingsrätt – lämnade av personer helt obekanta med parterna i brottmålet – framgår att H.M. var upprörd och skrek samt att han flera gånger försökte få G.T. att sätta sig ned. När detta inte fungerade ska H.M. ha tagit ett grepp om G.T:s huvud och utdelat slag mot denne.

Tingsrätten begärde in ett yttrande från PAN som uppgav att nämnden gjorde bedömningen att H.M. skulle komma att skiljas från sin anställning om han dömdes för misshandel som inte är ringa.

Södertörns tingsrätt fann att H.M. endast gjort sig skyldig till ofredande. Domen överklagades den 3 oktober 2017 till Svea hovrätt.

Genom Svea hovrätts dom den 17 april 2018 dömdes H.M. för misshandel. I hovrättens domskäl anfördes följande.

[...] att H.M. handgripligen vid flera tillfällen försökte trycka ner G.T. i dennes stol. Beteendet är hänsynslöst och får, som tingsrätten funnit, bedömas som ofredande. Det är vidare klarlagt att en ordväxling uppkom mellan dem och att slag utdelades från båda. Ord står mot ord om vem som utdelade det första slaget.

Tingsrätten har funnit att H.M:s invändning om att han slog G.T. i nödvärn, sedan han först fått motta slag, inte är motbevisad. Hovrätten gör emellertid i denna del en annan bedömning. Det kan enligt hovrätten inte anses helt utrett vem som utdelade det första slaget. Det rör sig om ett kort och sammanhängande händelseförlopp och det kan konstateras att H.M. inledde detta genom sitt brottsliga angrepp på G.T., dvs. det som bedömts som ett ofredande. G.T. har i denna situation haft rätt att freda sig och utredningen ger inte stöd för att H.M. i något skede av händelseförloppet haft nödvärnsrätt. Det är klarlagt att H.M. har utdelat i vart fall ett knytnävslag i ansiktet på G.T. Han har därigenom gjort sig skyldig till misshandel.

I domskälen anfördes också att H.M. som polis riskerade att förlora sin anställning vid en fällande dom, varför påföljden stannade vid en ren villkorlig dom.

Svea hovrätts dom vann laga kraft den 30 juli 2018.

PAN fann att H.M. genom sitt handlande grovt åsidosatt sina åligganden mot Polismyndigheten och beslutade alltså att avskeda honom från hans anställning. H.M. har skriftligen informerats om grunderna för avskedandet.

Skälen för avskedandet

Det är ovan nämnda misshandel som ligger till grund för avskedandet. Det saknas anledning att ifrågasätta Svea hovrätts bedömning. H.M. inledde

alltså, som hovrätten funnit, det brottsliga handlandet genom att handgripligen, på ett hänsynslöst sätt, försöka förmå G.T. att sätta sig ned. Hovrätten konstaterade att det inte funnits nödvärnsrätt för H.M. i något skede av händelseförloppet. H.M. borde ha besinnat sig i situationen. Att han inte gjorde det, utan i stället tillgrepp våld, kan inte ursäktas.

H.M. har genom sitt agerande grovt åsidosatt sina åligganden mot Polismyndigheten. Det rör sig om en allvarlig händelse och Polismyndigheten har inte längre förtroende för H.M. som polis. Det spelar inte någon roll att enstaka personer hos Polismyndigheten alltjämt har förtroende för honom, eller att han skött sina arbetsuppgifter och varit en uppskattad polis. Det är viktigt att poliser har ett högt förtroende hos allmänheten. Det ställs därför höga krav på poliser att inte själva begå brott. Detta gäller även på fritiden. Vid avskedanden har inte den framtida prognosen, dvs. prognosen för fortsatt skötsamhet, någon betydelse.

Den gärning som H.M. dömts för är så allvarlig att den utgör laga skäl för avskedandet. I vart fall utgör den saklig grund för uppsägning av honom.

Jämkningsyrkandet

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att det inte funnits laga skäl för avskedandet eller saklig grund för uppsägning, finns det i vart fall skäl att jämkna det allmänna skadeståndet, eftersom H.M. själv vållat den uppkomna situationen. Staten har varit tvungen att vidta åtgärder med anledning av det inträffade.

Beräkning av det ekonomiska skadeståndet

H.M. hade i sin anställning hos Polismyndigheten en grundlön om 40 470 kr per månad. Därutöver har han haft vissa lönetillägg. Staten vitsordar att H.M:s genomsnittliga månadslön under 2018 har uppgått till 43 004 kr. Lön definieras i det mellan parterna gällande Villkorsavtalet, 3 kap. 1–3 §§. Som lön räknar staten individuell (fast) lön och rörlig lön (de lönekategorier som i H.M:s lönespecifikationer är angivna med koderna 1202 och 1204). Den rörliga lönen utgör beredskapstillägg. Kostnadsersättningar, ersättning för friskvård, obekvämtidstillägg, semesterersättning, semestertillägg och övertid ersättning ska inte ingå i beräkningsunderlaget för att fastställa vilken uppsägningslön H.M. gått miste om.

Från den 15 januari 2019 har H.M. haft inkomst från en annan arbetsgivare än Polismyndigheten med 40 000 kr i månaden. Från den 15 januari 2019 ska därför en avräkning från den genomsnittliga månadslönen om 43 004 kr göras. Staten vitsordar att en avräkning för januari ska göras med 20 000 kr. Från den 1 februari 2019 till den sista maj 2019 ska avräkning ske med 40 000 kr per månad. Totalt vitsordas därmed en uppsägningslön om $(43\,004 + 23\,004 + (4 \times 3\,004) =) 78\,024$ kr. Vidare vitsordas semesterersättning om 12 procent på detta belopp, vilket innebär 9 363 kr.

Förbundet

Sammanfattning av grunderna för talan

H.M. har inte gjort sig skyldig till brott. Han har därmed avskedats från sin tillsvidareanställning utan att det ens funnits saklig grund för uppsägning. Avskedandet ska därför ogiltigförklaras och staten förpliktas att betala allmänt skadestånd till H.M.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att det inte funnits laga skäl för avskedandet men väl saklig grund för uppsägning ska staten förpliktas att betala H.M. såväl ett allmänt skadestånd som ett ekonomiskt skadestånd avseende uppsägningslön under sex månader och semesterersättning, minskat med vad han fått i lön under den aktuella perioden.

H.M. har inte vållat den uppkomna situationen. Det finns därför inte skäl att jämka det allmänna skadeståndet.

Händelsen på Globen

H.M. var på en Håkan Hellström-konsert på Globen tillsammans med sin särbo. De hade valt sittplats och inte ståplats, eftersom hans särbo på grund av skada inte kunde stå upp under konserten. När konserten började ställde personerna närmast framför dem sig upp, bl.a. G.T., vilket skymde sikten för H.M. och hans särbo. H.M. bad därför G.T. att sätta sig ned, varvid han la sin hand på G.T:s axel och tryckte lätt på den. När G.T. inte satte sig ned ökade H.M. trycket på G.T:s axel. Detta ledde till att G.T. hastigt vände sig om och slog ett knytnävsslag i ansiktet på H.M. För att freda sig tog H.M. tag i G.T:s jacka och lade ner honom på rygg. H.M. hamnade snett ovanför och fick fortsätta parera slag från G.T. H.M. befann sig i en nödvärnssituation. G.T. uttryckte sig också klandervärt mot H.M. Händelseförloppet inträffade snabbt. H.M. utdelade inte det första slaget, utan försvarade sig mot G.T:s angrepp. Eftersom G.T. fortsatte sitt angrepp, fick H.M. fortsätta försvara sig.

Av tingsrättens dom framgår att H.M. medgett att han utdelat slag mot G.T., men att han har gjort det i syfte att skydda sig mot angrepp. Detta är korrekt antecknat av tingsrätten, men det ska påpekas att det inte handlade om något avsiktligt slag från H.M:s sida utan att han kan ha kommit åt G.T. med sin hand när han höll tag om dennes jacka som ett sätt att försvara sig mot de slag han själv fick motta.

Hovrättens bedömning av händelsen är inte riktig. H.M. har inte gjort sig skyldig till vare sig ofredande eller misshandel. Det var fullt rimligt att be G.T. att sätta sig ned på det sätt H.M. gjorde. Det var inte ett hänsynslöst agerande. H.M. agerade sedan bara i nödvärn. Tingsrätten fann att det inte var utrett att H.M. hade utdelat det första slaget och att åklagaren inte hade motbevisat H.M:s invändning om att han agerat i nödvärn. Inte heller hovrätten fann att det var utrett att H.M. hade utdelat det första slaget.

Den arbetsrättsliga bedömningen

I första hand görs det gällande att hovrättens bedömning är fel, dvs. att H.M. inte gjort sig skyldig till något brottsligt. Hovrättsdomen har visserligen bevisverkan i nu aktuellt mål, men Arbetsdomstolen ska göra en självständig bedömning av händelseförloppet. Det är H.M:s uppgifter under sanningsförsäkran om händelseförloppet som ska ligga till grund för bedömningen. Det är arbetsgivaren som ska styrka det händelseförlopp som lagts till grund för avskedandet.

Om Arbetsdomstolen skulle dela hovrättens bedömning i ansvarsfrågan, görs i andra hand gällande att händelsen ändå inte utgör laga skäl för avskedandet eller saklig grund för uppsägning. H.M. är en skötsam, duktig och omtyckt polis och det rör sig om en engångshändelse. Händelsen vållades inte av honom, utan av G.T. Det var G.T. som vägrade sätta sig ned och som dessutom var oförsämd. H.M. hamnade mot sin vilja i en speciell situation, vilket kan hända alla.

H.M:s närmaste chefer har fortsatt förtroende för honom trots händelsen och ansåg i yttrande till PAN att H.M. inte skulle skiljas från sin anställning. Prognosen för fortsatt skötsamhet, dvs. att H.M. framöver inte kommer att begå brott och att han kommer att sköta sitt arbete, är mycket god. Prognosen ska särskilt tillmätas betydelse vid bedömningen av om det finns saklig grund för uppsägning men kan också ha betydelse vid avskedandefall. PAN:s bedömning är alldeles för hård.

Angående jämningsyrkandet

H.M. har, som redogjorts för, inte vållat den uppkomna situationen. Det finns därför inte skäl att jämka det allmänna skadeståndet.

Beräkning av det ekonomiska skadeståndet

Utöver grundlönen om 40 470 kr har H.M. varit berättigad till ett antal tillägg. Enligt de inkomstuppgifter som finns registrerade hos Skatteverket har H.M., i sin anställning hos Polismyndigheten, haft en genomsnittlig inkomst per månad om 50 000 kr under 2018. H.M:s arbete var sådant att det regelbundet ingick overtidsarbete. Alla lönetillägg ska räknas med.

Sedan den 15 januari 2019 har H.M. haft inkomst från en annan arbetsgivare om 40 000 kr per månad, vilket ska avräknas från månadslönen om 50 000 kr. För januari 2019 ska ett belopp om 20 000 kr räknas av. Totalt uppgår därmed det ekonomiska skadeståndet avseende lön till $(50\,000 + 30\,000 + (4 \times 10\,000) =) 120\,000$ kr. På detta belopp ska semesterersättning om 12 procent betalas, dvs. 14 400 kr.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör med H.M., L.L. (H.M:s särbo), T.B. (H.M:s senaste chef vid Polismyndigheten), och B.S. (H.M:s chef vid Säkerhetspolisen). På båda parter begäran har förhör hållits med G.E. (polismästare) och T.R. (jurist vid Polismyndigheten). På statens begäran har förhör hållits med O.A. (tf. sektionschef vid enheten för arbetsgivarutveckling vid Polismyndigheten). Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

I brottmålsrättegången hördes, förutom H.M. och L.L., målsäganden G.T. och bl.a. fyra vittnen som inte var bekanta med H.M. eller målsäganden.

Domskäl

Twisten

H.M. avskedades från sin anställning som polisinspektör den 28 november 2018. Grunden för avskedandet var att han i enlighet med Svea hovrätts brottmålsdom gjort sig skyldig till misshandel av normalgraden begången på fritiden den 10 december 2016.

Förbundet har ifrågasatt hovrättens dom och gjort gällande att H.M. inte gjort sig skyldig till något brott. Arbetsdomstolen, som inte är bunden av brottmålsdomen, har därför inledningsvis att ta ställning till om H.M. gjort sig skyldig till den påstådda misshandeln. Om Arbetsdomstolen gör samma bedömning som hovrätten, kommer Arbetsdomstolen att ta ställning till om brottet utgjort laga grund för avskedandet eller i vart fall saklig grund för uppsägning.

Har H.M. gjort sig skyldig till misshandel?

Rättsliga utgångspunkter

Det är arbetsgivaren som har bevisbördan för att arbetstagaren gjort sig skyldig till en sådan handling som utgör laga grund för avskedande. Enligt Arbetsdomstolens praxis gäller att beviskravet i fall som avser påståenden om brott inte kan sättas lägre än i ett motsvarande brottmål (se t.ex. AD 2019 nr 15).

En lagakraftvunnen fällande brottmålsdom, där handlingen som legat till grund för en uppsägning eller ett avskedande redan har prövats straffrättsligt, har emellertid enligt Arbetsdomstolens fasta praxis tillmätts betydande bevisverkan i den efterföljande arbetsrättsliga tvisten (se t.ex. AD 2009 nr 23). Denna praxis bygger på vad som allmänt gäller om en brottmålsdoms betydelse i ett efterföljande tvistemål och lär ta sikte särskilt på fall i vilka avgörandet av brottmålet har fällt efter prövning av bevisning som inte tas upp i den efterföljande arbetstvisten. Arbetsgivarens åberopande av brottmålsdomen leder till att bedömningen får inriktas på frå-

gan om det förekommit något i Arbetsdomstolen som medför att brottmålsdomens materiella innehåll och därmed dess bevisverkan måste sättas i fråga. Så är som regel inte fallet om bara samma bevisning som i brottmålsrättegången tas upp. Högsta domstolen har i NJA 1998 s. 148 uttalat att det allmänt torde kunna sägas att arbetstagarens motbevisning måste vara sådan att det framstår som tvivelaktigt om brottmålsdomen är riktig såvitt gäller själva ansvarsfrågan och att det beträffande brott mot person normalt torde krävas att den målsägande som hörts i brottmålet också hörts i tvistemålet för att brottmålsdomens bevisverkan ska motverkas.

Arbetsdomstolens bedömning

Staten har åberopat hovrättens lagakraftvunna och fällande brottmålsdom som skriftlig bevisning. H.M. och hans särbo har hörts under sanningsförsäkran respektive ed i Arbetsdomstolen och, såvitt framkommit, lämnat i huvudsak samma uppgifter som i brottmålet. Någon annan bevisning av direkt betydelse för skuldfrågan har inte åberopats i Arbetsdomstolen. På förbundets begäran har ett par personer som belyst H.M:s karaktär hörts i Arbetsdomstolen.

Enligt Arbetsdomstolens mening har det inte framkommit några omständigheter som ger anledning att frånga den bedömning som hovrätten har gjort i skuldfrågan. Arbetsdomstolen finner det alltså styrkt att H.M. begått den misshandel han dömts för och att han inte haft nödvärnsrätt i något skede av händelseförloppet.

Har det funnits laga grund för avskedandet?

Rättsliga utgångspunkter

Enligt 18 § anställningsskyddslagen får en arbetstagare avskedas om han eller hon grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.

Före tillkomsten av 1994 års lag om offentlig anställning gällde enligt 1976 års lag om offentlig anställning särskilda regler i fråga om avskedanden inom det offentliga området. Enligt 11 kap. 1 § i den tidigare lagen gällde att en arbetstagare fick avskedas om han eller hon begått brott som visade att han eller hon uppenbarligen var olämplig att inneha sin anställning.

I och med tillkomsten av 1994 års lag om offentlig anställning blev anställningsskyddslagens regler om avskedande tillämpliga även för offentligt anställda. I förarbetena till 1994 års lag gjorde departementschefen ett uttalande av innebörd att det, trots att reglerna om avskedande var utformade på olika sätt, inte fanns någon skillnad i bedömningsgrunderna och att det inte behövde finnas några särregler om avskedande i den nya lagen om offentlig anställning (prop. 1993/94:65 s. 90). Vad departementschefen uttalade har senare bekräftats i Arbetsdomstolens praxis vid fall av brott utom anställningen (se bl.a. AD 1997 nr 13). Arbetsdomstolen har i flera domar uttalat

att man beträffande avskedande av offentligt anställda fortfarande bör kunna söka ledning i den praxis som utbildats vid tillämpningen av 1976 års lag om offentlig anställning (se AD 2002 nr 80 med däri gjorda hänvisningar).

Liksom vid en bedömning av en privatanställds handlande måste man på det offentliga området ta hänsyn till anställningens art och handlandets betydelse för bedömningen av arbetstagarens lämplighet för anställningen. När det gäller styrkan av de krav som kan ställas på den offentliganställda finns det givetvis anledning att ta hänsyn till anställningens närmare natur (se AD 2019 nr 15).

Av Arbetsdomstolens praxis framgår att brottsliga handlingar som begås av polismän utom anställningen i större utsträckning än för andra arbetstagare kan anses innefatta ett grovt åsidosättande av arbetstagarens åligganden mot arbetsgivaren (t.ex. AD 2018 nr 54 med vidare hänvisningar). Denna praxis har sin bakgrund i att Polismyndighetens uppgift är att förebygga och utreda brott. Polismän måste också ofta ingripa med tvångsmedel. En förutsättning för att Polismyndigheten ska kunna fullgöra sina uppgifter på ett framgångsrikt sätt är att den åtnjuter allmänt förtroende och en förutsättning för ett sådant förtroende är att polismännen är oförvitliga. Det är därför av särdeles stor vikt att polismän avhåller sig från att själva begå brott. Det sagda ska inte förstås så bokstavligt att ett brott av en polisman alltid skulle anses visa att denne uppenbarligen är olämplig för sin anställning. Av en polisman måste dock kunna krävas bl.a. att han eller hon avhåller sig från sådana brott som visar på avsaknad av den behärskning som är nödvändig för arbetet, bl.a. med att hantera den legitima civila våldsutövningen mot enskilda (jämför AD 2010 nr 52 i fråga om vad som krävs av en polisman som är livvakt).

Arbetsdomstolens bedömning

Genom de åberopade brottmålsdomarna och övrig framlagd bevisning är i korthet följande utrett om omständigheterna kring misshandelsbrottet. H.M. och målsäganden G.T. kände inte varandra, men hade båda sittplatser på en konsert i Globen i Stockholm, G.T. sittplatsen framför H.M. H.M. blev irriterad på att G.T. stod upp och skynde sikten för honom och hans medföljande särbo och inledde därför ett brottsligt angrepp i form av ofredande mot G.T. genom att hänsynslöst och handgripligen vid flera tillfällen försöka trycka ned G.T. i dennes stol. G.T. uttalade då något nedsättande mot H.M., som på grund av ljudvolymen på konserten skrek åt G.T. att sätta sig ned. Båda utdelade därefter slag mot varandra. H.M. utdelade i vart fall ett knytnävsslag i ansiktet på G.T. Det har inte kunnat utredas vem som slog det första slaget, men G.T. som blivit utsatt för det brottsliga angreppet i form av ofredande hade haft rätt att freda sig. Slagsmålet upphörde innan polisen kom till platsen. Gärningen ansågs ha ett straffvärde om en månads fängelse.

H.M. arbetade vid avskedandet med personskydd som livvakt.

Enligt Arbetsdomstolens mening visar den brottsliga gärningen – miss-handel med ett straffvärde om en månads fängelse – att H.M., som försökt få sin vilja igenom med hjälp av våld i form av nedtryckandet mot stolen och i vart fall ett knytnävsslag, uppenbarligen är olämplig att inneha anställning som polisman. Gärningen, som framstår som ett utslag av bristande självbehärskning, är till sin karaktär och art sådan att den inte är förenlig med de krav som måste kunna ställas på en polisman och den rubbar det förtroende som polismän måste ha för att kunna utföra sina arbetsuppgifter med bl.a. våldsanvändning. H.M. har därmed grovt åsidosatt sina åligganden mot staten genom Polismyndigheten som arbetsgivare. Vad förbundet anfört om att det varit fråga om en engångshändelse föranledd av målsägandens agerande och att H.M. varit en skötsam, duktig och omtyckt polisman som hans närmaste chefer trots händelsen haft kvar förtroende för kan inte förändra den bedömningen.

Arbetsdomstolen kommer alltså till slutsatsen att avskedandet varit lagligen grundat. Förbundets talan ska därför avslås.

Rättegångskostnader

Förbundet har förlorat och ska därmed ersätta statens rättegångskostnader. Yrkad kostnadsersättning är vitsordad. Enligt lag ska ränta betalas på rättegångskostnadsersättningen.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Svenska Polisförbundets talan.
2. Svenska Polisförbundet ska ersätta staten för rättegångskostnader med 130 000 kr för ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Sören Öman, Anna Middelman, Annelie Westman, Charlott Richardson, Göran Söderlöf, Lenita Granlund och Paul Lidehäll. Enhälligt.

Rättssekreterare: Klara Hedlund