

ARBETSDOMSTOLEN

DOM

Dom nr 60/25

2025-08-27

Mål nr B 18/24

Stockholm

KLAGANDE och MOTPART

Riksdagsförvaltningen, 100 12 Stockholm

Ombud: biträdande chefsjuristen Carl Durling och juristen Jenny Lindmark,
Arbetsgivarverket, Mäster Samuelsgatan 60, 111 21 Stockholm

MOTPART och KLAGANDE

ST

SAKEN

ogiltigförklaring av uppsägning, m.m.

ÖVERKLAGAD DOM

Stockholms tingsrätts dom den 22 januari 2024 i mål nr T 15153-22

Tingsrättens dom, se bilaga.

Bakgrund

ST anställdes i oktober 2005 som internationell rådgivare vid riksdagens internationella kansli. ST har under perioder varit tjänstledig respektive sjukskriven från anställningen. Den 22 september 2022 sades han upp från anställningen av personliga skäl.

ST väckte talan i Stockholms tingsrätt och yrkade ogiltigförklaring av uppsägningen och allmänt skadestånd för brott mot anställningsskyddslagen, diskrimineringsersättning för brott mot diskrimineringslagen och skadestånd för brott mot Europakonventionen.

Riksdagsförvaltningen bestred ST:s talan.

Tingsrätten ogiltigförklarade uppsägningen och tilldömde ST allmänt skadestånd för brott mot anställningsskyddslagen. Hans talan avseende brott mot diskrimineringslagen och Europakonventionen lämnades utan bifall.

Tingsrätten uppskattade att ungefär tre fjärdedelar av nedlagt arbete i tingsrätten avsåg frågan om uppsägningens giltighet och allmänt skadestånd för brott mot anställningsskyddslagen. Tingsrätten ålade Riksdagsförvaltningen att betala hälften av ST:s rättegångskostnad avseende ombudsarvode och bestämde ombudsarvodet till ett belopp som ansågs skäligt.

Båda parter har överklagat tingsrättens dom.

Yrkanden m.m.

Riksdagsförvaltningen har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, ska avslå ST:s yrkande om ogiltigförklaring av uppsägningen och om allmänt skadestånd för brott mot anställningsskyddslagen.

Riksdagsförvaltningen har även yrkat att Arbetsdomstolen ska befria Riksdagsförvaltningen från skyldigheten att ersätta ST:s rättegångskostnad i tingsrätten och förplikta ST att ersätta Riksdagsförvaltningen för dess rättegångskostnad där med yrkat belopp.

Om även Arbetsdomstolen skulle finna att Riksdagsförvaltningen ådragit sig skadeståndsskyldighet mot ST har Riksdagsförvaltningen yrkat att det allmänna skadeståndet ska jämkas till noll. Slutligen har Riksdagsförvaltningen yrkat att kostnaden för nedlagt arbete kopplat till ogiltighetsyrkandet och yrkandet om allmänt skadestånd ska bedöms omfatta två tredjedelar av kostnaderna för nedlagt arbete.

ST har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, fullt ut ska bifalla hans i tingsrätten förda talan. Han har även yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta Riksdagsförvaltningen att fullt ut ersätta hans rättegångskostnad i tingsrätten.

Parterna har bestritt varandras ändringsyrkanden.

Båda parter har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

ST har, om han inte vinner framgång med sin talan, yrkat att Arbetsdomstolen ska förordna att vardera parten ska bära sin egen rättegångskostnad.

Riksdagsförvaltningen har bestritt yrkandet.

Parternas talan

Parterna har till stöd för sin talan åberopat samma grunder och utvecklat talan på i huvudsak samma sätt som i tingsrätten. Parternas grunder kan sammanfattas enligt följande.

Riksdagsförvaltningens grunder

Riksdagsförvaltningens uppsägning av ST var sakligt grundad

Riksdagsförvaltningen hade saklig grund att säga upp ST av skäl hänförliga till honom personligen.

Anställning som internationell rådgivare vid riksdagens internationella kansli är en säkerhetsklassad anställning. Riksdagsförvaltningen sade upp ST från anställningen som internationell rådgivare vid riksdagens internationella kansli eftersom Riksdagsförvaltningen vid två säkerhetsprövningar funnit att han inte var lämplig att ha en säkerhetsklassad anställning. ST var olämplig på grund av de uppgifter som han lämnade under säkerhetssamtalen och det sätt han svarade på frågorna som ställdes. ST kunde inte ge raka svar och han kunde inte svara på hypotetiska frågor. Han kunde inte släppa konflikten med UA. Han hade begränsade sociala kontakter privat och på arbetsplatsen. Han framförde kritik mot politiker, beslutsfattare och enskilda medarbetare. Slutligen försökte ST spela in det första säkerhets-

samtalet och han spelade in det andra säkerhetssamtalet, vilket i sig är tillräckligt för att konstatera han, från ett säkerhetsperspektiv, inte är lämplig att ha en säkerhetsklassad anställning. Det faktum att ST försökte spela in det första säkerhetssamtalet och spelade in det andra säkerhetssamtalet utgör i sig laga grund för avskedande.

Eftersom ST inte godkändes vid säkerhetsprövningen, kan han inte ha en säkerhetsklassad anställning. Det var inte möjligt att organisera verksamheten vid kansliet på ett sådant sätt att ST skulle kunna fortsätta arbeta som internationell rådgivare, utan att vara godkänd för säkerhetsklassat arbete.

Riksdagsförvaltningen misskötte inte ST:s rehabilitering. Ett flertal möten med psykolog och läkare från psykiatrin genomfördes, liksom samtliga rekommenderade anpassningar. Det föreligger inte adekvat kausalitet mellan den påstått bristfälliga rehabiliteringen och uppsägningen av ST. Han sades inte upp på grund av bristande eller nedsatt arbetsförmåga. Eventuell bristande rehabilitering saknar därmed relevans för prövningen av om det föreligger saklig grund att säga upp ST:s anställning.

Riksdagsförvaltningen gjorde sig inte skyldig till fel och försummelse vid myndighetsutövning och bröt inte mot förvaltningslagen. Personalansvarsnämnden fattade ett giltigt beslut om uppsägning. Ett uppsägningsbeslut utgör inte myndighetsutövning och förvaltningslagen är därför inte tillämplig. Riksdagsförvaltningen har därtill uppfyllt förvaltningslagens krav. Något brott mot jävsbestämmelser har inte skett. De påstådda omständigheterna påverkar inte frågan om det föreligger saklig grund att säga upp ST:s anställning.

Det var inte skäligt att kräva att Riksdagsförvaltningen skulle bereda ST annat arbete. Hans anställning präglades av misskötsamhet och samarbetsproblem. Han skickade kritiska mejl och han försökte spela in det första säkerhetssamtalet och han spelade in det andra säkerhetssamtalet.

ST:s misskötsamhet och samarbetsproblem ingick i personalansvarsnämndens underlag och hade betydelse vid säkerhetsprövningen. Riksdagsförvaltningen var inte förhindrad att åberopa ST:s misskötsamhet och samarbetsproblem som grund för uppsägningen. Omständigheterna är inte preskriberade. Trots att det inte krävdes gav Riksdagsförvaltningen ST ett skäligt omplaceringserbjudande. ST besvarade inte omplaceringserbjudandet inom svarsfristen och han avböjde därmed erbjudandet. Genom omplaceringserbjudandet uppfyllde Riksdagsförvaltningen sin omplaceringsskyldighet.

Riksdagsförvaltningens uppsägning av ST:s anställning var därmed sakligt grundad. Hans yrkande om ogiltigförklaring och allmänt skadestånd för brott mot anställningsskyddslagen ska därför ogillas. Om Arbetsdomstolen skulle finna att Riksdagsförvaltningen är skyldig att betala allmänt skadestånd till ST ska skadeståndet jämkas till noll eftersom ST var medvållande till den uppkomna situationen. Skadeståndsbeloppet ska bestämmas med utgångspunkt från regelverket vid tidpunkten för den påstått skadegörande handlingen.

Att ST i viss omfattning har arbetstränat på Riksdagsbibliotekets kommunikationsavdelning i tiden efter tingsrättens dom, saknar betydelse för prövningen i målet.

Riksdagsförvaltningen har inte diskriminerat ST

Riksdagsförvaltningen utsatte inte ST för direkt eller indirekt diskriminering på grund av hans funktionsnedsättning i samband med uppsägningen eller det andra säkerhetssamtalet.

Aspergers syndrom är en funktionsnedsättning. Diagnoserna depressiv episod och tvångssyndrom utgör däremot inte funktionsnedsättningar i diskrimineringslagens mening.

Riksdagsförvaltningens representanter lämnade inte diskriminerande kommentarer under det andra säkerhetssamtalet. ST har inte gjort antagligt

att han har missgynnats genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation. Ett eventuellt missgynnande saknar dessutom samband med hans funktionsnedsättning. Om Riksdagsförvaltningen skulle anses ha missgynnat ST hade Riksdagsförvaltningens agerande ett berättigat syfte och de medel som användes var lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet. Riksdagsförvaltningen gjorde sig därmed inte skyldig till diskriminering. Uppsägningen ska därför inte ogiltigförklaras och ST är inte berättigad till diskrimineringsersättning.

Riksdagsförvaltningen har inte kränkt ST:s åsikts- och yttrandefrihet

Riksdagsförvaltningen kränkte inte ST:s yttrandefrihet i strid med artikel 10 i Europakonventionen eller någon annan bestämmelse.

Det ligger i säkerhetssamtalets karaktär att det måste ställas frågor som kan uppfattas som integritetskänsliga. MA, som genomförde det första säkerhetssamtalet, var inte medveten om artikeln i Dagens Nyheter och dess koppling till ST. Den enda fråga som ställdes avseende ST:s författarskap under det första säkerhetssamtalet var om boken Herr Talman byggde på hans erfarenheter från riksdagen.

Även om de påstådda handlingarna skulle ha skett, är de inte sådana att de utgör kränkningar av ST:s yttrandefrihet eller någon annan rättighet, som medför att han är berättigad till ersättning från Riksdagsförvaltningen.

Rättegångskostnader i tingsrätten och i Arbetsdomstolen

Målet var omfattande i tingsrätten. Det var inte alltid tydligt till vilket yrkande olika yttranden och skriftliga bevis var hänförliga. Högst två tredjedelar av det nedlagda arbetet kan emellertid anses hänförligt till yrkandet om ogiltighet och allmänt skadestånd.

Det saknas skäl att frångå huvudregeln om att förlorande part ska ersätta motpartens rättegångskostnad.

ST:s grunder

Riksdagsförvaltningens uppsägning av ST var inte sakligt grundad

Riksdagsförvaltningen sade upp ST:s anställning som internationell rådgivare vid riksdagens internationella kansli, utan att saklig grund för uppsägningen förelåg.

Vid tidigare säkerhetsprövningar hade ST godkänts. Riksdagsförvaltningen uppgav inte några nya omständigheter eller skäl till varför han inte kunde godkännas vid de nu aktuella säkerhetsprövningarna.

Det är riktigt att ST försökte spela in det första säkerhetssamtalet och att han spelade in det andra säkerhetssamtalet. Det har inte utgjort något brott, eftersom han själv deltog i det inspelade samtalet. Han spelade in säkerhetssamtalen på inrådan av CS, och för att kunna ta tillvara sin rätt vid en eventuell tvist.

Riksdagsförvaltningen utförde inte erforderliga rehabiliteringsåtgärder och följde inte vårdgivarens rekommendationer. Riksdagsförvaltningen vidtog därför inte de åtgärder som en effektiv rehabilitering krävde. Om Riksdagsförvaltningen hade rehabiliterat ST på erforderligt sätt, skulle han ha klarat av säkerhetsprövningen.

Riksdagsförvaltningen agerade därtill felaktigt och försumligt vid myndighetsutövning mot ST i samband med uppsägningen. Det beslut som personalansvarsnämnden fattade uppfyllde inte de krav som ställs i förvaltningslagen. Vidare uppstod en jävssituation, då Riksdagsförvaltningens HR-chef KK, som var den som handlade ärendet om uppsägning, också deltog i personalansvarsnämndens beslut. Ledamöterna i personalansvarsnämnden delgavs inte heller allt material inför sammanträdet som ST hade givit in.

Riksdagsförvaltningen var skyldig att försöka omplacera ST till annat arbete hos sig, och det var skäligt att Riksdagsförvaltningen skulle göra det. Riksdagsförvaltningen angav inte misskötsamhet och samarbetsproblem

som skäl för uppsägningsbeslutet. Dessa skäl togs inte heller upp vid sammanträdet i personalansvarsnämnden. Den påstådda misskötsamheten och de påstådda samarbetsproblemen utgör därmed nya omständigheter och en ny grund för uppsägningen som Riksdagsförvaltningen inte tidigare framfört. De får därmed, enligt grunderna för 9 § anställningsskyddslagen, inte åberopas. I vart fall får dessa omständigheter inte åberopas på grund av preskription enligt 7 § fjärde stycket anställningsskyddslagen.

Riksdagsförvaltningen gav inte ST ett skäligt omplaceringserbjudande. Riksdagsförvaltningen borde i högre grad ha tittat på arbetsuppgifter som fanns och som ST hade kunnat utföra inom ramen för sin anställning. ST avböjde inte omplaceringserbjudandet. Han hörde genom ombud av sig till Riksdagsförvaltningen med frågor och begärde underlag för att kunna ta ställning till omplaceringserbjudandet. Riksdagsförvaltningen återkom dock inte till honom. Hans ombud fick därmed inte tillräckligt underlag för att kunna ge honom råd i fråga om omplaceringserbjudandet. ST förhöll sig inte passiv på ett sätt som skulle kunna tolkas som att han avböjde omplaceringserbjudandet och han har inte tackat nej till omplaceringserbjudandet.

Riksdagsförvaltningens uppsägning av ST var därför inte sakligt grundad och ska förklaras ogiltig. Riksdagsförvaltningen har därmed även ådragit sig skadeståndsskyldighet mot ST för brott mot anställningsskyddslagen. Det saknas skäl att jämka det allmänna skadeståndet. Allmänt skadestånd på 120 000 kr är numera ett normalt skadeståndsbelopp vid uppsägningar i strid med anställningsskyddslagen. Yrkat belopp är därför skäligt.

Sedan den 2 september 2024 arbetstränar ST på 25 procent på Riksdagsbibliotekets kommunikationsavdelning. Vid ett uppföljningsmöte i maj 2025 gjorde läkare bedömningen att ST skulle kunna gå upp i arbetstid till 50 procent, om Riksdagsförvaltningen fullföljer den framtagna vårdplanen.

Riksdagsförvaltningen har diskriminerat ST

ST har funktionsnedsättningarna Aspergers syndrom, depressiv episod och tvångssyndrom. I samband med uppsägningen och det andra

säkerhetssamtalet utsatte Riksdagsförvaltningen ST för direkt eller indirekt diskriminering på grund av hans funktionsnedsättningar.

Under det andra säkerhetssamtalet gjorde representanter för Riksdagsförvaltningen kränkande uttalanden. De sa t.ex. att de inte kunde ta hänsyn till hans Asperger och att han skulle sluta berätta om hur han upplevde saker. ST utsattes därmed för direkt diskriminering.

Riksdagsförvaltningen säkerställde inte att det andra säkerhetssamtalet anpassades utifrån ST:s funktionsnedsättningar och utsatte honom därmed för indirekt diskriminering.

ST missgynnades genom att han på grund av sina funktionsnedsättningar behandlades sämre än någon annan i en jämförbar situation behandlades, har behandlats eller skulle ha behandlats. Riksdagsförvaltningens agerande hade inte ett berättigat syfte och de medel som användes var inte lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet. ST har anfört omständigheter som ger anledning att anta att diskriminering har skett, vilket innebär att bevisbördan för att så inte skett gått över till Riksdagsförvaltningen.

Riksdagsförvaltningen diskriminerade ST genom att säga upp honom på grund av hans funktionsnedsättningar. Uppsägningen ska även på denna grund förklaras ogiltig och Riksdagsförvaltningen åläggas att betala diskrimineringsersättning till ST med yrkat belopp. Beloppet är skäligt.

Riksdagsförvaltningen har kränkt ST:s åsikts- och yttrandefrihet

Riksdagsförvaltningen misstänkte att ST var källan till Dagens Nyheters avslöjande reportage om UA. Av det skälet ställde representanter för Riksdagsförvaltningen ett flertal frågor under säkerhetssamtalen gällande hans koppling till artikeln, hans författarskap och hans politiska uppfattning.

Säkerhetssamtalen och den efterföljande uppsägningen innefattade åtgärder som innebar en inskränkning av ST:s åsikts- och yttrandefrihet. Inskränkningarna saknade stöd i lag och var inte proportionerliga eller nöd-

vändiga i ett demokratiskt samhälle. Åtgärderna stred mot efterforskningsförbudet och repressalieförbudet i tryckfrihetsförordningen samt skyddet mot de så kallade negativa opinionsfriheterna i 2 kap. 2 § regeringsformen. Åtgärderna utgjorde även en kränkning av ST:s yttrandefrihet enligt artikel 10 Europakonventionen. Riksdagsförvaltningen ska mot bakgrund härav betala skadestånd till ST med stöd av 3 kap. 4 § första stycket 2 skadeståndslagen. Yrkat belopp är skäligt. Tingsrätten har felaktigt placerat bevisbördan för att rättighetsinskränkande frågor ställdes under det första säkerhetssamtalet på ST.

Utredningen

ST har i Arbetsdomstolen åberopat ett omfattande material som ny bevisning. Både han och Riksdagsförvaltningen har begärt tilläggsförhör med några av de vid tingsrätten hörda vittnena. Arbetsdomstolen har avvisat den nya bevisningen med hänvisning till att bevisningen är utan betydelse i målet eller borde ha kunnat åberopas i tingsrätten samt avslagit parternas begäran om tilläggsförhör. Parterna har i övrigt åberopat samma bevisning som i tingsrätten.

Målet i Arbetsdomstolen har avgjorts utan huvudförhandling. Arbetsdomstolen har därvid tagit del av den muntliga bevisningen genom uppspelning av tingsrättens ljud- och bildupptagningar.

Domskäl

Var Riksdagsförvaltningens uppsägning av ST sakligt grundad?

Arbetsdomstolen delar i allt väsentligt tingsrättens bedömningar i målet fram till tingsrättens konstaterande att ST misskött sig genom att skicka kritiska mejl till Riksdagsförvaltningen och att spela in och försöka spela in säkerhetssamtalen och att ST genom sitt agerande klart överträtt vad som är acceptabelt i ett anställningsförhållande. Därefter gör Arbetsdomstolen en annan bedömning än tingsrätten.

Arbetsdomstolen konstaterar att det är ostridigt i målet att ST försökte spela in det första säkerhetssamtalet, men att detta misslyckades eftersom han uppmanades att lämna ifrån sig sin mobiltelefon. Även vid det andra säkerhetssamtalet uppmanades ST att lämna ifrån sig sin mobiltelefon. Han hade dock, utöver mobiltelefonen, ytterligare inspelningsutrustning med sig och spelade ostridigt i hemlighet in hela det andra säkerhetssamtalet.

Riksdagsförvaltningen har gjort gällande att ST:s agerande är tillräckligt för att utgöra laga grund för avskedande. ST har anfört att han agerade i syfte att ta tillvara sin rätt i händelse av tvist och att hans agerande inte utgjorde saklig grund för att säga upp hans anställning.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Genom att försöka spela in det första säkerhetssamtalet och genom att spela in det andra säkerhetssamtalet med hjälp av en i hemlighet medförd inspelningsutrustning, har ST medvetet satt sig över och kringgått de regler som gällt för säkerhetssamtalen. Hans agerande, i synnerhet vid det andra säkerhetssamtalet, har präglats av planering och förslagenhet och av en slående brist på omdöme och lojalitet mot arbetsgivaren och mot de intressen som legat bakom säkerhetsprövningen. Att han handlade i det av honom själv angivna syftet – vilket bekräftas av att han har åberopat den ifrågavarande inspelningen i målet – gör inte hans agerande mindre klandervärt.

Till skillnad från tingsrätten anser Arbetsdomstolen att ST:s agerande vid säkerhetssamtalen var så allvarligt att det hade kunnat läggas till grund för ett avskedande. Något krav på Riksdagsförvaltningen att under sådana omständigheter försöka omplacera ST till annat arbete kan inte ställas. Arbetsdomstolen konstaterar därför att Riksdagsförvaltningen hade saklig grund att säga upp ST:s anställning. Hans yrkande om ogiltigförklaring och allmänt skadestånd för brott mot anställningsskyddslagen kan därför inte bifallas och tingsrättens dom ska ändras i denna del.

Har Riksdagsförvaltningen diskriminerat ST?

Arbetsdomstolen delar tingsrättens bedömning att ST inte har utsatts för diskriminering på grund av funktionsnedsättning vare sig i samband med det andra säkerhetssamtalet eller genom uppsägningen. Det finns därför inte skäl att ogiltigförklara uppsägningen på denna grund. ST:s talan om diskrimineringsersättning ska därmed lämnas utan bifall. Tingsrättens dom ska i denna del fastställas.

Har Riksdagsförvaltningen kränkt ST:s åsikts- och yttrandefrihet?

På de av tingsrätten anförda skälen finner Arbetsdomstolen att Riksdagsförvaltningen inte har kränkt ST:s åsikts- och yttrandefrihet. Hans skadeståndstalan kan därför inte vinna bifall. Tingsrättens dom ska även i denna del stå fast.

Arbetsdomstolens slutsats

Arbetsdomstolens ställningstaganden innebär att ST:s talan inte ska bifallas i någon del. Riksdagsförvaltningens överklagande ska därför bifallas och ST:s överklagande avslås.

Rättegångskostnader i tingsrätten och i Arbetsdomstolen

ST har förlorat målet och ska enligt 18 kap. 1 § rättegångsbalken som huvudregel stå för Riksdagsförvaltningens rättegångskostnad både i tingsrätten och i Arbetsdomstolen.

Riksdagsförvaltningen yrkade i tingsrätten ersättning för rättegångskostnad med 568 750 kr, avseende 227,5 timmars ombudsarvode. ST vitsordade Riksdagsförvaltningens ersättningsanspråk.

I Arbetsdomstolen har Riksdagsförvaltningen yrkat ersättning för rättegångskostnad med 80 000 kr, avseende 32 timmars ombudsarvode.

ST har yrkat att vardera parten ska stå sin egen rättegångskostnad.

Arbetsdomstolen gör följande överväganden.

Enligt 5 kap. 2 § första stycket arbetstvistlagen kan rättegångskostnader i en arbetstvist kvittas mellan parterna, dvs. vardera parten får stå sin kostnad, om den part som har förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad. Kvittningsbestämmelsen är avsedd att tillämpas t.ex. om båda parter har intresse av en uttolkning av rättsläget, vilket främst gör sig gällande i mål om tolkning av kollektivavtal. Det är också möjligt att låta parterna stå för sin egen rättegångskostnad, om utgången i målet berott på omständigheter som från början varit okända för den part som förlorat målet eller om rättsläget varit svårbedömt (se prop. 1974:77 s. 124 f.).

I detta mål föreligger inte sådana omständigheter som motiverar att huvudregeln om rättegångskostnadernas fördelning frångås. ST ska därför som förlorande part ersätta Riksdagsförvaltningens rättegångskostnad i tingsrätten och i Arbetsdomstolen.

Den yrkade ersättningen i tingsrätten är vitsordad och den i Arbetsdomstolen är skälig. ST ska därför, med ändring av tingsrättens dom, ersätta Riksdagsförvaltningens rättegångskostnad med yrkat belopp i tingsrätten. ST ska även ersätta Riksdagsförvaltningens rättegångskostnad i Arbetsdomstolen med yrkat belopp.

Domslut

1. Med ändring av punkterna 1 och 2 i tingsrättens domslut avslår Arbetsdomstolen ST:s talan i dess helhet.
2. Med upphävande av punkten 5 i tingsrättens domslut befriar Arbetsdomstolen Riksdagsförvaltningen från skyldigheten att ersätta ST:s rättegångskostnad i tingsrätten.
3. Arbetsdomstolen förpliktar ST att ersätta Riksdagsförvaltningens rättegångskostnad i tingsrätten med 568 750 kr avseende ombudsarvode,

jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för tingsrättens dom, den 22 januari 2024, till dess betalning sker.

4. Arbetsdomstolen förpliktar ST att ersätta Riksdagsförvaltningens rättegångskostnad i Arbetsdomstolen med 80 000 kr avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för Arbetsdomstolens dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Catharina Nordlander, Carina Gunnarsson, Berndt Molin, Johanna von Hellwig och Dag Andersson. Enhälligt.

Rättssekreterare: Pontus Bromander



STOCKHOLMS TINGSRÄTT
Avdelning 3

DOM
2024-01-22
Meddelad i
Stockholm

Mål nr
T 15153-22

PARTER

Kärande ST

Ombud: Advokaten Ruth Nordström och Carl Falck
Skandinaviska Människorättsadvokaterna AB
Axel Johanssons gata 6
754 50 Uppsala

Svarande
Riksdagsförvaltningen, 202100-2627
100 12 Stockholm

Ombud: Carl Durling och Jenny Lindmark
Arbetsgivarverket
Mäster Samuelsgatan 69
111 21 Stockholm

Dok.Id 2802637

Postadress
Box 8307
104 20 Stockholm

Besöksadress
Scheelegatan 7

Telefon
08-561 652 70

E-post:
stockholms.tingsratt.avdelning3@dom.se
www.stockholmstingsratt.se

Telefax

Expeditionstid
måndag – fredag
08:00–16:00

DOMSLUT

1. Uppsägningen av ST förklaras ogiltig.
 2. Riksdagsförvaltningen ska till ST utge allmänt skadestånd med 30 000 kr för brott mot 7 § lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) jämte ränta enligt 4 och 6 §§ räntelagen (1975:635) från den 27 oktober 2022 till dess betalning sker.
 3. ST:s yrkande om att Riksdagsförvaltningen ska till ST utge diskrimineringsersättning enligt diskrimineringslagen (2008:567, DL) om 200 000 kr jämte ränta enligt 4 och 6 §§ räntelagen från och med dagen för ansökan om stämning till dess betalning sker, avslås.
 4. ST:s yrkande om att Riksdagsförvaltningen ska till ST utge skadestånd med 100 000 kr för kränkning av hans yttrandefrihet enligt artikel 10 Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (Europakonventionen) jämte ränta enligt 4 och 6 §§ räntelagen från och med dagen för delgivning av stämningsansökan till dess betalning sker, avslås.
 5. Riksdagsförvaltningen ska ersätta ST för hans rättegångskostnad med 396 093 kr, varav 278 046 kr avser ombudsarvode, 27 000 kr tidspillan, 11 828 kr utlägg och 79 219 kr mervärdesskatt, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.
-

Innehållsförteckning

BAKGRUND	6
YRKANDEN OCH INSTÄLLNING	7
GRUNDER	8
ST	8
<i>Uppsägningen är inte sakligt grundad</i>	8
<i>Diskriminering</i>	11
<i>Kränkning av åsikts- och yttrandefrihet</i>	11
Riksdagsförvaltningen	12
<i>Uppsägningen är sakligt grundad</i>	12
<i>Diskriminering</i>	14
<i>Kränkning av åsikts- och yttrandefrihet</i>	15
UTVECKLING AV TALAN	15
ST	15
Riksdagsförvaltningen	20
UTREDNINGEN	26
ST	26
CS	28
KS	29
ÅM	29
PA	30
JH	31
HF	32
STD	33
DS	33
GF	34
MA	34
ML	36
CT	37
MN	37
NÅ	38
CH	39

KK	39
DOMSKÄL	41
Allmänt	41
Ogiltighet av uppsägningen	42
<i>Rättsliga utgångspunkter</i>	42
<u>Säkerhetsprövning av anställda vid RDF</u>	42
<u>Uppsägning av anställning efter säkerhetsprövning</u>	44
<u>Vad som är skäligt i fråga om omplacering</u>	46
<u>Omplaceringsskyldighetens omfattning</u>	47
<u>Tvåmånadersregeln</u>	48
<u>Nyttillkomna omständigheter</u>	49
<u>Förvaltningslagens tillämpning på anställningsärenden</u>	50
<i>Vilka omständigheter får läggas till grund för tingsrättens prövning?</i>	50
<i>Har RDF gjort det antagligt att ST inte var lämplig att inneha en säkerhetsklassad befattning?</i>	52
<u>Tingsrättens prövning</u>	52
<u>Hur ST svarade på frågorna under säkerhetssamtalet</u>	53
<u>Begränsade sociala kontakter</u>	54
<u>Konflikten med UA</u>	54
<u>Kritik mot politiker, beslutsfattare och enskilda medarbetare vid RDF</u>	55
<u>Uppgifter som lämnades under säkerhetssamtalen</u>	57
<u>Inspelning av säkerhetssamtalen</u>	58
<i>Har rehabiliteringen av ST betydelse för bedömningen om saklig grund förelegat?</i>	59
<u>Tingsrättens prövning</u>	59
<u>RDF:s rehabiliteringsåtgärder avseende ST</u>	60
<i>Har fel och försummelse vid myndighetsutövning, brott mot förvaltningslagen och jäv betydelse för bedömningen om saklig grund förelegat?</i>	63
<i>Har RDF varit skyldig att omplacera ST?</i>	64
<u>Tingsrättens prövning</u>	64
<u>Har RDF haft en skyldighet att omplacera ST på RIK?</u>	65
<u>Har RDF haft en skyldighet att omplacera ST till annat arbete på RDF?</u>	65
<i>Har RDF fullgjort sin omplaceringsskyldighet?</i>	69
<u>Tingsrättens prövning</u>	69

<u>Har ST erbjudits ett skäligt omplaceringserbjudande?</u>	<u>70</u>
<u>Har ST avböjt omplaceringserbjudandet?</u>	<u>71</u>
<i>Uppsägningen av ST ska ogiltigförklaras.....</i>	<i>72</i>
<i>ST har rätt till allmänt skadestånd</i>	<i>72</i>
<i>Sammanfattning</i>	<i>73</i>
Diskriminering	74
<i>Rättsliga utgångspunkter.....</i>	<i>74</i>
<i>Utgör depressiv episod och tvångssyndrom funktionsnedsättningar för ST</i>	<i>79</i>
<i>Har RDF:s uttalanden under det andra säkerhetssamtalet inneburit att ST utsattes för direkt diskriminering?</i>	<i>80</i>
<i>Har RDF utsatt ST för indirekt diskriminering genom att inte anpassa det andra säkerhetssamtalet utifrån hans funktionsnedsättningar?</i>	<i>81</i>
<u>Tingsrättens prövning</u>	<u>81</u>
<u>Har RDF brustit i anpassningen av det andra säkerhetssamtalet utifrån ST funktionsnedsättningar?</u>	<u>82</u>
<i>Har RDF:s uppsägning av ST utgjort direkt diskriminering på grund av ST:s funktionsnedsättningar?</i>	<i>84</i>
<i>Uppsägningen ska inte ogiltigförklaras på denna grund</i>	<i>85</i>
<i>ST har inte rätt till diskrimineringsersättning</i>	<i>85</i>
<i>Sammanfattning</i>	<i>85</i>
Kränkning av ST:s åsikts- och yttrandefrihet	86
<i>Rättsliga utgångspunkter.....</i>	<i>86</i>
<i>Tingsrättens prövning</i>	<i>88</i>
<i>Har RDF:s frågor under det första säkerhetssamtalet kränkt ST:s åsikts- och yttrandefrihet?</i>	<i>89</i>
<i>Har RDF:s frågor under det andra säkerhetssamtalet kränkt ST:s åsikts- och yttrandefrihet?</i>	<i>92</i>
<i>Har RDF:s uppsägning av ST kränkt hans åsikts- och yttrandefrihet?</i>	<i>94</i>
<i>ST:s rättigheter har inte kränkts.....</i>	<i>95</i>
<i>ST har inte rätt till skadestånd</i>	<i>95</i>
<i>Sammanfattning</i>	<i>96</i>
Rättegångskostnader.....	96
SKILJAKTIG MENING	99

BAKGRUND

Riksdagsförvaltningen (RDF) är en myndighet som har till uppgift att underlätta riksdagens arbete. RDF består av sju avdelningar. Inom kammaravdelningen finns riksdagens internationella kansli (RIK). ST påbörjade en anställning den 1 oktober 2005 som internationell rådgivare vid RIK. Denna tjänst var säkerhetsklassad. Hans anställning övergick den 1 april 2006 till en tillsvidareanställning. Under perioden den 1 november 2007 till och med den 31 mars 2008 var ST tjänstledig för att tjänstgöra vid Utrikesdepartementet (UD) som politisk sakkunnig. Därefter återgick han till RIK. Han var placerad vid talmansstaben från och med oktober 2009 till och med september 2015 där han bland annat arbetade för PW och UA. Från och med den 1 oktober 2015 till och med den 17 januari 2017 var han återigen tjänstledig. Han återgick till sin anställning den 18 januari 2017 och samma dag sjukskrev han sig. Han har sedan dess varit sjukskriven på heltid.

Den 7 december 2017 publicerade Dagens Nyheter (DN) ett avslöjande reportage om den dåvarande talmannen UA som bland annat rörde kritik mot UA:s ledarskap och anklagelser om sexuella trakasserier. I slutet av september 2019 publicerade ST boken ”Herr Talman - åttonde budet: du ska icke ljuga: en lektion i politisk satir” (Herr Talman).

I början av oktober 2020 påbörjade ST arbetsträning vid riksdagens utredningstjänst (RUT). Arbetsträningen avbröts i förtid i slutet av mars 2021. Därefter beslutades det att ST i stället skulle arbetsträna vid RIK. Inför arbetsträningen genomförde ST ett säkerhetssamtal den 15 september 2021. Samma dag fattades ett säkerhetsbeslut av vilket det framgick att ST inte klarade säkerhetsprövningen. Den 16 juni 2022 hölls ett andra säkerhetssamtal med ST. Den 30 juni 2022 fattades ytterligare ett säkerhetsbeslut av vilket det framgick att ST inte heller denna gång klarade säkerhetsprövningen. RDF erbjöd ST omplacering den 7 juli 2022 med en svarsfrist till den 11 juli 2022.

ST begärde och beviljades anstånd att besvara omplaceringserbjudandet till och med den 14 juli 2022. Den 15 juli 2022 skickade RDF varsel och underrättelse om tilltänkt uppsägning till ST. Därefter hölls en överläggning den 26 juli 2022 mellan RDF och ST:s ombud. Den 9 och 19 september 2022 hölls ett sammanträde i Personalansvarsnämnden (PAN). PAN beslutade den 19 september 2022 att ST skulle sägas upp från sin anställning av personliga skäl. Han sades upp den 22 september 2022 med sista anställningsdag den 2 april 2023.

ST har väckt talan i tingsrätten och begärt att uppsägningen ogiltigförklaras. Då ST:s anställning sades upp före den 1 oktober 2022 är LAS i dess tidigare lydelse tillämplig i målet på frågor som rör uppsägningen. Det innebär bland annat att ST:s anställning består fram tills att tvisten slutligt har avgjorts i enlighet med 34 § LAS i dess tidigare lydelse. Utöver att uppsägningen ska ogiltigförklaras har ST begärt allmänt skadestånd för brott mot 7 § LAS, diskrimineringsersättning enligt DL, samt skadestånd för kränkning av hans yttrandefrihet enligt artikel 10 Europakonventionen. RDF har bestritt käromålet.

YRKANDEN OCH INSTÄLLNING

ST har yrkat att

1. uppsägningen av ST ska förklaras ogiltig.
2. Riksdagsförvaltningen ska till ST utge allmänt skadestånd med 120 000 kr för brott mot 7 § LAS jämte ränta enligt 4 och 6 §§ räntelagen (1975:635) från dagen för delgivning av stämning till dess betalning sker.
3. Riksdagsförvaltningen ska till ST utge diskrimineringsersättning enligt DL om 200 000 kr jämte ränta enligt 4 och 6 §§ räntelagen från och med dagen för ansökan om stämning till dess betalning sker.

4. Riksdagsförvaltningen ska till ST utge skadestånd med 100 000 kr för kränkning av hans yttrandefrihet enligt artikel 10 Europakonventionen jämte ränta enligt 4 och 6 §§ räntelagen från och med dagen för delgivning av stämningsansökan till dess betalning sker.

RDF har bestritt käromålet. RDF har inte vitsordat något allmänt skadestånd för brott mot 7 § LAS, någon diskrimineringsersättning eller något skadestånd för kränkning av ST:s yttrandefrihet enligt artikel 10 Europakonventionen som skäligt i och för sig. För det fall allmänt skadestånd eller diskrimineringsersättning ändå ska utgå har RDF yrkat att beloppen ska jämkas till noll kr. RDF har vitsordat sätten att beräkna ränta för samtliga yrkanden som skäliga i och för sig, förutom att räntan såvitt avser yrkandet om skadestånd för kränkning av yttrandefriheten enligt artikel 10 Europakonventionen ska utgå från den dag som RDF delgavs yrkandet, dvs. den 31 maj 2023.

Parterna har begärt ersättning för sina rättegångskostnader.

GRUNDER

ST

Uppsägningen är inte sakligt grundad

ST har sagts upp från sin tillsvidareanställning som internationell rådgivare vid RIK utan att saklig grund för uppsägningen har förelegat enligt 7 § LAS. RDF har genom beslut i PAN sagt upp ST på grund av personliga skäl. Som skäl för uppsägningen har RDF angett att ST vid två säkerhetsprövningar inte bedömts vara lämplig att inneha en säkerhetsklassad befattning samt att ST erbjudits ett omplaceringserbjudande som han har avböjt. ST har tidigare godkänts vid säkerhetsprövning och RDF har inte uppgett nya omständigheter eller skäl varför han inte skulle ha godkänts.

ST har försökt spela in det första säkerhetssamtalet och har spelat in det andra säkerhetssamtalet. ST:s agerande att spela in säkerhetssamtalen har inte utgjort ett brott eftersom han själv har deltagit i samtalen som han spelade in. Han har spelat in och försökt spela in säkerhetssamtalen för att kunna tillvarata sin rätt.

RDF har inte utfört erforderliga rehabiliteringsåtgärder eller följt vårdgivarens rekommendationer. RDF har haft en skyldighet att upprätta en plan för återgång i arbete samt att vidta de åtgärder som behövs för en effektiv rehabilitering. RDF har underlåtit att vidta sådana åtgärder. Det har ställts krav på RDF från vården vid ett flertal tillfällen.

ST har sagts upp av personliga skäl på grund av att han inte klarade säkerhetsprövningen och att han påståtts ha avböjt omplaceringserbjudandet. Om ST hade rehabiliterats på ett erforderligt sätt hade han klarat av säkerhetsprövningen. RDF har således orsakat att ST inte klarade säkerhetsprövningen genom att inte fullgöra sin rehabiliteringsplikt. Det avser dels rehabilitering med arbetsträning till nya arbetsuppgifter vid annan enhet inom ramen för anställningskontraktet, även vid icke säkerhetsklassad befattning, dels rehabilitering med arbetsträning till tidigare arbetsuppgifter vid samma säkerhetsklassade befattning. Mot denna bakgrund saknas saklig grund för uppsägningen och uppsägningen ska därför förklaras ogiltig.

I samband med uppsägningen har RDF agerat genom fel och försummelse vid myndighetsutövning mot ST samt brutit mot förvaltningslagen (2017:900, FL). Det beslut som RDF har fattat genom PAN uppfyller inte de krav som ställs i FL.

RDF har brutit i sin skyldighet att hjälpa ST att tillvarata sina intressen genom att inte besvara ST:s ombuds begäran om underlag avseende omplaceringserbjudandet. Det har resulterat i en rättsförlust för ST då hans ombud inte har fått tillräckligt underlag för att kunna ge honom råd i frågan.

Vidare har HR-chefen KK varit den som handlagt ärendet, varslat, underrättat och skrivit under beslutet om uppsägning. Härigenom har det uppstått en jävssituation då hon också har deltagit i beslutet i PAN. Dessutom har ledamöterna i PAN inte delgetts något material avseende ST inför sammanträdet och beslutet i PAN, så som ST:s ombuds ingivna yttranden samt hans intyg från vårdgivare. Mot denna bakgrund saknas saklig grund för uppsägningen och uppsägningen ska därför förklaras ogiltig.

RDF har haft en skyldighet att omplacera ST då det har varit skäligt för RDF att bereda ST annat arbete hos sig. RDF har inte angett misskötsamhet och samarbetsproblem som skäl för uppsägningsbeslutet. Det har inte heller tagits upp vid sammanträdet i PAN. Dessa omständigheter utgör därmed nya omständigheter och en ny grund för uppsägning som inte tidigare har framförts och därför inte får återopas jämlikt grunderna för 9 § LAS. I vart fall får omständigheterna inte återopas på grund av preskription enligt 7 § fjärde stycket LAS.

Vidare har ST inte avböjt omplaceringserbjudandet. ST har inte förhållit sig passiv utan återkommit till RDF genom ombud och ställt frågor och begärt underlag för att kunna inkomma med svar på omplaceringserbjudandet. RDF har inte besvarat frågorna eller inkommit med begärt underlag. ST har således inte tackat nej eller förhållit sig passiv på ett sådant sätt att det skulle kunna tolkas som ett avböjande av erbjudandet. Vidare har omplaceringserbjudandet inte varit skäligt. RDF borde inom ramen för omplaceringen i högre grad tittat på arbetsuppgifter som fanns och som ST hade kunnat utföra inom ramen för sin anställning.

Mot bakgrund av detta har uppsägningen av ST inte varit sakligt grundad och uppsägningen ska därför förklaras ogiltig. Vid avsaknad av saklig grund är RDF skadeståndsskyldig för brott mot 7 § LAS och allmänt skadestånd ska utgå i enlighet med 38 § andra stycket LAS. Det yrkade beloppet är skäligt.

Diskriminering

ST har funktionsnedsättningarna Aspergers syndrom, depressiv episod och tvångssyndrom. RDF har utsatt ST för direkt eller indirekt diskriminering på grund av hans funktionsnedsättningar i samband med uppsägningen och det andra säkerhetssamtalet som hållits med honom.

RDF har brustit i sin skyldighet att inför det andra säkerhetssamtalet säkerställa att samtalet med ST anpassades utifrån hans funktionsnedsättningar. ST har missgynnats genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation på grund av sina funktionsnedsättningar. RDF:s agerande har inte haft ett berättigat syfte och de medel som använts har inte varit lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet. RDF har därmed utsatt ST för indirekt diskriminering.

Under det andra säkerhetssamtalet har representanter för RDF sagt direkt kränkande saker till ST, exempelvis att de inte kan ta hänsyn till hans Asperger och att han ska sluta berätta som hur han upplever saker. RDF har därmed utsatt ST för direkt diskriminering.

RDF:s åtgärd att säga upp ST på grund av personliga skäl har utgjort direkt diskriminering på grund av hans funktionsnedsättningar i strid med 1 kap. 4 § DL och uppsägningen ska därför förklaras ogiltig. Diskrimineringsersättning ska utgå för den kränkning som överträdelsen av DL har inneburit i enlighet med 5 kap. 1 § DL. Det yrkade beloppet är skäligt.

Kränkning av åsikts- och yttrandefrihet

RDF har misstänkt att ST var källan till DN:s avslöjande reportage om UA. På grund av detta har RDF ställt ett flertal frågor till ST under säkerhetssamtalen gällande hans koppling till DN-artikeln, hans författarskap och hans

politiska uppfattning (Moderaterna). RDF:s utfrågning av ST kring hans tidigare och framtida författarskap, hans politiska åsikter, hans meddelande av uppgifter till media och de efterforskningar som gjorts under säkerhetssamtalen har inneburit en överträdelse av efterforskningsförbudet och förbudet mot repressalier.

Säkerhetssamtalen, och den efterföljande uppsägningen, har innefattat åtgärder vilka inneburit en inskränkning av ST:s åsikts- och yttrandefrihet. Inskränkningarna har saknat stöd i lag och inte varit nödvändiga i ett demokratiskt samhälle eller proportionerliga. Åtgärderna strider mot efterforskningsförbudet och repressalieförbudet i tryckfrihetsförordningen (TF) samt skyddet mot de så kallade negativa opinionsfriheterna i 2 kap. 2 § regeringsformen (RF). Åtgärderna utgör även en kränkning av ST:s yttrandefrihet enligt artikel 10 Europakonventionen. Han har mot bakgrund av detta rätt till skadestånd enligt 3 kap. 4 § första stycket 2 skadeståndslagen (1972:207; SkL). Det yrkade beloppet är skäligt.

Riksdagsförvaltningen

Uppsägningen är sakligt grundad

RDF har efter säkerhetsprövning genom en samlad bedömning beslutat att ST ur ett säkerhetsperspektiv inte var lämplig att inneha en säkerhetsklassad befattning. ST har inte uppnått de krav som ställs för den säkerhetsklassade befattningen. Skälet till detta har bland annat varit de uppgifter som ST lämnat under säkerhetssamtalen samt hur han har svarat på de frågor som ställts, nämligen att han svarat omständligt, att han inte har kunnat ge raka svar och svara på hypotetiska frågor. Vidare har ST inte uppfyllt kraven som ställs för den säkerhetsklassade befattningen på grund av att han inte har kunnat släppa konflikten med UA, har begränsade sociala kontakter privat och på arbetsplatsen samt att han har framfört kritik mot politiker, beslutsfattare och enskilda medarbetare vid RDF. Slutligen utgör den omständighet att ST har försökt spela in det första säkerhetssamtalet och har spelat in det andra säkerhetssamtalet ett skäl i sig till att han ur ett säkerhetsperspektiv inte var lämplig att inneha en säkerhetsklassad befattning.

Då ST inte har klarat säkerhetsprövningen har RDF enligt säkerhetsskyddslagen varit rättsligt förhindrade att sysselsätta ST i säkerhetsklassad anställning. ST:s anställning som internationell rådgivare vid RIK var säkerhetsklassad. Han har därför inte kunnat inneha den anställningen. Det har inte heller varit möjligt att organisera verksamheten på ett sådan sätt att ST kunde fortsätta arbeta som internationell rådgivare vid RIK utan att vara placerad i säkerhetsklass.

RDF har inte misskött rehabiliteringen. Ett flertal möten har genomförts och psykolog eller läkare från psykiatrien har varit med under i stort sett alla möten där anpassningar har diskuterats. Inför återgång i arbete genom arbetsträning har psykolog gett rekommendationer om anpassningar som behövdes. RDF har genomfört samtliga anpassningar.

För det fall RDF anses ha varit bristfällig i sin rehabiliteringsskyldighet, föreligger det ingen adekvat kausalitet mellan den påstått bristfälliga rehabiliteringen och uppsägningen. ST har inte sagts upp på grund av bristande eller nedsatt arbetsförmåga.

För det fall det anses föreligga adekvat kausalitet, saknas det relevans för prövningen av huruvida det föreligger saklig grund för uppsägning. Eventuella brister i RDF:s åtgärder i denna del får prövas i den ordning som gäller avseende rehabiliteringsskyldigheten. ST har inte uppfyllt säkerhetsskyddslagstiftningens krav. Det är irrelevant vad som är orsaken till detta.

RDF har inte gjort sig skyldig till fel och försummelse vid myndighetsutövning och brutit mot FL. PAN har fattat ett giltigt beslut om uppsägning. Dessutom utgör uppsägningsbeslutet inte myndighetsutövning och FL är därmed inte tillämplig. Trots att en sådan skyldighet inte har förelagat har RDF uppfyllt de krav som stadgas i FL. Något brott mot jävsbestämmelserna har inte heller skett. För det fall RDF:s agerande

innebär fel och försummelse vid myndighetsutövning och brott mot FL påverkar det i sig inte huruvida det föreligger saklig grund för uppsägningen.

Vidare har det inte varit skäligt för RDF att bereda ST annat arbete eftersom hans anställning har präglats av misskötsamhet och samarbetsproblem. ST:s misskötsamhet och samarbetssvårigheter har bestått av att han har skickat kritiska mejl till RDF samt att han har försökt spela in det första säkerhetssamtalet och har spelat in det andra säkerhetssamtalet. ST:s misskötsamhet och samarbetsproblem har ingått i PAN:s underlag och har haft betydelse för bedömningen av om ST uppfyllt säkerhetsskyddslagens krav. RDF har trots detta gett honom ett skäligt omplaceringserbjudande. ST har inte besvarat omplaceringserbjudandet inom svarsfristen och har därmed avböjt erbjudandet. Mot bakgrund av detta har RDF uppfyllt sin skyldighet enligt 7 § andra stycket LAS. Det föreligger därmed saklig grund för uppsägning av personliga skäl. Uppsägningen av ST ska därför inte ogiltigförklaras och han är inte berättigad till något allmänt skadestånd. För det fall uppsägningen anses vara ogiltig ska det allmänna skadeståndet jämkas till noll kr eftersom ST varit medvållande till den uppkomna situationen.

Diskriminering

RDF har inte i samband med uppsägningen eller det andra säkerhetssamtalet utsatt ST för direkt eller indirekt diskriminering på grund av hans funktionsnedsättning. Aspergers syndrom är en funktionsnedsättning. Diagnoserna depressiv episod och tvångssyndrom utgör däremot inte funktionsnedsättningar i DL:s mening.

RDF har inte i samband med det andra säkerhetssamtalet utsatt ST för direkt eller indirekt diskriminering. Representanter för RDF har inte lämnat diskriminerande kommentarer till ST under det andra säkerhetssamtalet. ST har inte gjort det antagligt att han har missgynnats genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation. Ett

eventuellt missgynnande saknar samband med hans funktionsnedsättning. För det fall ST visar att han missgynnats på så sätt som stadgas avseende indirekt diskriminering har RDF:s agerande haft ett berättigat syfte och de medel som använts har varit lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet. ST är således inte berättigad till någon diskrimineringsersättning.

Kränkning av åsikts- och yttrandefrihet

RDF har inte kränkt ST:s yttrandefrihet i strid med artikel 10 i Europakonventionen eller någon annan bestämmelse. Det ligger i säkerhetssamtalets karaktär att frågor som kan uppfattas som integritetskänsliga måste ställas. MA som höll i det första säkerhetssamtalet har inte varit medveten om den aktuella artikeln från DN och dess koppling till ST. Den enda fråga som har ställts avseende ST:s författarskap under säkerhetssamtalen var om boken Herr Talman byggde på erfarenheter från riksdagen. Även om de påstådda handlingarna har skett, är de inte sådana att de utgör kränkningar av ST:s yttrandefrihet eller någon annan rättighet som medför att han är berättigad till ersättning från RDF.

UTVECKLING AV TALAN

ST

ST har en bakgrund som statsvetare och har tidigare arbetat som ämnessakkunnig vid Socialdepartementet och som utredare samt internationell handläggare vid Statens folkhälsoinstitut. Han har sedan oktober 2005 varit anställd som internationell rådgivare vid RIK. Denna tjänst var säkerhetsklassad. Han var under en period tjänstledig från RIK för att tjänstgöra vid UD som politisk sakkunnig. Även denna tjänst var säkerhetsklassad och ST hade under sin tid på UD ett diplomatpass. Han arbetade även som internationell rådgivare vid talmansstaben för bland annat PW och UA. ST sjukskrev sig i januari 2017. Under sjukskrivningen publicerades en artikel i DN som handlade om den

dåvarande talmannen UA och som ST var källa till. Mot bakgrund av artikeln gjorde RDF en utredning avseende UA som ST deltog i. Hans perspektiv lyftes dock inte fram i utredningen. Det fanns grund för den kritik som ST riktade mot UA och det fanns flera kvinnor som ansåg sig utsatta av UA som inte vågade kliva fram av rädsla för repressalier. Knappt två år senare publicerade ST sin bok Herr Talman.

Efter att ST hade varit sjukskriven i två år påbörjade RDF rehabilitering av honom. Det skedde på vårdens initiativ. Överläkare PA skrev i ett läkarintyg till Försäkringskassan den 27 april 2020 att ST var motiverad till rehabilitering men frustrerad över att inget skedde.

ST påbörjade arbetsträning vid RUT i oktober 2020. Försäkringskassan avbröt arbetsträningen i mars 2021 eftersom det saknades en plan för vad ST skulle arbetsträna till. Enligt vården mötte arbetsrehabiliteringen inte de behov som ST hade och innebar inte uppgifter som motsvarade hans professionella kompetens. Även vården påpekade att det saknades en dokumenterad plan för arbetsrehabilitering eller anpassning, att RDF inte hade preciserat någon tjänst som ST skulle kunna arbetsträna till och att konkreta förslag på anpassningar hade tillbakavisats som o genomförbara.

Vården tog fram en lista över behovsanpassningar som överlämnades till RDF vid ett möte den 25 augusti 2021. Vården föreslog anpassningar som regelbundna uppföljningsmöten, ökad kunskap om neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, transparens och framförhållning, skriftliga överenskommelser, eget rum, tydliga instruktioner i arbetet samt mindre social interaktion. Det hölls ett rehabiliteringsmöte den 2 september 2021. Vid mötet efterfrågade RDF på nytt vilka anpassningar som behövde göras. Vården presenterade då material om autism samt upprepade de specifika råden om att ha täta regelbundna uppföljningar med en handledare.

Den 15 september 2021 hölls ett säkerhetssamtal med ST. Samma dag meddelade RDF att ST inte hade klarat säkerhetsprövningen. RDF angav inte varför ST inte klarade säkerhetsprövningen utan hänvisade endast till att säkerhetssamtalen är sekretessbelagda och att ST därför inte kunde få reda på varför han blev främtagen sin säkerhetsklassade befattning.

I tiden efter det första säkerhetssamtalet plågades ST av det som han uppfattade som bristande engagemang från RDF i hans rehabiliteringsprocess. Han var orolig över att det kunde vara ett tecken på att han inte var välkommen tillbaka. RDF ifrågasatte ST:s medicinska tillstånd och diagnoser på ett för honom mycket ogynnsamt sätt vid ett möte i oktober 2021. Både hans fackombud och handläggare var kritiska till RDF:s behandling av honom under mötet.

Den 15 oktober 2021 mejlade ST DN-journalisten JS för att berätta om hans upplevelse av säkerhetssamtalet. Han skrev bland annat att hans mobiltelefon, dator och passerkort hade stängts av. Han skrev även att ett mejl som han hade skickat till RDF den 13 september 2021 låg framme under samtalet, att han inte fick ha med sig sin mobiltelefon eller ett ombud under samtalet samt att samtalet varade i över fem timmar utan att han fick paus eller tillgång till vatten. Vidare har han skrivit att samtalet var som ett förhör i en gigantisk sal, att han anklagades för att vara en visseblåsare, att han kallades för Edward Snowden som hade läckt information till media om UA samt tillfrågades om syftet med hans återgång till riksdagen var att larma om missförhållanden.

Vid denna tidpunkt hade RDF inte som mål att återfå ST i tjänst. HR-specialisten CH kontaktade Försäkringskassan den 12 oktober 2021 för att informera om att ST inte klarade säkerhetsprövningen, att RDF inte kunde erbjuda honom en tjänst och att RDF hade stängt av hans kort, dator och mobiltelefon. I samma samtal informerade Försäkringskassan om att det inte var aktuellt med arbetsträning för ST eftersom han var försämrad och att det inte fanns något slutmål med arbetsträningen.

Den 16 juni 2022 hölls ytterligare ett säkerhetssamtal med ST. Det var varken ST eller hans ombud HF som begärde det andra säkerhetssamtalet. Under det andra säkerhetssamtalet uppgav PB bland annat att de som jobbar med säkerhetskänslig verksamhet, inklusive ST, saknar meddelarfrihet för sådant som är säkerhetsskyddsklassificerat. PB har med detta indirekt och underförstått påstått att ST skulle ha spridit säkerhetsskyddsklassificerade uppgifter. I samband med detta frågade PB ST om hans författarskap och dagböcker samt om hans kritik mot politiker och beslutsfattare. Syftet med PB:s uttalande var med hänsyn till detta att ge ST uppfattningen att dessa uppgifter var säkerhetsskyddsklassificerade.

Den 19 juli 2022 skickade ST ett textmeddelande till JS angående det andra säkerhetssamtalet. Han skrev bland annat att han pressades att berätta om han hade varit illojal mot UA, att han inte hade meddelarfrihet och anklagades för att vara en visselblåsare. RDF anpassade inte det andra säkerhetssamtalet på erforderligt sätt genom att vidta några förberedelser och ha några explicita ramar för samtalet såsom bestämda tider samt att rikta anklagelser mot ST.

ST har försökt spela in det första säkerhetssamtalet och har spelat in det andra säkerhetssamtalet. ST lämnade ifrån sig mobiltelefonen inför det första säkerhetssamtalet. Han satte på en inspelningsfunktion på mobiltelefonen som spelade in ljud under flera timmar medan samtalet pågick men eftersom mobiltelefonen inte låg i det rum som säkerhetssamtalet hölls spelades endast inledningen av samtalet in. ST lämnade även ifrån sig sin mobiltelefon inför det andra säkerhetssamtalet. Han hade dock med sig en inspelningsapparat som spelade in hela det andra säkerhetssamtalet.

Den 7 juli 2022 gav RDF ett omplaceringserbjudande till ST med sista svarsdag den 11 juli 2022. I samband med detta anlidade ST nya ombud. Den

11 juli 2022 inkom ST:s nya ombud med en anståndsbegäran och en begäran om underlag från RDF. Ombuden begärde återigen underlag den 14 juli 2022 för att kunna ge ST rättslig rådgivning avseende omplaceringserbjudandet. Ombuden begärde bland annat en erforderlig omplaceringsutredning, inte enbart en sammanställning över eventuellt lediga anställningar samt RDF:s bedömning av huruvida omplaceringserbjudandet var skäligt. Ombuden erhöll inte begärt underlag. Den 15 juli 2022 mottog ST varsel från RDF trots att RDF inte hade skickat erforderligt underlag till ombuden. Den 19 juli 2022 begärde ombuden överläggning om den tilltänkta uppsägningen samt upprepade sin tidigare begäran om en omplaceringsutredning och bedömning av om omplaceringserbjudandet var skäligt, men erhöll ingen sådan utredning eller bedömning.

RDF har cirka 700 anställda och en budget om 915 mkr. ST är mycket kompetent och har en bred yrkeserfarenhet. Hans arbetsuppgifter vid RDF har främst bestått i att bevaka politiska, ekonomiska och kulturella frågor, delta i ad hoc kommittén till stöd för kvinnors rättigheter, stödja riksdagsdelegationen, delta i förhandlingsprocesser, ta fram svenska ståndpunkter för förhandlingar i FN och politiska kommittéer samt skriva anföranden och tal. Ombuden, facket, Försäkringskassan och vården har vid upprepade tillfällen begärt att RDF skulle precisera vilka arbetsuppgifter som ST kunde utföra inom ramen för hans anställning. Det har dock inte skett.

ST sades upp från sin anställning den 22 september 2022 med sista anställningsdag den 2 april 2023. Uppsägningsbeskedet undertecknades av KK. Skälet till uppsägningen framgick inte av uppsägningsbeskedet utan endast av protokollet från sammanträdet i PAN. Enligt PAN:s beslut var det första skälet till att ST sades upp att RDF hade genomfört två säkerhetsprovningar och vid dessa hade RDF kommit fram till att ST inte var lämplig att inneha en säkerhetsklassad befattning. Det andra skälet som angavs i beslutet var att RDF hade genomfört en omplaceringsutredning och erbjudit ST en tidsbegränsad anställning som utredare vid RUT som ST hade avböjt. I underlaget till PAN

fanns även en tredje grund för uppsägningen, misskötsamhet och samarbetssvårigheter. Misskötsamhet och samarbetssvårigheter angavs inte i PAN:s beslut och var därför inte en grund för uppsägningen.

Under ett möte mellan KK, CH samt ST:s ombud den 9 augusti 2022 frågade ST:s ombud om det var något annat utöver de två skäl som angetts i PAN:s beslut som låg till grund för uppsägningen. Företrädarna från RDF bekräftade att det endast var de två angivna skälen som låg till grund för uppsägningsbeslutet. ST:s ombud frågade även om ST hade tackat nej till omplaceringserbjudandet. KK svarade att ST inte hade tackat nej till erbjudandet utan underlätit att ge ett svar och att det var därför som RDF hade uppfattat att han avböjde omplaceringserbjudandet.

Riksdagsförvaltningen

ST var anställd som internationell rådgivare vid RIK och därmed placerad i säkerhetsklass. Från och med oktober 2009 till och med september 2015 var han tillfälligt placerad som internationell rådgivare vid talmansstaben. Under sin placering vid talmansstaben arbetade han bland annat med den dåvarande talmannen UA. Med anledning av att det hade uppstått frågor avseende huruvida UA hade utsatt en anställd för trakasserier, inledde RDF en utredning av UA. Utredningen genomfördes från december 2017 till januari 2018. Under utredningen var det inga medarbetare som uppgav att de hade blivit orättvist behandlade av UA. Det fanns inget stöd för att UA hade utsatt anställda för diskriminerande särbehandling eller att någon specifik person hade blivit föremål för kränkande behandling.

Efter ST:s placering vid talmansstaben var han tjänstledig. ST kom tillbaka från tjänstledigheten i januari 2017 och blev i stället sjukskriven. Under de första ett och ett halvt åren som ST var sjukskriven hade han och den dåvarande HR-chefen regelbundna samtal. Dock utan någon ambition om att återgå i

arbete eftersom ST inte var redo för detta. Då var det endast medicinsk rehabilitering som var aktuell. Den 12 april 2019 påbörjade RDF arbetslivsinriktad rehabilitering avseende ST. HR-specialisten CT höll löpande kontakt med ST via telefon och mejl och det hölls regelbundna rehabiliteringsmöten. Det har hela tiden funnits en plan för återgång i arbete.

Vid ett möte i maj 2019 framkom det att ST ville arbeta vid en annan myndighet under riksdagen i stället för RDF som Riksbanken eller Riksrevisionen. RDF ställde frågan till Riksbanken och Riksrevisionen, trots att de inte har något gemensamt arbetsgivaransvar, men de hade ingen möjlighet att ta emot ST.

Den 28 augusti 2019 hölls ett rehabiliteringsmöte vid vilket det framkom att ST fortsatt inte ville arbeta vid RIK men efterhörde möjligheten att arbeta vid Riksdagsbiblioteket. RDF föreslog att ST skulle göra en arbetsförmågebedömning. ST blev kort därefter avrådd av sin psykolog att genomföra detta och RDF avbokade därmed bedömningen. RDF undersökte möjligheten för ST att arbeta vid Riksdagsbiblioteket men det fanns ingen ledig anställning tillgänglig. Under perioden mars till maj 2020 fördes diskussioner mellan RDF och ST:s ombud gällande en överenskommelse om att avsluta ST:s anställning. Parterna kom inte överens.

Vid ett möte i september 2020 föreslog RDF att ST kunde arbetsträna vid RUT. RDF presenterade en handledare, uppgifter och anpassningar. Under mötet lämnade psykologen JH förslag på anpassningar inför arbetsträningen. Samtliga anpassningar genomfördes. Arbetsträningen påbörjades den 5 oktober 2020. GF var ST:s handledare och arbetsuppgifterna som han tilldelades var anpassade. Allt arbete skedde på distans så att han skulle behöva interagera med andra människor i en så begränsad omfattning som möjligt. Arbetsträningen präglades dock av stora prövningar. ST vägrade att använda sig av RUT:s ärendehanteringssystem, att följa instruktioner och pratade illa om sina kollegor på RUT. Han klarade inte av arbetsuppgifterna. ST uppgav att han ville avbryta

arbetsträningen. Den 12 mars 2021 meddelade ST att han, Försäkringskassan och vården hade kommit fram till att han skulle avbryta arbetsträningen. Arbetsträningen avbröts på grund av ST:s önskemål och Försäkringskassans regelverk, inte på grund av att den var bristfällig. Anledningen till att ST inte kunde arbetsträna vid RIK var att verksamheten hade påverkats av pandemin.

I slutet av mars hölls ett rehabiliteringsmöte med fokus på fortsatt arbetsträning vid RUT. ST uppgav att han inte passade in på RUT och önskade placering på EU-nämnden. I början av september 2021 kom RDF överens med ST om att han skulle arbetsträna vid RIK. RDF var tydlig med att en säkerhetsprövning behövde godkännas för att han skulle kunna göra det.

Den 15 september 2021 hölls ett säkerhetssamtal med ST. Säkerhetssamtalet genomfördes av säkerhetspecialisten MA ringde ST inför samtalet för att stämma av. Vid detta samtal tog ST upp sina diagnoser. ST skickade även ett mejl till RDF inför säkerhetssamtalet. MA tog inte del av mejlet inför säkerhetssamtalet.

Säkerhetssamtalet hölls i en av de minsta salarna som heter Lagtinget. ST blev ombedd att lämna ifrån sig sin mobiltelefon inför säkerhetssamtalet. Han lämnade ifrån sig mobiltelefonen men stängde inte av den, vilket gjorde att den spelade in i flera timmar utan att någon närvarade. Under säkerhetssamtalet erbjöds ST dryck och paus men han avböjde dessa erbjudanden. Det första säkerhetssamtalet blev ett långt samtal. Det berodde främst på ST:s egna agerande då han svarade väldigt långt på varje fråga. Han hade svårt att svara på frågorna och inledningsvis var han forcerad. Under samtalets gång blev han mer avslappnad. ST tog själv upp att UA hade påstått att ST var en spion för Moderaterna.

Under det första säkerhetssamtalet framförde ST kritik mot politiker, beslutsfattare och enskilda medarbetare. Han redogjorde även för hans begränsade sociala förhållanden. MA har inte tagit upp DN-artikeln. Han kände inte

till artikeln eller att den hade kopplingar till ST. En fråga som MA däremot ställde under det första säkerhetssamtalet var om boken Herr Talman som ST hade skrivit byggde på erfarenheter från hans arbetsplats. MA har inte heller tagit del av ST:s läkarutlåtanden. MA:s uppfattning var att ST var nöjd med säkerhetssamtalet. Reaktionen att han var missnöjd med samtalet framkom först efter att han fick kännedom om resultatet av säkerhetsprövningen. Efter det första säkerhetssamtalet föredrog MA ärendet för den dåvarande vikarierande säkerhetschefen ML. ML fattade beslut samma dag om att ST ur säkerhetssynpunkt inte var lämplig för en säkerhetsklassad befattning.

Den 10 februari 2022 hölls ett rehabiliteringsmöte vid vilket ST erbjöds en tjänst på RUT. ST avböjde detta och ville hellre ha en tjänst vid Riksdagsbiblioteket. I mars 2022 erbjöds ST en tillfällig placering på Riksdagsbiblioteket.

Under denna period skrev ST flera kritiska mejl till RDF och uteblev från rehabiliteringsmöten. I ett mejl från den 7 mars 2022 kallade ST en kollega för nazist. RDF informerade ST den 9 mars 2022 att det inte var tillåtet att agera på detta sätt. Trots klargörandet från RDF fortsatte ST skicka otrevliga mejl till bland annat KK. Den 29 mars kallade RDF till ett klargörande samtal för att informera om att ST:s beteende var oacceptabelt. Dagen innan mötet uppgav ST att han inte kunde närvara vid mötet. RDF kallade till ett nytt klargörande samtal som ST avböjde.

Den 22 april 2022 hölls en förhandling mellan RDF och ST:s fackförbund. Förhandlingen avslutades i oenighet. Det fördes även diskussioner mellan RDF och ST om ett nytt säkerhetssamtal eftersom en ny säkerhetsprövning var en förutsättning för att han skulle kunna återgå i arbete genom arbetsträning vid RIK. HF bekräftade i ett mejl den 2 juni 2022 till KK att ST skulle komma till det andra säkerhetssamtalet. Inför det säkerhetssamtalet skickade

HF ett mejl till KK angående vilka anpassningar som skulle genomföras inför samtalet. Anpassningarna som HF föreslog var att säkerhetsprövningen skulle ha en tidssättning som var rimlig och skälig, att samtalet inte skulle genomföras av samma person som höll i det första säkerhetssamtalet samt att samtalet skulle hållas på eftermiddagen av somatiska skäl.

Det andra säkerhetssamtalet hölls den 16 juni 2022 av två andra säkerhetsspecialister, PB och MN. Samtalet hölls på eftermiddagen under knappt två timmar. RDF uppfyllde därmed de krav som HF hade ställt i sitt mejl. Säkerhetsspecialisterna informerade ST om att det andra säkerhetssamtalet skulle vara teknikfritt innan samtalet påbörjades. ST valde att låsa in sin mobiltelefon i ett skåp. Det som PB sa angående meddelarfrihet under det andra säkerhetssamtalet var inte riktat mot ST utan endast information om vad som gällde generellt.

Den 30 juni 2022 fattade säkerhetsskyddschefen NÅ beslut om att ST ur ett säkerhetsperspektiv inte var lämplig att inneha en säkerhetsklassad befattning vid RDF. RDF kallade ST till ett möte den 30 juni 2022 men han närvarade inte vid mötet. RDF bokade ytterligare ett möte den 6 juli 2022 som han inte heller närvarade vid.

Skälet till att ST sades upp var att han inte klarade säkerhetsprövningen. PAN fattade beslutet utifrån det underlag som PAN hade att tillgå. Det inkluderade loggar och ST:s mejl. Dessutom har det framkommit att ST har försökt spela in det första säkerhetssamtalet samt att han har spelat in det andra säkerhetssamtalet med en hemlig inspelningsapparat. Det faktum att ST försökte spela in det första säkerhetssamtalet samt spelade in det andra säkerhetssamtalet utgör i sig en grund för avskedande.

Då ST:s anställning har präglats av misskötsamhet och samarbetssvårigheter har RDF inte haft en skyldighet att genomföra en omplaceringsutredning. Trots detta

har RDF ändå valt att göra en omplaceringsutredning. Utredningen genomfördes i början av juli 2022. Många av de anställningar som var lediga var säkerhetsklassade. I övrigt saknade ST tillräckliga kvalifikationer för de lediga tjänster som inte var säkerhetsklassade förutom den anställning som han erbjöds. KK skickade ett mejl till ST den 7 juli 2022 med omplaceringserbjudandet. ST och hans ombud fick även tillgång till annonsen avseende den lediga anställningen samt en lista över lediga anställningar. Den 8 juli 2022 erbjöd KK att ge information om omplaceringserbjudandet vid ett möte med ST och hans ombud. Detta besvarades inte av ST eller hans ombud. Den 12 juli 2022 beviljade RDF ST anstånd med att besvara omplaceringserbjudandet till den 14 juli 2022 samt informerade om att frånvaron av ett svar kommer att betraktas som ett avböjande. ST kunde inte heller vid överläggningen lämna besked om huruvida han ville godta omplaceringserbjudandet. Vidare har RDF kontrollerat om det har tillkommit några anställningar som inte har varit säkerhetsklassade och som ST har haft tillräckliga kvalifikationer för fram till PAN:s sammanträde. Några sådana lediga anställningar tillkom inte.

Det genomfördes en överläggning mellan RDF och ST:s ombud den 26 juli 2022. Överläggningen återupptogs och slutfördes den 9 augusti 2022. Vid överläggningen diskuterades de handlingar som ST:s ombud hade begärt och begärda handlingar lämnades över. Därefter kallades ST och hans ombud till ett sammanträde i PAN. Underlaget som PAN hade tillgång till skickades till samtliga parter. ST och hans ombud fick tillfälle att yttra sig inför PAN samt överlämna handlingar. Sammanträdet hölls den 9 september 2022 och fortsatte sedan den 19 september 2022. ST:s misskötsamhet och samarbetssvårigheter framgick av det underlag som PAN tog del av inför sitt beslut. ST sades upp på grund av personliga skäl. Beslutet var enhälligt.

UTREDNINGEN

På begäran av ST har partsförhör under sanningsförsäkran hållits med honom själv samt vittnesförhör med CS (f.d. säkerhetschef vid Stockholmspolisen), KS (vän och advokat), ÅM (vän och journalist), PA (överläkare på Mottagning för tvångssyndrom), JH (psykolog på Mottagning för tvångssyndrom), HF (biträdande chefsförhandlare på fackförbundet Akavia), STD (tidigare handläggare vid Försäkringskassan) och DS (nuvarande handläggare vid Försäkringskassan).

På begäran av RDF har vittnesförhör hållits med KK (HR-chef vid RDF), MA (säkerhetsspecialist vid RDF), ML (dåvarande vikarierande säkerhetschef vid RDF), MN (säkerhetsspecialist vid RDF), NÅ (säkerhetsskyddschef vid RDF), CT (dåvarande HR-specialist vid RDF), CH (nuvarande HR-specialist vid RDF) och GF (chef för RUT).

Båda parter har även åberopat skriftlig bevisning.

Nedan följer en sammanfattning av förhören.

ST blev rekryterad till RDF i oktober 2005. Han har främst utfört arbetsuppgifter som att ta emot ambassadörer och förbereda tal. Han har rest mycket i arbetet. Han pratar flera språk som bibelarameiska, libanesiska, standardarabiska, engelska, svenska, spanska och franska. År 2007 arbetade han som politisk sakkunnig vid UD. Under en period hade han ett diplomatpass och en befattning placerad i säkerhetsklass 1. År 2009 placerades han på talmansstaben. Han trivdes mycket bra när han arbetade för den dåvarande talmannen PW. Han har arbetat med

samtliga partier. Han är professionell och för honom har det inte handlat om politik. Inför att han skulle börja arbeta för den dåvarande talmannen UA blev ST varnad för att arbeta med honom. UA fick utbrott sent på kvällarna och utsatte kvinnliga diplomater för förnedring. Han förtalade även MW, vilket ST larmade om.

Vad gäller arbetsträningen vid RUT fanns inga långsiktiga mål och arbetet anpassades inte utifrån hans behov. Det gjordes ingen skillnad mellan arbetsträning och lönearbete vad gäller de krav som ställdes. Han utförde tre olika uppdrag som han fick kritik för. Han blev med kort varsel tilldelad GF som handledare. De hade kontakt en gång i veckan. GF var inte intresserad av hans mående och hade ingen kunskap om Aspergers syndrom. ST arbetade hemifrån men var ibland på plats på RDF för möten.

Inför det första säkerhetssamtalet fick han ett samtal från MA. ST försökte fråga om MA var underrättad om hans Aspergers syndrom. ST visste att han kunde uppfattas som arg. MA svarade att han inte kommer ta hänsyn till ST:s diagnos. Han fick veta att samtalet skulle ta två timmar och trettio minuter. Trots detta pågick det första säkerhetssamtalet i över fem timmar. Han erbjöds ingen paus eller vatten. Det mejl som ST hade skickat till RDF inför det första säkerhetssamtalet låg framme under samtalet. Han kallades för Edward Snowden och blev utfrågad om UA samt om hans syfte med återgången till RDF var att larma om missförhållanden. Han fick även kritik för hans publiceringar på Facebook.

Efter det första säkerhetssamtalet stängde HR av hans kort, dator och telefon utan att kontakta honom. De mejl som han skickade efter det första säkerhetssamtalet var ett resultat av hur han hade blivit behandlad under det första samtalet. Han förväntade sig inte att bli hånad och misstänkliggjord. Han kände sig därför upprörd och besviken.

Det hölls senare ett andra säkerhetssamtal. Under det andra säkerhetssamtalet frågade PB om ST var en spion för Moderaterna och om hans bok Herr Talman var baserad på hans erfarenheter från RDF.

ST försökte spela in det första säkerhetssamtalet och spelade in hela det andra säkerhetssamtalet. Anledningen till detta var att skydda sig själv. Han har haft tillgång till information som varit sekretessbelagd men aldrig blivit anklagad för att ha spridit denna. Han har inte anklagats för terrorism eller för att utgöra ett hot mot Sveriges säkerhet. Han dricker sällan alkohol på grund av hans tarmsjukdom och han har inget brottsligt umgänge. Han har en solid ekonomi, han har en bostadsrätt och han har betalat tillbaka sina studielån. Han är ingen ensamvarg utan är endast selektiv med sina vänskapsrelationer.

Efter att han inte klarade den andra säkerhetsprövningen fick han ett omplaceringserbjudande från RDF gällande en tidsbegränsad anställning vid RUT. Erbjudandet diskuterades inte med honom utan forcerades fram. Han fick omplaceringserbjudandet med kort varsel och HF var bortrest. Han behövde få juridisk rådgivning och de ombud som han hade kontaktat fick inte det underlag som de begärde från RDF. Han tackade inte nej till omplaceringserbjudandet.

CS

Han är numera pensionär men har varit verksam som polis i 45 år och har gedigen erfarenhet av säkerhetssamtal. CS lärde känna ST för ungefär tjugo år sedan när denne var kyrkofullmäktig och CS ordförande. De bor även nära varandra men umgås inte privat. ST hörde av sig till CS en tid efter det första säkerhetssamtalet. Han uppgav att samtalet hade pågått i över fem timmar och att det hade ställts frågor om hans politiska uppfattning och författarskap. En persons politiska uppfattning kan ha betydelse för säkerhetsprövningen men oftast behöver inga sådana frågor ställas. Han har lyssnat på inspelningen av det andra säkerhetssamtalet och han hade inte formulerat en fråga på

det sätt som PB gjorde angående huruvida ST är en spion för Moderaterna. Han är tveksam till om det är möjligt att neka någon att spela in säkerhetssamtalen. Generellt är det ingen risk att säkerhetssamtal innehåller information som har betydelse för rikets säkerhet. Däremot kan samtalen innehålla information som är känslig för den som samtalet rör. ST ansåg att det fanns skäl att spela in säkerhetssamtalen. Den omständighet att ST hade svårt att samarbeta med UA saknar betydelse eftersom UA inte längre är kvar i sin roll som talman. Det har inte heller någon betydelse för Sveriges säkerhet.

KS

Hon är advokat och arbetar med affärsjuridik. Hon lärde känna ST när de båda studerade i Uppsala. Han är god vän med hennes familj och de har många gemensamma vänner. ST är en generös, inkluderande och empatisk person. Han är snabbtänkt och har god kännedom om kulturella skillnader. Han är lojal, pålitlig och kommer med goda råd. ST ringde henne samma kväll som det första säkerhetssamtalet. Han var chockad och upprörd och berättade att säkerhetssamtalet hade pågått i fem och en halv timme. Han hade blivit hånad och ifrågasatt. Det hade ställts frågor kring hans tidigare och framtida författarskap. Han hade även blivit kritiserad för att han hade lämnat uppgifter till DN och hade jämförts med Edward Snowden. ST:s politiska åskådning och att han var en spion hade även tagits upp. Senare fick hon veta att det skulle hållas ytterligare ett säkerhetssamtal. Det hade hanterats bättre. Det hade hållits av två personer. Däremot hade ST inte fått ha med sig en stödperson under samtalet. Hon upplevde inte att RDF aktivt försökte få tillbaka honom till arbetet.

ÅM

Hon är bland annat journalist och författare. Hon träffade ST när hon var moderator vid ett panelsamtal där ST deltog i panelen. ST är en mycket intelligent person som talar sex språk. Han är osvensk, har temperament och kan bli upprörd. ST berättade för henne om hur UA betedde sig mot

sina anställda. ST försökte larma kring detta men möttes inte av någon förståelse. ST berättade även om det första säkerhetssamtalet. Hon fick inte informationen i direkt anslutning till säkerhetssamtalet. Han berättade att RDF hade frågat om han hade skrivit boken Herr Talman om UA samt pressade honom att uppge hans politiska åskådning. Han hade inte fått någon paus eller vatten. Han spelade in det andra säkerhetssamtalet eftersom han hade blivit så illa behandlad under det första samtalet och ville kunna försvara sig om det skulle hända igen.

PA

Han är läkare, specialist inom psykiatri och medicinskt ledningsansvarig för Mottagning för tvångssyndrom. ST har varit patient vid mottagningen sedan 2017 och PA har varit ST:s läkare från mars 2020 till augusti 2021. Under denna period träffades de regelbundet. ST har flera diagnoser som Aspergers syndrom eller högfungerande autism, tvångssyndrom, reserverande depressioner och ångest samt somatiska diagnoser. Han har även haft problem med migrän. Det som främst har varit i fokus har varit hans autism, depressivitet och Crohns sjukdom. ST:s autism är något som pågått sedan tidig barndom.

De anpassningar som har påtalats från vårdens sida har främst varit att ST behövde förberedelser, tydliga instruktioner och undvika sociala interaktioner. På grund av hans depression behövde han även gå ned i arbetstid och utföra enklare arbetsuppgifter. RDF har inte gjort de anpassningar som behövdes i någon större utsträckning. RDF har därmed inte fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet. Vad gäller anpassningar som hade behövts göras i förhållande till säkerhetssamtalen hade ST behövt få tydlig information om hur samtalen skulle gå till, vad syftet med samtalen var och att samtalen delades upp i kortare sessioner. Om det hade varit möjligt hade han även behövt ha en stödperson med sig under samtalet.

Såvitt avser de mejl som ST skickade till RDF har PA inte läst mejlen. I en sådan situation är det viktigt för RDF att försöka förstå varför ST

agerade som han gjorde och att RDF informerar ST både skriftligt och muntligt om hur de ska kommunicera i framtiden.

JH

Han är legitimerad psykolog och psykoterapeut med bakgrund inom psykiatri. Han har följt ST från 2019 fram till idag och har haft kontakt med honom varje vecka. ST har haft autism sedan ung ålder och det är ett varaktigt tillstånd. ST var även deprimerad. Depressionen har legat till grund för hans sjukskrivning under hela tiden. Depression behöver inte vara ett varaktigt tillstånd. Han har även tvångssyndrom, i form av tvättsyndrom. Detta syndrom är varaktigt för ST:s del.

RDF påbörjade arbetslivsrelaterad rehabilitering under 2019. Det skedde på vårdens initiativ. Han närvarade vid rehabiliteringsmötena med RDF. Det var tungrott att få med RDF i arbetsrehabiliteringen. Det var stelbent och formalistiskt. Det var svårt att få till stånd de anpassningar som lyftes fram samt långsiktiga planer. Det uppstod ofta missförstånd och det var därför viktigt med en handledare som hade kännedom om autism. GF blev utsedd som handledare när ST började arbetsträna vid RUT. GF ville inte kännas vid autism och hade ingen erfarenhet av arbetsåtergång. Arbetsträningen vid RUT skulle vara kravlös. Trots det fick ST skarpa ärenden och det blev snabbt långa dagar. JH upplevde inte att RDF uppfyllde sin rehabiliteringsskyldighet.

Ungefär en vecka efter det första säkerhetssamtalet berättade ST om det. Han berättade att MA hade sagt att *"du vet att jag provocerade dig bara för att testa dig"* och kallat honom för Edward Snowden. MA hade hållit upp en telefon och frågat om han skulle ringa pressen. Efter det första säkerhetssamtalet blev ST påtagligt mycket sämre. Han var uppgiven, förstörd och traumatiserad.

Vad gäller de mejl som ST skickade till RDF var dessa adekvata i förhållande till vad han hade blivit utsatt för under det första säkerhetssamtalet, framför allt mot bakgrund av hans autism. ST hade inte skrivit sådana mejl tidigare. Inför det andra säkerhetssamtalet var ST mer förberedd. Efter det andra säkerhetssamtalet berättade ST att det hade ställts frågor kring de böcker som ST hade skrivit. Även händelsen med UA hade kommit upp. En fråga var om ST var UA:s spion.

HF

Han arbetar på fackförbundet Akavia. Han fick kontakt med ST under våren 2020 och hade mycket kontakt med ST. ST var sjukskriven och befann sig i en rehabiliteringsprocess. ST ville tillbaka till sin tjänst och var frustrerad över att RDF inte visade att de var intresserade av att han skulle komma tillbaka. Detta gick ut över ST:s mående och hälsa. Han hade många kontakter med RDF, främst med HR-avdelningen.

ST tog kontakt med HF inför det första säkerhetssamtalet. ST mådde dåligt och var stressad. Han tog även kontakt med HF efter säkerhetssamtalet då han kände sig frustrerad, kränkt och dåligt behandlad. Det var inte ST som begärde ett säkerhetssamtal. Han ville endast återgå till sin tjänst på RIK. Det var RDF som satte upp som krav att han behövde klara säkerhetsprövningen för att kunna återgå i tjänsten. Han hade mycket kontakt med ST inför det andra säkerhetssamtalet. HF tog kontakt med RDF inför det andra säkerhetssamtalet och gav förslag på anpassningar. En av anpassningarna var att ST inte skulle behöva genomföra säkerhetssamtalet ensam. En annan anpassning var att samtalet skulle hållas av någon annan än den som höll i det första säkerhetssamtalet. Samtalet skulle vara på eftermiddagen och skulle vara kortare. RDF uppfyllde delvis dessa krav.

Han hade informerat RDF om att all kommunikation med ST skulle ske genom honom och att han var på semester två veckor från den 17 juni 2022. Trots det skickade RDF ett mejl till ST den 23 juni 2022 angående ett möte vid vilken han skulle få resultatet från säkerhetsprövningen. ST svarade att han inte kunde komma på mötet eftersom hans ombud var bortrest. Den 7 juli 2022 skickade RDF ett mejl till ST där det stod att han inte hade kommit på mötet och att han inte hade klarat säkerhetsprövningen. ST fick även ett omplaceringserbjudande. Erbjudandet innehöll en ledig tjänst som var tidsbegränsad på tio månader vid RUT. RDF hade inte fört någon dialog med ST och de hade inte diskuterat vilka kompetenser och kvalifikationer som han hade. Omplaceringsutredningen genomfördes utan kontakt varken med ST eller hans ombud. Dessutom fick de mycket kort tid att besvara omplaceringserbjudandet, särskilt med beaktande av att ST var sjukskriven och att HF var på semester.

STD

Hon har arbetat på Försäkringskassan i flera år. Hon handlade ST:s ärende hos Försäkringskassan i uppemot två år. Under perioden som hon handlade ST:s ärende hade hon många samtal med ST. Han ville komma tillbaka till arbetet. Hennes uppfattning var att RDF inte var intresserade av att han skulle komma tillbaka. Han hade diagnoserna Aspergers syndrom, depression och tvångssyndrom. Ärendet utmärkte sig på så sätt att det var svårt att få till möten med RDF samt att ta fram en långsiktig plan. Arbetsträning vid RUT påbörjades men avbröts eftersom det saknades ett slutmål med arbetsträningen. Det var på grund av pandemin som ST vid denna tidpunkt inte kunde arbetsträna vid RIK.

DS

Hon arbetar som handläggare på Försäkringskassan. Hon har handlagt ST:s ärende sedan april 2022. Hon har haft kontakt med ST varje månad. Vad gäller ST:s arbetsträning vid RUT framgick det inte vilka anpassningar som

skulle göras, det fanns inget slutligt mål och ingen handledare. Detta var krav från Försäkringskassan och det var därför som arbetsträningen vid RUT avbröts. Hon pratade med ST om säkerhetssamtalen. Han kände sig motarbetad av RDF.

GF

Han är chef vid RUT och har arbetat där sedan 2005. Han hade kontakt med ST första gången under hösten 2020. De gjorde Anpassningar inför att ST skulle arbetsträna vid RUT. Han skulle inte behöva vara med på några möten och kunde arbete hemifrån. GF valde ut enklare arbetsuppgifter utan tidspress till ST som inte krävde kontakt med uppdragsgivare. ST gjorde några uppdrag. Det uppstod dock problem eftersom ST inte följde de rutiner som fanns gällande informationssäkring. Dessutom ville han inte använda RUT:s ärendehanteringssystem, vilket han inte heller behövde göra. GF var ST:s handledare under arbetsträningen och de hade telefonkontakt en gång i veckan. ST ville främst prata om hur han mätte och framföra klagomål. GF uppfattade att ST hade andra kontakter för detta som läkare och handläggare på Försäkringskassan. Arbetsträningen avslutades på grund av att ST inte längre ville arbeta vid RUT. Det fanns inget som RDF hade kunnat göra bättre.

MA

Han har arbetat som säkerhetsspecialist vid RDF sedan år 2020 och har gedigen erfarenhet av säkerhetssamtal. Han fick i uppdrag av ML att hålla ett säkerhetssamtal med ST. ST:s säkerhetsprovning hade upphört eftersom han hade varit sjukskriven under en längre period. MA hade förstått att ST var orolig inför säkerhetssamtalet och därför ringde han ST inför samtalet. ST berättade under telefonsamtalet att han hade Aspergers syndrom och tvångssyndrom. Han kunde därför ha svårt att ta till sig hypotetiska frågor, vara forcerad och avbryta.

ST fick själv välja tid för säkerhetssamtalet. MA bokade ett litet konferensrum utanför riksdagsbyggnaden för samtalet. Han höll i säkerhetssamtalet själv för att det inte skulle bli en förhörslikande situation. Inför att samtalet skulle börja bad MA ST att lämna ifrån sig mobiltelefonen samt erbjöd honom kaffe eller te. Till en början var ST irriterad och verbalt aggressiv. Det tog en stund innan han lugnade ned sig. Han lät ST prata och avbröt inte. Samtalet tog för lång tid. ST erbjöds paus och dryck under samtalets gång men han avböjde.

ST berättade väldigt detaljrikt om sin barndom, familjeförhållanden och om sina sjukdomar och diagnoser. Han berättade att han tidigt upptäckt att han inte hade behovet av att vara nära familjemedlemmar eller vänner. MA ställde flera hypotetiska frågor i syfte att försöka förstå hur ST skulle agera i en viss given situation. Han hade dock svårt att besvara dessa frågor då han hade svårt att förstå vad som menades med frågorna.

ST berättade även om konflikter både med politiker och tjänstemän. MA kände inte till ST:s konflikt med UA innan ST berättade om den. Han berättade bland annat att UA trodde att ST var en spion för Moderaterna. Konflikten med UA saknade dock betydelse för säkerhetsprövningen eftersom lojaliteten ligger i den säkerhetskänsliga verksamheten och inte mot någon specifik politiker och tjänsteman.

Under samtalet framkom det att ST:s inställning till RDF inte var positiv. Han var kritisk både mot RDF och mot specifika medarbetare, framför allt mot KK. ST:s syn på politiker och beslutsfattare togs inte upp av MA utan det tog han upp själv. Den enda fråga som MA ställde angående detta var att ST hade kallat politiker för ”*bruntungor*” i ett inlägg på Facebook och likställt dem med terrorister från Mellanöstern. MA ställde inga frågor om ST:s politiska hemvist då detta saknade betydelse för säkerhetsprövningen. Däremot framkom det under samtalet vilken partipolitisk

tillhörighet som ST hade. Det låg inget mejl framme under samtalet och MA kände inte till artikeln i DN. MA ställde en fråga angående ST:s bok Herr Talman och det var om den var baserad på hans erfarenheter från RDF. Han nämnde inte Edward Snowdens namn under säkerhetssamtalet.

Säkerhetssamtalet avslutades positivt. Efter säkerhetssamtalet föredrog han ärendet muntligt för ML. De gjorde en samlad bedömning utifrån det som framkommit under samtalet och kom fram till att ST inte var lämplig ur ett säkerhetsperspektiv.

ML

Han är anställd vid RDF som enhetschef för enheten för verksamhets- och säkerhetsskydd. Vid en säkerhetsprövning görs en samlad bedömning utifrån tre kriterier; lojalitet, pålitlighet och sårbarhet. Med lojalitet avses huruvida personen är lojal mot Sveriges intressen. I grunden är det lojaliteten mot Sverige som är avgörande och inte lojaliteten mot arbetsgivaren. Med pålitlighet menas om det går att lita på personen, om personen kommer att följa de regler som finns eller om det finns en risk att personen kommer röja säkerhetsklassad information på grund av slarv. Med sårbarheter menas allt som kan användas emot personen. Syftet är att identifiera de sårbarheter som personen har och sedan bedöma om det kan få någon betydelse ur säkerhetssynpunkt. Även missnöje mot arbetsgivaren kan ha betydelse för bedömningen. Det är inte bara vad en person svarar som får betydelse utan även personens kroppsspråk och ansiktsuttryck. Säkerhetssamtal ska genomföras självständigt. Om en person inte klarar av att genomföra säkerhetssamtalet själv är personen inte lämplig ur säkerhetssynpunkt. Befattningar vid RIK är säkerhetsklassade eftersom RIK bedriver säkerhetskänslig verksamhet och då ställs det krav på att personerna som arbetar där ska vara placerade i säkerhetsklass för att kunna delta i verksamheten. Det är inte möjligt att anpassa arbetet vid RIK så att placering i säkerhetsklass inte behövs.

Den 15 september 2021 hölls ett säkerhetssamtal med ST. Efter samtalet, föredrog MA ärendet för ML muntligen. Han kan inte berätta vilka frågor som ställdes under säkerhetssamtalet eller hur de bedömde svaren eftersom det finns en risk att främmande makt får tillgång till den informationen och kan använda den för att klara säkerhetsprövningen. Enligt ML var det tydligt att ST inte klarade säkerhetsprövningen. Det faktum att ST spelade in säkerhetssamtalen visar på illojalitet både mot arbetsgivaren och mot Sverige. Det skulle kunna vara brottsligt beroende på syftet med inspelningen. Det hade i sig kunnat vara skäl nog för att han inte skulle klara säkerhetsprövningen.

CT

Hon arbetade tidigare som HR-specialist vid RDF. Hon slutade på RDF hösten 2021. Hon fick kontakt med ST hösten 2018. De hade regelbundna avstämningar under hösten 2018 men då var det inte aktuellt med arbetslivsrelaterad rehabilitering. Under våren 2019 däremot blev det aktuellt med arbetslivsrelaterad rehabilitering och arbetsträning. I början var det inte aktuellt med arbetsträning vid RIK. RDF kontrollerade huruvida det var möjligt för ST att placeras på Riksbanken, Riksrevisionen eller på Riksdagsbiblioteket. Då det inte var möjligt slutade det med att han under hösten 2020 till våren 2021 arbetstränade vid RUT. Det fanns en plan avseende arbetsträningen och de hade ett antal möten. Det fanns en handledare utsedd och de hade anpassat arbetsträningen utifrån ST:s önskemål. Till en början gick arbetsträningen bra. Efter ungefär ett halvår avbröt ST arbetsträningen efter att han hade varit i kontakt med Försäkringskassan. Under sommaren 2021 började de diskutera arbetsträning vid RIK i stället och vilka anpassningar som skulle göras.

MN

Hon arbetar som säkerhetsspecialist på RDF sedan hösten 2021. Hon höll tillsammans med PB det uppföljande säkerhetssamtalet med ST. MA

hade berättat om ärendet för dem. För att samtalet inte skulle bli för långt denna gång hade de satt en längsta tid på två timmar. I mitten av samtalet erbjöd de ST en paus som han avböjde. De hade anpassat samtalet efter ST:s önskemål gällande tid på dagen som samtalet hölls. Hon visste inte om att ST spelade in säkerhetssamtalet. Innan samtalet hade de bett ST att lämna ifrån sig mobiltelefonen utanför. Han gick med på det och låste in den i ett skåp.

I början av säkerhetssamtalet var ST upprörd och de hade svårt att få kontakt med honom. Efter samtalets gång blev det bättre. Det var svårt att få svar på frågorna eftersom ST kom in på mycket annat. Han berättade att han hade mått dåligt efter det första säkerhetssamtalet samt att han hade känt sig mobbad av vissa tjänstemän, ledamöter och den tidigare talmannen UA. Han återkom till detta flera gånger under samtalet och var fortfarande upprörd över det. Han berättade även att han hade blivit felaktigt behandlad av RDF, särskilt av HR-avdelningen. Även detta återkom han till vid flera tillfällen. Samtalet avslutades på ett positivt sätt. Några dagar efter säkerhetssamtalet föredrog de ärendet för NÅ. De gjorde sedan en samlad bedömning av vad som hade sagts under samtalet.

NÅ

Han är chef på säkerhetsenheten, säkerhetsskyddschef och säkerhetschef och har arbetat vid RDF i åtta år. Säkerhetsprövningen består av olika delar där säkerhetssamtalet är en del av bedömningen. Det är upp till ansvarig myndighet att bedöma om personen är lämplig att placeras i en säkerhetsklassad befattning. Säkerhetsprövningen utgår ifrån tre kriterier; lojalitet, pålitlighet och sårbarhet. Med lojalitet menas lojalitet mot Sveriges säkerhet, det demokratiska systemet och de skyddsåtgärder som finns på plats. Med pålitlighet avses ens säkerhetsmedvetande, ens villighet att följa regler och instruktioner och ens konfliktbenägenhet. Sårbarheter är sådant som rör en själv eller ens omgivning i form av alkohol- eller narkotikamissbruk, ekonomi, skulder, kriminalitet, spelmissbruk, hälsotillstånd och medicinering. Missnöje mot arbetsgivaren kan ha betydelse i förhållande till samtliga kriterier. Det

får främst betydelse om det har pågått under en längre tid. Vidare är det inte möjligt att ha med sig en stödperson under säkerhetssamtalet eftersom det skulle strida mot syftet med säkerhetssamtalet.

Det har gjorts en bedömning av RIK:s verksamhet utifrån de uppdrag som RIK har samt den information som finns tillgänglig. Resultatet av bedömningen var att samtliga tjänster vid RIK är säkerhetsklassade och att det inte är möjligt att ha vissa tjänster vid RIK som inte är säkerhetsklassade.

Vad gäller det andra säkerhetssamtalet som hölls med ST, redogjorde PB och MN för samtalet. PB:s erfarenhet av säkerhetssamtal är god. Utifrån deras redogörelse fattade NÅ ett beslut den 30 juni 2022. Han var inte medveten om att samtalet spelades in. Det kan vara brottslig om syftet med inspelningen var att kartlägga hur säkerhetssamtalen genomfördes. Det i sig är tillräckligt för att inte klara säkerhetsprövningen.

CH

Hon har arbetat med HR sedan 2001. Hon tog över kontakten med ST från CT. Hon hade ett möte med ST inför att han skulle arbetsträna vid RIK. Innan han kunde påbörja arbetsträningen skulle han genomföra en säkerhetsprövning. Eftersom ST inte klarade säkerhetsprövningen stannade arbetsträningen upp. RDF försökte få till rehabiliteringsmöten men ST kom inte på mötena. RDF föreslog arbetsträning vid RUT eller Riksdagsbiblioteket eftersom det inte krävde någon säkerhetsprövning. ST skickade flera kritiska mejl som främst var riktade mot henne och KK. Vissa uttalanden var även muntligen.

KK

Hon har arbetat vid RDF i fyra år och är numera HR-chef. Hon hade kontakt med ST angående arbetslivsrelaterad rehabilitering under våren 2019. Innan dess

hade det endast varit aktuellt med medicinsk rehabilitering. ST:s inställning till att komma tillbaka till RIK var negativ. I början ville han få en anställning på någon annan myndighet som Justitieombudsmannen, Riksrevisionen eller Riksbanken. De hade dock ingen möjlighet att ta emot honom. RDF erbjöd då ST arbetsträning vid RUT. Inför arbetsträningen vid RUT hade de ett möte för att diskutera anpassningar. Han fick flexibla arbetstider och en handledare. Han behövde inte träffa kollegor eller närvara vid möten. Initialt gick arbetsträningen bra men efter ett tag ville ST inte fortsätta eftersom det inte var hans arbetsuppgifter.

Försäkringskassan avbröt arbetsträningen eftersom ST inte arbetstränade för att komma tillbaka till sina ordinarie arbetsuppgifter. När pandemin minskade och verksamheten på RIK ökade blev det aktuellt med arbetsträning vid RIK i stället. Eftersom arbetsuppgifterna var säkerhetsklassade behövde ST göra en säkerhetsprövning. Efter att ST inte klarade säkerhetsprövningen var tanken att fortsätta arbetsträningen vid RUT i stället men ST tackade nej till det. Detsamma gällde arbetsträning vid Riksdagsbiblioteket. ST slutade att komma till rehabiliteringsmötena och skickade flera otrevliga mejl till RDF. Säkerhetsspecialisterna hade inte tillgång till dessa mejl. Hon besvarade mejlen och förklarade att ST:s beteende inte var acceptabelt. Hon kallade även till klargörande samtal men det blev ingen förändring.

Då ST ville tillbaka till RIK men inte hade klarat den första säkerhetsprövningen fanns det inget annat alternativ än att genomföra ytterligare ett säkerhetssamtal. När ST inte klarade den andra säkerhetsprövningen påbörjade RDF en omplaceringsutredning. De kontrollerade samtliga lediga och kommande anställningar samt kontrollerade vilka anställningar som inte krävde säkerhetsklassning. De erbjöd ST en omplacering till en tidsbegränsad anställning vid RUT. Han bad om ytterligare betänketid då han hade bytt ombud, vilket han beviljades. Hon informerade honom att om han inte svarar kommer det att betraktas som ett avböjande. Trots det svarade han inte på omplaceringserbjudandet. RDF fortsatte att bevaka lediga anställningar fram till sammanträdet i PAN. ST

och hans ombud fick del av det underlag som PAN hade tillgång till inför sammanträde. De fick även möjlighet att ge in handlingar till PAN samt fick tid för att redogöra för ärendet vid sammanträdet.

DOMSKÄL

Allmänt

Den första frågan tingsrätten har att ta ställning till är om RDF haft saklig grund för att säga upp ST. I samband med detta behandlas även frågan om uppsägningen ska ogiltigförklaras. Om uppsägningen inte varit sakligt grundad prövas frågan om allmänt skadestånd.

Den andra frågan är om RDF har utsatt ST för diskriminering på grund av hans funktionsnedsättningar i samband med uppsägningen och det andra säkerhetssamtalet. Om RDF har utsatt ST för diskriminering prövas frågan om diskrimineringsersättning.

Den tredje frågan är om säkerhetssamtalen och uppsägningen har innefattat åtgärder vilka inneburit en inskränkning av ST:s åsikts- och yttrandefrihet. Om ST:s åsikts- och yttrandefrihet inskränkts prövas frågan om skadestånd.

Domskälen har disponerats enligt följande. Först följer en allmän genomgång av rättsliga utgångspunkter vad avser de krav som ställs på uppsägning av anställning efter säkerhetsprövning. Efter genomgången följer en prövning av vilka omständigheter som får läggas till grund för tingsrättens prövning i denna del. Därefter görs en prövning, utifrån de omständigheter som RDF har styrkt i målet, om RDF gjort det antagligt att ST inte var lämplig att inneha en säkerhetsklassad befattning. Inom ramen för frågan om RDF haft saklig grund för att säga upp ST prövar tingsrätten även betydelsen av RDF:s rehabilitering av honom samt betydelsen av RDF:s påstådda fel och försummelse vid myndighetsutövning, brott mot FL och jäv. För det fall tingsrätten finner att uppsägningen är sakligt grundad, prövar

tingsrätten om RDF varit skyldig att omplacera ST. Om RDF varit skyldiga att omplacera ST, prövar tingsrätten om RDF har fullgjort sin omplaceringsskyldighet.

Därefter följer en allmän genomgång av rättsliga utgångspunkter såvitt avser diskriminering på grund av funktionsnedsättning. Frågan om RDF har utsatt ST för diskriminering prövas först utifrån om depressiv episod och tvångssyndrom utgör funktionsnedsättningar. Sedan prövar tingsrätten om RDF:s uttalanden under det andra säkerhetssamtalet inneburit att ST utsattes för direkt diskriminering. Tingsrätten prövar även om RDF haft en skyldighet att anpassa det andra säkerhetssamtalet utifrån ST:s funktionsnedsättningar samt om RDF har brustit i sin anpassning. Slutligen prövar tingsrätten om RDF:s uppsägning av ST utgjort direkt diskriminering.

Sedan följer en allmän genomgång av rättsliga utgångspunkter vad gäller de krav som ställs på åsikts- och yttrandefrihet av relevans i målet. Frågan om säkerhetssamtalen och uppsägningen har innefattat åtgärder vilka inneburit en inskränkning av dessa friheter prövas utifrån om RDF:s frågor under säkerhetssamtalen samt RDF:s uppsägning av ST har kränkt hans åsikts- och yttrandefrihet.

Ogiltighet av uppsägningen

Rättsliga utgångspunkter

Säkerhetsprövning av anställda vid RDF

Frågor om säkerhetsskydd och säkerhetsprövning regleras i säkerhetsskyddslagen (2018:585). Enligt 1 kap. 3 § säkerhetsskyddslagen följer att för riksdagen och dess myndigheter gäller endast bestämmelserna om bland annat säkerhetsprövning i 3 kap. I övrigt gäller lagen (2019:109) om säkerhetsskydd i riksdagen och dess myndigheter. Av 3 kap. 1 § säkerhetsskyddslagen följer att den som genom en anställning eller på något annat sätt ska delta i säkerhetskänslig verksamhet ska säkerhetsprövas.

I 3 kap. 1 § riksdagsstyrelsens föreskrift om säkerhet och säkerhetsskydd i riksdagen, Riksdagsförvaltningen och partikanslierna (2019:1) anges bland annat att behörig att få del av säkerhetsskyddsklassade uppgifter eller tillgång till säkerhetskänslig verksamhet i övrigt är, om inte annat följer av bestämmelser i lag, endast den som har bedömts pålitlig från säkerhetssynpunkt.

Ett säkerhetssamtal ska hållas med den som ska tilldelas en säkerhetsklassad befattning eller den som innehar en säkerhetsklassad befattning om behov uppstår.

Säkerhetssamtalet ska behandla de områden som är relevanta för befattningen som exempelvis umgänge, ekonomi, kriminalitet, sjukdom, psykisk ohälsa, missbruksproblematik, intressekonflikter, bisysslor och sociala medier (Instruktion för säkerhetsprövning av anställda vid Riksdagsförvaltningen, 2019-09-12, dnr 2104-2018/19).

Syftet med säkerhetsprövningen är att klarlägga om en person kan antas vara lojal mot de intressen som skyddas i säkerhetsskyddslagen och om personen är pålitlig från säkerhetssynpunkt. Vid säkerhetsprövningen ska sådana omständigheter beaktas som kan antas innebära sårbarheter i säkerhetshänseende. Med lojalitetsbedömningen avses huvudsakligen en bedömning av om det till exempel på grund av kopplingar till en främmande makt eller en terroristorganisation finns risk att personen begår brottsliga handlingar. Lojalitet innebär också att det finns en lojalitet mot Sveriges nationella oberoende och demokratiska statsskick. Pålitlighet från säkerhetssynpunkt handlar om personliga egenskaper som visar om det går att lita på en person. Det kan till exempel handla om hur personen förhåller sig till regler och överenskommelser och om personen kommer att skydda säkerhetsskyddsklassificerade uppgifter på ett korrekt sätt. Pålitlighetsbedömningen innefattar en bedömning av om det finns risk för att personen antingen genom slarv eller på annat oavsiktligt sätt röjer uppgifter.

Ytterligare en aspekt som är av vikt för säkerhetsprövningen är att utreda eventuella sårbarheter hos en person (Instruktion för säkerhetsprövning, 2022-02-10, dnr 2318-2019/20). Sårbarheter kan vara ekonomiskt trångmål, missnöje på arbetsplatsen, missbruk, exponering mot antagonistiska organisationer, narcissistisk eller antisocial

personlighetsstörning (Norman, Säkerhetsskyddslag (2018:585) 3 kap. 2 §, Lexino 2023-08-03, [JUNO]).

Vad avser missnöje på arbetsplatsen framgår av förarbetena till säkerhetsskyddslagen att upplevt missnöje med sin arbetssituation kan vara ett sådant förhållande som kan påverka risk och mottaglighet för utpressning och därmed sårbarheten i säkerhetskänslan (prop. 2017/18:89 s. 144). Detta lär i än högre grad gälla om missnöje uttrycks vid flera tillfällen inför flera andra personer. I SOU 2015:25 s. 391 anges vidare att erfarenheter visar att missnöje inte sällan kan vara ett motiv för att lämna information till främmande makt.

Ett beslut om att någon inte uppfyller kraven för godkänd säkerhetsprövning får inte överklagas.

Uppsägning av anställning efter säkerhetsprövning

Frågan om en statlig myndighets möjlighet att säga upp en arbetstagare från anställningen med anledning av samma myndighets säkerhetsbeslut har varit föremål för Arbetsdomstolens prövning. Av praxis framgår att när det är anställningsmyndigheten som fattat beslut om att arbetstagaren inte längre är godkänd för säkerhetsklassad anställning och arbetsgivaren med anledning därav skiljt arbetstagaren från anställningen, utgör inte säkerhetsbeslutet i sig skäl för att skilja arbetstagaren från anställningen utan en prövning i sak ska göras enligt LAS. Det ska då göras en prövning av om de faktiska omständigheter som åberopats och styrkts innebär att det fanns saklig grund för uppsägning. (AD 2019 nr 39, AD 2021 nr 63, AD 2022 nr 3 och AD 2022 nr 49).

I AD 2019 nr 39 ansågs arbetsgivaren både ha fattat säkerhetsbeslutet och uppsägningsbeslutet då säkerhetsbeslutet fattades av en särskild enhet inom Polismyndigheten och beslutet om uppsägning fattades av personalansvarsnämnden inom Polismyndigheten.

När det är anställningsmyndigheten själv som gjort säkerhetsprövningen kan det finnas möjlighet att erbjuda den som inte längre uppfyller kraven för en godkänd säkerhetsprövning annat arbete i verksamhet inom myndigheten som inte är så säkerhetskänslig att en säkerhetsprövning behöver göras. Erbjuder anställningsmyndigheten inte arbetstagaren annat arbete, när det är möjligt och skäligt, finns det inte saklig grund för uppsägning av arbetstagaren på grund av att han eller hon inte längre uppfyller kraven för en godkänd säkerhetsprövning och därför inte får arbeta i sin befattning. Ger anställningsmyndigheten arbetstagaren i stället ett skäligt erbjudande om annat arbete som han eller hon avböjer, är det först genom avböjandet som det står klart att arbetstagaren inte längre kan kvarstå i anställning hos myndigheten. Det kan nämligen i den situationen inte anses skäligt att kräva att anställningsmyndigheten bereder arbetstagaren annat arbete genom att, om det är möjligt, ensidigt förflytta henne eller honom inom ramen för arbetstagarens arbetsskyldighet. (AD 2022 nr 49).

Mot bakgrund av detta måste arbetsgivaren för att få framgång i en uppsägningstvist åberopa och styrka omständigheter som gör att det kan antas att arbetstagaren inte var lojal mot de intressen som skyddas i säkerhetsskyddslagen eller i övrigt inte var pålitlig från säkerhetssynpunkt, varvid sådana omständigheter som kan antas innebära sårbarheter i säkerhetshänseende ska beaktas. Därutöver måste arbetsgivaren visa att arbetstagaren avböjt ett skäligt erbjudande om annat arbete om sådant funnits. (AD 2022 nr 49).

Av Europadomstolens praxis följer att artikel 6 i Europakonventionen kräver att en domstol har att, om det begärs av arbetstagaren, granska de omständigheter som gjort att anställningen avslutats (Europadomstolens mål Hamit Pişkin mot Turkiet, nr 33399/18, särskilt punkt 147 i domen den 15 december 2020). Detta gäller om själva säkerhetsbeslutet inte kan överprövas på ett sätt som uppfyller kraven på en rättvis rättegång enligt artikel 6 i Europakonventionen.

Vad som är skäligt i fråga om omplacering

Vid uppsägning av personliga skäl har arbetsgivaren inte alltid en skyldighet att omplacera arbetstagaren. Avgörande är om det finns någon anledning att tro att de problem som kan ligga bakom misskötseln skulle kunna lösas genom en omplacering. Det är som regel skäligt att arbetsgivaren försöker omplacera vid exempelvis bristande kompetens, bristande förmåga, samarbetsproblem och sjukdom (Iseskog, Personaljuridik, (2023, JUNO), s. 316–318). I förarbetena till LAS nämns som exempel på situationer då det inte är skäligt att kräva att en arbetsgivare omplacerar en arbetstagare, att han eller hon varit grovt misskötsam eller att flera omplaceringar redan gjorts utan resultat (prop. 1973:129 s. 243). Vid bedömningen av om det trots en arbetstagarens misskötsamhet är skäligt att kräva att arbetsgivaren omplacerar honom eller henne är det naturligt att till en början söka klarhet i orsakerna till arbetstagarens beteende (AD 2006 nr 63).

I rättsfallet AD 2006 nr 121 ansåg Arbetsdomstolen att det inte skäligen kunde krävas att arbetsgivaren skulle genomföra en omplacering. Arbetstagaren hade vid upprepade tillfällen – både före och efter uppsägningen – och trots flera tillsägelser brutit mot sådana regler som arbetsgivaren ålagt de anställda att följa. Enligt domstolen var det inte troligt att arbetstagaren skulle bättre följa reglerna i framtiden. Bristande respekt för olika regler på arbetsplatsen ansågs utgöra misskötsamhet av sådant slag att det saknades skäl att tro att en omplacering skulle avhjälpa problemet.

I rättsfallet AD 2013 nr 53 ansåg Arbetsdomstolen att arbetsgivaren borde ha försökt omplacera en arbetstagare, trots att arbetstagarens uppträdande mot en avdelningschef utgjorde en klar överträdelse av vad som var acceptabelt i ett anställningsförhållande. Arbetstagaren hade använt ett mycket olämpligt språkbruk, uppträtt aggressivt och inte ordentligt redogjort för sina arbetsuppgifter. Domstolen ansåg dock att hans agerande berodde på en konflikt med avdelningschefen och att arbetsgivaren borde ha löst problemen utan att skilja arbetstagaren från hans anställning.

I rättsfallet AD 2018 nr 28 ansåg Arbetsdomstolen att det inte skäligen kunde krävas att arbetsgivaren skulle genomföra en omplacering. En civilanställd hos Försvarsmakten hade tagit med sig sin flickvän in i den anläggning, ett militärt skyddsobjekt, där han arbetade. Flickvännen hade inte något särskilt tillträdestillstånd, vilket var ett krav för att utomstående skulle få besöka anläggningen. Enligt Arbetsdomstolen innebar agerandet en mycket allvarlig förseelse som ledde till att arbetstagaren inte längre kunde inneha arbeten inom Försvarsmakten som krävde godkänd säkerhetsprövning. Arbetstagaren hade inte levt upp till de mycket höga krav som ställdes i fråga om pålitlighet i säkerhetshänseende och Försvarsmaktens förtroende för arbetstagaren hade rubbats genom händelsen på ett sådant sätt att det inte kunde begäras att arbetsgivaren skulle ha honom kvar i anställningen.

Omplaceringsskyldighetens omfattning

Arbetsgivaren bör börja med att undersöka möjligheterna att omplacera arbetstagaren inom ramen för anställningen, dvs. till arbetsuppgifter som arbetstagaren är skyldig att utföra enligt sitt anställningsavtal. Om detta inte är möjligt, bör arbetsgivaren undersöka möjligheterna att erbjuda arbetstagaren en annan anställning hos sig. En sådan omplaceringsutredning krävs dock inte om arbetsgivaren med enkelhet kan överblicka vilka lediga befattningar som finns. Det arbete som bör erbjudas bör så långt det är möjligt vara ett arbete som är likvärdigt med det som arbetstagaren dittills haft (prop. 1973:129 s. 243). Syftet med en omplaceringsutredning är att utreda vilka möjligheter det finns att bereda arbetstagare som riskerar uppsägning annat arbete hos arbetsgivaren. Det innebär i första hand att det måste utredas vilka lediga befattningar som kan finnas hos arbetsgivaren. För det andra bör berörda arbetstagares kvalifikationer för dessa lediga befattningar utredas (Öman, Lag (1982:80) om anställningsskydd 7 §, Lexino 2023-07-01 [JUNO]). Det är arbetsgivaren som har bevisbördan. Om det är oklart huruvida en omplacering har kunnat ske, bör det normalt anses att omplaceringsskyldigheten inte är fullgjord (AD 2002 nr 26 och AD 1981 nr 51).

Omplaceringsskyldigheten innebär dock inte någon rätt för arbetstagaren att behålla samma slags befattning eller samma slags anställningsvillkor som tidigare. Finns det bara en enda ledig befattning, är det som regel skäligt att erbjuda den oavsett hur den är beskaffad (AD 2012 nr 11). I en situation där det finns en ledig tillsvidareanställning kan det inte anses skäligt att i stället erbjuda en tidsbegränsad anställning (AD 2006 nr 11).

Om en arbetstagare utan godtagbar anledning avböjer ett erbjudande om omplacering som är skäligt, är det inte skäligt att kräva att arbetsgivaren lämnar arbetstagaren flera erbjudanden. Under förutsättning att det finns saklig grund för uppsägning kan arbetsgivaren säga upp den arbetstagare som har avböjt ett skäligt omplaceringserbjudande. Det krävs inte ett uttryckligt avböjande från arbetstagarens sida, utan arbetsgivaren får anses ha fullgjort omplaceringsskyldigheten om ett tydligt och skäligt erbjudande lämnats med uppgift om att erbjudandet måste antas inom viss skälig tid och arbetstagaren inte antar erbjudandet inom den tiden (Öman, Lag (1982:80) om anställningsskydd 7 §, Lexino 2023-07-01 [JUNO]).

Tvåmånadersregeln

Det följer av 7 § fjärde stycket LAS att en uppsägning som beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen inte får grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till mer än två månader. Om en uppsägning grundas på omständigheter som arbetsgivaren har känt till kortare tid än två månader innan underrättelse lämnades, får även omständigheter som inträffat eller blivit kända tidigare åberopas. En omständighet som arbetsgivaren känt till mer än två månader får således åberopas som grund för uppsägningen, under förutsättning att denna omständighet kopplas samman med någon omständighet som kommer till arbetsgivarens kännedom inom tvåmånadersfristen.

Nyttillkomna omständigheter

Arbetsgivaren är skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för uppsägningen. De uppgifter som arbetsgivaren lämnar får i princip den verkan att andra omständigheter än de uppgivna inte med framgång kan åberopas vid domstol. I förarbeten och rättspraxis har det dock ansetts att arbetsgivaren i viss utsträckning kan åberopa andra omständigheter än de som angivits i ett besked om de ligger i linje med vad som angivits som grund för uppsägningen.

Av förarbetena till LAS (prop. 1973:129 s. 130 och prop. 1981/82:71 s. 65) anses följa att en arbetsgivare, trots bestämmelsen i 9 § om skyldighet att i samband med uppsägningen ange orsaken till denna, i en efterföljande rättegång kan åberopa även omständigheter som har inträffat efter uppsägningen eller som arbetsgivaren har fått kännedom om först i efterhand. Att en sådan princip bör gälla när arbetstagaren yrkar ogiltigförklaring av uppsägningen har godtagits av Arbetsdomstolen i flera avgöranden (t.ex. AD 1979 nr 25, AD 1979 nr 150, AD 1983 nr 150 samt AD 1986 nr 62). Däremot framgår det av förarbetena att arbetsgivaren i princip inte med framgång kan åberopa en helt annan grund för uppsägningen än den som har angetts i beskedet.

Anledningen till att arbetsgivaren borde kunna åberopa sådana omständigheter som har inträffat eller som arbetsgivaren har fått kännedom om under uppsägningstiden, är att arbetsgivaren skulle kunna säga upp arbetstagaren på nytt med angivande av de nya skälen. Den prövning av arbetstagarens fortsatta lämplighet som ofta ska göras, blir inte rättvisande om inte också de nyttillkomna omständigheterna får komma med vid bedömningen (Lunning, Toijer och Lindblom, Anställningsskydd: En lagkommentar (23 juni 2022, JUNO), kommentaren till 7 §). Arbetsdomstolen har tillåtit att arbetsgivaren åberopade omständigheter hänförliga i tiden efter att säkerhetsbesluten fattades (AD 2019 nr 39).

Förvaltningslagens tillämpning på anställningsärenden

En offentlig anställning har både en civilrättslig sida och en offentligrättslig sida. Anställningens offentligrättsliga karaktär innebär bland annat att ingående av en offentlig anställning är att anse som myndighetsutövning (prop. 1993/94:65 s. 43). FL är därför tillämplig på anställningsärenden. Med beslut i anställningsärenden avses beslut att anställa någon. Utanför begreppet faller t.ex. sådana arbetsledningsbeslut som innebär att någon omplaceras inom anställningen. Beslut att säga upp en arbetstagare faller också utanför begreppet (prop. 2005/06:56 s. 24).

Vilka omständigheter får läggas till grund för tingsrättens prövning?

RDF har i denna del sammanfattningsvis gjort gällande följande. RDF har sagt upp ST från sin anställning som internationell rådgivare vid RIK. Som skäl för uppsägningen har RDF angett att ST vid två säkerhetsprövningar inte bedömts vara lämplig att inneha en säkerhetsklassad befattning samt att han erbjudits ett omplaceringserbjudande som han har avböjt. ST:s anställning har även präglats av misskötsamhet och samarbetsproblem som bestått av att han har skickat kritiska mejl till RDF samt spelat in och försökt spela in säkerhetssamtalen. Enligt RDF har ST:s misskötsamhet och samarbetsproblem haft betydelse för bedömningen av om han uppfyllt säkerhetsskyddslagens krav samt inneburit att det inte varit skäligt för RDF att bereda honom annat arbete. Mot detta har ST invänt att RDF inte har angett misskötsamhet och samarbetsproblem som skäl för uppsägningsbeslutet och att dessa omständigheter därmed utgör nya omständigheter och en ny grund som inte kan läggas till grund för tingsrättens prövning. Dessutom har ST gjort gällande att hans eventuella misskötsamhet och samarbetsproblem inte kan läggas till grund för tingsrättens prövning på grund av preskription enligt 7 § fjärde stycket LAS.

Det har i målet framkommit att ST sagts upp från sin anställning som internationell rådgivare och att orsaken till detta var förhållanden som hänförde sig till

honom personligen. I protokollet från PAN:s sammanträde den 9 och 19 september 2022 angavs som skäl till beslutet om uppsägning av ST att RDF vid två säkerhetsprovningar gjort bedömningen att han inte var lämplig att inneha en säkerhetsklassad befattning vid RDF samt att han har erbjudits en tidsbegränsad anställning som utredare vid RUT som han får anses ha avböjt genom att inte svara på erbjudandet. I underlaget till PAN:s sammanträde den 9 september 2022 angavs att ST:s anställning har präglats av misskötsamhet och samarbetsproblem och att denna främst bestått i hans sätt att uttrycka sig i skrift. I underlaget har det hänvisats till ett antal mejl som ST har skickat till RDF. Även i den logg som har bifogats till underlaget till PAN har det hänvisats till ett antal mejl som ST har skickat till RDF. Vidare har det framkommit att RDF, under ett möte den 9 augusti 2022 med ST:s ombud, bekräftade att det endast var de två skäl som angetts i PAN:s beslut som låg till grund för uppsägningen.

Tingsrätten konstaterar inledningsvis att RDF inte har åberopat misskötsamhet och samarbetsproblem som en självständig grund för uppsägningen utan som en omständighet som har haft betydelse för bedömningen av om ST uppfyllt säkerhetsskyddslagens krav. Dessutom har ST:s misskötsamhet i form av att han har skickat kritiska mejl till RDF angetts i underlaget till PAN:s sammanträde den 9 september 2022 samt i den logg som har bifogats till underlaget och därmed beaktats inom ramen för PAN:s bedömning om ST var lämplig ur säkerhetssynpunkt. Mot denna bakgrund anser tingsrätten att omständigheten att ST har misskött sig genom att skicka kritiska mejl till RDF får anses ligga i linje med vad som har angivits som grund för uppsägningen och får därmed åberopas av RDF. Omständigheten att ST har misskött sig genom att spela in och försöka spela in säkerhetssamtalen är en omständighet som RDF har fått kännedom om först i efterhand och får av den anledningen åberopas av RDF.

Vad gäller frågan om preskription enligt 7 § fjärde stycket LAS gör tingsrätten följande bedömning. Omständigheten att ST har misskött sig genom att spela in och försöka spela in säkerhetssamtalen är en omständighet som RDF har fått

kännedom om efter uppsägningen. Den kan därmed inte anses preskriberad enligt 7 § fjärde stycket LAS. Omständigheten att ST har misskött sig genom att skicka kritiska mejl till RDF är visserligen en omständighet som RDF har känt till mer än två månader före det att underrättelsen lämnades. Eftersom det andra säkerhetssamtalet skett inom två månader före underrättelsen har uppsägningen av ST inte enbart grundats på omständigheter som RDF har känt till mer än två månader. Därmed kan inte heller dessa omständigheter anses preskriberade enligt 7 § fjärde stycket LAS.

Har RDF gjort det antagligt att ST inte var lämplig att inneha en säkerhetsklassad befattning?

Tingsrättens prövning

RDF har i denna del sammanfattningsvis gjort gällande att ST ur ett säkerhetsperspektiv inte var lämplig att inneha en säkerhetsklassad befattning på grund av de uppgifter som han lämnat under säkerhetssamtalen och hur han svarat på de frågor som ställts, att han inte kunnat släppa konflikten med UA, att han haft begränsade sociala kontakter, att han framfört kritik mot politiker, beslutsfattare och enskilda medarbetare vid RDF samt att han har försökt spela in det första säkerhetssamtalet och spelat in det andra säkerhetssamtalet. ST har å sin sida i huvudsak anfört att han tidigare godkänts vid säkerhetsprövning och att RDF inte har uppgett några nya omständigheter eller skäl till varför han inte skulle ha godkänts. Han har vidare särskilt framhållit att han har haft en anställning hos RDF sedan 2005 och haft en befattning placerad i säkerhetsklass.

Tingsrätten prövar inledningsvis om RDF kan anses ha styrkt de faktiska omständigheter som åberopats. I den mån RDF anses ha styrkt de omständigheter som åberopats, prövar tingsrätten utifrån dessa om RDF kan anses ha gjort det antagligt att ST inte var lämplig ur säkerhetssynpunkt.

2024-01-22

Hur ST svarade på frågorna under säkerhetssamtalet

RDF har som en av flera omständigheter gjort gällande att ST inte var lämplig ur säkerhetssynpunkt att inneha en säkerhetsklassad befattning på grund av hur han svarade på frågorna under säkerhetssamtalet. RDF har anfört att ST svarade omständligt, att han inte kunde ge raka svar på de frågor som ställdes och att han inte kunde svara på hypotetiska frågor. MA som deltog i det första säkerhetssamtalet har uppgett att ST svarade väldigt detaljerat på de frågor som ställdes och att han hade svårt att besvara hypotetiska frågor. MN som deltog i det andra säkerhetssamtalet har uppgett att det var svårt att få svar på de frågor som hon och PB, som också deltog i det andra säkerhetssamtalet, ställde eftersom ST började berätta om mycket annat. Mot bakgrund av det som framkommit under förhören med MA och MN får RDF anses ha styrkt att ST svarade omständligt på frågorna under säkerhetssamtalen, att han inte kunde ge raka svar på de frågor som ställdes och att han inte kunde svara på hypotetiska frågor.

ML har uppgett att det inte bara är vad en person svarar på frågorna som ställs under säkerhetssamtalet som får betydelse för säkerhetsprövningen utan att även andra omständigheter kan få betydelse för bedömningen som personens kroppsspråk och ansiktsuttryck. Detta talar för att även sättet som en person svarar på frågorna under säkerhetssamtalet kan få betydelse för säkerhetsprövningen, som att svara omständligt, att inte ge raka svar och inte svara på hypotetiska frågor. RDF har dock inte preciserat vilken betydelse dessa omständigheter har ur säkerhetssynpunkt eller på vilket sätt dessa omständigheter har påverkat säkerhetsprövningen. I avsaknad av konkreta uppgifter om detta har påverkat säkerhetsprövningen av ST har RDF inte gjort det antagligt att ST ur säkerhetssynpunkt inte var lämplig att inneha en säkerhetsklassad befattning på grund av hur han svarade på frågorna under säkerhetssamtalen.

Begränsade sociala kontakter

RDF har även anfört att skälet till att ST ur ett säkerhetsperspektiv inte var lämplig att inneha en säkerhetsklassad befattning bland annat var att han hade begränsade sociala kontakter. MA har uppgett att ST berättade att han inte hade ett behov av att vara nära familjemedlemmar och vänner. Utöver detta uttalande från MA saknas det utredning i målet som visar att ST hade begränsade sociala kontakter. ST har själv uppgett att han inte är någon ensamvarg utan endast selektiv med sina vänskapsrelationer. Därutöver har bland andra hans vän KS uppgett att ST är en god vän till henne och hennes familj samt att de har många gemensamma vänner. Med hänsyn till det som framkommit i målet finner tingsrätten att RDF inte visat att ST hade begränsade sociala kontakter privat och på arbetsplatsen.

Konflikten med UA

Vidare har RDF anfört som skäl till att ST inte var lämplig ur ett säkerhetsperspektiv bland annat var att han inte kunde släppa konflikten med den tidigare talmannen UA. MA har uppgett att han inte kände till ST:s konflikt med UA men att ST berättade om konflikten under säkerhetssamtalet. Även MN har uppgett att ST berättade om konflikten med UA under säkerhetssamtalet och att han återkom till detta flera gånger. Av den skriftliga bevisningen i målet har det framkommit att ST i ett mejl som han skickade den 21 mars 2022 till bland annat KK och CH har tagit upp konflikten med UA. Detsamma gäller ytterligare ett mejl som ST skickade till KK samma dag. Sammantaget visar utredningen i målet att ST vid ett flertal tillfällen har tagit upp konflikten med UA och att han långt efter att han slutade arbeta med UA fortfarande var upprörd över situationen. RDF får därmed anses ha styrkt att ST inte hade släppt konflikten med UA.

MA har uppgett att ST:s konflikt med UA saknade betydelse för säkerhetsprövningen då lämpligheten bedöms utifrån lojalitet i förhållande till den säkerhetskänsliga verksamheten och inte i förhållande till någon specifik politiker eller tjänsteman. Även den före detta säkerhetschefen vid Stockholmspolisen CS har instämt i denna bedömning. Med hänsyn till att MA själv har uppgett att ST:s konflikt med UA har saknat betydelse för säkerhetsprövningen, finner tingsrätten att RDF inte har gjort det antagligt att ST inte var lämplig ur säkerhetssynpunkt på grund av att han inte hade släppt konflikten med UA.

Kritik mot politiker, beslutsfattare och enskilda medarbetare vid RDF

RDF har därutöver anfört att skälet till att ST inte var lämplig ur ett säkerhetsperspektiv bland annat var att han har framfört kritik mot politiker, beslutsfattare och enskilda medarbetare vid RDF. MA har uppgett att ST under det första säkerhetssamtalet berättade om konflikter med politiker och tjänstemän. MA har även uppgett att det framkom under samtalet att ST:s inställning till RDF inte var positiv samt att han var kritisk både mot RDF och mot specifika medarbetare, framför allt mot HR-chefen KK. Även MN har uppgett att ST berättade att han hade blivit felaktigt behandlad av RDF, särskilt av HR-avdelningen, och att han återkom till detta vid flera tillfällen. Det har även framkommit av förhören med bland annat CS, KS, ÅM, JH, HF och DS att ST har riktat kritik mot RDF.

Av den skriftliga bevisningen som har åberopats av RDF har det framkommit att ST har riktat kritik mot enskilda medarbetare vid RDF samt RDF i allmänhet. Den 16 mars 2022 skickade ST ett mejl till KK, HF, CH, STD, JH och HR. I mejlet riktade han kritik mot KK och HR-avdelningens hantering av hans ärende. Han skrev bland annat att han ”*ser ytterst allvarligt på hur ert*

handläggningsförfarande i mitt ärende alltmer börjar få fascistoida drag och undrar naturligtvis sedan när HR i riksdagen antog roll som en didaktisk anstalt i DDR stil” samt att han ”önskar att många tjänstemän i riksdagen hade svävat på geniernas vingar istället för att vara menta pygméer som med sin bottenlösa okunnighet gör sig skyldiga till grava överträdelser”.

Även den 17 mars 2022 skickade ST ett mejl till KK, HF, CH, STD, JH och HR. I mejlet riktade han kritik mot HR-avdelningens hantering av hans läkarintyg och skrev bland annat att HR gjort avsteg från lagen om sekretess genom att kontakta hans vårdgivare. I ett mejl den 21 mars 2022 som ST skickade till KK, KS, STD, HR, JH, HF och CH riktade han kritik mot MA, KK samt RDF i allmänhet. Han anklagade MA för att vara rasist och skrev att han hotat ST till tystnad.

I ytterligare ett mejl den 21 mars 2022 som ST skickade till KK, STD, HR, JH, HF, CH och GF riktade han kritik mot KK, hennes kollegor och MA. Han skrev bland annat att *”orsaken till min fortsatta sjukskrivning är DITT BRISTANDE ENGAGEMANG OCH UNDERMÅLIGA REHABILITERINGSFÖRSÖK ATT MÖJLIGGÖRA FÖR MIG ATT ÅTERGÅ I LÖNEARBETE”*, *”[d]u och dina kollegors inkompetens har bevisat att ni är oförmögna att rehabilitera personer med asperger, tvångssyndrom och PTS”* samt *”den fullvärdige kretinen tillika rasisten MA som titulerar sig ’säkerhetsspecialist’”*.

Mot bakgrund av utredningen i målet finner tingsrätten att RDF får anses ha visat att ST har framfört kritik mot enskilda medarbetare vid RDF. Däremot saknas det utredning som visar att ST har riktat kritik mot andra än politiker och beslutsfattare vid RDF förutom mot UA, som redan har behandlats.

Missnöje med sin arbetsgivare eller sin arbetssituation kan vara ett sådant förhållande som kan påverka risk och mottaglighet för utpressning och utgör därmed en sårbarhet i säkerhetshänseende. Detta gäller särskilt om missnöjet uttrycks vid flera tillfällen inför flera andra personer. ML har uppgett att missnöje mot arbetsgivaren kan ha betydelse för säkerhetsprövningen. Även NÅ har uppgett att missnöje mot arbetsgivaren kan ha betydelse i förhållande till samtliga kriterier i säkerhetsprövningen, dvs. pålitlighet, lojalitet och sårbarhet samt att det främst får betydelse om det har pågått under en längre tid.

Av utredningen har det framkommit att ST har riktat kritik och uttryckt missnöje mot enskilda medarbetare vid RDF samt mot RDF som arbetsgivare. Att ST vid upprepade tillfällen har riktat kritik mot medarbetare vid RDF inför flera andra personer gör att hans lämplighet ur säkerhetssynpunkt med rätta har kunnat ifrågasättas. Tingsrätten konstaterar dock att ST främst har riktat kritik mot RDF på grund av missnöje med hans sjukskrivning och rehabilitering snarare än hans arbetssituation. Tingsrätten gör dock bedömningen att detta saknar betydelse ur säkerhetssynpunkt då missnöje med arbetsgivaren oavsett anledning kan påverka risken och mottagligheten för utpressning. RDF får därmed anses ha gjort det antagligt att ST ur säkerhetssynpunkt inte var lämplig att inneha en säkerhetsklassad befattning på grund av att han framfört kritik mot medarbetare vid RDF.

Uppgifter som lämnades under säkerhetssamtalen

Ytterligare en omständighet som RDF har gjort gällande är att ST inte var lämplig ur ett säkerhetsperspektiv på grund av de uppgifter som framkom under säkerhetssamtalen i allmänhet. Vilka uppgifter som ST har lämnat under säkerhetssamtalen som har haft betydelse för säkerhetsprövningen har inte preciserats, förutom att ST framfört kritik mot politiker, beslutsfattare och enskilda medarbetare vid RDF samt att han har begränsade sociala kontakter, som redan behandlats. Av förhöret med ML har det framkommit att RDF inte har

kunnat ange hur de uppgifter som ST har lämnat under säkerhetssamtalen har bedömts ur säkerhetssynpunkt eftersom det funnits en risk att främmande makt skulle få tillgång till informationen och kunnat använda den för att klara säkerhetsprövningen. I avsaknad av mer preciserade uppgifter om vilka uppgifter som ST har lämnat under säkerhetssamtalen som har haft betydelse för säkerhetsprövningen, är det inte styrkt att ST har lämnat uppgifter under säkerhetssamtalen som har haft betydelse för säkerhetsprövningen utöver de uppgifter som redan behandlats.

Inspelning av säkerhetssamtalen

Slutligen har RDF gjort gällande att den omständighet att ST har försökt spela in det första säkerhetssamtalet och har spelat in det andra säkerhetssamtalet i sig utgör ett skäl till att han ur ett säkerhetsperspektiv inte var lämplig att inneha en säkerhetsklassad befattning. Det är ostridigt att ST har försökt spela in det första säkerhetssamtalet och har spelat in det andra säkerhetssamtalet.

MA har uppgett att han bad ST att lämna ifrån sig mobiltelefonen inför det första säkerhetssamtalet. Även MN har uppgett att hon och PB bad ST att lämna ifrån sig mobiltelefonen inför det andra säkerhetssamtalet. ST har trots att han blev ombedd att lämna ifrån sig mobiltelefonen inför båda säkerhetssamtalen försökt spela in det första säkerhetssamtalet och spelat in det andra säkerhetssamtalet med en hemlig inspelningsapparat.

Arbete i säkerhetsklassad anställning ställer krav på pålitlighet. Bedömningen av pålitlighet handlar bland annat om hur personen förhåller sig till regler och överenskommelser och om personen kommer att skydda säkerhetsskyddsklassificerade uppgifter på ett korrekt sätt. ML har uppgett att det faktum att ST spelade in säkerhetssamtalen visar på illojalitet både mot arbetsgivaren och mot Sverige, att det skulle kunna vara brottsligt beroende på syftet med inspelningen samt

att det i sig hade kunnat vara skäl för att han inte skulle klara säkerhetsprövningen. Nå har instämt i denna bedömning. CS har däremot uppgett att det inte finns någon generell risk att säkerhetssamtal innehåller information som har betydelse för rikets säkerhet. Samtalen kan dock innehålla information som är känslig för den som samtalet rör.

Mot bakgrund av det som framkommit i målet gör tingsrätten bedömningen att ST:s agerande att försöka spela in det första säkerhetssamtalet samt att spela in det andra säkerhetssamtalet trots att han vid båda tillfällena ombetts att lämna ifrån sig mobiltelefonen gör att hans pålitlighet ur säkerhetssynpunkt med rätta har kunnat ifrågasättas. RDF får därmed anses ha gjort det antagligt att ST ur säkerhetssynpunkt inte var lämplig att inneha en säkerhetsklassad befattning på grund av att han har försökt spela in och spelat in säkerhetssamtalen, i hemlighet.

Har rehabiliteringen av ST betydelse för bedömningen om saklig grund förelägg?

Tingsrättens prövning

ST har i denna del sammanfattningsvis gjort gällande följande. RDF har inte utfört erforderliga rehabiliteringsåtgärder eller följt vårdgivarens rekommendationer. RDF har haft en skyldighet att vidta de åtgärder som behövts för en effektiv rehabilitering och underlåtit att vidta sådana åtgärder. Om ST hade rehabiliterats på ett erforderligt sätt hade han klarat säkerhetsprövningen. RDF har å sin sida anfört följande. RDF inte har misskött rehabiliteringen. RDF har genomfört ett flertal möten med vården och inför ST:s arbetsträning har RDF genomfört samtliga anpassningar. För det fall RDF anses ha varit bristfällig i sin rehabiliteringsskyldighet, föreligger det ingen adekvat kausalitet mellan den påstått bristfälliga rehabiliteringen och uppsägningen eftersom ST inte har sagts upp på grund av bristande eller nedsatt arbetsförmåga. För det fall det anses föreligga adekvat kausalitet, saknas det relevans för prövningen av huruvida det föreligger saklig grund för uppsägningen.

Tingsrätten kommer mot denna bakgrund vid sin prövning att ta sin utgångspunkt i frågorna om RDF har fullgjort sina skyldigheter med avseende på rehabilitering av ST och vad rehabiliteringen har haft för betydelse för hans möjligheter att klara säkerhetsprövningen.

RDF:s rehabiliteringsåtgärder avseende ST

Det är i målet ostridigt att ST blev sjukskriven från sin anställning vid RIK i januari 2017, att han påbörjade arbetsträning vid RUT i början av oktober 2020 samt att arbetsträningen avbröts i förtid i slutet av mars 2021. Det innebär att RDF:s rehabilitering av ST påbörjades först två år efter att ST blev sjukskriven. Det framgår dock av den logg som RDF har åberopat som bevisning i målet att det fanns en kontakt mellan ST och RDF även under den inledande fasen av sjukskrivningen. KK och CT har uppgett att det endast var aktuellt med medicinsk rehabilitering under denna period och att det var därför som RDF inte påbörjade rehabiliteringen av ST tidigare än 2019.

Av utredningen i målet har det vidare framkommit att det har hållits rehabiliteringsmöten mellan RDF, ST och vården i maj, augusti, september, oktober och december 2019, i mars, juni och september 2020, i mars, juni, augusti och september 2021 samt i februari och maj 2022. Därutöver har RDF kallat till ytterligare möten som inte har blivit av på grund av anledningar som har legat utanför RDF:s kontroll. Det har även skett kontakt per e-post och telefon mellan RDF och ST gällande rehabiliteringen under den aktuella tiden. Det är därmed visat att RDF och ST har haft regelbunden kontakt avseende hans rehabilitering. Under ST:s rehabilitering har det dock varit två perioder med längre uppehåll från rehabiliteringsmötena. Den första perioden var oktober 2020 till mars 2021. Detta uppehåll kan förklaras av att det var under denna period som ST arbetstränade vid RUT. Den andra perioden var september 2021 till februari 2022, alltså tiden efter att ST inte klarade den första säkerhetsprövningen. CH

har uppgett att RDF under denna period försökte få till rehabiliteringsmöten men att ST inte kom på dessa.

Vad gäller ST:s arbetsträning vid RUT är det mot bakgrund av den utredning som presenterats i målet visat att RDF gjorde anpassningar inför att han skulle arbetsträna vid RUT; han fick en handledare, han hade regelbundna avstämningar med sin handledare och han arbetade hemifrån. ST har uppgett att arbetet inte anpassades efter hans behov och att det ställdes för höga krav på honom i förhållande till syftet med arbetsträningen. GF har i motsats till detta uppgett att han valde enklare arbetsuppgifter utan tidspress som inte krävde kontakt med uppdragsgivare. I detta avseende står ord mot ord gällande huruvida arbetsuppgifterna under arbetsträningen var anpassade utifrån ST:s behov. ST:s uppgifter får dock stöd av det som JH har uppgett i sitt förhör om att ST fick skarpa ärenden och att det snabbt blev långa dagar trots att arbetsträningen skulle vara kravlös. Det är dock inte klarlagt om dessa uppgifter kommer från ST. Det kan alltså sägas vara i viss mån oklart huruvida arbetsuppgifterna under arbetsträningen var anpassade utifrån ST:s behov.

ST har även uppgett att hans handledare GF inte var intresserad av hans mående och inte hade kunskap om Aspergers syndrom. Detta får i viss mån stöd av det som GF själv har uppgett om att ST ville prata om hur han mådde och att GF uppfattade att ST hade andra kontakter för detta. Det får även stöd av det som JH har uppgett om att GF inte ville kännas vid ST:s autism och inte hade någon erfarenhet av arbetsåtergång. JH har även uppgett att eftersom det ofta uppstår missförstånd på grund av ST:s diagnos är det viktigt med en handledare som har kännedom om autism.

Av utredningen i målet har det vidare framkommit att arbetsträningen vid RUT inte avbröts på grund av att den var bristfällig utan att Försäkringskassan avbröt arbetsträningen på grund av att ST inte arbetstränade tillbaka till sitt

ordinarie arbete. Det har vidare framkommit i målet att anledningen till detta var att verksamheten vid RIK hade påverkats av pandemin och att det därmed inte var möjligt för ST att vid denna tidpunkt arbetsträna vid RIK.

Det har i övrigt framkommit generell kritik mot RDF:s rehabilitering av ST, framför allt på grund av bristande engagemang och avsaknad av en långsiktig plan. JH har uppgett att det var tungrovt att få med RDF i arbetsrehabiliteringen, att det var stelbent och formalistiskt. Han har även uppgett att det var svårt att få till stånd en långsiktig plan och de anpassningar som lyftes fram. Han upplevde därmed att RDF inte uppfyllde sin rehabiliteringsskyldighet. Även PA har gjort bedömningen att RDF inte har gjort de anpassningar som behövdes och att RDF därmed inte har fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet. Vidare har STD uppgett att hennes uppfattning var att RDF inte var intresserade av att ST skulle komma tillbaka till arbetet samt att ärendet utmärkte sig på så sätt att det var svårt att få till möten med RDF och att ta fram en långsiktig plan.

Av vad som redovisats ovan framgår att RDF under flera år har vidtagit åtgärder i syfte att rehabilitera ST. Däremot framgår det att RDF:s rehabilitering av ST har haft vissa brister. ST har dock inte preciserat på vilket sätt RDF:s brister har påverkat hans möjligheter att klara säkerhetsprövningen. I avsaknad av konkreta uppgifter om hur dessa brister har påverkat säkerhetsprövningen har ST inte visat att han hade klarat säkerhetsprövningen om han hade rehabiliterats på ett erforderligt sätt. Tingsrätten gör därmed bedömningen att det inte är visat att rehabiliteringen har haft betydelse för bedömningen om saklig grund för uppsägningen föreläggat.

Har fel och försummelse vid myndighetsutövning, brott mot förvaltningslagen och jäv betydelse för bedömningen om saklig grund förelegat?

ST har i denna del sammanfattningsvis gjort gällande följande. RDF har i samband med uppsägningen agerat genom fel och försummelse vid myndighetsutövning mot honom samt brutit mot FL. Det beslut som RDF har fattat genom PAN uppfyller inte de krav som ställs i FL. RDF har även brutit i sin skyldighet att hjälpa ST att tillvarata sina intressen genom att inte besvara hans ombuds begäran om underlag avseende omplaceringserbjudandet. Vidare har KK varit den som handlagt ärendet, varslat, underrättat och skrivit under uppsägningsbeslutet. Härigenom har det uppstått en jävssituation då hon också har deltagit i beslutet i PAN. Dessutom har ledamöterna i PAN inte delgetts något material avseende ST inför sammanträdet och beslutet i PAN, så som ST:s ombuds ingivna yttranden samt hans intyg från vårdgivare.

RDF har i denna del gjort gällande följande. RDF har inte gjort sig skyldig till fel och försummelse vid myndighetsutövning eller brutit mot FL. PAN har fattat ett giltigt beslut om uppsägning. Dessutom utgör uppsägningsbeslutet inte myndighetsutövning och FL är därmed inte tillämplig. Trots att en sådan skyldighet inte har förelegat har RDF uppfyllt de krav som stadgas i FL. Något brott mot jävsbestämmelserna har inte heller skett. För det fall RDF:s agerande innebär fel och försummelse vid myndighetsutövning eller brott mot FL påverkar det i sig inte huruvida det föreligger saklig grund för uppsägningen.

Tingsrätten kommer mot denna bakgrund först pröva frågan om uppsägningsbeslutet utgör myndighetsutövning och om FL är tillämplig på uppsägningsbeslutet. För det fall tingsrätten kommer fram till att uppsägningsbeslutet utgör myndighetsutövning och FL är tillämplig på uppsägningsbeslutet, prövar tingsrätten huruvida RDF agerat genom fel och försummelse vid myndighetsutövning, RDF uppfyllt de krav som stadgas i FL och något brott mot jävsbestämmelserna har skett. För det fall tingsrätten finner att RDF har agerat genom fel och försummelse vid myndighetsutövning, RDF har uppfyllt

de krav som stadgas i FL eller något brott mot jävsbestämmelserna har skett, prövar tingsrätten om det har betydelse för prövningen av huruvida det förelegat saklig grund för uppsägningen.

Tingsrätten konstaterar att tillkomsten av en offentlig anställning har en offentlighetsrättslig sida, bland annat genom att ingående av anställning är att anse som myndighetsutövning. Det innebär att FL är tillämplig på anställningsärenden. Beslut i anställningsärenden omfattar i princip endast beslut om anställning. Utanför beslut i anställningsärenden faller arbetsledningsbeslut rörande den anställdes anställning samt beslut om uppsägning. Detta innebär att uppsägningsbeslut inte utgör myndighetsutövning och att FL därmed inte är tillämplig på uppsägningsbeslut. Vid denna utgång går tingsrätten inte vidare och prövar om RDF agerat genom fel och försummelse vid myndighetsutövning, om RDF uppfyllt de krav som stadgas i FL eller om något brott mot jävsbestämmelserna har skett.

Har RDF varit skyldig att omplacera ST?

Tingsrättens prövning

RDF har i denna del gjort gällande följande. Det har inte varit skäligt för RDF att bereda ST annat arbete eftersom hans anställning har präglats av misskötsamhet och samarbetsproblem. ST:s misskötsamhet och samarbetssvårigheter har bestått av att han har skickat kritiska mejl till RDF samt att han har försökt spela in det första säkerhetssamtalet och har spelat in det andra säkerhetssamtalet. ST har å sin sida anfört att det har varit skäligt för RDF att bereda ST annat arbete hos sig.

Tingsrätten prövar inledningsvis om RDF har varit skyldig att omplacera ST på RIK. Därefter prövar tingsrätten om RDF har varit skyldig att erbjuda honom omplacering till annat arbete på RDF.

Har RDF haft en skyldighet att omplacera ST på RIK?

Tingsrätten har ovan konstaterat att RDF har visat på sådana omständigheter att det kunde antas att ST inte var lämplig ur säkerhetssynpunkt att inneha en säkerhetsklassad befattning. Följden av detta var att han inte längre bedömdes kunna ha en säkerhetsklassad anställning hos RDF och det förelåg därmed ett rättsligt hinder för RDF att ha kvar ST i hans anställning vid RIK. Det har i förhören med ML och NÅ framkommit att det inte varit möjligt att anpassa arbetet vid RIK på ett sådant sätt att placering i säkerhetsklass inte behövdes. I denna situation kan det inte anses skäligt att kräva att RDF bereder ST annat arbete inom ramen för hans arbetsskyldighet. RDF har därmed inte haft en skyldighet att omplacera ST på RIK.

Har RDF haft en skyldighet att omplacera ST till annat arbete på RDF?

RDF får anses både ha fattat säkerhetsbesluten och uppsägningsbeslutet avseende ST eftersom säkerhetsbesluten fattades av ML och NÅ vid säkerhetsavdelningen inom RDF och beslutet om uppsägning fattades av PAN inom RDF. Då RDF både har fattat säkerhetsbesluten och uppsägningsbeslutet, har RDF haft en skyldighet att erbjuda ST ett annat arbete inom RDF som inte kräver säkerhetsprövning, så länge det varit möjligt och skäligt, för att det ska ha förelegat saklig grund för uppsägningen av ST.

Frågan som tingsrätten har att ta ställning till är huruvida det har varit möjligt och skäligt att erbjuda ST ett annat arbete inom RDF som inte krävt säkerhetsprövning. RDF har erbjudit ST ett omplaceringserbjudande avseende en tidsbegränsad anställning vid RUT. Det får därmed anses klarlagt att det har varit möjligt för RDF att erbjuda ST ett annat arbete inom RDF som inte kräver säkerhetsprövning. Frågan som kvarstår är om det har varit skäligt att erbjuda ST ett annat arbete. RDF har gjort gällande att det inte varit skäligt för RDF att bereda ST annat arbete eftersom han har misskött sig genom att han har

skickat kritiska mejl till RDF samt att han har försökt spela in det första säkerhetssamtalet och spelat in det andra säkerhetssamtalet.

Av den skriftliga bevisningen som har åberopats av RDF har det framkommit att ST har skickat ett antal kritiska mejl till RDF. I underlaget till PAN:s sammanträde den 9 september 2022 anges att ST:s anställning har präglats av misskötsamhet som bland annat avser hans sätt att uttrycka sig, vilket har lett till samarbetsproblem. Det har även angetts att han har raljerat över och ifrågasatt kollegors kompetens och kallat kollegor för bland annat rasister och antisemiter per mejl. Det har vidare framkommit att ST skickade ett mejl den 21 mars 2022 till KK, STD, HR, JH, HF, CH och GF. I mejlet skrev ST bland annat att *”ni dessutom är rasister och i skrift såväl som muntligen har tillskrivit mig egenskaper, som bara vedervärdiga rasbiologer dristar sig till att göra, vittnar om er DDR mentalitet där endast finns utrymme för en typ av medarbetare! ATT NI INTE SKÄMS ERA KVASIDEMOKRATER SOM GÖMMER SIG BAKOM REGELVERK SOM TJÄNAR ERA EGNA SYFTEN.”* Han har även skrivit att antingen *”lider du av dissociativ amnesi eller så har du likt många andra syltryggar inom riksdagsförvaltningen ingen värdighet”,* att en *”vaxdocka hade fyllt en större funktion i rummet än dina repetitiva och banala yttrande”* samt att du *”kan börja med att rannsaka dig själv genom att ställa frågan. Är jag en god eller ond varelse?”*. Vidare har han skrivit att kanske *”missbedömer jag dig – du kanske också har en diagnos som jag inte känner till. I sådana fall borde du också söka vård istället för att förstöra livet för andra som trots all förnedring behållit sin dignitet, moral och ärlighet”* samt att DN och Svenska Dagbladet *”väntar bara på att mitt ärende tas upp i en rättssal så att de kan dra dig och övriga inblandade i RDF i smutsen för allt ont ni har åsamkat mig under flera års tid”*.

I den logg som har bifogats till underlaget till PAN:s sammanträde den 9 september 2022 angavs att ST skickade ett mejl till RDF den 13 september 2021 där han är allmänt kritisk till RDF, antyder att en kollega är dement och inte kvalificerad

som chef samt att en annan kollega går under epitetet apan och inte är kompetent. Det angavs även att ST skickade kritiska mejl till RDF den 23 februari 2022, 25 februari 2022 och 7 mars 2022 i vilka han skriver att en kollega är syltryggad, antyder att RDF står för rasism, antyder att en tidigare HR-chef är ansvarig för en ledamots självmord, kallar en kollega för rasist och antyder att kollegan agerar som nazisterna under Hitlers regim. Vidare har det angetts i loggen att RDF meddelade ST den 9 mars 2022 per mejl att hans sätt att uttrycka sig i mejl inte var acceptabelt.

Den 16 mars 2022 skickade ST ett mejl till KK, HF, CH, STD, JH och HR. I mejlet skrev han bland annat att ni *”är inte bara skamlösa, ohederliga och lögnaktiga, utan ni har stigit ner till fascisternas metoder genom att gömma er bakom regelverk som ni själva inte efterföljer”, ”du tolererar att man har rasister bland era medarbetare”, ”rasisten till säkerhetsspecialist”, samt att ”ingenting kan misshaga en generös och mild Gud mer än tyranniet – och att han håller ett alldeles särskilt straff i beredskap i helvetet för tyrannerna och deras medbrotslingar”.*

RDF kallade ST den 21 mars 2022 till ett klargörande samtal den 29 mars 2022 för att tydliggöra att hans kommunikation per mejl till RDF inte var acceptabel. ST avböjde dock mötet av medicinska skäl. Den 8 april 2022 kallade RDF återigen till ett klargörande samtal den 14 april 2022 som sedan flyttades till den 22 april 2022. ST svarade att han inte skulle komma på mötet.

Såvitt avser inspelningen av säkerhetssamtalen är det ostridigt i målet att ST har försökt spela in det första säkerhetssamtalet och har spelat in det andra säkerhetssamtalet. Det har i målet framkommit att ST blev ombedd att lämna ifrån sig mobiltelefonen inför det första säkerhetssamtalet och att han lämnade ifrån sig den. Trots det försökte han att spela in säkerhetssamtalet genom att sätta på en inspelningsfunktion i mobiltelefonen som spelade in ljud under flera timmar medan samtalet pågick. Eftersom mobiltelefonen inte låg i det rum som säkerhetssamtalet hölls i har endast inledningen av samtalet spelats in. Det är vidare utrett att ST

inför det andra säkerhetssamtalet återigen blev ombedd att lämna ifrån sig mobiltelefonen och att han gjorde detta. ST hade dock med sig en hemlig inspelningsapparat som spelade in hela det andra säkerhetssamtalet.

Med hänsyn till det som framkommit i målet finner tingsrätten att det är utrett att ST har misskött sig genom att skicka kritiska mejl till RDF samt spela in och försöka spela in säkerhetssamtalen. ST:s agerande mot RDF har inneburit en klar överträdelse av vad som är acceptabelt i ett anställningsförhållande. Vid bedömningen av om det trots ST:s misskötsamhet varit skäligt att kräva att RDF omplacerade honom ska hänsyn tas till orsaken till hans agerande. ST har varit sjukskriven sedan januari 2017. Han har Aspergers syndrom, depressiv episod, tvångssyndrom och Chrons sjukdom. Vid tidpunkten för misskötsamheten var han sjukskriven på heltid. Det får anses framgå av utredningen att orsaken till ST:s kritiska mejl var hans missnöje med och frustration över RDF:s hantering av hans rehabiliteringsprocess samt hur han behandlades under det första säkerhetssamtalet som hölls med honom. Orsaken till ST:s agerande såvitt avser de kritiska mejlen talar därmed för att det funnits en omplaceringsskyldighet för RDF.

Vidare får det anses utrett att anledningen till att ST försökte spela in och spelade in säkerhetssamtalen var att skydda sig själv och för att kunna tillvarata sin rätt vid en eventuell framtida tvist. Det är inte visat att han hade något illojalt syfte med inspelningarna. ST hade inte anledning att tro att det skulle framkomma sekretessbelagda uppgifter, förutom sådana uppgifter som rörde honom själv. ST har inte heller tidigare fått någon anmärkning rörande brister i säkerhetshänseende. Vidare har RDF inte begärt sekretess för de uppgifter som framkommit av inspelningarna eller som lämnats i förhören med säkerhetsspecialisterna. Vilket möjligen talar för att RDF har gjort bedömningen att det inte har varit så pass allvarligt att de uppgifter som framkommit under säkerhetssamtalen har spelats in.

Vid en samlad bedömning framstår det inte som att de aktuella problemen har varit kopplade till ST:s person på ett sådant sätt att det varit meningslöst för RDF att försöka omplacera honom och vidta andra åtgärder för att komma till rätta med problemen. Även den omständigheten att problemen utvecklades under en begränsad tidsperiod i förhållande till ST:s sammanlagda anställningstid talar för en omplaceringsskyldighet för RDF. Vidare kan i detta sammanhang noteras att ST gett intryck av att ha varit en person som tyckt om sitt arbete och som varit mycket tjänstvillig. Vad gäller inspelningarna kan särskilt noteras att dessa gjorts i syfte att ta tillvara hans rättigheter och inte av illojalitet. Med hänsyn till det ovan anförda gör tingsrätten bedömningen att ST:s agerande visserligen förtjänar allvarlig kritik men att det ändå inte var av sådan beskaffenhet att det inte skäligen kunde krävas att RDF beredde ST annat arbete inom RDF som inte krävde säkerhetsprovning.

Har RDF fullgjort sin omplaceringsskyldighet?

Tingsrättens prövning

RDF har i denna del gjort gällande att RDF har erbjudit ST ett skäligt erbjudande om omplacering samt att han inte har besvarat detta inom svarsfristen och därmed avböjt erbjudandet. ST har å sin sida i huvudsak anfört följande. Omplaceringserbjudandet har inte varit skäligt och han har inte avböjt det. RDF borde inom ramen för omplaceringen i högre grad tittat på arbetsuppgifter som fanns och som ST hade kunnat utföra inom ramen för hans anställning. Han har inte heller förhållit sig passiv utan återkommit till RDF genom ombud och ställt frågor och begärt underlag för att kunna inkomma med svar på omplaceringserbjudandet.

Tingsrätten prövar först frågan om ST har erbjudits ett skäligt omplaceringserbjudande. Därefter tar tingsrätten ställning till om ST har avböjt omplaceringserbjudandet.

Har ST erbjudits ett skäligt omplaceringserbjudande?

I målet har det framkommit att RDF påbörjade en omplaceringsutredning när ST inte klarade den andra säkerhetsprövningen. RDF gick igenom samtliga lediga och kommande anställningar samt kontrollerade vilka som inte krävde placering i säkerhetsklass. RDF fortsatte att bevaka lediga anställningar fram till sammanträdet i PAN. ST fick ett omplaceringserbjudande från RDF den 7 juli 2022 gällande en tidsbegränsad anställning om tio månader vid RUT. Arbetsuppgifterna bestod av att självständigt genomföra utredningar på uppdrag av ledamöter, partigruppskanslier och utländska parlament och tillträde planerades den 15 augusti 2022. ST fick även tillgång till annonsen avseende den lediga anställningen samt en lista över lediga anställningar. I listan över lediga anställningar angavs att åtta av anställningarna inte var placerade i säkerhetsklass samt att ST inte hade tillräckliga kvalifikationer för någon av dessa anställningar förutom den anställningen som han erbjöds som kvalificerad utredare vid RUT.

ST har inte invänt mot att han inte haft tillräckliga kvalifikationer för de andra sju anställningarna som inte var placerade i säkerhetsklass eller gjort anspråk på dessa anställningar. Däremot har ST ifrågasatt huruvida det omplaceringserbjudande som han fick var skäligt. Han har även begärt underlag för att kunna göra en bedömning av detta. Det har då ålegat RDF att visa att det inte har funnits andra lediga anställningar som inte varit placerade i säkerhetsklass vilka ST haft tillräckliga kvalifikation för. Detta har RDF inte gjort. Vidare saknas det utredning i målet som närmare anger varför ST inte hade tillräckliga kvalifikationer för de andra sju anställningarna som inte var placerade i säkerhetsklass samt uppgifter om huruvida någon av dessa anställningar var tillsvidareanställningar. KK har uppgett att RDF fortsatte att bevaka lediga anställningar fram till PAN:s sammanträde i september 2022. Det framgår dock inte närmare vilka anställningar som har blivit tillgängliga efter den 7 juli 2022 fram till tidpunkten för uppsägningen den 22 september 2022. Mot bakgrund av att det har förelagat oklarheter gällande huruvida ST hade kunnat omplaceras till annan anställning än den

han erbjöds anser tingsrätten inte att RDF har styrkt att ST erbjudits ett skäligt omplaceringserbjudande. RDF har därmed inte fullgjort sin omplaceringsskyldighet. Med hänsyn till detta finner tingsrätten att det inte föreligger saklig grund för uppsägningen av ST.

Har ST avböjt omplaceringserbjudandet?

Av utredningen i målet har det framkommit att KK skickade ett omplaceringserbjudande till ST den 7 juli 2022 av vilket det framgick att sista svarsdag var den 11 juli 2022. ST:s ombud fick tillgång till omplaceringsutredningen den 8 juli 2022. Den 12 juli 2022 beviljade RDF ST anstånd med att besvara omplaceringserbjudandet till den 14 juli 2022 samt informerade om att frånvaron av ett svar kommer att betraktas som ett avböjande. Den 14 juli 2022 skickade ST:s ombud en begäran om underlag till RDF för att kunna ge ST rättslig rådgivning avseende omplaceringserbjudandet. Ombuden begärde bland annat en erforderlig omplaceringsutredning, inte enbart en sammanställning över eventuellt lediga anställningar samt RDF:s bedömning av huruvida omplaceringserbjudandet var skäligt. Något sådant underlag tillhandahölls inte. Den 15 juli 2022 mottog ST underrättelse om att RDF avsåg att säga upp honom från hans anställning.

Tingsrätten gör mot bakgrund av utredningen i målet följande bedömning. KK informerade ST den 12 juli 2022 om att frånvaron av ett svar senast den 14 juli 2022 kommer att betraktas som ett avböjande. Det innebär att ST endast hade två dagar på sig att besvara omplaceringserbjudandet med vetskapen om att utevaron av ett svar innebär att han avböjde erbjudandet. Dessutom skickade RDF omplaceringserbjudandet under semestertider när ST:s fackliga ombud HF var bortrest. HF har uppgett att han hade informerat RDF om detta men att RDF ändå valde att skicka omplaceringserbjudandet under denna tid. Dessutom anlät ST nya ombud i samband med detta som behövde tid att sätta sig in i ärendet. Några särskilda skäl till skyndsamhet har inte heller framkommit.

Tvärtom kan konstateras att ST alltjämt var sjukskriven utan att någon återgång till arbete var planerad i närtid. Med hänsyn till det ovan anförda kan ST inte anses ha fått skälig tid på sig att besvara omplaceringserbjudandet. Vidare har ST genom ombud efterfrågat ytterligare underlag från RDF inom svarsfristen för att ta ställning till omplaceringserbjudandet. Det är inte visat att RDF har besvarat begäran eller har återkommit till ST med begärt underlag. Mot denna bakgrund finner tingsrätten att ST inte har förhållit sig passiv på ett sådant sätt att det skulle kunna tolkas som ett avböjande av omplaceringserbjudandet. Det är därmed inte styrkt att ST har avböjt omplaceringserbjudandet. Med hänsyn till detta finner tingsrätten att det inte förelegat saklig grund för uppsägningen även på denna grund.

Uppsägningen av ST ska ogiltigförklaras

Tingsrätten har ovan funnit att RDF:s uppsägning av ST inte har varit sakligt grundad. Av 34 § LAS följer att om en arbetstagare sägs upp utan saklig grund, ska uppsägningen förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren. Yrkandet om ogiltigförklaring av uppsägningen ska alltså bifallas.

ST har även gjort gällande att uppsägningen ska ogiltigförklaras på grund av att han har diskriminerats. Frågan om ST har diskriminerats och om uppsägningen därför är ogiltig kommer att prövas i samband med att tingsrätten tar ställning till om ST på någon grund har rätt till diskrimineringsersättning.

ST har rätt till allmänt skadestånd

ST har i denna del gjort gällande att RDF är skadeståndsskyldig för brott mot 7 § LAS, att skadestånd ska utgå i enlighet med 38 § andra stycket LAS samt att det yrkade beloppet är skäligt. RDF har å sin sida anförts att det allmänna skadeståndet ska jämkas till noll kr eftersom ST har varit medvållande till den uppkomna situationen.

Tingsrätten har gjort bedömningen att RDF:s uppsägning av ST inte har varit sakligt grundad. ST har därmed rätt till allmänt skadestånd. Det finns dock skäl att rikta allvarlig kritik mot ST för att han har skickat kritiska mejl till RDF samt att han har försökt spela in det första säkerhetssamtalet och har spelat in det andra säkerhetssamtalet. Enligt tingsrättens mening bör det beaktas vid bestämmandet av skadeståndets storlek att ST genom sitt handlande själv medverkade till den situation som ledde till uppsägningen. Det finns därför anledning att bestämma skadeståndet till ett betydligt lägre belopp än vad som är normalt vid en uppsägning utan saklig grund. Tingsrätten bestämmer därför skadeståndet till 30 000 kr.

Sammanfattning

Tingsrätten har inledningsvis gjort bedömningen att RDF har gjort det antagligt att ST inte var lämplig att inneha en säkerhetsklassad befattning med beaktande av att han vid upprepade tillfällen har riktat kritik mot medarbetare vid RDF inför flera andra personer samt hans agerande att försöka spela in det första säkerhetssamtalet och att spela in det andra säkerhetssamtalet trots att han vid båda tillfällena har ombetts att lämna ifrån sig sin mobiltelefon. Tingsrätten har även gjort bedömningen att ST inte visat att rehabiliteringen har haft betydelse för bedömningen om saklig grund förelegat samt uppsägningsbeslutet inte utgjort myndighetsutövning och att FL inte varit tillämplig.

Då ST inte längre kunnat inneha en säkerhetsklassad anställning vid RIK har tingsrätten gjort bedömningen att RDF inte haft en skyldighet att omplacera ST på RIK. Däremot har tingsrätten ansett att ST:s agerande inte var av sådan beskaffenhet att det inte skäligen har kunnat krävas att RDF beredde ST annat arbete inom RDF som inte krävde säkerhetsprövning. Mot bakgrund av att det förelegat oklarheter gällande huruvida ST har kunnat omplaceras till annan anställning än den han erbjöds, har tingsrätten gjort bedömningen att RDF inte har styrkt att ST erbjudits ett skäligt omplaceringserbjudande och därmed inte fullgjort sin omplaceringsskyldighet. Därutöver har tingsrätten ansett att ST

inte har fått skälig tid på sig att besvara omplaceringserbjudandet samt det inte är styrkt att ST avböjt omplaceringserbjudandet. Med hänsyn till detta har tingsrätten gjort bedömningen att det inte har förelegat saklig grund för uppsägningen av ST. Slutligen har tingsrätten funnit att ST har haft rätt till allmänt skadestånd och bestämt skadeståndet till 30 000 kr på grund av att han har medverkat till den uppkomna situationen.

Diskriminering

Rättsliga utgångspunkter

Av 1 kap. 1 § DL följer att denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Av 1 kap. 5 § fjärde punkten DL följer att i denna lag avses med funktionsnedsättning varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

Med diskriminering avses enligt 1 kap. 4 § DL direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera.

Direkt diskriminering innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder (1 kap. 4 § första punkten DL).

Direkt diskriminering är uppbyggt kring de tre rekvisiten missgynnande, jämförbar situation och samband med diskrimineringsgrunden.

Det första rekvisitet som måste vara uppfyllt för att det ska vara fråga om direkt diskriminering är att någon har missgynnats, dvs. har behandlats på ett sätt som kan sägas medföra en skada eller nackdel för personen ifråga. Även underlåtenhet att handla som leder till ett missgynnande omfattas av definitionen. Det kan handla om att personen har försatts i ett sämre läge eller gått miste om en förbättring, en förmån, en serviceåtgärd eller liknande. Avgörande är att en negativ effekt inträder, inte vilken orsak som kan ligga bakom missgynnandet (prop. 2007/08:95 s. 487).

Rekvisitet jämförbar situation är ett uttryck för att lika fall ska behandlas lika. En jämförelse ska göras mellan hur den person som menar sig ha blivit diskriminerad har behandlats och hur någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats. Endast om jämförelsen visar en avvikelse kan behandlingen anses utgöra diskriminering. När det gäller diskriminering på grund av funktionsnedsättning kan jämförelsen komma att göras antingen med personer utan funktionsnedsättning eller med personer med en annan funktionsnedsättning.

Det tredje rekvisitet för direkt diskriminering är att det ska finnas ett orsakssamband mellan missgynnandet och diskrimineringsgrunden. Ett sådant orsakssamband påvisas normalt genom att rekvisitet jämförbar situation är uppfyllt. Den fråga som ska ställas vid bedömningen av orsakssambandet är alltså om en person med annat kön, annan etnisk tillhörighet, annan ålder, etc. behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats annorlunda i en jämförbar situation (Lundin och Nordström, Diskrimineringslag (2008:567) 1 kap. 4 §, Lexino 2023-07-07, [JUNO]).

Orsakssambandet kan vara starkt eller svagt. Allra starkast är sambandet om det finns en avsikt att missgynna en person på grund av någon av diskrimineringsgrunderna. En diskriminerande avsikt är dock inte nödvändig för att diskriminering ska anses föreligga. Avgörande är i stället att en negativ effekt inträder (prop. 2007/08:95 s.

488). Det är tillräckligt om hänsyn till någon av diskrimineringsgrunderna är en av flera orsaker till missgynnandet. Den aktuella diskrimineringsgrunden behöver inte vara det enda eller ens det avgörande skälet för handlandet eller beslutet (prop. 2007/08:95 s. 489 och t.ex. AD 2010 nr 91).

Indirekt diskriminering innebär att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet (1 kap. 4 § andra punkten DL). Indirekt diskriminering är uppbyggt kring rekvisiten missgynnande, jämförelse och intresseavvägning (prop. 2007/08:95 s. 490).

Bristande tillgänglighet innebär att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäliga (1 kap. 4 § tredje punkten DL). Innebörden av bestämmelsen är att den bristande tillgängligheten i sig kan komma att utgöra diskriminering av en person med en funktionsnedsättning. Det krävs inte något orsakssamband mellan underlåtenheten eller bristen och funktionsnedsättningen. Det är tillräckligt att konstatera att den bristande tillgängligheten medför att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits.

Bristande tillgänglighet är uppbyggt kring de tre rekvisiten missgynnande, underlåtenhet och jämförbar situation. Med missgynnande och jämförbar situation avses detsamma som vid direkt diskriminering. Med underlåtenhet avses att missgynnandet ska bero på en underlåtenhet att vidta tillgänglighetsskapande åtgärder eller att de åtgärder som har vidtagits inte är tillräckliga för att försätta en person med en funktionsnedsättning i en jämförbar situation som en person utan sådan

funktionsnedsättning (Lundin och Nordström, Diskrimineringslag (2008:567) 1 kap. 4 §, Lexino 2023-07-07, [JUNO]).

Med åtgärder för tillgänglighet avses i huvudsak sådant som kan hänföras till den fysiska miljön, stöd eller personlig service samt information och kommunikation. Bedömningen av vilken åtgärd som skäligen kan krävas i ett enskilt fall ska ta sin utgångspunkt i de krav som för en viss situation kan gälla enligt annan lagstiftning eller annan författning. Den som uppfyllt sådana krav bör alltså kunna utgå från att ytterligare krav inte följer av diskrimineringslagstiftningen (prop. 2013/14:198 s. 127).

På arbetslivets område är det framför allt arbetsmiljölagen (1977:1160) som ställer krav som är av intresse för förbudet mot diskriminering på grund av bristande tillgänglighet. De faktiska åtgärder en arbetsgivare ska överväga är därför normalt desamma som gäller enligt arbetsmiljölagen (prop. 2013/14:198 s. 65). Enligt 3 kap. 3 § andra stycket arbetsmiljölagen ska arbetsgivaren, genom att anpassa arbetsförhållandena eller vidta annan lämplig åtgärd, ta hänsyn till arbetstagarens särskilda förutsättningar för arbetet.

När det gäller uppsägning utgår såväl DL som LAS från att arbetsgivaren inte får säga upp en arbetstagare på grund av att denna har nedsatt arbetsförmåga till följd av en skada eller en sjukdom om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren anpassar arbetet eller vidtar andra åtgärder som möjliggör för arbetstagaren att fortsätta anställningen. De krav på anpassningsåtgärder som följer av LAS och DL är desamma i detta avseende. (t.ex. AD 2013 nr 78, AD 2014 nr 26 och AD 2022 nr 34).

Vid bedömningen av vad som är skäligt ska enligt förarbetena hänsyn tas till arbetsgivarens ekonomi och övriga förhållanden, arten och graden av arbetstagarens funktionsnedsättning och anställningens varaktighet och form (prop. 2013/14:198 s. 60 f. samt prop. 2007/08:95 s. 150 ff. och 500 f.). Åtgärder som bör övervägas kan vara sådana som avser att förbättra den fysiska tillgängligheten till arbetsplatsen och därtill hörande lokaler (tillgänglighet) liksom att i möjligaste mån göra dessa lokaler

användbara för den som har en funktionsnedsättning (användbarhet). Det kan vara fråga om tekniska hjälpmedel och särskilda arbetsredskap eller förändringar i den fysiska arbetsmiljön. Det kan handla om förstärkt belysning för den som är synskadad, god ventilation för den som är allergiker, tekniska hjälpmedel för att underlätta lyft eller transporter, datorstöd m.m. Även förändringar av arbetsuppgifterna, arbetstiderna eller arbetsmetoderna kan bli aktuella (prop. 2007/08:95 s. 499 f.).

Av 2 kap. 1 § DL framgår att en arbetsgivare inte får diskriminera den som hos arbetsgivaren är arbetstagare. Diskrimineringsförbudet omfattar alla situationer som kan uppstå mellan en arbetsgivare och en arbetstagare i denna egenskap.

Av 6 kap. 3 § DL framgår att om den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, är det svaranden som ska visa att diskriminering eller repressalier inte har förekommit.

I rättspraxis har, beroende på de närmare omständigheterna i målet, till exempel det förhållandet att käranden har kunnat bevisa att det förelåg ett nära tidssamband mellan missgynnandet och arbetsgivarens kännedom om diskrimineringsgrunden, ansetts kunna utgöra en omständighet som ger anledning att anta att ett relevant orsakssamband har förelegat (AD 2005 nr 32 och AD 2011 nr 2). Andra presummande omständigheter kan till exempel vara att arbetsgivaren har tagit emot ansökningshandlingar och att arbetstagaren har haft meriter som är jämförbara med meriterna hos dem som har kallats till anställningsintervju (AD 2005 nr 3 och AD 2005 nr 14).

Bevisregeln kan, vid tillämpning av förbudet mot direkt diskriminering, sägas ha sin främsta betydelse för prövningen av om det finns ett orsakssamband mellan missgynnandet och diskrimineringsgrunden. I övrigt är det omdiskuterat i vilken utsträckning bevislätnaden ska tillämpas på andra rättsfakta (rekvisit) vid överträdelser av DL. Arbetsdomstolen har till exempel inte tillämpat någon

bevislättnad när det gäller att fastställa om det har förekommit ett missgynnande (AD 2013 nr 74).

Utgör depressiv episod och tvångssyndrom funktionsnedsättningar för ST?

ST har i denna del gjort gällande att han har funktionsnedsättningarna Aspergers syndrom, depressiv episod och tvångssyndrom. RDF har å sin sida anfört att Aspergers syndrom är en funktionsnedsättning men att diagnoserna depressiv episod och tvångssyndrom däremot inte utgör funktionshinder i DL:s mening.

För att depressiv episod och tvångssyndrom ska anses utgöra funktionsnedsättningar enligt DL:s mening krävs att de är varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Av prop. 1997/98:179 s 33 framgår att definitionen av den krets personer som ska omfattas av lagens skydd bör knyta an till den definition som antagits av World Health Organization (WHO) och i förarbeten hänvisas det specifikt till WHO:s sammanställning av funktionshinder och handikapp från 1980. Av denna sammanställning framgår att både depression och tvångsdrag anses utgöra funktionsnedsättningar (punkt 26.1 och 29.5 i WHO 1980 s. 63). Tingsrätten gör bedömningen att diagnoserna depressiv episod och tvångssyndrom därmed får anses utgöra funktionsnedsättningar enligt DL:s mening.

JH har uppgett att tvångssyndrom är en varaktig diagnos för ST samt att diagnosen depressiv episod inte behöver vara ett varaktigt tillstånd men att diagnosen har legat till grund för ST:s sjukskrivning sedan 2017. Mot bakgrund av detta är det visat att diagnoserna depressiv episod och tvångssyndrom utgör varaktiga psykiska begränsningar av ST:s funktionsförmåga. Diagnoserna depressiv episod och tvångssyndrom utgör därmed funktionsnedsättningar för ST i DL:s mening.

Har RDF:s uttalanden under det andra säkerhetssamtalet inneburit att ST utsattes för direkt diskriminering?

ST har i denna del gjort gällande följande. RDF har utsatt honom för direkt diskriminering på grund av hans funktionsnedsättningar i samband med det andra säkerhetssamtalet. Under samtalet har representanter för RDF sagt kränkande saker till ST, exempelvis att de inte kan ta hänsyn till hans Aspergers syndrom och att han ska sluta berätta som hur han upplever saker. RDF har därmed utsatt ST för direkt diskriminering. RDF har å sin sida anført att RDF inte har utsatt ST för direkt diskriminering på grund av hans funktionsnedsättning i samband med det andra säkerhetssamtalet samt att representanter för RDF inte har lämnat diskriminerande kommentarer till ST under samtalet.

Av utredningen i målet har det framkommit att ST under det andra säkerhetssamtalet har sagt att *”du vet att jag har Asperger och man funkar på ett visst sätt. Ni behöver inte ta hänsyn till min Asperger, det är mig egalt, jag blev nekad en säkerhetsklassning, om man låter sig vägledas av helt andra intressen än det som är tillsatt att tillgodose under de här samtalen”* och *”det här att man är på ett visst sätt och som jag sa till M vid det tillfället, och han rasade över luren, gå in på Aspergerförbundets hemsida och läs om Asperger”*. På detta uttalande har PB svarat att han *”har en son som har Asperger, så du kan sluta med det direkt”* och *”nu har du sagt att vi inte ska ta hänsyn till din Asperger, jag tänker inte behandla dig på något annat sätt, än vad jag behandlar någon annan”*. ST har då frågat om PB:s son var rak som ST och PB har svarat att han inte hunnit lära känna ST men att han vet vad Aspergers syndrom innebär. PB avslutade diskussionen med att säga att *”så vi behöver inte prata om det, utan vi behandlar dig som vi behandlar alla andra”*.

PB:s uttalanden utgör i sig enligt tingsrättens mening inte något missgynnande för ST. Utifrån sammanhanget får det förstås som att syftet

var att försäkra ST om att de hade kännedom om diagnosen Aspergers syndrom samt att han inte skulle behandlas sämre än någon annan på grund av sin diagnos. PB:s uttalanden kan därmed inte anses utgöra en kränkande kommentar. Mot denna bakgrund har uttalandena under det andra säkerhetssamtalet inte inneburit att ST har utsatts för direkt diskriminering.

Har RDF utsatt ST för indirekt diskriminering genom att inte anpassa det andra säkerhetssamtalet utifrån hans funktionsnedsättningar?

Tingsrättens prövning

ST har i denna del gjort gällande följande. RDF har utsatt ST för indirekt diskriminering på grund av hans funktionsnedsättningar i samband med det andra säkerhetssamtalet. RDF har brustit i sin skyldighet att inför det andra säkerhetssamtalet säkerställa att samtalet med ST anpassades utifrån hans funktionsnedsättningar. ST har missgynnats genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation på grund av sina funktionsnedsättningar. RDF:s agerande har inte haft ett berättigat syfte och de medel som använts har inte varit lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet. RDF har därmed utsatt ST för indirekt diskriminering.

RDF har i denna del i huvudsak gjort gällande följande. RDF har inte utsatt ST för indirekt diskriminering på grund av hans funktionsnedsättning i samband med det andra säkerhetssamtalet. För det fall ST visar att han missgynnats på så sätt som stadgas avseende indirekt diskriminering har RDF:s agerande haft ett berättigat syfte och de medel som använts har varit lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Tingsrätten kommer mot denna bakgrund nu bedöma om RDF haft en skyldighet att anpassa det andra säkerhetssamtalet utifrån ST:s funktionsnedsättningar samt om RDF har brustit i sin anpassning.

Har RDF brustit i anpassningen av det andra säkerhetssamtalet utifrån ST:s funktionsnedsättningar?

Arbetsgivaren har en lagstadgad skyldighet att vidta skäligen åtgärder för tillgänglighet för att en arbetstagare med funktionsnedsättning ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning. Anpassningsåtgärderna ska utgå från arbetstagarens individuella behov och förutsättningar. Av utredningen i målet framgår att HF i ett mejl till KK den 19 maj 2022 angav ett antal åtgärder som behövde göras för att anpassa det andra säkerhetssamtalet för att ST inte skulle hamna i ett ogynnsamt läge utifrån hans funktionsnedsättningar. De anpassningar som föreslogs var att det andra säkerhetssamtalet skulle ha en rimlig tidssättning, inte skulle genomföras av samma person som höll i det första säkerhetssamtalet samt att samtalet skulle hållas på eftermiddagen. HF har uppgett att ytterligare en av anpassningarna var att ST inte skulle behöva genomföra samtalet ensam. Därutöver har PA uppgett att de anpassningar som hade behövts göras i förhållande till säkerhetssamtalen var att ST hade behövt få tydlig information om hur samtalet skulle gå till, vad syftet med samtalet var och att samtalet delades upp i kortare sessioner.

Av utredningen i målet har det framkommit att det första säkerhetssamtalet hölls av säkerhetsspecialisten MA och att det andra säkerhetssamtalet hölls av säkerhetsspecialisterna MN och PB. MN har uppgett att de inför det andra säkerhetssamtalet hade satt en längsta tid på två timmar och att de i mitten av samtalet erbjöd ST en paus som han avböjde. Hon har även uppgett att de hade anpassat tiden för samtalet efter ST:s önskemål. Det är därmed visat att RDF har anpassat det andra säkerhetssamtalet genom att samtalet delades upp i kortare sessioner samt att tiden för samtalet anpassades. Vad gäller huruvida ST fick information om hur samtalet skulle gå till och vad syftet med samtalet var har MA uppgett att han ringde ST inför det första säkerhetssamtalet för att stämna av. Det har även framkommit av inspelningen av det andra säkerhetssamtalet att PB inledde det andra

säkerhetssamtalet med att kort redogöra för syftet med samtalet. Eftersom ST hade genomfört ett säkerhetssamtal knappt ett år tidigare får ST inför det andra säkerhetssamtalet anses haft kännedom om hur samtalet skulle gå till samt syftet med samtalet.

Det är ostridigt i målet att RDF inte tillät ST att ha med sig en stödperson under det andra säkerhetssamtalet. ML har uppgett att säkerhetssamtal ska genomföras självständigt samt att om en person inte klarar av att genomföra säkerhetssamtalet själv är personen inte lämplig ur ett säkerhetsperspektiv. Även NÅ har uppgett att det inte är möjligt att ha med sig en stödperson under säkerhetssamtalet eftersom det skulle strida mot syftet med samtalet.

Mot bakgrund av det som framkommit i målet gör tingsrätten bedömningen att RDF har haft att vidta vissa åtgärder för att anpassa det andra säkerhetssamtalet utifrån ST:s funktionsnedsättningar. Genom att säkerställa att samtalet delades upp i kortare session, att en annan person än den som höll i det första säkerhetssamtalet höll i det andra säkerhetssamtalet och att tiden för samtalet anpassades efter ST:s önskemål har RDF gjort de anpassningar som kan krävas. ST har även haft kännedom om hur samtalet skulle gå till samt syftet med samtalet och RDF har därigenom fullgjort sin skyldighet i detta hänseende. Vad gäller frågan om att ha en stödperson med sig under säkerhetssamtalet gör tingsrätten bedömningen att det inte kan anses utgöra en skälig åtgärd med hänsyn till syftet med säkerhetssamtalet. RDF har därmed inte haft en skyldighet att tillåta ST att ha med sig en stödperson under det andra säkerhetssamtalet.

Tingsrätten gör mot denna bakgrund bedömningen att RDF inte har brutit i sin skyldighet att anpassa det andra säkerhetssamtalet utifrån ST:s funktionsnedsättningar. ST har därmed inte missgynnats genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation på grund av sina funktionsnedsättningar. RDF har därför inte utsatt ST för indirekt diskriminering.

Har RDF:s uppsägning av ST utgjort direkt diskriminering på grund av ST:s funktionsnedsättningar?

ST har i denna del gjort gällande att RDF:s åtgärd att säga upp ST på grund av personliga skäl utgör direkt diskriminering på grund av hans funktionsnedsättningar. RDF har förnekat detta.

Det är ostridigt i målet att ST har sagts upp från sin anställning som internationell rådgivare vid RIK. Den omständighet att ST sagts upp har utgjort ett missgynnande på så sätt att han har försatts i ett sämre läge än om han inte hade sagts upp. Vidare har tingsrätten gjort bedömningen att ST har funktionsnedsättningarna Aspergers syndrom, depressiv episod och tvångssyndrom. För att uppsägningen av ST ska anses utgöra direkt diskrimineringen krävs att den har haft ett samband med hans funktionsnedsättningar. Av utredningen i målet har det framkommit att ST blev sjukriven i januari 2017, att RDF kände till ST:s diagnoser under perioden som han var sjukskriven samt att han sades upp från sin anställning den 22 september 2022. Det är således klarlagt att det inte har förelegat något tidsmässigt samband mellan att RDF fick kännedom om ST:s funktionsnedsättningar och uppsägningen av honom. Detta talar starkt mot att det förelegat ett orsakssamband mellan uppsägningen och ST:s funktionsnedsättningar.

Vidare har RDF vidtagit ett antal åtgärder för att anpassa det andra säkerhetssamtalet utifrån ST:s funktionsnedsättningar. Tingsrätten har gjort bedömningen att RDF inte har brustit i sin skyldighet att anpassa det andra säkerhetssamtalet utifrån ST:s funktionsnedsättningar. Det finns därför inte skäl att tro att RDF genom skäliga anpassningsåtgärder av det andra säkerhetssamtalet skulle ha kunnat komma till rätta med de omständigheter som gjorde att ST inte klarade säkerhetsprövningen. ST har därmed inte gjort det antagligt att det förelegat ett orsakssamband mellan uppsägningen och hans funktionsnedsättningar. Mot denna bakgrund gör tingsrätten bedömningen att ST inte gjort det antagligt att

RDF:s uppsägning utgjort direkt diskriminering på grund av ST:s funktionsnedsättningar. ST har inte heller i övrigt visat att uppsägningen har utgjort diskriminering på grund av hans funktionsnedsättningar.

Uppsägningen ska inte ogiltigförklaras på denna grund

Tingsrätten har ovan funnit att ST inte har utsatts för diskriminering på grund av hans funktionsnedsättningar. Yrkandet om ogiltigförklaring av uppsägningen ska därför inte bifallas på denna grund.

ST har inte rätt till diskrimineringsersättning

Mot bakgrund av tingsrättens bedömning att ST inte i något avseende har utsatts för diskriminering har han inte heller rätt till diskrimineringsersättning.

Sammanfattning

Tingsrätten har inledningsvis gjort bedömningen att depressiv episod och tvångssyndrom utgör funktionsnedsättningar för ST, utöver hans diagnos Aspergers syndrom. Därefter har tingsrätten ansett att PB:s uttalanden inte har utgjort något missgynnande för ST enligt DL:s mening. Uttalandena under det andra säkerhetssamtalet har därmed inte inneburit att ST har utsatts för direkt diskriminering. Tingsrätten har även gjort bedömningen att RDF har varit skyldig att vidta vissa åtgärder för att anpassa det andra säkerhetssamtalet utifrån ST:s funktionsnedsättningar samt att RDF har vidtagit dessa anpassningsåtgärder. Däremot har RDF, med hänsyn till syftet med säkerhetssamtalet, inte varit skyldig att tillåta ST att ha med sig en stödperson under det andra säkerhetssamtalet. Mot denna bakgrund har tingsrätten gjort bedömningen att RDF inte har brustit i sin skyldighet att anpassa det andra säkerhetssamtalet utifrån ST:s funktionsnedsättningar. ST har därmed inte missgynnats genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation på grund av sina funktionsnedsättningar. RDF har därför inte

utsatt ST för indirekt diskriminering under det andra säkerhetssamtalet. Slutligen har tingsrätten ansett att ST inte gjort det antagligt att det har förelegat ett orsakssamband mellan uppsägningen och hans funktionsnedsättningar. ST har inte gjort det antagligt att RDF:s uppsägning utgjort diskriminering. Då ST inte har utsatts för diskriminering ska yrkandet om ogiltigförklaring av uppsägningen inte bifallas på denna grund. Han har inte heller haft rätt till diskrimineringsersättning.

Kränkning av ST:s åsikts- och yttrandefrihet

Rättsliga utgångspunkter

Enligt artikel 10 Europakonventionen har var och en rätt till yttrandefrihet. Denna rätt innefattar åsiktsfrihet samt frihet att ta emot och sprida uppgifter och tankar utan offentlig myndighets inblandning och oberoende av territoriella gränser.

Det följer av 2 kap. 1 § RF att var och en är gentemot det allmänna tillförsäkrad bland annat yttrandefrihet. Med yttrandefrihet avses frihet att i tal, skrift eller bild eller på annat sätt meddela upplysningar samt uttrycka tankar, åsikter och känslor.

Av 1 kap. 7 § TF följer att det står var och en fritt att meddela uppgifter i vilket ämne som helst i syfte att de ska göras offentliga i en tryckt skrift (meddelarfrihet). Denna frihet avser uppgifter som lämnas till en författare eller någon annan upphovsman till en framställning i en tryckt skrift, skriftens utgivare eller redaktion, eller ett företag för yrkesmässig förmedling av nyheter eller andra meddelanden till periodiska skrifter. Det grundläggande är meddelarens syfte, nämligen att uppgifterna ska offentliggöras. Det räcker med avsikten, publicering behöver som ovan nämnts inte följa (Axberger, Tryckfrihetsförordningen (1949:105) 1 kap. 7 §, Karnov, [JUNO]).

Av 3 kap. 5 § TF följer att en myndighet eller ett annat allmänt organ inte får efterforska författaren till en framställning som har införts eller varit avsedd att införas i en tryckt skrift, den som har gett ut eller avsett att ge ut en framställning i en sådan

skrift, eller meddelare enligt 1 kap. 7 §. Alla former av förfrågningar eller åtgärder som syftar till att nå kunskap om vem som lämnat ut uppgifter etc. eller hur ett sådant uppgiftslämnande gått till är otillåtna. Den kategori som skyddas mot efterforskning är densamma som den som skyddas av meddelarfriheten (Axberger, Tryckfrihetsförordningen (1949:105) 3 kap. 5 §, Karnov, [JUNO]).

Av 3 kap. 6 § TF följer att en myndighet eller ett annat allmänt organ inte får ingripa mot någon för att han eller hon i en tryckt skrift har brukat sin tryckfrihet eller medverkat till ett sådant bruk. Andra sanktioner än sådana som är tillåtna enligt TF får inte vidtas mot den som gjort bruk av sin tryckfrihet eller medverkat när någon annan gjort det. Att ett allmänt s.k. repressalieförbud råder följer redan av exklusivitetsprincipen. Det har sedan länge ansetts innefatta varje form av repressiv åtgärd mot den enskilde, från tillrättavisningar till mer ingripande åtgärder (Axberger, Tryckfrihetsförordningen (1949:105) 3 kap. 5–6 §§, Karnov, [JUNO]).

Motsvarande reglering av efterforsknings- och repressalieförbuden finns i yttrandefrihetsgrundlagen.

Det följer av 2 kap. 2 § RF att ingen får av det allmänna tvingas att ge till känna sin åskådning i politiskt, religiöst, kulturellt eller annat sådant hänseende. Skyddet mot att tvingas uppge sin åskådning är absolut och kan för svenska medborgare inte begränsas på annat sätt än genom ändring i grundlag. Vad som här avses med att ”tvingas” är inte helt klart. Att direkt våldsanvändning från en offentlig befattningshavares sida omfattas är givet. Mer svårbedömt är sådant tvång som kan sägas utövas genom psykisk påverkan (Jermsten, Regeringsformen (1974:152) 2 kap. 2 §, Lexino 2023-07-01 [JUNO]).

I ett beslut som rörde om totalförsvarspliktiga genom att besvara vissa frågor hade tvingats att ge till känna sin åskådning i politiskt hänseende i strid med RF resonerar ChefsJO kring begreppet ”åskådning i politiskt hänseende”. Enligt honom är begreppet

närmast liktydigt med en persons uppfattning eller åsikter i politiska frågor (JO 2022/23 s. 91).

När det gäller en säkerhetsklassad anställning gäller enligt säkerhetsskyddslagen att en säkerhetsprövning ska göras av den som söker en sådan anställning. Vid en säkerhetsprovningsintervju, till skillnad från en vanlig anställningsintervju, kan den som intervjuas få tåla frågor som kan upplevas som ett intrång i den enskildes integritet. Sådana frågor och svar på sådana frågor kan nämligen ha betydelse för bedömningen vid säkerhetsprovningen och därmed för möjligheten till anställning (AD 2022 nr 3).

Av Säkerhetspolisens vägledning om säkerhetsprövning framgår att frågor kan behöva ställas om bl.a. umgänge (den sökandes vänner och eventuella ovänner), tidigare verksamhet (erfarenheter från tidigare anställningar), ekonomi (inkomst, skulder, förmögenhet och boendeform), bisysslor (eventuella andra åtaganden samt uppgifter om företag och verksamhet), personliga egenskaper (den sökandes ambition, samarbetsförmåga, etik, säkerhetsmedvetande och dylikt) samt intressekonflikter (om den sökande kan hamna i en intressekonflikt vid eventuell anställning).

Enligt 3 kap. 4 § första stycket 2 SkL följer att staten ska ersätta annan ideell skada som uppkommit till följd av att den skadelidandes grundläggande fri- och rättigheter enligt 2 kap. RF eller enligt Europakonventionen har överträtts från statens sida. Skadestånd ska betalas endast i den utsträckning det är nödvändigt för att gottgöra överträdelsen.

Tingsrättens prövning

ST har i denna del i huvudsak gjort gällande följande. RDF har misstänkt att ST var källan till DN:s avslöjande reportage om UA. På grund av detta har RDF ställt ett flertal frågor till ST under säkerhetssamtalen gällande hans koppling till DN-artikeln, hans författarskap och hans politiska uppfattning

(Moderaterna). RDF:s utfrågning av ST:s tidigare och framtida författarskap, hans politiska åsikter, hans meddelande av uppgifter till media och de efterforskningar som gjorts under säkerhetssamtalen har inneburit en överträdelse av efterforskningsförbudet och förbudet mot repressalier. Säkerhetssamtalen, och den efterföljande uppsägningen, har innefattat åtgärder vilka inneburit en inskränkning av ST:s åsikts- och yttrandefrihet. Inskränkningarna har saknat stöd i lag och inte varit nödvändiga i ett demokratiskt samhälle eller proportionerliga. Åtgärderna strider mot efterforskningsförbudet och repressalieförbudet i TF samt skyddet mot de så kallade negativa opinionsfriheterna i 2 kap. 2 § RF.

RDF har i denna del gjort gällande följande. RDF har inte kränkt ST:s yttrandefrihet i strid med artikel 10 i Europakonventionen eller någon annan bestämmelse. Det ligger i säkerhetssamtalets karaktär att frågor som kan uppfattas som integritetskänsliga måste ställas. MA som höll i det första säkerhetssamtalet har inte varit medveten om den aktuella artikeln från DN och dess koppling till ST. Den enda frågan som har ställts avseende ST:s författarskap under säkerhetssamtalen var om boken Herr talman byggde på erfarenheter från riksdagen. Även om de handlingar som har påståtts av ST har skett, är de inte sådana att de utgör kränkningar av ST:s yttrandefrihet eller någon annan rättighet som medför att han är berättigad ersättning från RDF.

Tingsrätten kommer mot denna bakgrund nu bedöma om RDF:s frågor under säkerhetssamtalen kränkt ST:s åsikts- och yttrandefrihet samt om RDF:s uppsägning av honom kränkt dessa friheter.

Har RDF:s frågor under det första säkerhetssamtalet kränkt ST:s åsikts- och yttrandefrihet?

ST har uppgett att han under det första säkerhetssamtalet kallades för riksdagens Edward Snowden, att han tillfrågades av MA om han lämnat uppgifter till DN om UA samt om syftet med hans återgång till RDF var att

avslöja missförhållanden inom RDF. ST har berättat om det första säkerhetssamtalet för hans vän KS samma dag som säkerhetssamtalet hölls. Hon har uppgett att ST var chockad och upprörd, att RDF hade ställt frågor kring hans författarskap och om hans böcker var inspirerade av hans arbetsplats. Hon har även uppgett att ST berättade att han hade blivit kritiserad för att han hade lämnat uppgifter till DN och hade jämförts med Edward Snowden. ST:s politiska åskådning och att han var en spion hade även tagits upp.

ST har även berättat om det första säkerhetssamtalet för psykologen JH samt hans vän ÅM. JH har uppgett att ST berättade att MA hade sagt att *”du vet att jag provocerade dig bara för att testa dig”* och kallat ST för Edward Snowden. JH har även uppgett att ST berättade att MA hade hållit upp en telefon och frågat om han skulle ringa pressen. ÅM har uppgett att ST berättade att RDF hade frågat om han hade skrivit boken Herr Talman om UA samt pressat honom avseende hans politiska åskådning.

Av utredningen i målet har det framkommit att ST har skickat ett mejl till JS den 15 oktober 2021. I mejlet har ST skrivit att han under det första säkerhetssamtalet har anklagats för att vara en visselblåsare som äventyrade riksdagens anseende, att han kallats för riksdagens Edward Snowden, att han frågats om syftet med hans återgång till riksdagen var att larma om missförhållanden samt hotat att RDF hade ögonen på honom.

MA som höll i det första säkerhetssamtalet har haft en helt annan uppfattning om vad som sagts under det första säkerhetssamtalet. Han har uppgett att han inte kände till ST:s konflikt med UA eller DN-artikeln innan ST berättade om den samt att ST berättade att UA trodde att ST var en spion för Moderaterna. MA har även uppgett att det var ST själv som tog upp hans syn på politiker och beslutsfattare. Den enda fråga som MA ställde angående detta var att ST hade

kallat politiker för ”*bruntungor*” i ett inlägg på Facebook och likställt dem med terrorister från Mellanöstern. MA har vidare uppgett att han inte ställde någon fråga om ST:s politiska åskådning men att detta framkom under samtalet. MA har vidare uppgett att han ställde en fråga angående ST:s bok Herr Talman, nämligen om den var baserad på hans erfarenheter från RDF. MA har slutligen uppgett att han inte nämnde Edward Snowdens namn under säkerhetssamtalet.

I frågan om MA under det första säkerhetssamtalet har efterforskat ST:s koppling till DN-avslöjandet, hans författarskap och hans politiska uppfattning står ord mot ord. ST försökte spela in det första säkerhetssamtalet. Han lämnade dock ifrån sig sin mobiltelefon inför säkerhetssamtalet, vilket gjorde att den spelade in utan att någon närvarande. Det finns därför ingen inspelning av det som sades under det första säkerhetssamtalet. Därmed finns det begränsad bevisning till stöd för de uppgifter som ST och MA lämnat. De uppgifter som ST har lämnat får stöd av de vittnen som han har åberopat i målet samt det mejl som han skickat till JS den 15 oktober 2021. Det kan dock konstateras att samtliga uppgifter som lämnats av vittnena i denna del och de uppgifter som framgår av mejlet kommer från ST själv. Tingsrätten bedömer därmed att bevisvärdet av dessa uppgifter är förhållandevis lågt. De uppgifter som MA har lämnat gällande att det var ST som berättade att UA trodde att ST var en spion för Moderaterna får stöd av inspelningen av det andra säkerhetssamtalet. Det har framkommit av inspelningen att ST under det andra säkerhetssamtalet uppgav att det var UA som frågade om ST var en spion för Moderaterna och PB uppgav att det var ST själv som påstått detta.

Mot bakgrund av den utredning som presenterats i målet är det inte styrkt att MA under det första säkerhetssamtalet har efterforskat ST:s koppling till DN-artikeln, hans författarskap och hans politiska uppfattning på det sätt som ST gjort gällande. Däremot är det utrett att MA har frågat

ST angående att han har kallat politiker för ”bruntungor” i ett inlägg på Facebook och likställt dem med terrorister från Mellanöstern samt frågat om ST:s bok Herr Talman var baserad på hans erfarenheter från RDF. Enligt tingsrättens mening kan dessa frågor inte anses ha inneburit en överträdelse av efterforskningsförbudet då frågorna inte har syftat till att nå kunskap om vem som har skrivit boken Herr Talman, vilket redan var känt vid tidpunkten för det första säkerhetssamtalet, eller vem som i övrigt har lämnat ut uppgifter. Frågorna kan inte heller anses ha inneburit en överträdelse av förbudet mot repressalier då frågorna i sig har inte utgjort repressiva åtgärder mot ST. Det har inte framkommit att frågorna har kränkt ST:s åsikts- och yttrandefrihet i övrigt. RDF:s frågor under det första säkerhetssamtalen har därmed inte kränkt ST:s åsikts- och yttrandefrihet.

Har RDF:s frågor under det andra säkerhetssamtalet kränkt ST:s åsikts- och yttrandefrihet?

ST har spelat in det andra säkerhetssamtalet. Av inspelningen har det framkommit att PB under säkerhetssamtalet bland annat sa att ”[v]i har inte hur fritt som helst att prata om saker som vi får till oss i våra tjänster här på riksdagen. För det kan vara saker som är känsligt och inte ska komma ut, vi har inte meddelarfrihet för sådant som är säkerhetsskyddsklassificerat”.

ST har anfört att genom att nämna att de som jobbar med säkerhetskänslig verksamhet, inklusive ST, saknar meddelarfrihet för sådant som är säkerhetsskyddsklassificerat har PB indirekt och underförstått påstått att ST skulle ha spridit säkerhetsskyddsklassificerade uppgifter. PB har frågat ST om hans författarskap och dagböcker samt om hans kritik mot politiker och beslutsfattare, inte om säkerhetsskyddsklassificerade uppgifter men syftet med uttalandet har enligt ST varit att ge honom den uppfattningen.

Tingsrätten konstaterar att PB:s uttalande inte kan anses vara riktat mot ST eller ett insinuerande om att ST har spridit säkerhetsskyddsklassificerade uppgifter. Det saknas även stöd för att syftet med uttalandet var att ge ST uppfattningen att uppgifter om hans författarskap och dagböcker eller om hans kritik mot politiker och beslutsfattare var säkerhetsskyddsklassificerade. Tingsrätten gör i stället bedömningen att uttalandet i dess sammanhang får uppfattas som en upplysning om vad som gäller generellt avseende meddelarfriheten i säkerhetskänslig verksamhet. PB:s uttalande utgör därmed inte en kränkning av ST:s åsikts- och yttrandefrihet.

Av inspelningen har det även framkommit att PB har ställt följande fråga till ST. *”Och annars, politik är det också något du går i gång på, det har varit ganska tydligt tycker jag att du tillhör den blåa sidan och inte den röda sidan, är det någonting som idag är”*. PB har därutöver frågat ST om han var spion för Moderaterna. På denna fråga har ST svarat att det var exakt det som UA frågade. PB har då sagt att ST nämligen själv har sagt att UA påstod detta.

Vad gäller PB:s fråga om ST var spion för Moderaterna har tingsrätten redan konstaterat att det var ST själv som berättade om att UA trodde att ST var en spion för Moderaterna under det första säkerhetssamtalet. Det har även framkommit i förhöret med MA att ST under det första säkerhetssamtalet själv berättade vilken partipolitisk tillhörighet som han hade. Med hänsyn till att det var ST som först själv berättade om att UA trodde att ST var en spion för Moderaterna samt vilken partipolitisk tillhörighet som han hade kan PB:s frågor inte anses ha tvingat ST att ge till känna hans åskådning i politiskt hänseende i strid med RF. PB:s frågor har därmed inte utgjort en kränkning av ST:s åsikts- och yttrandefrihet.

Vidare har det framkommit av inspelningen att PB har frågat ST ”*om du tittar tillbaka på vad du gjorde, vad du sa, vad du skrev. Ångrar du dig?*” i förhållande till ett inlägg som ST gjort på Facebook angående en stenkyrka i Botkyrka.

Tingsrätten konstaterar att varje form av negativ åtgärd av företrädare för det allmänna mot en person som gjort bruk av sin yttrandefrihet i grundlagsskyddade media är olaglig. Det kan gälla uttalat missnöje eller kritiska frågor och uttalanden av tillrättavisande innebörd. I det här fallet anser tingsrätten att samtalets art, syfte och det sammanhang i samtalet som frågan ställdes har betydelse för bedömning av uttalandes förenlighet med den grundlagsskyddade åsikts- och yttrandefriheten. Vid en samlad bedömning kan PB:s fråga om ST ångrar sig, trots att tröskeln är låg, inte anses utgöra en repressiv åtgärd i form av en tillrättavisning eller ett uttalat missnöje. PB:s fråga har därmed inte utgjort en kränkning av ST:s åsikts- och yttrandefrihet. Det har inte heller i övrigt framkommit att ST:s åsikts- och yttrandefrihet har blivit kränkt under det andra säkerhetssamtalet.

Har RDF:s uppsägning av ST kränkt hans åsikts- och yttrandefrihet?

ST har gjort gällande att han har blivit uppsagd för att han har kritiserat politiker i media och sociala medier, lämnat uppgift till media, skrivit om händelser i sin bok Herr Talman samt larmat om missförhållanden till media. Till stöd för detta har han åberopat ett textmeddelande som han skickade till JS den 19 juli 2022. I textmeddelandet angav ST att han under det andra säkerhetssamtalet pressats att berätta om han varit illojal mot UA, att han inte hade meddelarfrihet och anklagats för att vara en visselblåsare. ST angav även i textmeddelandet att riksdagen kort efter säkerhetssamtalet skilt honom från hans anställning på grund av personliga skäl och att detta egentligen berodde på att han var en visselblåsare.

Vad gäller de frågor som ställdes av MA och PB under säkerhetssamtalen har tingsrätten redan konstaterat att dessa inte har kränkt ST:s åsikts- och yttrandefrihet. Denna omständighet talar emot att det finns ett samband mellan uppsägningen av ST och hans utnyttjande av sin åsikts- och yttrandefrihet. Av utredningen i målet har det framkommit att DN-artikeln om UA publicerades den 7 december 2017, att ST publicerade sin bok Herr Talman den 26 september 2019 samt att RDF sade upp ST den 22 september 2022. Det har därmed inte förelegat något tidsmässigt samband mellan att ST har lämnat uppgifter till media och skrivit om händelser i sin bok Herr Talman samt uppsägningen av honom. Detta talar starkt mot att det har förelegat ett samband mellan uppsägningen av ST och hans utnyttjande av sin åsikts- och yttrandefrihet.

Tingsrätten gör mot bakgrund av utredningen i målet bedömningen att det inte är styrkt att ST har blivit uppsagd för att han har kritiserat politiker i media och sociala medier, lämnat uppgift till media, skrivit om händelser i sin bok Herr Talman eller larmat om missförhållanden till media. ST har därmed inte styrkt att RDF:s uppsägning av honom har utgjort en kränkning av hans åsikts- och yttrandefrihet.

ST:s rättigheter har inte kränkts

Tingsrätten har ovan funnit att varken RDF:s frågor under säkerhetssamtalen eller uppsägningen av ST har utgjort någon kränkning av hans åsikts- och yttrandefrihet. Vid den bedömningen har tingsrätten tagit ställning till påstådda kränkningar av hans åsikts- och yttrandefrihet enligt såväl 2 kap. RF som artikel 10 Europakonventionen.

ST har inte rätt till skadestånd

Mot bakgrund av tingsrättens bedömning att ST:s rättigheter inte i något avseende har kränkts har han inte heller rätt till skadestånd enligt 3 kap. 4 § SkL.

Sammanfattning

Tingsrätten har inledningsvis gjort bedömningen att ST inte har styrkt att MA under det första säkerhetssamtalet har efterforskat ST:s koppling till DN-artikeln, hans författarskap och hans politiska uppfattning på det sätt som ST gjort gällande. Därutöver har tingsrätten ansett att de frågor som det är utrett att MA har ställt inte har inneburit en överträdelse varken av efterforskningsförbudet eller förbudet mot repressalier. Tingsrätten har därmed gjort bedömningen att RDF:s frågor under det första säkerhetssamtalen inte har kränkt ST:s åsikts- och yttrandefrihet. Vad gäller RDF:s frågor under det andra säkerhetssamtalet har tingsrätten kommit till samma slutsats nämligen att frågorna inte har utgjort en kränkning av ST:s åsikts- och yttrandefrihet. Slutligen har tingsrätten gjort bedömningen att ST inte har styrkt att han har blivit uppsagd för att han kritiserat politiker i media och sociala medier, lämnat uppgift till media, skrivit om händelser i sin bok Herr Talman eller larmat om missförhållanden till media. ST har därmed inte styrkt att RDF:s uppsägning av honom har utgjort en kränkning av hans åsikts- och yttrandefrihet. Tingsrätten har tagit ställning till påstådda kränkningar av hans åsikts- och yttrandefrihet enligt såväl 2 kap. RF som artikel 10 Europakonventionen. Mot denna bakgrund har ST inte haft rätt till skadestånd enligt 3 kap. 4 § SkL.

Rättegångskostnader

Det kan konstateras att ST nått framgång i tvisten såvitt avser frågorna om uppsägningens giltighet samt allmänt skadestånd på grund av brott mot 7 § LAS. Huvuddelen av parternas inlagor, sakframställningar samt skriftlig och muntlig bevisning i målet har rört frågan om uppsägningens giltighet. RDF däremot har endast nått framgång avseende yrkandena om diskrimineringsersättning och skadestånd för kränkning av ST:s åsikts- och yttrandefrihet, vilket tvisten endast i en begränsad del inriktat sig på.

Tingsrätten uppskattar att ungefär tre fjärdedelar av nedlagt arbete avser frågan om uppsägningens giltighet samt allmänt skadestånd på grund av brott mot 7 § LAS och resterande del på övriga yrkanden. Det innebär att ST bör tillerkännas jämkad ersättning för sina rättegångskostnader. Ersättningen ska bestämmas så att RDF åläggs att betala hälften av ST:s rättegångskostnader såvitt avser ombudsarvode.

ST har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader med 1 440 556 kr, varav 1 113 617 kr avser ombudsarvode motsvarande 542,69 timmars arbete. RDF har vitsordat begärd ersättning för tidspillan och utlägg samt vitsordat ersättning för ombudsarvode motsvarande 227,5 timmars arbete. I övrigt har RDF överlämnat frågan om det begärda arvodets skälighet till rätten, med synpunkten att ST:s ombud har lagt ned mer tid på målet än vad som kan anses befogat.

Med hänsyn till målets art och beskaffenhet, samt jämfört med vad RDF har yrkat i ersättning, framstår det begärda beloppet som anmärkningsvärt högt. Tingsrätten gör därför bedömningen att ST får anses skäligen tillgodosedd för ombudsarvode med ett belopp motsvarande 271 timmar. Det innebär att ST ska tillerkännas hälften av skälig ersättning för ombudsarvode, dvs. ett belopp motsvarande 135,5 timmar. Då ST:s begärda ersättning för ombudsarvode har baserats på ett antal olika timkostnader har tingsrätten beräknat ST:s tillerkända ersättning för ombudsarvode utifrån en genomsnittlig timkostnad om 2 052 kr exklusive mervärdesskatt. Mot denna bakgrund ska RDF ersätta ST:s rättegångskostnader med sammanlagt 396 093 kr, varav 278 046 kr avser ombudsarvode exklusive mervärdesskatt, jämte ränta enligt lag.

HUR MAN ÖVERKLAGAR, se bilaga 1 (TR-04)

Skriftligt överklagande, ställt till Arbetsdomstolen, ska ha kommit in till tingsrätten senast den 12 februari 2024. Det krävs prövningstillstånd.

Helene Bergström

Thomas Wallén

Richard Perez

(skiljaktig mening)

Skiljaktig mening, se nästa sida

SKILJAKTIG MENING

Rådmannen Thomas Wallén är skiljaktig såvitt avser frågan om RDF haft saklig grund för att säga upp ST.

Jag anser att RDF haft saklig grund för att säga upp ST och att käromålet i den delen ska lämnas utan bifall enligt följande motivering.

Enligt 7 § andra stycket LAS är en uppsägning inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. ST har gjort gällande att RDF inte fullgjort sin omplaceringsutredning och att uppsägningen därmed inte varit sakligt grundad. RDF har invänt att de gjort en omplaceringsutredning och lämnat ST ett skäligt omplaceringserbjudande men att de egentligen inte haft någon skyldighet att göra detta mot bakgrund av ST:s ageranden gällande inspelningar av säkerhetssamtal och övrig misskötsamhet.

Det har framkommit att ST under vårvintern 2022 har skickat flera mejl till RDF, bl.a. till HR-chefen KK i vilka han framfört stark kritik och även kallat medarbetare för rasister, nazister, antisemiter, kretiner, att KK lider av dissociativ amnesi och att enfalden har infekterat hennes hjärna m.m. Trots att RDF har uppmanat honom att upphöra med att skicka den typen av mejl har han fortsatt. Det är vidare ostridigt att ST försökt att i hemlighet med sin telefon spela in det första säkerhetssamtalet, vilket dock omöjliggjorts då intervjuaren MA sagt till honom att lämna telefonen utanför rummet. Vid det andra säkerhetssamtalet har ST medhaft särskild inspelningsutrustning vilket gjort att han utan telefonen, i hemlighet kunnat spela in samtalet och gjort så. Med tanke på samtalens art får detta agerande anses ha varit högst anmärkningsvärt.

MA har förnekat att han genom frågor och påståenden skulle ha agerat på ett otillbörligt sätt gentemot ST vid det första säkerhetssamtalet. Av det inspelade andra säkerhetssamtalet framgår inte att intervjuarna på något sätt genom

frågor och påståenden agerat otillbörligt gentemot ST. Sammantaget framgår det snarare som att ST medvetet feltolkat det som faktiskt sagts och ryckt det ur sitt sammanhang; bl.a. gällande om att han varit moderat spion och att han inte skulle ha någon meddelarfrihet. Mot bakgrund av detta och MA:s under ed lämnade uppgifter kan därför ST:s uppgifter om vad som förevarit vid det första säkerhetssamtalet starkt ifrågasättas. Mot MA:s uppgifter har ST:s uppgifter om otillbörliga påståenden och frågor vid det första säkerhetssamtalet därmed motbevisats.

Det har därmed av den gjorda inspelningen från det andra säkerhetssamtalet inte framkommit något som talar för att det ändå skulle kunna ha ansetts berättigat för ST att i hemlighet spela in det. Istället tyder försöket till att spela in det första samtalet samt inspelandet av det andra samtalet på en mycket liten tillit från ST till RDF och ett uppenbart agerande i strid med de regler som bestämts av RDF och i strid med viktiga intressen, ett agerande som dessutom upprepats (jfr AD 1977 nr 151 och 1979 nr 150). Det är svårt att se hur förhållandet mellan RDF och ST ska kunna fortsätta med den avsaknaden av tillit och respekt från ST:s sida för de regler som satts upp och inte minst med tanke på säkerhetssamtalets allvar då säkerhetsprövningen görs enbart med hänsyn till rikets säkerhet. Till detta kommer de mejl ST skickat till RDF, även efter påpekande från RDF, som även de visar på en gränslöshet och bristande respekt och lojalitet från ST:s sida gentemot RDF som en arbetsgivare inte ska behöva tåla och som innebär att det inte framstår som troligt att ST i framtiden skulle följa de på arbetsplatsen uppställda reglerna på ett bättre sätt (jfr AD 1988 nr 67 och 2006 nr 121). Det har således mot bakgrund av ovanstående inte varit skäligen att kräva att RDF skulle söka omplacera ST till annat arbete.

Även om RDF haft en skyldighet att söka omplacera ST till annat arbete hos sig kan följande anföras. ST har gjort gällande att det funnits arbetsuppgifter inom ramen för hans nuvarande anställning på RIK som han kunnat omplaceras till. Detta har RDF förnekat då anställningarna inom denna är säkerhetsklassade och han

inte har klarat säkerhetsprövningen. ST har i övrigt mer allmänt anfört att RDF inte fullgjort sin omplaceringsutredning. RDF har hävdatt att man gjort en med råge fullgod omplaceringsutredning vilken landat i att ST har erbjudits en icke säkerhetsklassad tidsbegränsad tjänst på RUT som han ansetts ha tillräckliga kvalifikationer för. De övriga lediga tjänster som inte varit säkerhetsklassade har han inte bedömts ha tillräckliga kvalifikationer för.

ST har i första hand gjort gällande att han inte tackat nej till den erbjudna tjänsten. Han har vidgått att han inte svarat på erbjudandet. RDF har påstått att omplaceringserbjudandet varit uppe till diskussion även vid de följande överläggningarna som förevarit men att ST inte heller då gett något besked, vilket ST inte ifrågasatt. Mot bakgrund av detta och att RDF tydligt angett att ett ickesvar på omplaceringserbjudandet varit att betrakta som ett nej till erbjudandet och att ST, med beviljat anstånd, har erbjudits skäligt rådrum för att ta ställning till erbjudandet, får han därmed anses ha tackat nej till detsamma.

Som det får förstås har ST hävdatt att den erbjudna tjänsten i vart fall inte varit ett skäligt omplaceringserbjudande. Inget annat har framkommit än att de lediga tjänster RDF redogjort för inom ramen för sin omplaceringsutredning är de tjänster som vid den aktuella tiden varit lediga. Enligt RDF har man vidare efter erbjudandet fortsatt att bevaka eventuella lediga tjänster för en omplacering, något som inte ifrågasatts. En arbetsgivare har i princip inte skyldighet att omplacera någon till något annat arbete än ett ledigt sådant. ST har emellertid inte anvisat eller pekat på någon av de lediga tjänsterna som han skulle ha haft tillräckliga kvalifikationer för utan, som nämnts, i allmänna ordalag uttryckt att RDF inte fullgjort sin omplaceringsutredning.

Arbetsgivaren har bevisbördan för att en arbetstagare inte har tillräckliga kvalifikationer för en tjänst. Det är dock arbetstagaren som i domstolen måste göra gällande att vederbörande har tillräckliga kvalifikationer för en viss ledig tjänst för att detta ska provas (jfr AD 1997 nr 66), något ST inte gjort. RDF:s bedömning

såvitt avser tillräckliga kvalifikationer för de lediga tjänster som funnits synes ST i och för sig inte ha ifrågasatt. Vid sådant förhållande finner jag sammantaget att RDF gett ST ett skäligt omplaceringserbjudande och därmed inte kan anses brustit i sin omplaceringsskyldighet och att saklig grund för uppsägning förelegat eftersom ST tackat nej till erbjudandet.

Överröstad i dessa delar är jag i övrigt ense med majoriteten.



Hur man överklagar

Dom i arbetsvist, tingsrätt

TR-04 (AD)

Vill du att domen ska ändras i någon del kan du överklaga. Här får du veta hur det går till.

Överklaga skriftligt inom 3 veckor

Ditt överklagande ska ha kommit in till domstolen inom 3 veckor från domens datum. Sista datum för överklagande finns på sista sidan i domen.

Överklaga efter att motparten överklagat

Om ena parten har överklagat i rätt tid, har den andra parten också rätt att överklaga även om tiden har gått ut. Det kallas att anslutningsöverklaga.

En part kan anslutningsöverklaga inom en extra vecka från det att överklagandetiden har gått ut. Ett anslutningsöverklagande måste alltså komma in inom 4 veckor från domens datum.

Ett anslutningsöverklagande upphör att gälla om det första överklagandet dras tillbaka eller av något annat skäl inte går vidare.

Så här gör du

1. Skriv tingsrättens namn och målnummer.
2. Förklara varför du tycker att domen ska ändras. Tala om vilken ändring du vill ha och varför du tycker att Arbetsdomstolen ska ta upp ditt överklagande (läs mer om prövningstillstånd längre ner).

3. Tala om vilka bevis du vill hänvisa till. Förklara vad du vill visa med varje bevis. Skicka med skriftliga bevis som inte redan finns i målet.

Vill du ha nya förhör med någon som redan förhörts eller en ny syn (till exempel besök på en plats), ska du berätta det och förklara varför.

4. Lämna namn och personnummer eller organisationsnummer.

Lämna aktuella och fullständiga uppgifter om var domstolen kan nå dig: postadresser, e-postadresser och telefonnummer.

Om du har ett ombud, lämna också ombudets kontaktuppgifter.

5. Skriv under överklagandet själv eller låt ditt ombud göra det.
6. Skicka eller lämna in överklagandet till tingsrätten. Du hittar adressen i domen.

Vad händer sedan?

Tingsrätten kontrollerar att överklagandet kommit in i rätt tid. Har det kommit in för sent avvisar domstolen överklagandet. Det innebär att domen gäller.

Om överklagandet kommit in i tid, skickar tingsrätten överklagandet och alla handlingar i målet vidare till Arbetsdomstolen.

Har du tidigare fått brev genom förenklad delgivning, kan även Arbetsdomstolen skicka brev på detta sätt.

Prövningstillstånd i Arbetsdomstolen

När överklagandet kommer in till Arbetsdomstolen tar domstolen först ställning till om målet ska tas upp till prövning.

Arbetsdomstolen ger prövningstillstånd i fyra olika fall.

- Domstolen bedömer att det finns anledning att tvivla på att tingsrätten dömt rätt.
- Domstolen anser att det inte går att bedöma om tingsrätten har dömt rätt utan att ta upp målet.
- Domstolen behöver ta upp målet för att ge andra domstolar vägledning i rätts-tillämpningen.
- Domstolen bedömer att det finns synnerliga skäl att ta upp målet av någon annan anledning.

Om du *inte* får prövningstillstånd gäller den överklagade domen. Därför är det viktigt att i överklagandet ta med allt du vill föra fram.

Vill du veta mer?

Ta kontakt med tingsrätten om du har frågor. Adress och telefonnummer finns på första sidan i domen.

Mer information finns på www.domstol.se.