

Fråga om Försäkringskassan hade laga grund att avskeda, eller åtminstone sakliga skäl att säga upp, en tjänsteman hos Försäkringskassan som dömts för dataintrång. Dataintrånget avsåg två slagningar under en och samma dag i Försäkringskassans it-system i tjänstemannens anhörigas ärenden.

Arbetsdomstolen har inte funnit anledning att ifrågasätta den fällande domen för dataintrång. Arbetsdomstolen har också funnit anledning att se mycket allvarligt på brottsligheten. Vid en sammanvägd bedömning har domstolen dock funnit att ett skiljande från anställningen varit en alltför ingripande åtgärd, och att det därför inte funnits laga grund för avskedande eller sakliga skäl för uppsägning.

Eftersom dataintrånget varit sådant att det kunnat utgöra skäl för avskedande av tjänstemannen, och då tjänstemannen genom sitt agerande i hög grad medverkat till den uppkomna situationen, har Arbetsdomstolen bestämt det allmänna skadeståndet för det ogrundade avskedandet till ett lägre belopp än normalt.

Postadress

Box 2018
103 11 Stockholm

Besöksadress

Stora Nygatan 2 A och B

Telefon

08-617 66 00

kansliet@arbetsdomstolen.se
www.arbetsdomstolen.se

Expeditionstid

måndag–fredag
09.00–12.00
13.00–15.00

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2026-06-17
Stockholm

AD 2026 nr 44
Mål nr A 88-25

KÄRANDE

Fackförbundet ST, Box 5308, 102 47 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Joakim Lindqvist, Fackförbundet ST, Box 5308,
102 47 Stockholm

SVARANDE

Staten genom Försäkringskassan, c/o LA Ekonomi & Verksamhetsstyrn.,
103 51 Stockholm

Ombud: juristerna Maria Ahlqvist och Anela Broberg, Försäkringskassan,
HR, 103 51 Stockholm

SAKEN

ogiltigförklarande av avskedande

BAKGRUND

Mellan staten och Fackförbundet ST (förbundet) gäller kollektivavtal. KE är medlem i förbundet.

KE anställdes som utredare hos Försäkringskassan den 1 oktober 2015. Efter en internutredning under senhösten 2023 åtalsanmäldes hon 24 januari 2024 av Försäkringskassans personalansvarsnämnd för dataintrång begånget den 20 oktober 2023. Den 5 december 2024 dömdes hon av Örebro tingsrätt för dataintrång. Påföljden bestämdes till dagsböter.

Mot bakgrund av brottmålsdomen beslutade personalansvarsnämnden den 21 februari 2025 att avskeda KE. Hon mottog besked om avskedande den 10 mars 2025 och anställningen upphörde samma dag. Hon var då kvar i sin ordinarie befattning vid avdelningen för sjukförsäkring med arbetsuppgifter inom fördjupad utredning. Vid tidpunkten för avskedandet var KE sjukskriven och hon hade varit det sedan den 23 september 2024. Hon var även sjukskriven under perioden från den 12 till den 23 augusti 2024.

Twisten rör frågan om det fanns laglig grund för att avskeda alternativt sakliga skäl för att säga upp KE.

YRKANDEN OCH INSTÄLLNING

Förbundet har i första hand yrkat att Arbetsdomstolen ska förklara avskedandet av KE ogiltigt och förplikta staten att till henne betala allmänt skadestånd med 250 000 kr för brott mot anställningsskyddslagen.

Förbundet har vidare yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta staten att till KE betala lön enligt följande.

- a) 23 423 kr för perioden den 11–31 mars 2025,
- b) 33 800 kr för april 2025,
- c) 21 652 kr för maj 2025,
- d) 12 622 kr för juni 2025,
- e) 23 457 kr för juli 2025,
- f) 12 852 kr för augusti 2025,
- g) 33 800 kr per månad för perioden den 1 september 2025–31 december 2025,
- h) 25 140 kr för januari 2026,
- i) 12 150 kr för februari 2026,
- j) 16 480 kr för mars 2026,
- k) 16 480 kr för april 2026, och
- l) 13 911 kr för perioden den 1–28 maj 2026.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att det inte har funnits skäl för avskedande men väl sakliga skäl för uppsägning, har förbundet i andra hand yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta staten att till KE betala allmänt skadestånd med 100 000 kr och ekonomiskt skadestånd avseende förlorad semesterersättning med 19 980 kr avseende perioden till och med den 10 augusti 2025 samt ekonomiskt skadestånd avseende uppsägningslön enligt följande.

- a) 23 423 kr för perioden den 1131 mars 2025,
- b) 33 800 kr för april 2025,
- c) 21 652 kr för maj 2025,
- d) 12 622 kr för juni 2025,
- e) 23 457 kr för juli 2025, och
- f) 4 397 kr för perioden 1–10 augusti 2025.

Förbundet har även yrkat ränta på de allmänna skadestånden från dagen för delgivning av stämningen, dvs. den 18 juni 2025, tills betalning sker och på övriga belopp från den 25:e i respektive månad tills betalning sker.

Staten har bestritt samtliga yrkanden. Staten har vitsordat yrkandena om lön, semesterersättning och ekonomiskt skadestånd samt sättet att beräkna ränta som skäliga i och för sig.

Staten har yrkat att ett eventuellt allmänt skadestånd ska jämkas till noll eller till det belopp som domstolen finner skäligt.

Förbundet har motsatt sig att skadeståndet ska jämkas.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

GRUNDER

Förbundet

KE har avskedats från sin tillsvidareanställning hos Försäkringskassan utan att ens sakliga skäl för uppsägning har förelegat.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att det förelegat sakliga skäl för uppsägning, har det i vart fall inte förelegat laga grund för avskedande.

KE har gjort två slagningar på två anhöriga, dvs. en slagning avseende vardera person, i Försäkringskassans it-system på uppmaning av sina anhöriga och med deras samtycke. Syftet med slagningarna var att ta del av offentliga uppgifter.

KE har inte gjort sig skyldig till någon brottslig gärning eftersom hon saknat uppsåt till rekvisitet ”olovligen” i brottsbalkens bestämmelse om dataintrång. Hon var vid tidpunkten för slagningarna inte medveten om att hon bröt mot Försäkringskassans regelverk.

Även om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att KE har haft uppsåt till att slagningarna var olovliga, har hennes agerande inte varit så allvarligt att avskedande är en proportionerlig åtgärd. Vid bedömningen av agerandets allvar ska de anhörigas samtycke och syftet med slagningarna beaktas. Försäkringskassan har haft kännedom om KE:s slagningar i ett år utan att några arbetsrättsliga åtgärder har vidtagits. Mindre ingripande arbetsrättsliga åtgärder än avskedande hade varit tillräckliga även efter brottmålsdomen.

Det saknas skäl för jämkning.

Staten

KE har uppsåtligen åsidosatt sina åligganden mot Försäkringskassan genom att i anställningen begå den brottsliga gärningen dataintrång den 20 oktober 2023. Hon har dömts för brottet av Örebro tingsrätt den 5 december 2024.

KE:s agerande i anställningen har allvarligt skadat Försäkringskassans förtroende för henne samt allmänhetens förtroende för myndigheten. Det fanns därför laga grund för att avskeda KE från hennes anställning. Mindre ingripande arbetsrättsliga åtgärder hade inte läkt den förtroendskada som KE:s agerande orsakat.

Det är brottmålsdomen som ligger till grund för avskedandet. Det saknas skäl att ifrågasätta tingsrättens bedömning i fråga om KE:s ansvar för brott. Innan domen vunnit laga kraft har Försäkringskassan inte haft förutsättningar att vidta arbetsrättsliga åtgärder i syfte att skilja KE från anställningen.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att Försäkringskassan saknat laga grund för avskedande, har det funnits sakliga skäl för uppsägning. Det har inte varit skäligt att Försäkringskassan skulle omplacera KE till annat arbete hos sig.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att staten är skadeståndsskyldig, finns det skäl att jämka det allmänna skadeståndet eftersom KE genom sitt eget agerande medverkade till den uppkomna situationen genom att begå, och dömas för, brott riktat mot Försäkringskassans kärnverksamhet. Försäkringskassan hade, på grund av att KE gjort sig skyldig till brott begånget i anställningen, fog för uppfattningen att det fanns skäl för avskedandet. Det skulle framstå som stötande om KE skulle få sitt arbete tillbaka, och compensation genom ett allmänt skadestånd, efter att hon själv medverkat till den uppkomna situationen och blivit dömd för agerandet. Ett eventuellt allmänt skadestånd ska därför jämkas.

STATENS UTVECKLING AV TALAN

Försäkringskassans it-system och interna regler

Försäkringskassans främsta uppdrag är att administrera en stor del av den svenska socialförsäkringen. Myndighetens arbete är en viktig del av de offentliga trygghetssystemen och har en stor betydelse för enskilda, hushåll samt företag och därmed hela samhällsekonomin.

Försäkringskassans it-system innehåller en stor mängd personuppgifter och integritetskänsliga uppgifter för en stor del av alla som bor i eller arbetar i

Sverige. Vilka uppgifter Försäkringskassan behöver ta in och behandla beror på vilken slags försäkringsförmån den försäkrade ansöker om. Oftast innebär handläggning av försäkringsärenden att myndigheten måste inhämta uppgifter från bl.a. de försäkrade om hälsa, ekonomiska och sociala förhållanden och andra personuppgifter. Många av dessa uppgifter anses vara integritetskänslig information. Dessa uppgifter förvaras i myndighetens it-system och får endast behandlas av den tjänsteman som arbetar med det specifika ärendet och därmed har rätt att ta del av uppgiften som lämnats till myndigheten.

När medarbetare påbörjar sin anställning vid Försäkringskassan måste de genomgå ett antal utbildningar för att få behörighet till myndighetens it-system. De obligatoriska utbildningar som tjänstemän hos Försäkringskassan måste genomföra är bl.a. Otillåten informationssökning och mutor samt Grundläggande säkerhetsutbildning med tillhörande kunskapstest. Utbildningarna syftar bl.a. till att säkerställa att samtliga anställda förstår innebörden av otillåten informationssökning samt andra frågor som rör informationssäkerhet hos Försäkringskassan. Säkerhetsutbildning med kunskapstest måste repeteras vartannat år för att säkerställa att kunskapen upprätthålls hos myndighetens medarbetare.

Försäkringskassans medarbetare genomför obligatoriska utbildningar med därtill hörande kunskapstester för att få förtroendet och behörigheten att arbeta i myndighetens it-system. De repeterar även kurserna.

Förändringar i myndighetens ärendehanteringssystem vyer och ytor görs i enlighet med gällande säkerhetsriktlinjer, vilket innebär att man vid uppdateringar tar hänsyn till bl.a. säkerhetsföreskrifter. Utbildningar som rör handläggning och det dagliga arbetet sker löpande med betydligt tätare intervall än säkerhetsutbildningarna.

Medarbetarna måste följa myndighetens interna riktlinjer och anvisningar om arbetets utförande. Dessa riktlinjer och anvisningar förväntas alla medarbetare känna till och efterleva. Det åligger varje medarbetare att hålla sig informerad om vid var tid gällande riktlinjer och instruktioner. De uppmärksammas och påminns om vikten av att efterleva myndighetens säkerhetsrutiner vid arbetsplatsträffar och via artiklar på Försäkringskassans intranät samt annan information som regelbundet går ut till medarbetarna.

Av anvisningen Säkerhet på Försäkringskassan (2022:09) framgår att det inte är tillåtet att ta del av eller söka information som man inte behöver för sitt arbete. Vidare framgår att aktiviteter och händelser i myndighetens it-system endast ska delas med den som är behörig att ta del av uppgiften. Det framgår även tydligt att arbetsrättsliga konsekvenser kan följa för den som bryter mot lagar eller inte följer Försäkringskassans regler om nyttjandet av myndighetens it-system.

Det är således inte tillåtet att ta del av ärenden eller uppgifter som lämnats till myndigheten, om man inte har en arbetsrelaterad anledning att ta del av uppgifterna. Även vid konsultation mellan kollegor måste sekretessen beaktas. Därutöver är det aldrig tillåtet att som tjänsteman ta del av uppgifter i sina närståendes försäkringsärenden. Det är av största vikt att medborgarna känner förtroende för att de uppgifter som lämnats till Försäkringskassan hanteras på detta sätt.

Alla aktiviteter och händelser i myndighetens it-system loggas.

De olovliga dataslagningarna och KE:s uppsåt

Försäkringskassan genomför månatliga jävskontroller i myndighetens it-system. Jävskontrollerna undersöker om medarbetare med behörighet till myndighetens it-system gjort aktiviteter eller sökningar på bl.a. sina närstående. I Försäkringskassans jävskontroller, som genomfördes under oktober och november 2023, framgick att KE gjort sökningar på sin syster och sin mamma.

I januari 2024 beslutade därför Försäkringskassans personalansvarsnämnd att anmäla KE till åtal.

Det finns inte anledning att ifrågasätta den lagakraftvunna domen som legat till grund för avskedandet av KE eller att i övrigt ifrågasätta tingsrättens bedömning i ansvarsfrågan. Dataintrång är ett uppsåtsbrott. Tingsrätten har i domskälen i denna del skrivit bl.a. att KE ”har väl känt till att man inte får söka på närstående, vilket också tycks ha varit skälet till att hon inledningsvis meddelade sina släktingar att hon inte kunde göra begärda sökningar”.

Vid tillfället för de otillåtna slagningarna stod det således klart för KE att slagningarna var otillåtna och stred mot Försäkringskassans instruktioner om hur arbetet ska utföras. Hon hade med andra ord uppsåt i förhållande till att slagningarna var otillåtna.

Förbundet har gjort gällande att KE enbart öppnade sina närståendes ärenden om sjukpenning för att få fram uppgifter om vem som var handläggare i deras respektive ärende samt att uppgifterna är offentliga. Förbundet har vidare gjort gällande att KE utförde sökningarna på sina närståendes uppmaning.

Det stämmer att uppgiften om vem som är handläggare är offentlig och att KE och hennes närstående hade kunnat få fram informationen på andra sätt, t.ex. genom att kontakta Försäkringskassans kundtjänsttelefon. KE hade dock inte på eget bevåg kunnat få denna information från kundtjänst. Det hade förutsatt att den närstående var närvarande i telefonsamtalet och gav sitt samtycke till att uppgiften delades med henne.

Det är inte möjligt att samtycka till en otillåten slagning. Redan när sökningen på personnummer görs får man tillgång till översiktsvyn, dvs. kundbilden, som innehåller integritetskänslig information. Översiktsvyn innehåller uppgifter om alla de ärenden som den försäkrade har hos Försäkringskassan. Detta gör det möjligt att via översiktsvyn se om en person t.ex.

- har adopterat barn och har fått adoptionsbidrag,
- har en funktionsnedsättning och är i behov av arbetshjälpmedel eller assistansersättning,
- behöver bostadsbidrag eller bostadstillägg,
- har en sjuk närstående eller ett sjukt barn och har ansökt om närståendepenning respektive omvårdnadsbidrag,
- själv är sjuk och har sjukersättning eller aktivitetsersättning,
- har blivit smittad och uppbär smittbärrpenning,
- befinner sig i en vårdnadstvist och är i behov av underhållsstöd,
- är i behov av vårdbidrag, eller
- är föremål för återkrav och kontrollutredning och därmed är misstänkt för bidragsbrott.

Det är alltså möjligt att redan genom att ta del av översiktsvyn bilda sig en ganska god bild av den försäkrades livssituation.

Det är en integritetskränkning att ta del av uppgifter om vilka förmåner en försäkrad ansökt om hos Försäkringskassan. Detta påverkas inte av att den försäkrade är en anhörig. Tvärtom kan själva anhörigrelationen, beroende på dess karaktär i det enskilda fallet, vara ägnad att göra handlingen än mer integritetskränkande.

Uppgiften om vem som är handläggare syns långts ut till höger i bildskärmen, när man öppnar ett ärende i it-systemet. Är ärendet reserverat syns namnet på handläggaren. Är ärendet oreserverat finns ingen aktuell handläggare för ärendet. Om ärendet är oreserverat måste man öppna ärendet för att få information om vilken handläggare som senast utfört någon åtgärd i det specifika försäkringsärendet.

Av uppgifterna som KE sökte fram i systemet framgår de närståendes ärenden om sjukpenning. Av den I-logg som bifogades ärendet om åtalsanmälan 2023 framgår att KE även öppnat och varit inne i journalen i ärendena.

Detta, eller huruvida KE öppnat några dokument i de enskilda sjukpenning-ärendena, är dock inte avgörande för frågan om det fanns grund för avskedande. Som utvecklats ovan innehåller översiktssyn integritetskänslig information och KE har genom att öppna den tagit del av mer information än vem som är handläggare i respektive ärende.

Av journalen, som KE alltså öppnade, framgår alla anteckningar i det aktuella försäkringsärendet. Det finns sjukförsäkringsbedömningar, samtalsloggar, hälsouppgifter, bedömningar av hälsouppgifter i relation till förmånen och alla andra uppgifter som är relevanta för bedömningen av rätten till sjukpenning noterade i journalerna. Det är därmed en allvarlig integritetskränkning att, utan behörighet, öppna en försäkrads journal och ta del av uppgifter som de försäkrade lämnat till myndigheten i förtroende om att denna information inte ska spridas till obehöriga.

De närstående känner inte till hur vyerna i Försäkringskassans it-system är uppbyggda, vilket KE med sin långa erfarenhet däremot var väl införstådd med. Oaktat om de närstående hade delgett KE viss sjukdomshistorik, hade hon inte kunnat veta om de uppgifterna var de enda uppgifter som fanns i Försäkringskassans ärendehanteringssystem när hon gjorde slagningarna.

KE genomförde Försäkringskassans utbildning Otillåten informationssökning den 2 oktober 2015, grundläggande säkerhetsutbildning den 31 maj 2017 och säkerhetsutbildningen med kunskapstest den 22 september 2023, vilket innebär att KE i närtid till att hon utförde de olovliga handlingarna i myndighetens it-system var påmind om att agerandet är otillåtet.

Frågorna i kunskapstestet berör bl.a. hur man som medarbetare ska agera om man kommer åt information man inte ska se, hur man rapporterar incidenter i systemen, hur man ska agera kring erbjudande om gåvor och mutor och vilka sökningar som är tillåtna att utföra i myndighetens it-system. Ett antal frågor som ställs i kunskapstestet är relevanta för tvistefrågorna i målet, t.ex. fråga nr fem, sju, nio och tio.

Av fråga nr sju med svarsalternativ och angiven feedback på dessa kan således utläsas att en överträdelse, som består av att man obehörigen tar del av känsliga uppgifter om sin exmakes nya flickvän, kan leda till påföljder i form av bl.a. åtalsanmälan och avskedande. Av fråga nr nio kan på motsvarande sätt utläsas att man aldrig får befatta sig med sina närståendes ärenden utan att man bara får ge dem generell information. Av fråga nr tio kan utläsas att det aldrig under några omständigheter är tillåtet att öppna och söka information om släkt och vänner, oavsett om dessa samtycker.

Den repetition som KE genomförde i september 2023 innebar alltså att det var tydligt för henne att det inte är tillåtet att göra slagningar i närståendes ärenden, att det inte är tillåtet att lämna annat än generell information om försäkringen till sina närstående samt att man inte heller på eget bevåg får göra sökningar i sina närståendes ärenden för att hämta ut information, även om den informationen t.ex. är en folkbokföringsadress som går att få fram på annat sätt. KE har därmed varit väl införstådd med att sökningarna hon utförde i sin systers och mors ärenden var otillåtna och kunde leda till arbetsrättsliga konsekvenser för henne.

Det var genom utbildningens innehåll tydligt att otillåtna slagningar kan leda till en anmälan till personalansvarsnämnden som tar ställning till disciplinpåföljd eller annan åtgärd. Syftet med utbildningen var alltså att göra alla medarbetare medvetna om vilka regler som gäller för användandet av myndighetens it-system. Vilka påföljder som eventuellt blir aktuella för varje individärende som anmäls till personalansvarsnämnden avgörs av nämndens ledamöter och följer av nämndens praxis. Utbildningens innehåll har ingen inverkan på myndighetens bedömning i enskilda ärenden.

Eftersom KE var införstådd med att hon inte på något sätt fick utföra sökningar i sina anhörigas ärenden, skulle ett korrekt agerande i enlighet med 6 § förvaltningslagen om serviceskyldighet ha varit att hänvisa sina närstå-

ende till Försäkringskassans kundtjänsttelefon. Eftersom det var själva sökningen i sig som var otillåten, saknar det betydelse om man skulle betrakta hennes utlämnande av uppgifterna som en serviceåtgärd. Vidare innebar KE:s agerande, när hon gav upplysningar till sina närstående, en otillbörlig fördel för dem framför andra försäkrade, vilket är ett fel i sig enligt likabehandlingsprincipen som ska råda hos Försäkringskassan. Alla försäkrade ska ha samma ingång till myndigheten och erbjudas likvärdig service av myndighetens anställda.

Det mejl, som KE skickade till sin chef den 19 januari 2023 med titeln Jäv, handlar inte om att KE utfört några handläggningsåtgärder i strid med jävsreglerna i förvaltningslagen. Mejllet visar däremot att hon så sent som i januari 2023 var medveten om att hon inte på något sätt fick befatta sig med ärenden som rör hennes närstående eller relationspersoner. Som framgår av mejlet lämnade KE över ärendet till en kollega och påtalade det inträffade för sin chef, ifall relationspersonen skulle kontakta arbetsgivaren med anledning av samtalet, vilket är helt i linje med arbetsgivarens utbildningsmaterial och rutiner. Det är därför anmärkningsvärt att KE inte agerade på samma sätt vad gäller hennes mamma och syster.

Avskedande var en proportionerlig åtgärd

De omständigheter, som låg till grund för åtalsanmälan och brottmålsdomen mot KE, är att hon i sin anställning den 20 oktober 2023, med arbetsgivarens verktyg, begick ett brott som riktade sig mot sin arbetsgivarens kärnverksamhet. KE var med sin långa anställningstid vid myndigheten väl införstådd med att agerandet var otillåtet och skulle kunna leda till arbetsrättsliga konsekvenser.

I och med den lagakraftvunna domen står det klart för Försäkringskassan att KE begick ett brott som gör henne uppenbart olämplig att kvarstå i sin anställning hos Försäkringskassan.

Det var inte möjligt för Försäkringskassan att skilja KE från sin anställning redan vid misstanke om brott, trots att KE redan före domen medgett att hon gjort vissa slagningar på anhöriga. Misstanke om brott utgör varken laga grund för avskedande eller sakliga skäl för uppsägning.

Brottet dataintrång är ett av de brott som innebär störst förtroendeskada hos medborgarna för Försäkringskassan. Antalet otillåtna slagningar är inte utslagsgivande. Mindre ingripande arbetsrättsliga påföljder hade inte läkt den förtroendeskada som uppstod genom KE:s agerande vare sig i förhållande till medborgarna eller i förhållande till Försäkringskassan.

FÖRBUNDETS UTVECKLING AV TALAN

Försäkringskassans it-system och interna regler

KE använde i sitt arbete datoriserade ärendehanteringssystem. Försäkringskassans interna regler om hur de anställda får använda it-systemen är stränga och går utöver vad som krävs enligt jävsreglerna i förvaltningslagen, dataskyddsförordningen och grundlagsreglerna om integritetsskydd.

De olovliga dataslagningarna och KE:s uppsåt

KE var omtyckt och utförde sitt arbete utan anmärkningar. Hon ställde frivilligt upp på att arbeta extra under perioder när trycket på Försäkringskassan var högt. KE var väl förtrogen med jävsreglerna och kontaktade sin närmaste chef den 19 januari 2023 i ett jävsärende då hon tagit emot ett samtal från en person hon kände sedan tidigare. Personen ville att KE skulle utföra handläggningsåtgärder i dennes pågående ärende på ett sätt som kunde påverka myndighetens beslut. Jävsbestämmelserna i 16–18 §§ förvaltningslagen var då tillämpliga.

Under hösten 2023 hade KE:s mamma och syster pågående ärenden om sjukpenning hos Försäkringskassan. Varken mamman eller systemen visste

vem som var deras handläggare hos Försäkringskassan, vilket de tyckte var mycket frustrerande. Mamman och systemen bad KE att ta reda på vem som var deras handläggare. När frågan ställdes första gången svarade KE att hon inte kunde ta fram uppgiften men att det var tråkigt att handläggarna inte hörde av sig. De talade sedan inte mer om det. När frågan ställdes en andra gång tänkte KE att hon kunde ta reda på namnet på handläggarna utan att öppna de anhörigas ärenden.

Mot denna bakgrund gjorde KE i oktober 2023 två slagningar, en på sin mammas och en på sin systers personnummer, i syfte att se vem som var handläggare i deras ärenden. KE tänkte att det inte bröt mot de interna reglerna att söka på sina anhörigas personnummer och, utan att öppna själva ärendena, ta fram namn på ansvariga handläggare.

Uppgiften om vem som är handläggare i ett ärende är offentlig. Slagningarna gjordes under en period då trycket var högt på Försäkringskassans kundtjänst. KE:s agerande bör bedömas mot bakgrund av serviceskyldigheten i 6 § förvaltningslagen. En grundläggande princip för myndigheternas kontakter med enskilda har sedan länge varit att det allmännas företrädare så långt möjligt ska hjälpa till med upplysningar om sådant som rör myndigheternas verksamhet.

När Försäkringskassans kunder via telefon tar kontakt med myndigheten, t.ex. för att få ut uppgift om vem som är handläggare i deras pågående ärende, är det mycket vanligt att kunderna inte kan uppge sitt ärendenummer utan att en slagning görs på kundens personnummer. Det faktum att Försäkringskassans datasystem är uppbyggt så att det på översiktssidan finns mer information än den som efterfrågas, kan inte läggas den anställda som utfört slagningen till last. Om KE:s mamma eller syster hade ringt till Försäkringskassans kundtjänst, hade alltså en annan anställd än KE, med samtycke från modern eller systemen, utfört den slagning som KE utförde och

kommit till översiktssidan. I det aktuella fallet var det KE som, med samtycke från mamman och systemen, utförde slagningen. Det innebär inte att ett eventuellt integritetsintrång blir större än om en för mamman och systemen okänd arbetstagare i kundtjänsten hade utfört motsvarande slagning.

KE utförde inte någon åtgärd i sina anhörigas ärenden. Både mammans och systemens ärenden var reserverade och hade utsedda handläggare när KE sökte på dem. KE tog inte del i handläggningen på ett sätt som kunde påverka myndighetens beslut. Hon vidarebefordrade endast namnen på ansvarig handläggare till sina anhöriga. Att lämna ut upplysningar om vem som är handläggare i ett ärende är inte att ta del i handläggningen på ett sätt som kan påverka myndighetens beslut i ärendet.

Namnen på handläggarna är också de enda uppgifterna som KE minns att hon tog del av. Hon minns inte om hon öppnade journalen i något av ärendena men hon vet att hon inte hade något intresse av det. För att få del av läkarintyg m.m. krävs ytterligare slagning.

Staten har inte bevisat att KE tog del av ärendejournaler på det sätt som staten påstått. KE gick troligen inte in i journalen. Att det påstås framgå av I-loggen kan bero på att systemet självt laddade in den informationen, vilket även internutredaren THO sagt i förhör under förundersökningen. Dokumentet om I-logg brister vad gäller exakthet och dess tillförlitlighet är mycket låg.

KE:s sökningar kränkte under alla förhållanden inte vare sig hennes mammas eller hennes systems integritet. KE har en nära och förtrolig relation med både sin mamma och sin syster. Även om hon hade tagit del av fler uppgifter än namn på ansvariga handläggare, hade det inte inneburit någon integritetskränkning av hennes anhöriga. KE hade redan mer personlig information, och visste mer om sina anhörigas sjukdomshistorik, än vad som fanns tillgängligt i journalerna.

Efter att de olovliga slagningarna uppdagades, erkände KE vid möte den 28 november 2023 att hon hade gjort de två sökningarna i oktober. Hon insåg då att hon hade misstolkat reglerna och var djupt ångerfull. Vidare uppgav KE, både under Försäkringskassans interna utredning och i förhör under förundersökningen att hon, när hon utförde slagningarna, trodde att hon inte bröt mot reglerna eftersom hon inte öppnade sina anhörigas ärenden. Trots att hon lämnat den uppgiften prövade tingsrätten inte om KE vid gärningstillfället hade uppsåt till rekvisitet olovligen i datainträngsbestämmelsen. Det kan därför inte, baserat på tingsrättens dom, anses vara ställt utom rimligt tvivel att KE hade uppsåt till gärningen dataintrång.

Det stämmer att KE har genomgått Försäkringskassans internutbildningar år 2015, 2017 och i september 2023. De digitala ärendehanteringssystemen har under åren genomgått stora förändringar. De olika vyerna och sätten att söka såg tidigare annorlunda ut. De utbildningar som KE genomgick år 2015 och 2017 har därför högst begränsad relevans i frågan om vilka vyer som öppnades när sökningar gjordes i oktober 2023 såväl som i frågan om KE:s uppfattning att hon, så länge hon inte öppnade själva ärendet, inte heller bröt mot regelverket.

I den utbildning som KE genomgick i september 2023 behandlades vissa frågor av relevans för tvistefrågorna i målet. Frågorna i kunskapstestet är dock tvetydiga och kan ha bidragit till KE:s uppfattning att det var tillåtet att söka information i anhörigas ärenden så länge hon inte handlade ärendet, dvs. vidtog några åtgärder i ärendet.

Flera av de frågor i kunskapstestet som staten pekat ut avser andra typer av frågor än de som är aktuella i målet. Fråga nr sju gäller inte slagningar på uppdrag av den som ärendet berör utan slagningar av nyfikenhet. Avskedande eller uppsägning nämns inte bland de möjliga påföljderna. Inte heller fråga nr tio gäller slagningar på uppdrag av den som informationen berör.

Fråga nr nio gäller handläggningsåtgärder som kan påverka utgången i ärendet.

Fråga nr fem i kunskapstestet likställer begreppet *söka information* [på uppdrag av anhörig] i själva frågan med att *handlägga ett ärende*, som förekommer i båda svaren (feedback). Det är inte korrekt eftersom att lämna ut information ska ses som en serviceåtgärd, dvs. ett faktiskt handlande, och inte som en handläggningsåtgärd i det specifika ärendet. Uppgiftsutlämnande i ett ärende varken diarieförs eller dokumenteras enligt 27 § förvaltningslagen. Arbetstagare skulle på grund av svarsformuleringen kunna dra motsats slutsatset att det är tillåtet att söka information så länge ingen handläggning sker. I vart fall kan det uppstå ett tankemässigt motsatsförhållande som kan påverka minnet av övningsfrågan hos den arbetstagare som gör testet.

KE har inte tidigare tagit del av innehållet i anvisningarna Säkerhet på Försäkringskassan (2022:09) eller utdraget från intranätet ”Därför ser vi allvarligt på otillåten informationssökning”.

Avskedande var inte en proportionerlig åtgärd

Under alla förhållanden står Försäkringskassans åtgärd att skilja KE från anställningen inte i proportion till den överträdelse som hon begick. När KE i november 2023 konfronterades med uppgifterna om händelsen insåg att hon missförstått regelverket och erkände med en gång de två slagningarna i oktober. Hennes agerande ansågs inte så klandervärdigt att det föranledde några omedelbara åtgärder från Försäkringskassan. I stället fick KE arbeta vidare, i sin ordinarie anställning, i drygt ett år.

Det otillåtna agerandets allvar ska beaktas vid bestämmande av arbetsrättslig åtgärd. Även om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att KE hade haft uppsåt till att sökningarna på hennes anhörigas ärenden var olovliga, var agerandet mindre allvarligt eftersom hon hade de anhörigas samtycke.

Även omständigheten att KE:s anhöriga inte upplevde någon integritetskränkning gör att agerandet ska anses som mindre allvarligt. Det hade varit tillräckligt att Försäkringskassan meddelade KE en varning.

Av kunskapstestet som KE tog i september 2023 kan det utläsas att betydligt allvarligare överträdelser av Försäkringskassans riktlinjer normalt föranleder mindre ingripande åtgärder. Fråga nr sju handlar om en arbetstagare som gjort slagningar av nyfikenhet utan samtycke från den person som slagningen angår. Arbetstagaren i frågans exempel hade gjort upprepade slagningar och tagit del integritetskänslig information såsom läkarintyg. Detta är ett handlande som enligt Arbetsdomstolens praxis på alla punkter bedöms hårdare än de slagningar som KE har gjort. Svaret i kunskapstestet (feedbacken) anger att den misstänkta överträdelsen kan komma att utredas och kan resultera i en skriftlig erinran eller anmälan till personalansvarsnämnden, som tar ställning till om det är aktuellt med disciplinpåföljd eller annan påföljd. Avskedande eller uppsägning nämns alltså inte som en möjlig konsekvens av dessa, i förhållande till KE:s fall, mer graverande överträdelserna. KE kunde inte föreställa sig att hennes handlande skulle kunna leda till att hon skiljdes från anställningen, vilket inte heller är något hon borde kunnat förutse.

UTREDNINGEN

Målet har avgjorts efter huvudförhandling.

På förbundets begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med KE. På statens begäran har vittnesförhör hållits med EH, controller hos Försäkringskassan.

Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

DOMSKÄL

Twisten

Försäkringskassan har avskedat KE med hänvisning till att hon den 5 december 2024 av Örebro tingsrätt dömts för två fall av dataintrång som beagicks den 20 oktober 2023. Parterna tvistar om avskedandet varit lagligen grundat eller om det i vart fall funnits sakliga skäl för uppsägning av KE.

Förbundet har ifrågasatt tingsrättens dom och gjort gällande att KE inte gjort sig skyldig till något brott eftersom hon inte var medveten om att hon bröt mot Försäkringskassans regler och därmed inte hade något uppsåt.

Tingsrätten har dömt KE för dataintrång vid två tillfällen och bedömt detta som en gärning. Arbetsdomstolen är inte bunden av brottmålsdomen, och har därför att ta ställning till om KE gjort sig skyldig till det påstådda brottet. Om Arbetsdomstolen gör samma bedömning som tingsrätten, kommer Arbetsdomstolen att ta ställning till om brottet utgjorde laga grund för avskedandet eller i vart fall saklig grund för uppsägning.

Har KE gjort sig skyldig till dataintrång?

Rättsliga utgångspunkter

Det är arbetsgivaren som har bevisbördan för att arbetstagaren gjort sig skyldig till sådan handling som utgör laga grund för avskedande. Enligt Arbetsdomstolens praxis gäller att beviskravet i fall som avser påståenden om brott inte kan sättas lägre än i ett motsvarande brottmål. En lagakraftvunnen fällande brottmålsdom, där handlingen som legat till grund för en uppsägning eller ett avskedande redan har prövats straffrättsligt, har dock enligt Arbetsdomstolens fasta praxis tillmätts betydande bevisverkan i den efterföljande arbetsrättsliga tvisten. Denna praxis bygger på vad som allmänt gäller om en brottmålsdoms betydelse i ett efterföljande tvistemål och tar sikte särskilt på fall i vilka avgörandet av brottmålet har fällts efter prövning

av bevisning som inte tas upp i den efterföljande arbetstvisten. Arbetsgivarens åberopande av brottmålsdomen leder till att bedömningen får inriktas på frågan om det förekommit något i Arbetsdomstolen som medför att brottmålsdomens materiella innehåll, och därmed dess bevisverkan, måste sättas i fråga. Så är som regel inte fallet om bara samma bevisning som i brottmålsrättegången tas upp. Högsta domstolen har i NJA 1998 s. 148 bl.a. uttalat att det allmänt torde kunna sägas att arbetstagarens motbevisning måste vara sådan att det framstår som tvivelaktigt om brottmålsdomen är riktig såvitt gäller själva ansvarsfrågan (se AD 2026 nr 42 med där gjorda hänvisningar).

Arbetsdomstolens bedömning

Både i brottmålet och i detta mål är parterna överens om stora delar av händelseförloppet. KE har också vidgått att hon gjort de två slagningarna i Försäkringskassans it-system.

I Arbetsdomstolen har KE gjort gällande att hon saknade uppsåt till gärningen då hon inte kände till att hennes slagningar var otillåtna. Hon har också gjort gällande att tingsrätten inte tog ställning till om hon haft uppsåt.

Den huvudsakliga frågan i detta avseende är därmed om KE kan gå fri från ansvar för brott på grund av att hon inte kände till Försäkringskassans regelverk och därmed saknade uppsåt.

Staten har som skriftlig bevisning åberopat bl.a. tingsrättens lagakraftvunna och fällande brottmålsdom samt ett kunskapstest med olika frågor, som KE genomgick i september 2023. Förbundet har åberopat bl.a. utdrag ur förundersökningsprotokoll. KE har hörts under sanningsförsäkran i Arbetsdomstolen och, såvitt framkommit, lämnat i huvudsak samma uppgifter som i brottmålet. I Arbetsdomstolen har även vittnesförhör hållits med kontrollern hos Försäkringskassan EH som hörts om Försäkringskassans it-system och vilken tillgång till uppgifter som tjänstemän hos Försäkringskassan har.

Av tingsrättens dom framgår att KE bestred ansvar för brott eftersom slagningarna skett på hennes mors och systers begäran i syfte att få besked om vem som var handläggare.

Tingsrätten uttalade i sina domskäl bl.a. följande.

Sammanfattningsvis är alltså inte mer visat än att KE gjort dataslagningar på sin mor och syster i oktober månad 2023. Detta har hon inte haft rätt att göra, även om det skett på uppmaning av de berörda. Hon har väl känt till att man inte får söka på närstående, vilket också tycks ha varit skälet till att hon inledningsvis meddelade sina släktingar att hon inte kunde göra begärda sökningar.

Arbetsdomstolen konstaterar att tingsrätten har tagit ställning i frågan om uppsåt. Enligt Arbetsdomstolens bedömning har det inte, utifrån den utredning som lagts fram i detta mål, framkommit några omständigheter som ger anledning att frångå den bedömning som tingsrätten har gjort i skuldfrågan. Tvärtom ger den av staten åberopade utredningen i form av ett kunskapstest, som KE genomgick endast någon månad före de aktuella dataslagningarna, ytterligare stöd för att hon måste ha förstått att dessa var otillåtna. Arbetsdomstolen finner det således styrkt att KE begått de fall av dataintrång som hon dömts för. Denna bedömning innebär att domstolen också funnit att KE haft uppsåt till gärningen.

Eftersom Arbetsdomstolen gör samma bedömning som tingsrätten, är nästa fråga om brotten utgjorde laga grund för avskedande, eller i vart fall saklig grund för uppsägning, av KE.

Fanns det laga grund för avskedandet av KE?

Rättsliga utgångspunkter

Tidigare gällde särskilda regler för statsanställda i fråga om avskedande. Enligt 1976 års lag om offentlig anställning fick avskedande bl.a. ske om arbetstagaren hade begått brott eller annan grov tjänsteförseelse som visade att

han eller hon uppenbarligen var olämplig att inneha sin anställning. Från och med den 1 juli 1994 gäller i stället den allmänna bestämmelsen om avskedande i 18 § anställningsskyddslagen även för statligt anställda. Även en sådan arbetstagare får därmed avskedas om han eller hon grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Arbetsdomstolen har dock i flera avgöranden uttalat att man beträffande avskedande av offentligt anställda fortfarande bör kunna söka ledning i den praxis som utbildats vid tillämpningen av 1976 års lag om offentlig anställning (se AD 2026 nr 42 med där gjorda hänvisningar). Detta medför bl.a. att det avgörande för bedömningen är om den statsanställda genom brottet har visat sig vara uppenbarligen olämplig att inneha sin anställning. Vidare ska de särskilda förhållanden som råder inom den offentliga verksamheten beaktas vid tillämpningen, vilket innebär att brottsliga handlingar i större utsträckning än för andra anställda kan leda till att handlingen anses innefatta ett grovt åsidosättande av arbetstagarens åligganden mot arbetsgivaren (AD 1996 nr 78 och AD 2009 nr 96). En bedömning ska göras av samtliga omständigheter i det enskilda fallet (se bl.a. AD 2004 nr 9).

Det kan utläsas av Arbetsdomstolens praxis att det är av yttersta vikt att offentliga tjänstemän följer de lagar och interna instruktioner som gäller för verksamheten för att undvika att allmänhetens förtroende för tjänstemannen själv, övriga anställda och myndigheten som sådan skadas. Vidare är det, för myndigheten och ytterst för alla i samhället, av väsentligt intresse att en befattningshavares opartiskhet och saklighet inte med fog kan ifrågasättas (se AD 2026 nr 42 med där gjorda hänvisningar).

I Arbetsdomstolens praxis finns flera exempel på fall där upprepade otillåtna slagningar i myndigheters it-system har ansetts utgöra grund för ett skiljande från anställningen (se t.ex. AD 2025 nr 12 med däri gjorda hänvisningar). I det nämnda avgörandet godtog Arbetsdomstolen avskedandet av en polisassistent som dömts för nio fall av dataintrång under drygt två år.

Dataintrången avsåg slagningar i Polismyndighetens it-system efter personuppgifter om polisassistentens halvsystems sambo och personer och fordon med anknytning till honom, där slagningarna inte varit nödvändiga för att utföra en viss arbetsuppgift hos Polismyndigheten.

Det finns andra exempel i Arbetsdomstolens praxis där statsanställdas upprepade otillåtna slagningar i myndigheters it-system med personuppgifter däremot inte ansetts räcka för ett skiljande från anställningen.

I ett fall var det fråga om en handläggare hos Migrationsverket som gjort ett stort antal otillåtna slagningar i Migrationsverkets it-system för att hjälpa bekanta och en släkting med information. Den sista otillåtna slagningen avsåg ett ärende där han tidigare varit utsedd beslutsfattare och gjordes för att besvara en förfrågan från en bekant om vem som var ny handläggare för ärendet. Han hade avhållit sig från otillåtna slagningar i mer än ett år före den sista otillåtna slagningen och de allra flesta slagningarna hade gjorts mer än två år före avskedandet. Av en informationsruta, som arbetstagaren såg varje gång han loggade in i Migrationsverkets it-system, framgick det uttryckligen att man inte fick söka information som inte var tjänsterelaterad. Han hade inte gjort slagningarna för egen vinning, av nyfikenhet eller för att försvåra Migrationsverkets verksamhet. Arbetsdomstolen fann att han inte brutit mot regler om sekretess och tystnadsplikt eller regler om jäv, och att han inte ändrat eller fört in någon information vid de otillåtna slagningarna. Staten hade inte gjort gällande att han gjort sig skyldig till brott, som visat att han var uppenbart olämplig att inneha anställning hos Migrationsverket eller att han på något sätt försökt påverka handläggningen av de aktuella ärendena. Sammantaget ansåg Arbetsdomstolen att vad handläggaren gjort inte var så allvarligt att Migrationsverket haft tillräckliga skäl för avskedandet (AD 2019 nr 38).

Två andra fall gällde uppsägning av handläggande tjänstemän hos Försäkringskassan. I det ena av dessa fall hade tjänstemannen på ett irrationellt sätt

gjort upprepade slagningar på sin sjuke make som hon hade fullmakt för och därför redan lovlig tillgång till informationen. Arbetsdomstolen konstaterade att hon inte brutit mot jävsregler men mot Försäkringskassans interna behörighetsregler vid ett flertal tillfällen under flera år. Domstolen uttalade att makens integritet inte kunde anses ha kränkts genom de sökningar som hon utfört (AD 2014 nr 50). I det andra av dessa fall hade tjänstemannen gjort slagningar på och hanterat närståendes ärenden. Hon ansågs, med ett par undantag, inte ha medvetet varit inne i eller hanterat närståendes ärenden, men ansågs ha brutit i jävskontroll, när hon var ny handläggare och då hon hade ett högt arbetstempo (AD 2014 nr 49).

I AD 2026 nr 42 hade en polisman dömts för fyra fall av dataintrång. Dataintrången avsåg slagningar i Polismyndighetens it-system i ett ärende, där polismannen själv och hans son var målsägande, dagen efter att de utsatts för brott. Arbetsdomstolen fann inte anledning att ifrågasätta den fällande domen för dataintrång. Enligt Arbetsdomstolen var polismannens agerande omdömeslöst och klandervärt. Domstolen noterade dock att dataintrången begåtts under mycket särpräglade förhållanden och i en svår situation. Mot bakgrund av den särskilda situation som polismannen och hans familj befunnit sig i, ansåg Arbetsdomstolen att agerandet inte var så allvarligt att det fanns tillräckliga skäl för avskedande eller uppsägning.

Arbetsdomstolens bedömning

KE har dömts för två fall av dataintrång. Brottsligheten har bestått i att hon den 20 oktober 2023 gjort två otillåtna dataslagningar varav en på sin mors och en på sin systers ärende hos Försäkringskassan.

Av såväl EH:s som KE:s uppgifter framgår att den information KE kunde ta del av genom att öppna ärendena var en översiktsvy av vilken det bl.a. framgick vilka typer av ärenden som var aktuella. Av deras uppgifter framgår vi-

dare att KE endast haft behörighet att öppna dokument hänförliga till ärendetypen sjukskrivningar. Det har inte framkommit att hon verkligen öppnade några sådana dokument.

Det står emellertid klart att KE inte hade behövt göra de aktuella slagningarna för att utföra en viss arbetsuppgift hos Försäkringskassan. Det innebär att slagningarna enligt Försäkringskassans anvisningar för säkerhet, 2022:09, har varit otillåtna. Det har hon också, som framgått av den bedömning domstolen gjort ovan, förstått.

Enligt Arbetsdomstolens uppfattning är den brottslighet som KE dömts för av sådant slag att den i och för sig är ägnad att rubba dels det allmänna förtroende som Försäkringskassans tjänstemän måste åtnjuta för att rätt kunna fullgöra sina arbetsuppgifter, dels Försäkringskassans förtroende för henne som arbetstagare med tillgång till it-systemen. Det finns därför anledning att se mycket allvarligt på den brottslighet som KE gjort sig skyldig till.

Det finns dock vid bedömningen av om brottsligheten utgör grund för att skilja KE från anställningen även omständigheter som talar till hennes fördel.

Det var fråga om två otillåtna slagningar som ägde rum samma dag. Det har inte påståtts att KE därefter gjort några ytterligare otillåtna slagningar. De otillåtna slagningarna ägde rum ca ett och ett halvt år före avskedandet. Genom utredningen har annat inte framkommit än att KE under det närmast följande året efter det att hon åtalsanmälts, fortsatte arbeta med samma arbetsuppgifter, men att hon under viss del av den tiden också var sjukskriven. I brottmålsdomen bedömde tingsrätten slagningarna som en gärning och bedömde straffvärdet lågt. Tingsrätten bestämde påföljden till 30 dagsböter. Arbetsdomstolen uppfattar KE som djupt ångerfull. Den gärning, som KE gjort sig skyldig till, kan inte betraktas som annat än en engångsföreteelse

KE:s agerande har, enligt Arbetsdomstolens mening, visserligen varit både omdömeslöst och klandervärt. Vid en sammantagen bedömning, och med beaktande av vad som ovan anförts, finner dock Arbetsdomstolen att den aktuella brottsligheten, trots de höga krav som Försäkringskassans verksamhet ställer på förtroende för henne (jfr AD 2025 nr 23), inte innebär att KE visat sig uppenbart olämplig att ha anställning där. Omständigheterna i detta fall har, enligt Arbetsdomstolens mening, inte inneburit att Försäkringskassan har haft tillräckliga skäl för avskedandet. Ett skiljande från anställningen genom avskedande till följd av denna enstaka händelse framstår, enligt domstolens mening, som alltför ingripande. Arbetsdomstolen kan därutöver konstatera att det har funnits andra, mindre ingripande arbetsrättsliga åtgärder, som Försäkringskassan i detta fall i första hand hade kunnat vidta.

Nästa fråga för Arbetsdomstolen är om Försäkringskassan hade sakliga skäl för uppsägning av KE. Om Försäkringskassan inte hade det, ska avskedandet ogiltigförklaras.

Fanns det sakliga skäl för uppsägning av KE?

Rättsliga utgångspunkter

En uppsägning från en arbetsgivares sida på grund av förhållanden som hänför sig till en arbetstagare personligen ska enligt 7 § anställningsskyddslagen grunda sig på sakliga skäl. En uppsägning är inte grundad på sakliga skäl, om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.

Frågan om det finns sakliga skäl för uppsägning ska avgöras med utgångspunkt från om det föreligger ett tillräckligt allvarligt brott mot förpliktelserna enligt anställningsavtalet eller inte. Avgörandet ska grunda sig på en helhetsbedömning av samtliga relevanta omständigheter. Vid helhetsbedömningen ska arbetstagarens personliga förhållanden, t.ex. ålder och sjukdom,

vägas in liksom hur arbetsgivaren har agerat i det enskilda fallet och i arbetsmiljöhänseende. Även bakgrunden och orsaken till de omständigheter som lagts arbetstagaren till last ska beaktas i bedömningen. Det ska dock inte göras någon avvägning mot arbetstagarens personliga intresse av att få behålla anställningen vad gäller om t.ex. arbetsmarknaden är sådan att han eller hon av personliga förhållanden kan ha svårt att hitta en ny anställning. Det ska inte heller göras någon prognos om arbetstagaren i framtiden skulle kunna tänkas komma att åsidosätta sina skyldigheter i anställningen eller inte. I den helhetsbedömning som ska göras finns krav på att arbetsgivaren ska försöka komma till rätta med arbetstagarens brott mot anställningsavtalet genom att vidta mindre ingripande åtgärder, t.ex. stödjande åtgärder, tillrättavisningar och omplacering (se prop. 2021/22:176 s. 446 f.).

Arbetsdomstolens bedömning

Staten har gjort gällande att det i vart fall fanns sakliga skäl för att säga upp KE från hennes anställning. Staten har lagt samma omständigheter till grund för denna prövning som i frågan om laga grund för avskedande, dvs. de två fall av dataintrång i oktober 2023 som hon dömts för.

Förbundet har motsatt sig att det fanns sakliga skäl att säga upp KE.

De skäl, som redan angetts för och emot att de otillåtna slagningarna utgjort laga grund för avskedande av KE, gör sig även gällande i frågan om det har funnits sakliga skäl för uppsägning av henne. Som domstolen funnit ovan framstår ett skiljande från anställningen genom avskedande till följd av denna enstaka händelse som alltför ingripande. Domstolen anser att även ett skiljande från anställningen genom uppsägning varit en alltför ingripande åtgärd. Arbetsdomstolens slutsats är därför att de otillåtna slagningarna inte heller utgjort sakliga skäl för uppsägning av KE.

Avskedandet ska ogiltigförklaras

Sammantaget har Arbetsdomstolen funnit att Försäkringskassan inte har haft laga grund att avskeda KE. Försäkringskassan har inte heller haft sakliga skäl att säga upp hennes anställning. Försäkringskassans avskedande av KE ska därför ogiltigförklaras.

Ska staten betala lön och skadestånd till KE?

Eftersom avskedandet ska ogiltigförklaras, och de yrkade lönebeloppen har vitsordats, ska staten förpliktas att betala lön till KE i enlighet med förbundets yrkande i denna del.

Arbetsdomstolen har kommit fram till att det inte funnits tillräckliga skäl för avskedande eller uppsägning av KE. Staten är därför som utgångspunkt skyldig att betala allmänt skadestånd till KE för den kränkning som avskedandet inneburit. Staten har yrkat att ett eventuellt skadestånd ska jämkas till noll eller till det belopp som domstolen finner skäligt. Förbundet har motsatt sig jämkning.

Vid tiden för avskedandet hade KE dömts för brott genom en dom som vunnit laga kraft. Brottet, dataintrång, kan utgöra skäl för avskedande. Statens uppfattning att det fanns skäl för avskedande kan därmed inte anses sakna grund. Vidare har KE genom den gärning, som hon dömts för, i hög grad medverkat till den uppkomna situationen. Skadeståndet för det ogrundade avskedandet bör därför bestämmas till ett betydligt lägre belopp än vad som enligt förarbetena bör vara normalt. Domstolen bestämmer beloppet till skäliga 50 000 kr.

Rättegångskostnader

Staten har förlorat och ska därmed ersätta förbundets rättegångskostnad. Yrkad kostnadsersättning är vitsordad. Enligt lag ska ränta betalas på rättegångskostnadsersättningen.

DOMSLUT

1. Arbetsdomstolen förklarar att avskedandet av KE är ogiltigt.
2. Arbetsdomstolen förpliktar staten genom Försäkringskassan att till KE betala allmänt skadestånd med 50 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 18 juni 2025 till dess betalning sker.
3. Arbetsdomstolen förpliktar staten att till KE betala lön enligt följande.
 - a) 23 423 kr för perioden den 11–31 mars 2025,
 - b) 33 800 kr för april 2025,
 - c) 21 652 kr för maj 2025,
 - d) 12 622 kr för juni 2025,
 - e) 23 457 kr för juli 2025,
 - f) 12 852 kr för augusti 2025,
 - g) 33 800 kr per månad för perioden den 1 september 2025 till och med den 31 december 2025,
 - h) 25 140 kr för januari 2026,
 - i) 12 150 kr för februari 2026,
 - j) 16 480 kr för mars 2026,
 - k) 16 480 kr för april 2026, och
 - l) 13 911 kr för perioden den 1–28 maj 2026,jämte ränta enligt 6 räntelagen på vart och ett av lönebeloppen från den 25:e i respektive månad till dess betalning sker.

4. Staten ska ersätta Fackförbundet ST för dess rättegångskostnad med 181 174 kr, varav 177 600 kr avser ombudsarvode, jämte ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Inger Andersson, Berndt Molin, Jan Bergman, Göran Söderlöf, Jolan Wennberg och Anders Johansson. Enhälligt.

Rättssekreterare: Pontus Bromander