

ARBETSDOMSTOLEN

DOM

Dom nr 98/25

2025-12-17

Mål nr A 124/24

Stockholm

KÄRANDE

Officersförbundet, Box 5338, 102 47 Stockholm

Ombud: Förbundsjuristerna Fredrik Westin och Henric Ask, LO-TCO Rätts-skydd AB, Box 5152, 121 18 Johanneshov

SVARANDE

Staten genom Försvarsmakten, Högkvarteret, 107 85 Stockholm

Ombud: försvarsjuristerna Wilhelm Kaldo och Johanna Nilsson, adress som ovan

SAKEN

ogiltigförklaring av avskedande

Bakgrund

LV är medlem i förbundet. Han anställdes av Försvarsmakten år 2008.

LV avskedades från sin anställning som specialistofficer med graden fanjunkare vid Upplands flygflottilj, F 16, den 22 april 2024 efter beslut av Försvarsmaktens personalansvarsnämnd den 12 april 2024. Vid denna tidpunkt hade han en uppsägningstid om sex månader samt en grundlön om 37 900 kr. Hans arbetsuppgifter bestod bl.a. i att utbilda värnpliktiga och handleda nyexaminerade fänrikar.

Avskedandet skedde mot bakgrund av en händelse vid en skjutövning i augusti 2023 då LV beordrade en värnpliktig att böja sig fram mot LV och lägga sin panna i dennes utsträckta handflata, varpå LV med sin andra hand klappade eller slog den värnpliktige i bakhuvudet.

Parterna har i målet tvistat om de närmare omständigheterna kring händelsen på skjutbanan, om LV senare har lämnat oriktiga uppgifter och förmått andra att lämna vilseledande uppgifter om händelsen samt om hans agerande utgör grund för avskedande eller uppsägning. Parterna har även tvistat om staten får åberopa dessa omständigheter till grund för avskedandet eller om de dels ska avvisas, dels inte får åberopas på grund av den s.k. tvåmånadersregeln i anställningsskyddslagen.

Yrkanden och inställning

Förbundet har *i första hand* yrkat att Arbetsdomstolen ska

- a) förklara att avskedandet av LV är ogiltigt,
- b) förplikta staten genom Försvarsmakten att till LV betala lön med 42 700 kr per månad från dagen för avskedandet (den 22 april 2024) till och med den 18 augusti 2024 och ränta enligt 6 § räntelagen på månadsvis förfallande belopp från den 25:e varje månad till dess betalning sker, samt
- c) förplikta staten genom Försvarsmakten att till LV betala allmänt skadestånd med 250 000 kr och ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 10 juli 2024) till dess betalning sker.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att det inte har funnits skäl för avskedande, men sakliga skäl för uppsägning, har förbundet *i andra hand* yrkat att staten genom Försvarsmakten ska förpliktas att till LV betala

- a) ekonomiskt skadestånd avseende uppsägningslön med 42 700 kr per månad från den 22 april 2024 till och med den 18 augusti 2024 samt ränta enligt 6 § räntelagen på månadsvis förfallande belopp från den 25:e varje månad till dess betalning sker,
- b) ekonomiskt skadestånd avseende semesterlöneförmåner med 5 384 kr samt ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 september 2024 till dess betalning sker, samt
- c) allmänt skadestånd med 130 000 kr samt ränta enligt 6 § räntelagen från den 10 juli 2024 till dess betalning sker.

Förbundet har yrkat att de omständigheter som staten åberopat, att LV lämnat osanna uppgifter samt förmått andra att lämna vilseledande uppgifter, ska avvisas.

Staten har bestritt yrkandena men vitsordat sättet att beräkna ränta.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Statens grunder

Det fanns grund för avskedandet eller sakliga skäl för uppsägning

Efter avslutad skjutserie vid en skjutövning under vecka 32 eller 33 år 2023 utsatte LV en värnpliktig för fysisk bestraffning och förnedring genom att beordra denne att böja sig djupt fram mot LV och lägga sin panna i dennes utsträckta handflata, varpå LV med sin andra hand slog den värnpliktige i bakhuvudet.

Besträffningen skedde på ett utstuderat sätt och inför den värnpliktiges kamrater. LV:s agerande utgjorde en kränkning av den värnpliktiges kroppsliga integritet och fick honom att känna sig förnedrad. Slaget gjorde inte ont men det var ägnat att framkalla smärta. Besträffningen utgjorde dessutom en överträdelse av Försvarsmaktens interna regler samt dess värdegrund.

LV har genom agerandet vid skjutbanan, samt då han lämnat osanna uppgifter om händelsen och förmått andra att lämna vilseledande uppgifter om händelsen, grovt åsidosatt sina åligganden gentemot Försvarsmakten. Det fanns därför laga grund för avskedandet. I vart fall innebar LV:s agerande att det fanns sakliga skäl för uppsägning av honom. Det var inte skäligt att omplacera honom.

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att händelsen på skjutbanan gick till på det sätt som förbundet gjort gällande, och inte på det sätt som staten gjort gällande, har det ändå funnits laga grund för avskedandet, eller i vart fall sakliga skäl för uppsägning av LV.

Omständigheterna om osanna och vilseledande uppgifter ska inte avvisas

Att omständigheterna, att LV lämnat osanna uppgifter och förmått andra att lämna vilseledande uppgifter, åberopats som grund för avskedandet framgår både av beslutet från personalansvarsnämnden och protokollet från tvisteförhandlingen. Vid tvisteförhandlingen åberopades även att LV förmått JH att skicka ett mejl till arbetsgivaren med vilseledande uppgifter om händelsen. Det finns därför inte skäl att avvisa omständigheterna.

Tvåmånadersregeln

Staten fick den 31 januari 2024 kännedom om LV:s agerande, dvs. på ett förnedrande sätt beordra en värnpliktig att böja sig djupt fram mot LV och lägga sin panna i dennes utsträckta handflata samt slå den värnpliktige i bakhuvudet. Innan dess hade staten inte haft kännedom om vad som faktiskt inträffat.

LV underrättades den 29 februari 2024 om att Försvarmaktens personalansvarsnämnd avsåg att pröva om han skulle avskedas med anledning av händelsen på skjutbanan. Underrättelsen skedde alltså inom två månader från det att LV:s fulla agerande blev känt för staten. Omständigheterna får därför åberopas som grund för avskedandet.

Avskedandet grundas inte enbart på händelsen på skjutbanan utan även på omständigheterna att LV farit med osanning dels i samtal med överordnade strax efter händelsen, dels efter den 31 januari 2024 samt att han förmått JH att lämna vilseledande uppgifter den 29 februari och den 1 mars 2024. Därför får även händelsen på skjutbanan åberopas i målet.

I vart fall finns det synnerliga skäl att tillåta staten att åberopa omständigheterna.

Arbetsrättsliga åtgärder

Försvarmakten har inte vidtagit några arbetsrättsliga åtgärder som förhindrar avskedandet av LV.

Förbundets grunder

Det fanns inte grund för avskedandet eller sakliga skäl för uppsägning

Det har varken funnits laga grund för avskedandet eller sakliga skäl för uppsägning av LV. LV utsatte inte en värnpliktig för fysisk bestraffning och förnedring på det sätt som staten gjort gällande. I samband med skjutövningen klappade han däremot den värnpliktige i bakhuvudet för att försöka avdramatisera en för den värnpliktige mycket stressfull situation och bryta dennes stressreaktion. Klappen var inte hård och var inte ägnad att orsaka smärta. LV avsåg inte att kränka eller bestraffa den värnpliktige. Händelseförloppet utgör inte laga grund för avskedande och inte heller sakliga skäl för uppsägning av LV.

LV lämnade inte osanna uppgifter om det inträffade till arbetsgivaren. Han förmådde inte heller andra att lämna vilseledande uppgifter.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att händelsen på skjutbanan i och för sig skulle kunna utgöra sakliga skäl för uppsägning av LV, men inte grund för avskedandet, har staten inte fullgjort sin omplaceringsskyldighet. Det har därför inte heller funnits sakliga skäl för uppsägning av LV.

Omständigheterna om osanna och vilseledande uppgifter ska avvisas

Staten har inte som grund för avskedandet tidigare, varken i varslet eller i beslutet från personalansvarsnämnden, åberopat att LV agerat illojalt och förtroendeskadligt genom att ha lämnat osanna uppgifter om det inträffade och förmått andra att lämna vilseledande uppgifter. Dessa omständigheter ska därför, och då de inte heller tvisteförhandlats, avvisas.

Tvåmånadersregeln

Eftersom LV den 23 augusti 2023 detaljerat informerade sitt plutonsbefäl JH, som var högsta ansvariga arbetsgivarföreträdare för kompaniet, och befälskollegan AF om händelsen på skjutbanan, har staten haft kännedom

om händelsen mer än två månader innan LV den 29 februari 2024 underrättades om det eventuella avskedandet. Händelsen på skjutbanan får därmed inte åberopas till stöd för avskedandet.

Det finns inte synnerliga skäl att tillåta att händelsen på skjutbanan åberopas trots att tvåmånadersfristen är överskriden.

Arbetsrättsliga åtgärder

Staten vidtog sådana arbetsrättsliga åtgärder gentemot LV, som innebär att staten varit förhindrad att avskeda honom. Dessa åtgärder bestod i att JH den 23 augusti 2023 meddelade LV att händelsen inte skulle tas vidare, att JH vid medarbetarsamtal den 5 september 2023 gav LV goda vitsord samt att arbetsgivaren den 2 februari 2024 beordrade LV att be de värnpliktiga om ursäkt vid ett anordnat möte, vilket han också gjorde bl.a. den 8 februari 2024.

Statens utveckling av talan

Händelsen på skjutbanan

Den 31 januari 2024 rapporterades en s.k. halvårsenkät där en anonym värnpliktig, som senare visade sig vara AE (i fortsättningen benämnd den värnpliktige) under grundutbildning hade skrivit följande.

Fanjunkare xxx bestraffade mig genom att be mig lägga pannan mot hans handflata som han höll ut framför mig. Därefter daskade han till mig i bakhuvudet. Anledningen till min bestraffning var för att jag sköt på fel mål på skjutbanan under en vanlig skjutövning.

Utredningen av händelsen visade vilka de aktuella personerna var, att bestraffningen ägde rum under vecka 32 eller möjligen vecka 33 samt att den värnpliktige hade ryckt in i vecka 31 allt under år 2023.

Den värnpliktige utvecklade därefter sin berättelse enligt följande. Slaget var inte så hårt, men det överraskade honom ordentligt. Han kände sig förnedrad och upplevde LV:s tillvägagångssätt som kyligt. Han fick inget leende från LV eller känsla av personlig värme. Han var tagen av det inträffade under resten av dagen. Händelsen skavde hos honom i efterhand och han sökte stöd av andra värnpliktiga och sin familj. Han talade inte med något befäl om händelsen, eftersom den hade inträffat så nära inryckningen att han inte visste hur den skulle hanteras. Han har senare fått en bra relation till LV, men valde ändå att i halvårsenkäten berätta om händelsen för att kommande generationer värnpliktiga inte skulle behöva bli utsatta för ett liknande beteende.

Två av den värnpliktiges kamrater bevittnade händelsen och har lämnat uppgifter som i allt väsentligt överensstämmer med vad den värnpliktige har sagt. LV var högsta befäl vid skjutövningen. Två fänrikar och ett gruppbefäl, som precis avslutat sin värnpliktsutbildning, närvarade också vid skjutövningen.

Händelsen inträffade när de värnpliktiga avslutat skjutserien, som skett med skarpladdade vapen, gjort patron ur och gått fram till skjutvallen för att markera resultaten. De hade alltså inte längre skarpladdade vapen när bestraffningen skedde.

Osanna och vilseledande uppgifter

LV berättade inte om händelsen på skjutbanan för någon företrädare för Försvarsmakten. I stället lämnade han vid upprepade tillfällen osanna uppgifter till flera av Försvarsmaktens företrädare och andra kollegor om vad som inträffat vid skjutövningen. Han uppgav att den värnpliktige varit stressad och behövde lugnas ner samt att han därför klappat lugnt, utan slagrörelse på den värnpliktiges stridshjälm, och att den värnpliktige uppskattade hans stöd. LV:s version saknar alltså helt de inslag av våld och förnedring som de värnpliktiga berättat om.

När arbetsgivaren efter den 31 januari 2024 utredde händelsen på skjutbanan lämnade LV oriktiga uppgifter om vad som hade inträffat där. Han uppgav bl.a. att soldaterna bar hjälm och att han gav den aktuella värnpliktige en stöttande klapp på ryggen. Hans version saknade helt, som nyss sagts, de inslag av våld och förnedring som framkom i utredningen.

I februari 2024 övertalade LV sin plutonchef, JH, att skicka ett mejl till Försvarsmakten som LV själv dikterat för att i efterhand ge stöd åt den oriktiga berättelse han lämnat om det inträffade, samt kunna göra gällande att tvåmånadersregeln överträtts. Detta gjorde han i ett telefonsamtal med JH i samband med att anmälan till personalansvarsnämnden lämnades in.

Att LV lämnade osanna uppgifter om händelsen på skjutbanan och förmodade andra att lämna uppgifter om den händelsen, som var vilseledande, var i sig illojalt och förtroendeskadligt och är en del i grunden för avskedandet.

LV bröt mot Försvarsmaktens regler

LV:s bröt genom sina ageranden mot flera av Försvarsmaktens interna regler, dess värdegrund och uppförandekod. Det har dock oaktat detta funnits grund för avskedandet.

Värdegrunden och uppförandekoden gäller all typ av verksamhet i Försvarsmakten. LV hade i uppgift att utbilda kollegor och värnpliktiga om innehållet i dessa. Värdegrundens centrala begrepp är öppenhet, resultat och ansvar. Värdegrunden omsätts i uppförandekoden. LV:s agerande utgör ett brott mot allt i denna, förutom åtagandet om egen fysisk och psykisk hälsa.

LV bröt även mot Försvarsmaktens reglering av utbildning. Det gäller såväl reglementet Grund- och repetitionsutbildning och handboken Utbildningsmetodik som läroboken Pedagogiska grunder.

Tvåmånadersregeln

LV:s agerande blev således känt för staten i samband med den nämnda halvårsenkäten, som Försvarsmakten fick del av den 31 januari 2024. Det är inte riktigt att LV skulle ha berättat om händelsen för JH i augusti 2023. Det LV berättade för JH var endast att det hänt något olyckligt rörande de värnpliktiga som fick dem att känna sig illa till mods. Om LV överhuvudtaget berättade närmare om vad som skett vid skjutövningen, var hans beskrivning så ofullständig eller osann, att den inte kan anses ha medfört att staten fått reda på de centrala omständigheterna i händelseförloppet, nämligen att LV på ett förnedrande sätt slagit en värnpliktig i bakhuvudet.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att LV berättade om händelsen för JH på ett sådant sätt, som förbundet påstått, och att staten därmed skulle ha haft kännedom om händelsen i mer än två månader före underrättelsen, finns mot ovanstående bakgrund synnerliga skäl att tillåta återopandet.

Avskedandet grundades inte heller enbart på händelsen på skjutbanan utan även på omständigheterna att LV farit med osanning och att han förmått JH att lämna vilseledande uppgifter den 29 februari och 1 mars 2024. Därför får även händelsen på skjutbanan återopas i målet.

Arbetsrättsliga åtgärder

Förbundet har påstått att Försvarsmakten vidtog vissa arbetsrättsliga åtgärder som skulle innebära att Försvarsmakten varit förhindrad att avskeda LV. Några sådana åtgärder vidtog inte Försvarsmakten.

Det är inte riktigt att JH den 23 augusti 2023 meddelade LV att händelsen inte skulle tas vidare. Han vidtog inte heller någon åtgärd med anledning av den information som LV gav honom. I vart fall medför inte ett sådant meddelande till LV, varken under hösten 2023 eller i februari 2024, att staten skulle vara förhindrad att därefter avskeda honom.

LV bad vid ett stormöte den 8 februari 2024 om ursäkt ”om någon känt sig orättvist behandlad eller kränkt” eller liknande. Han bad alltså inte om ursäkt för att han slagit någon i huvudet. Ursäkten gjordes på LV:s initiativ. Arbetsgivaren beordrade inte LV att be om ursäkt. Skrivningen i anmälan till Försvarmaktens personalansvarsnämnd, om att det beslutats om en ursäkt, avser endast att LV själv beslutade att be om ursäkt. Den aktuella ursäkten kan inte ha gett LV fog att tro att hans agerande därigenom var arbetsrättsligt utagerat. Även om Arbetsdomstolen skulle finna att arbetsgivaren beordrade LV att be om ursäkt, är detta inte en sådan arbetsrättslig åtgärd som hindrar avskedandet. Ursäkten ska ses som en del av arbetsmiljöarbetet.

Det saknar betydelse i detta sammanhang att LV genomgående fick finavitkort vid medarbetarsamtalet den 5 september 2023.

Lön och semesterlön

LV:s grundlön var 37 900 kr per månad. Det är riktigt att det finns en kollektivavtalsenlig rätt till vissa lönetillägg i vissa situationer. Dessa är dock inte garanterade utan de följer av hur den anställda har arbetat. Eftersom LV inte utförde något arbete efter att han avskedats, har han inte rätt till några rörliga tillägg om avskedandet ogiltigförklaras. Ett eventuellt ekonomiskt skadestånd ska beräknas utifrån grundlönen. Det är därför inte möjligt att utgå från LV:s genomsnittslön på det sätt som förbundet påstått. Det är riktigt att LV:s taxerade inkomster de senaste fem åren uppgår till de belopp som förbundet gjort gällande.

Det är riktigt att LV hade 280 timmar semester per år samt att semesterlöneförmånerna ska beräknas på det sätt som förbundet gjort gällande. Det belopp som förbundet begärt ersättning för som semestertillägg del 1 är korrekt beräknat. Beloppen avseende semestertillägg del 2 har han inte rätt till, eftersom han inte har rätt till några rörliga lönetillägg.

Allmänt skadestånd

LV blev inte frihetsberövad och avstängd på det sätt som förbundet påstått. Det påstådda frihetsberövandet och militärpolisens agerande utreddes av åklagare som lade ner förundersökningen då det inte gick att bevisa att brott hade begåtts.

Vad förbundet gjort gällande i denna del saknar dessutom samband med avskedandet. Omständigheterna saknar därmed betydelse för bedömningen av skadeståndets storlek.

Förbundets utveckling av talan

Händelsen på skjutbanan

I samband med skjutövningen den 7 augusti 2023 var 18 personer närvarande. Fänriken CNJ var ansvarigt befäl för skjutövningen. LV var alltså inte ansvarig för övningen eller utrustningen, utan han närvarade i syfte att stötta och handleda CNJ.

Innan skjutövningen påbörjades blev alla soldater instruerade om säkerhetsbestämmelser och skjutbanaregler för skjutningen. Soldaterna skulle genomföra skjutövningen utan krav på tid, men med krav på träffresultat. Avståndet till tavlorna vid skjutningen var kort.

Vid kontroll av resultaten visade det sig att den värnpliktige hade skjutit på fel mål. LV försökte samtala med den värnpliktige utan att nå fram till honom, eftersom han uppvisade tydliga tecken på en stressreaktion med svårigheter att fokusera på sin omgivning. När LV försökte tala med honom om att han skjutit vid sidan av målet, svarade han inte på tilltal utan mumlade ohörbart och flackade med blicken. Då den värnpliktige inte var vid sina sinnens fulla bruk, och hanterade ett skarpladdat vapen, även om det i just detta moment inte låg någon kula i loppet, bedömde LV att det var angeläget att bryta hans stressreaktion, eftersom den innebar en påtaglig fara för

övriga närvarande vid skjutövningen. LV ställde sig framför den värnpliktige samtidigt som LV pratade med honom med enkla ord. LV försökte lugna den värnpliktige med ord som; ”det är inte hela världen”, men denne befann sig fortsatt i stress med flackande blick och mumlade. LV fick inte kontakt med den värnpliktige och försökte då med ett distraktionsmoment. Han sade till den värnpliktige att lägga sin panna mot hans hand och gav därefter honom en lätt klapp på huvudet samtidigt som han sade till honom att ”nu är detta utagerat, nu kan vi släppa det här”. Klappen var lös och orsakade ingen smärta. Klappen var inte heller ägnad att framkalla smärta eller kränka den värnpliktige. Det var inte tal om någon bestraffning utan en distraktionsmanöver för att bryta en farlig situation.

LV upplevde att distraktionsmanövern gav resultat, eftersom den värnpliktige märkbart återfick ett lugn och fokus. LV gav därefter den värnpliktige en stöttande klapp på sidan av ryggen samtidigt som han sade att detta får vi fixa till vid nästa skjutserie. Därefter sade LV till den värnpliktige att markera och klistra igen sina skjuthål med klisterlappar. Därefter fortsatte skjutövningen. Den värnpliktige klarade skjutmomentet vid nästa skjutserie. LV upplevde inte att denne var märkbart tagen av händelsen.

Osanna och vilseledande uppgifter

Det är inte riktigt att LV inte skulle ha berättat om händelsen för någon företrädare för Försvarmakten. Han lämnade inte heller osanna uppgifter till flera av Försvarmaktens företrädare och andra kollegor om vad som inträffat vid skjutövningen, som staten påstått. Han berättade om händelsen enligt nedan.

JH skickade den 29 februari 2024, dvs. samma dag som varslet om avskedande, ett mejl till arbetsgivaren där han klargjorde att han fått information om händelsen som föranlett det tilltänkta avskedandet redan vecka 33 eller vecka 34 år 2023. LV dikterade inte innehållet i mejlet och bad inte heller JH att skicka det. Den 1 mars 2024 skickade JH ett nytt mejl där han uppgav att han inte längre kunde erinra sig om det han skrivit i mejlet föregående

dag. Detta mejl visar att invändningen om att JH, och staten, fick kännedom om händelsen först vid ett senare tillfälle är en efterhandskonstruktion.

LV bröt inte mot Försvarmaktens regler

LV bröt inte mot Försvarmaktens interna regler, dess värdegrund eller uppförandekod. Han hade till uppgift att utbilda de värnpliktiga och kollegor i värdegrund och uppförandekod. LV delar Försvarmaktens värdegrund, uppförandekod och reglering av utbildning. Han satte i sitt arbete högsta prioritet med att leva upp till Försvarmaktens styrdokument. Detta stöds av att han fick fina omdömen kring sitt värdegrundsarbete. Den 5 oktober 2023 blev han även nominerad till medaljnämnden för sitt ledarskaps- och värdegrundsarbete.

Den aktuella händelsen hanterades utifrån värdegrundsarbetet och de interna bestämmelserna genom att LV detaljerat informerade sin chef om händelsen samt underkastade sig de arbetsrättsliga åtgärder som Försvarmakten vidtog, förutom avskedandet.

Tvåmånadersregeln

JH närvarade vid ”plutonens timme” den 23 augusti 2023 för att som ansvarig arbetsgivarföreträdare och ställföreträdande kompanichef ta emot soldaternas synpunkter på veckan. De värnpliktiga berättade om händelsen vid skjutövningen. Efter mötet tog JH direkt kontakt med LV och berättade att soldaterna känt sig uthängda på skjutbanan. LV berättade då om händelsen med klappen. Han beskrev händelsen detaljerat och visade med rörelser hur han agerat mot den värnpliktige för att bryta stressreaktionen.

Försvarmakten fick så mycket information om det inträffade att myndigheten hade möjlighet att utreda händelsen vidare, vilket dock inte gjordes. I och med att LV informerade arbetsgivarföreträdaren om händelsen, fick staten omgående kännedom om de omständigheter som staten nu lagt till grund för avskedandet. Omständigheterna får därmed inte åberopas.

Arbetsrättsliga åtgärder

Vid mötet i befälsrummet, den 23 augusti 2023, uppgav JH, i egenskap av arbetsgivarföreträdare, att han inte ansåg att händelsen skulle tas vidare.

Vid medarbetarsamtalet den 5 september 2023 fick LV sitt tjänstgöringsomdöme av JH med genomgående goda vitsord. LV:s handledning av två namngivna officerare, innefattande handledningen av dem under den aktuella händelsen på skjutbanan, framhölls särskilt i positiva ordalag.

Staten beordrade den 2 februari 2024 LV att be om ursäkt till soldaterna vid ett särskilt anordnat diskussionsforum den 8 februari 2024. Att han skulle be om ursäkt till hela gruppen berodde enligt arbetsgivaren på anonymitetshänsyn. Ordern gavs av kompanichefen EE på ett bataljonsledningsmöte den 1 februari 2024 och meddelades till LV av JH dagen därpå. LV följde arbetsgivarens order och bad i storgrupp soldaterna om ursäkt. Soldaterna involverades därefter i diskussionsfrågor kring händelsen. Därefter meddelade soldaternas förtroendeman till LV och JH att soldaterna godtagit ursäkten och att de uppfattat LV agerande som positivt. LV uppfattade det som att händelsen därigenom var utagerad och att ingen mer åtgärd skulle göras gentemot honom.

Den 10 februari 2024 meddelade JH LV att händelsen som kommit upp på soldaternas enkät var slutligt hanterad. Den 15 februari 2024 frågade även LV om händelsen var utagerad varpå JH svarade att det inte kommer att bli något mer av ärendet.

Ovannämnda åtgärder och besked utgör sådana arbetsrättsliga åtgärder som innebär att staten därefter inte fått avskeda LV.

Lön och semesterlön

LV har rätt till lön och semesterlöneförmåner fram till den 19 augusti 2024 då han fick en ny anställning med en månadslön om 45 000 kr.

LV:s fasta månadslön var vid avskedandet 37 900 kr. Med olika kollektivavtalsenliga rörliga tillägg har LV haft en genomsnittslön de senaste tolv månaderna innan avskedandet om 42 700 kr per månad. De rörliga tilläggen uppgår därmed till 4 800 kr per månad. LV:s genomsnittslön de senaste fem åren har dock varit något högre än så, även efter avdrag med 300 000 kr för tjänstgöring i Ukraina.

Eftersom LV fyllt 40 år, har han rätt till 280 timmar årssemester, motsvarande 35 dagar. Semesterlön utgörs av den fasta månadslönen samt två olika semestertillägg, del 1 och del 2.

Semestertillägg del 1 utgår från fast lön och antalet berättigade semestertimmar. Semestertillägg del 1 utgör 0,061 procent av antalet semestertimmar multiplicerat med den fasta lönen. Det innebär att LV har rätt till semestertillägg del 1 om 6 473 kr per år eller 540 kr per månad ($0,00061 \times 280 \times 37\,900$).

Semestertillägg del 2 utgår från intjänade rörliga lönetillägg året närmast före semesteråret och antalet berättigade semestertimmar. Semestertillägg del 2 utgör 0,06 procent av antalet semestertimmar multiplicerat med det rörliga lönetillägget. Det innebär att LV har rätt till semestertillägg del 2 om 9 676 kr per år eller 806 kr per månad ($0,0006 \times 280 \times [12 \times 4\,800]$).

Sammanlagt semestertillägg per månad uppgår till 1 346 kr ($540 + 806$).

Allmänt skadestånd

Vid bedömningen av det allmänna skadeståndets storlek ska arbetsgivarens agerande i samband med avskedandet beaktas.

I samband med varslet den 29 februari 2024 blev LV frihetsberövad av beväpnad militärpolis. Detta beslutades av säkerhetschefen F 16 utan att det fanns någon misstanke om brott. Under frihetsberövandet tvingade säkerhetschefen vid F 16 av LV samtliga kläder och genomskötte dessa inklusive personliga tillhörigheter såsom LV:s privata väskor. Försvarsmakten tog

ifrån LV hans passerkort och nycklar till arbetsplatsen. Därefter förde militärpolis med tvång ut honom från Försvarmaktens lokaler och transporterade honom i Försvarmaktens fordon till hans bostad. Frihetsberövandet upphävdes vid LV:s bostad. LV var efter detta avstängd från arbetsplatsen i strid med regeringsformens krav på lagstöd.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling.

På förbundets begäran har det hållits förhör under sanningsförsäkran med LV samt vittnesförhör med fanjunkaren och planeringsofficeren AF, fänriken CNJ, korpralen OS och f.d. soldaten AEN.

På statens begäran har vittnesförhör hållits med bataljonschefen överstelöjtnanten JL, kompanichefen majoren EE, ställföreträdande kompanichefen kaptenen JH, f.d. soldaterna AE och AK, HR-cheferna TK och AW samt försvarsjuristen RL.

Parterna har även åberopat skriftlig bevisning samt en ljudfil som har spelats upp.

Domskal

Twisten

Parterna tvistar i huvudsak om det fanns laga skäl för avskedandet, eller sakliga skäl för uppsägning av LV, på grund av att LV slagit eller klappat en värnpliktig soldat i bakhuvudet i samband med en skjutövning, samt därefter lämnat osanna uppgifter om det inträffade och förmått andra att lämna vilseledande uppgifter om händelsen.

Parterna är oense om staten känt till händelsen med den värnpliktige, som staten åberopat till grund för avskedandet, i mer än två månader innan LV den 29 februari 2024 underrättades om det tilltänka avskedandet.

Enligt förbundet ska de påstådda omständigheterna om osanna och vilseledande uppgifter avvisas, eftersom dessa inte åberopades som grund i varslet till förbundet eller hos personalansvarsnämnden och inte heller har tvisteförhandlats. Staten har motsatt sig avvisningsyrkandet, och invänt att omständigheterna åberopades både vid personalansvarsnämnden och vid tvisteförhandlingen.

Rättsliga utgångspunkter

Betydelsen av att arbetsgivaren före rättegången uppgett skälen för ett avskedande

Arbetsgivaren är skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för avskedandet (19 § tredje stycket anställningsskyddslagen). De uppgifter som arbetsgivaren lämnar i enlighet med denna bestämmelse får i princip den verkan att andra omständigheter än de uppgivna inte med framgång kan åberopas vid domstol. Samma rättsverkan, dvs. att domstolen bortser från omständigheterna, inträder i allmänhet om arbetsgivaren vid en förhandling eller i ett beslut från en personalansvarsnämnd preciserar skälen för avskedandet, eller om arbetsgivaren självant – utan att arbetstagaren begär det – lämnar ett skriftligt besked om skälen för avskedandet (se t.ex. AD 2005 nr 17). Det som arbetsgivaren angett i under rättelse och varsel före avskedandet har dock inte ansetts ha sådan verkan (se AD 1982 nr 81).

Syftet med arbetsgivarens skyldighet, att på begäran ge fullständiga besked om grunderna för avskedandet, är att arbetstagaren inte ska behöva sväva i ovisshet rörande grunderna för detta, om han eller hon önskar dra det under rättslig prövning. Arbetsgivaren kan dock i viss utsträckning åberopa även andra omständigheter, om de ligger i linje med vad som angetts som grund för avskedandet (se AD 2005 nr 17 och däri gjorda hänvisningar).

Tvåmånadersregeln

Ett avskedande får enligt 18 § andra stycket anställningsskyddslagen som utgångspunkt inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till mer än två månader innan underrättelse om det tänkta avskedandet lämnades till arbetstagaren. Om det finns synnerliga skäl, kan dock arbetsgivaren få åberopa enbart omständigheter som denne haft kännedom om mer än två månader. Detta undantag ska enligt motiven tillämpas restriktivt. Avsikten är att det ska vara möjligt att undvika klart stötande resultat såsom när arbetstagaren sägs upp på grund av att han eller hon gjort sig skyldig till ett allvarligt brott (prop. 1993/94:67, s. 63 f.).

Syftet med tvåmånadersregeln är att åstadkomma en snabb handläggning av ärenden om avskedanden. Arbetstagaren ska inte under en längre tid behöva sväva i ovisshet beträffande arbetsgivarens inställning i frågan om anställningen ska bestå eller inte (se t.ex. AD 2022 nr 3 och AD 2025 nr 23).

Den avgörande tidpunkten för tvåmånadersfristens början är alltså när det som läggs arbetstagaren till last blir känt för arbetsgivaren. Om arbetsgivaren inte omedelbart kan överblicka händelsen, börjar tidsfristen löpa först när de närmare omständigheterna har blivit utredda. Det förhållandet, att arbetsgivaren i de svåröverblickbara fallen har rätt att utreda de närmare omständigheterna innan tvåmånadersfristen börjar löpa, innebär inte att regeln principiellt sett har en annan innebörd i dessa fall än i de klara och okomplicerade situationerna. Skillnaden är bara den att fristen i det ena fallet börjar löpa när händelsen inträffar och i det andra fallet när de närmare omständigheterna har blivit utredda (se t.ex. AD 2015 nr 13, AD 2019 nr 38 och AD 2025 nr 23).

Det räcker att någon av de åberopade omständigheterna, som typiskt sett har betydelse för avskedandefrågan, blivit kända för arbetsgivaren inom tvåmånadersfristen för att samtliga åberopade omständigheter ska få ligga till grund för bedömningen. En omständighet som arbetsgivaren känt till mer än

två månader får alltså åberopas som grund för avskedandet, under förutsättning att någon annan åberopad omständighet kommit till arbetsgivarens kännedom först inom tvåmånadersfristen. De färskas omständigheterna måste vara av sådant slag att de åtminstone kan ingå som ett led i grunden för ett enligt lagen godtagbart avskedande (se t.ex. AD 1990 nr 18).

Det är arbetstagersidan som har bevisbördan för när arbetsgivaren fick kännedom om de åberopade omständigheterna (se AD 2013 nr 12).

När arbetsgivaren redan ingripit mot en misskötsamhet

Vissa åtgärder som en arbetsgivare vidtar på grund av en arbetstagers misskötsamhet t.ex. en omplacering kan, i vissa fall om åtgärderna gett arbetstagaren fog för sin uppfattning att arbetsgivaren inte skulle vidta några ytterligare åtgärder med anledning av misskötsamheten, medföra att arbetsgivaren därefter är förhindrad att lägga enbart samma omständighet till grund för ett avskedande (jfr t.ex. AD 1994 nr 106 och AD 2001 nr 32).

Twisteförhandling är en förutsättning för att en talan ska tas upp

En talan får vidare inte tas upp till prövning av Arbetsdomstolen förrän förhandling, som kan påkallas enligt medbestämmandelagen eller som anges i kollektivavtal, har ägt rum rörande twistefrågan (4 kap. 7 § första stycket arbetstvistlagen).

Arbetsdomstolens bedömning

Ska en del av statens talan avvisas?

Av protokollet från twisteförhandlingen, som också kommer att behandlas i nästkommande avsnitt, framgår att parterna har twisteförhandlat om avskedandet och de övriga frågor som förbundets yrkanden i sak avser. Därför kommer avvisning med stöd av 4 kap. 7 § arbetstvistlagen inte i fråga. Vad förbundet i övrigt anfört medför inte att några omständigheter ska avvisas. Förbundets avvisningsyrkande ska därför avslås.

Har staten tidigare lagt påståenden om osanna och vilseledande uppgifter till grund för avskedandet?

Av protokollet från tvisteförhandlingen om avskedandet framgår att Försvarsmakten gjorde gällande att LV inte varit sanningsenlig om den aktuella händelsen, att hans version var väsensskild från versionen i halvårsenkäten samt att han förmått JH att skicka ett mejl som ger stöd för LV:s version. Det kan inte utläsas av protokollet att Försvarsmakten uttryckligen gjorde gällande att dessa omständigheter i sig utgjorde grund för avskedandet, men att de särskilt togs upp vid förhandlingen tyder starkt på det. I vart fall får det anses utrett att förbundet genom vad som förekom vid förhandlingen, som föregick väckandet av talan, fick kännedom om att staten lade LV också detta till last. Därför anser Arbetsdomstolen att staten inte är förhindrad att åberopa samtliga omständigheter på grund av att vissa av dessa inte skulle ha angetts som grund för avskedandet före rättegången. Den bedömningen kan inte förändras av vad som kan ha stått i personalansvarsnämndens föregående beslut om avskedandet.

Ska avskedandet ogiltigförklaras på grund av tvåmånadersregeln?

LV underrättades om det tilltänkta avskedandet den 29 februari 2024. Det innebär att avskedandet inte får grundas *enbart* på omständigheter som staten fått kännedom om före den 29 december 2023.

Det är utrett att det vid ett möte, plutonens timme, i augusti 2023 kom fram att det hänt något vid skjutbanan som involverade de värnpliktigas befäl och att JH, som närvarade vid mötet, därefter nämnde detta för LV och AF när de befann sig i befälsrummet. LV och AF har uppgett att LV då berättade om händelsen vid skjutbanan. De har härvid samstämmigt berättat att LV mer än en gång både beskrev och visade hur han klappade, eller slog, den värnpliktige soldaten i bakhuvudet.

JH har uppgett att han initialt var orolig för att det var de två nyexaminerade fänrikarna som gjort något olämpligt vid skjutbanan, men att LV direkt uppgav att det var han som var inblandad samt att händelsen var överspelad och

situationen lugn. JH har vidare uppgett att han därefter slutade att lyssna och därför inte minns om LV vid tillfället berättade om slaget eller klappen. Han har även berättat att han bedömde händelsen som en icke-fråga eftersom LV, en fanjunkare med 20 års erfarenhet, sade att den var överspelad.

Arbetsdomstolen konstaterar att JH inte har tillbakavisat att LV skulle ha berättat om sitt agerande vid skjutbanan. Genom förhören med LV och AF får det därför anses visat att LV med ord och gester berättade att han slagit eller klappat en värnpliktig i bakhuvudet samtidigt som han hade den andra handen mot den värnpliktiges panna. Detta innebär, även om LV kan ha tonat ner händelsen och uppgett att syftet med agerandet var att bryta en farlig stressreaktion, att arbetsgivaren genom den då ställföreträdande kompanichefen JH i augusti 2023 fick kännedom om att LV slagit eller klappat en värnpliktig i bakhuvudet på det sätt som staten gjort gällande i målet. Att JH vid tillfället inte uppfattade agerandet som allvarligt eller anmärkningsvärt ändrar inte denna bedömning. Tvåmånadersregeln medför därmed att omständigheterna kring händelsen på skjutbanan som utgångspunkt inte får åberopas som grund för avskedandet.

Staten har dock som grund för avskedandet, förutom händelsen på skjutbanan, även åberopat att LV lämnat osanna uppgifter om händelsen på skjutbanan genom att han utelämnade information om slagets bestraffande syfte så som det senare framställdes i de värnpliktigas halvårsenkät, och i stället framställde det som en harmlös klapp i syfte att den värnpliktige skulle återfå lugn och fokus. Staten har också gjort gällande att LV, vid månads-skiftet februari/mars 2024, förmådde JH att lämna vilseledande uppgifter om hans kännedom om händelsen. Dessa omständigheter har staten ostridigt inte fått kännedom om tidigare än två månader före underrättelsen.

De färskas omständigheterna är inte åberopade som självständiga grunder för avskedandet men väl som led i grunden för avskedandet. Omständigheterna kan inte, enligt Arbetsdomstolens mening, typiskt sett anses sakna betydelse för frågan om avskedandet var lagligen grundat. Däremot ger inte utredningen i målet, i form av bl.a. JH:s uppgifter och ljudfilen där han berättar

om händelserna, tillräckligt stöd för att LV har lämnat osanna uppgifter och förmått JH att lämna vilseledande uppgifter till arbetsgivaren. Arbetsdomstolen anser därför att åberopandet av de färskas omständigheterna i detta fall inte innebär att staten även kan åberopa händelsen vid skjutbanan som grund för avskedandet.

Arbetsdomstolen anser inte heller att det finns synnerliga skäl att tillåta staten åberopa händelsen vid skjutbanan trots att tvåmånadersfristen är överskriden.

Avskedandet ska redan på grund av detta ogiltigförklaras.

Lön

Eftersom avskedandet ska förklaras ogiltigt har LV rätt till lön under den yrkade perioden. Staten har vitsordat en grundlön om 37 900 kr per månad, men invänt att LV därutöver inte har rätt till några rörliga tillägg enligt kollektivavtalet eftersom dessa förutsätter att den anställda arbetat på visst sätt.

Förbundet har inte redogjort för vad det är för typ av rörliga tillägg som yrkandet avser. I stället motsvarar yrkandet LV:s genomsnittliga lönetillägg under året före avskedandet. Mot bakgrund av att det kommit fram i målet att de rörliga tilläggen varierar utifrån flera faktorer, bl.a. utlandstjänstgöring, anser inte Arbetsdomstolen att förbundet har bevisat att LV har rätt till några lönetillägg. Förbundets yrkande ska därför bifallas endast avseende grundlönen.

Skadestånd

Staten är skyldig att betala allmänt skadestånd till LV med anledning av det felaktiga avskedandet.

Arbetsdomstolen bestämmer, i enlighet med förarbetena till 38 a § anställningsskyddslagen, det allmänna skadeståndet till 190 000 kr. Vad förbundet anfört om militärpolisens agerande i samband med avskedandet ändrar inte denna bedömning.

Rättegångskostnader

Eftersom staten har förlorat målet, ska staten ersätta förbundets rättegångskostnader i den mån dessa har varit skäligen påkallade för att tillvarata förbundets rätt.

Förbundet har yrkat ersättning för rättegångskostnad med 980 553 kr, varav 771 750 kr avser ombudsarvode. Staten har vitsordat yrkad ersättning för utlägg och tidspillan som skälig i och för sig, men överlämnat bedömningen av ombudsarvode till rätten.

Arbetsdomstolen anser att det begärda ombudsarvode framstår som väl högt. Mot bakgrund av målets art och omfattning anser domstolen att förbundet får anses skäligen tillgodosett med ersättning för ombudsarvode med 550 000 kr. På beloppet tillkommer mervärdesskatt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Officersförbundets yrkande om avvisning.
2. Arbetsdomstolen förklarar avskedandet av LV ogiltigt.
3. Arbetsdomstolen förpliktar staten genom Försvarsmakten att till LV betala
 - lön med 37 900 kr per månad från den 22 april 2024 till och med den 18 augusti 2024 jämte ränta enligt 6 § räntelagen på månadsvis förfallande belopp från den 25:e varje månad till dess betalning sker, samt
 - allmänt skadestånd med 190 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 10 juli 2024 till dess betalning sker.
4. Arbetsdomstolen förpliktar staten att ersätta Officersförbundets rättegångskostnad med 703 366 kr, varav 550 000 kr avser ombudsarvode,

jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det först nämnda beloppet från dagen för denna dom tills dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman (skiljaktig), Peter Syrén (skiljaktig), Stefan Hult, Gunnar Ekbrant (skiljaktig), Göran Söderlöf, Malin Sjunnebo och Elisabeth Mohlkert.

Rättssekreterare: Martina Diab

Domsbilaga
i mål A 124/24

Karin Renmans, Peter Syréns och Gunnar Ekbrants skiljaktiga mening

Vi delar majoritetens uppfattning till och med avsnittet ”Har staten tidigare lagt påståenden om osanna och vilseledande uppgifter till grund för avskedandet”. Från och med avsnittet ”Ska avskedandet ogiltigförklaras på grund av tvåmånadersregeln?” har vi följande uppfattning.

Enligt 18 § andra stycket anställningsskyddslagen räcker det med att någon av de åberopade omständigheterna, som typiskt sett har betydelse för avskedandefrågan, blivit kända för arbetsgivaren inom tvåmånadersfristen för att även omständigheter som arbetsgivaren tidigare känt till ska få ligga till grund för bedömningen. En omständighet som arbetsgivaren känt till mer än två månader får alltså åberopas som grund för avskedandet, under förutsättning att någon annan åberopad omständighet kommit till arbetsgivarens kännedom först inom tvåmånadersfristen.

Den färska omständigheten måste vara av sådant slag att den åtminstone kan ingå som ett led i grunden för ett enligt lagen godtagbart avskedande (se t.ex. AD 1990 nr 18) och det får inte heller, enligt vår mening, helt saknas fog för att påstå att den färska omständigheten inträffat.

LV underrättades om det tilltänkta avskedandet den 29 februari 2024. Det innebär att avskedandet inte får grundas *enbart* på omständigheter som staten fått kännedom om före den 29 december 2023.

Förutom händelsen på skjutbanan har staten även åberopat att LV lämnat osanna uppgifter om händelsen på skjutbanan genom att han utelämnade information om slagets bestraffande syfte så som det senare framställdes i de värnpliktigas halvårsenkät, och i stället framställde det som en harmlös klapp i syfte att den värnpliktige skulle återfå lugn och fokus. Staten har också gjort gällande att LV, vid månadsskiftet februari/mars 2024, förmådde

JH att lämna vilseledande uppgifter om sin kännedom om händelsen. Dessa omständigheter har staten ostridigt inte fått kännedom om tidigare än två månader före underrättelsen.

De färskas omständigheterna är inte åberopade som självständiga grunder för avskedandet men väl som led i grunden för detta. Omständigheterna kan inte typiskt sett anses sakna betydelse för frågan om avskedandet var lagligen grundat. Utredningen i målet i form av bl.a. JH:s uppgifter och ljudfilen där han berättar om händelserna ger, enligt vår mening, tillräckligt stöd för att LV kan ha förmått JH att lämna vilseledande uppgifter till arbetsgivaren. Staten kan därmed inte sägas helt ha saknat fog för detta påstående. Det anförda innebär att staten inte har grundat avskedandet enbart på omständigheter som staten har känt till mer än två månader före underrättelsen. Samtliga åberopade omständigheter, således även händelsen på skjutbanan, får därför, enligt vår mening, läggas till grund för bedömningen av avskedandets giltighet.

Ett avskedande får, enligt 18 § första stycket anställningsskyddslagen, ske om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Detta innebär att avskedande får ske endast i allvarliga fall när det är fråga om förfaranden som inte rimligen ska behöva tålas i något rättsförhållande.

Det är ostridigt att den aktuella värnpliktige en kort tid efter att han påbörjat sin värnpliktstjänstgöring, sköt på fel måltavla vid en skjutövning, och att LV uppmärksammade detta. Det är vidare ostridigt att LV ställde sig nära den värnpliktige, som är cirka 20 cm längre än LV, och bad denne att lägga pannan mot hans utsträckta handflata, varefter LV med den andra handen slog eller klappade den värnpliktige i bakhuvudet.

Bortsett från LV:s uppgifter har det inte kommit fram något i målet som tyder på att den värnpliktige hade en farlig stressreaktion som behövde brytas. Oavsett hur det förhöll sig med den värnpliktiges sinness tillstånd, konstaterar vi att LV avsiktligt har slagit en värnpliktig i huvudet. Det rörde sig visserligen om ett lätt slag som inte orsakade någon smärta, men ändå ett

slag. Att den värnpliktige beordrades att lägga pannan mot LV:s handflata innan han mottog slaget samt AEN:s uppgifter om att LV uttalade något i stil med ”nu är du förlåten” talar, enligt vår mening, för att slaget var en bestraffning för att soldaten misslyckats med skjutövningen. Även om detta inte var LV:s avsikt anser vi att omständigheterna gav den värnpliktige fog att uppfatta situationen på det sättet, vilket LV måste ha insett. Den värnpliktige har uppgett att han uppfattat att han blev bestraffad, vilket han har beskrivit var förvirrande och förnedrande. Även AK har uppgett att han uppfattade händelsen vid skjutbanan som ett sätt att sätta ner foten och visa att det blivit fel. Vi anser mot denna bakgrund att omständigheterna är sådana att slaget måste anses ha varit en bestraffning och att LV insåg det.

Fysisk bestraffning är oacceptabel på varje arbetsplats. Det är också genom JL:s och EE:s uppgifter utrett att fysisk bestraffning strider mot Försvarsmaktens regler. Härtill kommer att det måste ställas mycket höga krav på LV när det gäller omdöme och behärskning i fråga om fysiskt våld, särskilt som hans arbete ytterst går ut på att utöva samhällets mest extrema legitima våldsanvändning. Detta gäller särskilt i en situation som den nu aktuella eftersom den värnpliktige får anses stå i beroendeställning till sitt överordnade befäl. Genom sitt handlande har LV, enligt vår mening, grovt åsidosatt sina åligganden gentemot arbetsgivaren. Det har därmed funnits laga grund för avskedandet.

Vid ovanstående bedömning saknas skäl att fullt ut ta ställning till statens övriga påståenden till stöd för avskedandet av LV. Förbundets talan ska, enligt vår uppfattning, följaktligen avslås.

Överröstade i denna del är vi i övrigt ense med majoriteten.