

Fråga om en anställd hos ett försäkringsbolag har gjort otillåtna slagningar i bolagets kundhanteringssystem och om bolaget hade laglig grund att avskeda den anställda på grund av dem, alternativt sakliga skäl för uppsägning. Även fråga om den anställdas privatekonomiska situation har utgjort sakliga skäl för uppsägning.

Arbetsdomstolen har funnit att slagningarna i och för sig var otillåtna och att den anställdas agerande var klandervärt. Domstolen har gjort en bedömning av hur allvarligt brottet mot anställningsavtalet var och, med hänsyn till bl.a. syftet med agerandet och att det var en engångsföreteelse, funnit att det inte fanns tillräckliga skäl för avskedande. Arbetsdomstolen har vidare funnit att varken de otillåtna slagningarna eller den anställdas privatekonomiska situation, sedda var för sig eller i kombination, utgjorde sakliga skäl för uppsägning. Arbetsdomstolen har därför ogiltigförklarat avskedandet.

Eftersom det funnits skäl att rikta allvarlig kritik mot den anställda för de otillåtna slagningarna har Arbetsdomstolen bestämt det allmänna skadeståndet för det ogrundade avskedandet till ett lägre belopp än normalt.

KÄRANDE

Forena, Box 1116, 111 81 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Maria Fridolin, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 5152, 121 18 Johanneshov

SVARANDE

1. Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation, Box 24168,
104 51 Stockholm

2. Länsförsäkringar Södermanland, 519000-6519, Box 147,
611 24 Nyköping

Ombud för 1 och 2: arbetsrättsjuristerna Gabriel Snow och Sofia Rudhede,
Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation, adress som 1 ovan

SAKEN

Ogiltigförklaring av avskedande m.m.

BAKGRUND

Mellan parterna gäller kollektivavtal. Forenas (förbundet) medlem KM var anställd hos Länsförsäkringar Södermanland (bolaget) och arbetade som utredare från mars 2023 till december 2024. Utredare hos bolaget utreder bedrägerier och oegentligheter mot och inom bolaget.

Bolaget fick under hösten 2024 veta att KM hade utmätningsskulder hos Kronofogdemyndigheten. Av den anledningen vidtog bolaget en

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

utredning och det upptäcktes att KM i januari 2024 hade gjort slagningar på sin före detta partner och dennes nya partner i bolagets kundhanteringssystem. Bolaget varslade KM om avskedande på grund av otillåtna slagningar och avskedandet verkställdes i december 2024.

I målet tvistar parterna om slagningarna har varit otillåtna eller ursäktliga och om bolaget har haft laga grund för avskedandet eller sakliga skäl för uppsägning av KM. Som sakliga skäl för uppsägning har bolaget, utöver de otillåtna slagningarna, även åberopat omständigheter hänförliga till KM:s privatekonomi.

YRKANDEN OCH INSTÄLLNING

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska

- a) förklara att Länsförsäkringar Södermanlands avskedande av KM är ogiltigt,
- b) förplikta Länsförsäkringar Södermanland att till KM betala lön med 281 855 kr, med ränta enligt 4 och 6 §§ räntelagen på 30 658 kr från den 23 december 2024, på 43 200 kr från den 25 januari 2025, på 43 200 kr från den 25 februari 2025, på 43 200 kr från den 25 mars 2025, på 30 132 kr från den 25 april 2025, på 16 494 kr från den 25 maj 2025, på 14 107 kr från den 25 juni 2025, på 15 033 kr från den 25 juli 2025, på 12 766 kr från den 25 augusti 2025, på 16 700 kr från den 25 september 2025, på 5 700 kr från den 25 november 2025, på 5 700 kr från den 25 december 2025 och på 4 965 kr från den 25 januari 2026, allt till dess betalning sker, och
- c) förplikta Länsförsäkringar Södermanland att till KM betala allmänt skadestånd med 250 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, dvs. den 7 april 2025, till dess betalning sker.

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att det inte funnits grund för avskedandet, men sakliga skäl för uppsägning av KM, har förbundet

i andra hand yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta
Länsförsäkringar Södermanland att till KM betala

- a) ekonomiskt skadestånd avseende uppsägningslön med 129 600 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen på 29 265 kr från den 25 december 2024, på 43 200 kr från den 25 januari 2025, på 43 200 kr från den 25 februari 2025 och på 13 935 kr från den 25 mars 2025 till dess betalning sker,
- b) ekonomiskt skadestånd avseende semesterlöneförmåner med 19 224 kr med ränta enligt 6 § räntelagen från den 9 april 2025 tills betalning sker, och
- c) allmänt skadestånd med 130 000 kr med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, dvs. den 7 april 2025, till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt samtliga yrkanden. De har vitsordat samtliga ränteyrkanden samt sättet att beräkna KM:s lön, uppsägningslön och semesterförmåner.

Arbetsgivarparterna har yrkat att det allmänna skadeståndet, såväl det belopp som har yrkats i första som i andra hand, ska jämkas.

Förbundet har bestritt jämkning av det allmänna skadeståndet.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Parterna har till stöd för sin talan anfört i huvudsak följande.

PARTERNAS GRUNDER

Förbundets rättsliga grunder

KM har avskedats från sin tillsvidareanställning hos bolaget utan att ens sakliga skäl för uppsägning förelegat. Hon har haft en godtagbar anledning att söka efter kontaktuppgifter till sin expartner och dennes sambo

i bolagets kundregister. Varken expartnern eller dennes sambo har i efterhand haft någon invändning mot KM:s förfarande och de har inte heller lidit någon skada.

KM har inte medvetet brutit mot några villkor i sitt anställnings-avtal. Hon har inte heller gjort sig skyldig till dataintrång i brottsbalkens mening, eftersom hon inte haft uppsåt till en brottslig gärning. Om domstolen skulle finna att KM har haft någon form av uppsåt, har gärningen varit så ringa att ansvar hade fallit bort. Händelsen inträffade förhållandevis lång tid – närmare ett år – innan avskedandet skedde och har inte upprepats. Händelsen har därför ingen, alternativt begränsad, betydelse och utgör varken laga grund för avskedandet eller sakliga skäl för uppsägning av KM.

Bolaget har tillmätt KM:s privatekonomiska situation, innefattande skuldbörda och utmätningsskulder, betydelse för beslutet att skilja henne från anställningen. KM har inte haft en anställning som omfattas av något lagstadgat krav på ekonomisk skötsamhet. Hon har inte heller i rollen som utredare haft något ekonomiskt vandelsåtagande i förhållande till bolaget. KM har vidare inte haft någon upplysningsplikt gentemot bolaget gällande sin privatekonomi. Hon har tagit ansvar för sin privat-ekonomiska situation och inte visat ovilja eller oförmåga att klarlägga den för bolaget när hon tillfrågats. Arbetsgivarparternas påstående att KM:s privatekonomiska situation inneburit en påverkans- eller illojalitets-risk saknar helt grund. KM:s privatekonomi har varken utgjort laga grund för avskedandet eller sakliga skäl för uppsägning av henne.

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att det som bolaget lägger KM till last i och för sig skulle kunna utgöra sakliga skäl för uppsägning av henne, har bolaget inte fullgjort sin omplaceringsskyldighet. Under sådant förhållande har det inte heller förelegat sakliga skäl för uppsägning av KM.

Avskedandet ska ogiltigförklaras och bolaget ska betala lön samt allmänt skadestånd till KM för brott mot anställningsskyddslagen.

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att det inte funnits laga grund för avskedandet, men sakliga skäl för uppsägning av KM, ska bolaget betala ekonomiskt och allmänt skadestånd till KM för brott mot anställningsskyddslagen.

Beräkning av belopp som yrkas i första hand

KM:s lön uppgick vid avskedandet till 43 200 kr per månad. Hon har försökt kompensera sin löneförlust efter avskedandet genom att söka och utföra annat arbete. Den 16 april 2025 påbörjade hon en ny anställning. I den nya anställningen är hennes lön, som varierat emellanåt, lägre än den som hon hade hos bolaget, varför hon även sedan hon påbörjade den nya anställningen alltjämt har krav på lön motsvarande mellanskillnaden.

Beräkning av belopp som yrkas i andra hand

När KM skildes från sin anställning hade hon varit anställd i mer än 18 månader och hon hade därför rätt till en uppsägningstid om tre månader enligt tillämpligt kollektivavtal. Det totala kravet på ekonomiskt skadestånd, motsvarande uppsägningslön, är därför 129 600 kr.

Mellan den 9 december 2024 och den 9 mars 2025 skulle KM ha intjänat åtta semesterdagar. Värdet på en semesterdag är enligt tillämpligt kollektivavtal 2 403 kr. Det ekonomiska skadeståndet avseende semesterförmåner på uppsägningslönen utgör således 19 224 kr. Semesterersättningen ska enligt kollektivavtalet betalas senast en månad efter anställningens upphörande.

KM har försökt begränsa sin ekonomiska skada genom att söka och utföra annat arbete. Den 16 april 2025, dvs. efter den period som det ekonomiska skadeståndet omfattar, påbörjade hon en ny anställning.

Arbetsgivarparternas rättsliga grunder

KM har grovt åsidosatt sina åligganden gentemot bolaget genom att uppsåtligen göra olovliga slagningar på sin före detta partner och dennes nya partner i bolagets kundregister. Hon har därmed, vid två tillfällen, olovligen berett sig tillgång till uppgifter i bolagets kundsystem. Agerandet har utgjort brott mot ett uttryckligt sekretessåtagande i anställningsavtalet samt brott mot anställningsavtalets lojalitetsplikt. Agerandet har även inneburit att KM har gjort sig skyldig till dataintrång i brottsbalkens mening. På grund av KM:s agerande, hennes befattning som utredare och omständigheterna i övrigt föreligger laga grund för avskedande.

I vart fall föreligger sakliga skäl för uppsägning av KM. Som skäl för uppsägning åberopas dels KM:s agerande när hon gjort de olovliga slagningarna, dels att hennes privatekonomiska situation och utmätningsskulder, i kombination med att hon underlåtit att informera bolaget om skulderna och inte haft förmåga att klarlägga dem, har påverkat bolagets förtroende för henne. Det har inte varit skäligt att bereda KM annat arbete hos bolaget.

Det allmänna skadeståndet ska sättas ned till noll eller till det belopp domstolen finner skäligt, eftersom KM har brutit mot anställningsavtalet.

PARTERNAS UTVECKLING AV TALAN

Arbetsgivarparterna

Bolaget och försäkringsbranschens särprägel

Bolaget bedriver finansiell verksamhet med hög omsättning av ekonomiska medel. Kärnverksamheten utgörs av försäkring men länsförsäkringsbolagen erbjuder även ett brett utbud av finansiella tjänster inom bank, pension och fastighetsförmedling.

Bolaget är ett av 23 ömsesidiga länsförsäkringsbolag som ägs av sina kunder, dvs. försäkringstagarna. Länsförsäkringsbolagen är fristående och självständiga men samarbetar och uppträder mot marknaden under ett gemensamt varumärke. Tillsammans äger de Länsförsäkringar AB (LFAB) som tillhandahåller affärs-, service- och utvecklingstjänster till länsförsäkringsbolagen. Ett exempel på detta samarbete är kundsystemet EttKund, som tillhandahålls av LFAB.

Bolagets uppförandekod ger uttryck för värderingar som genomsyrar koncernen. Eftersom bolaget verkar i en utpräglad förtroendebransch, ställs särskilda krav på agerande som inger förtroende hos samtliga intressenter.

Försäkringsföretagens särprägel framgår bl.a. av att regeringen i många lagstiftningsärenden på försäkringsområdet har framhållit att möjligheten att få försäkringsersättning ofta har stor ekonomisk och social betydelse för den skadelidande. Enligt regeringen är ett starkt skydd för försäkringstagarnas intresse ett centralt samhälleligt intresse. (Se SOU 2016:37 s. 57.)

Även Högsta domstolen har gett uttryck för vikten av förtroende i försäkringsbranschen och bl.a. i NJA 2025 s. 115, punkten 25, uttalat följande.

Försäkringsavtal är en form av varaktiga avtal där förtroendet mellan parterna är särskilt grundläggande. Försäkringsbolaget måste i stor utsträckning kunna förlita sig på att försäkringstagarna lämnar riktiga uppgifter så att risken som försäkringen avser att täcka kan beräknas på ett riktigt sätt och skaderegleringen ske korrekt. Det finns också ett ansvar mot kollektivet av försäkringstagare att endast verkliga och reella risker omfattas av försäkringen och att felaktiga försäkringsersättningar inte betalas.

Bolagets verksamhet är regelstyrd och tillståndspliktig och står under Finansinspektionens tillsyn. Myndighetens uppdrag är bland annat att arbeta för ett starkt konsumentskydd samt för att det finansiella systemet ska präglas av ett högt förtroende. Institutet Mot Mutor (IMM) uttrycker i Kod mot korruption i näringslivet att banker, finans- och försäkringsföretag

förvaltar ett särskilt skyddsvärt allmänintresse. Den höga omsättningen av ekonomiska medel och de särskilda verksamhetsförutsättningarna innebär att höga krav ställs på försäkringsbranschen och dess medarbetares säkerhet och integritet. Bland annat mot bakgrund av de risker som aktualiseras i personalsammanhang har det av Länsförsäkringar Göteborg och Bohuslän helägda dotterbolaget LF Trygghetstjänster fått tillstånd beviljat av Integritetsskyddsmyndigheten att behandla personuppgifter om lagöverträdelser i samband med rekrytering för länsförsäkringsbolagens räkning (IMY-2023-9609).

Försäkringsbolagen hanterar varje år flera miljoner skadeärenden och betalar ut ca 70 miljarder kr i skadeersättning till sina kunder. Av dessa utbetalningar utgör uppskattningsvis fem till tio procent bedrägerier. Det är försäkringsbolagen själva som bär huvudansvaret för att utreda försäkringsbedrägerier och skydda försäkringskollektivet. I detta syfte har bolagen i branschen byggt upp egna utredningsenheter där det anställs utredare som ofta har en bakgrund som poliser eller utredare på myndighet. Målet med försäkringsbolagens utredningar är i första hand att skaffa ett tillräckligt underlag för att fatta beslut i ersättningsfrågan, men bolagen har samtidigt ett ansvar för att förebygga, förhindra och upptäcka försäkringsbedrägerier och därmed sammanhängande brottslighet. Vid misstanke om oriktigt krav eller försäkringsbedrägeri ska en särskild utredning göras för att få misstanken avfärdad eller bekräftad. Försäkringsbolagens bedrägeriutredningar ledde till att försäkringsbolagen 2024 avböjde skadeutbetalningar om ca 820 miljoner kr.

Utredningsverksamheten ska bedrivas av särskilt utsedda utredare med tillräcklig kompetens för att handlägga oklara försäkringsfall eller ärenden vid misstanke om försäkringsbedrägeri. Utredare bör ha en kvalificerad utredningsteknisk bakgrund, bl.a. innefattande kunskap om relevanta lagar och andra regler vad avser försäkring, brott och brottsutredning, eller annan ändamålsenlig utbildning. Försäkringsbolagen måste ha en hög grad av förtroende för utredaren för att utredningen ska kunna bedrivas effektivt. Utredarna har en omfattande behörighet och till utredningen tillförs ofta

material som innehåller känslig eller integritetskänslig information om den försäkrade eller andra personer som berörs av utredningen. Utredare får bl.a. genomföra utredningsintervjuer.

KM:s anställningsavtal och åtaganden

KM anställdes som utredare hos bolaget enligt anställningsavtal daterat den 8 mars 2023. Hon tillträdde anställningen den 8 maj 2023. KM kom närmast från en anställning som civil utredare hos Polis-myndigheten.

Av KM:s anställningsavtal framgår att hon förbundit sig att inte använda eller avslöja information som arbetsgivaren, eller koncernen i vilken arbetsgivaren ingår, rimligen kan antas vilja hålla konfidentiell, om det inte är nödvändigt för att medarbetaren ska kunna fullgöra sina skyldigheter. Till anställningsavtalet finns en bilagd sekretessförbindelse som KM undertecknat. Av sekretessförbindelsen framgår bl.a. följande. Endast den som behöver få tillgång till viss sekretessbelagd uppgift för att kunna utföra sina arbetsuppgifter är behörig att ta del av den. Ingen har enbart till följd av sin behörighet rätt att av eget intresse skaffa information om sekretesskyddad uppgift. Överträdelse av sekretessplikten kan medföra arbetsrättslig påföljd. Sekretessplikt gäller även uppgifter om andra bolag inom LFAB-koncernen och LF-federationen samt om deras kunder.

Till anställningsavtalet finns även en rollbeskrivning bilagd och av den framgår att KM ska bedriva arbetet enligt de styrande dokument, processer och arbetsinstruktioner som finns föreskrivna samt enligt bolagets värderingar. Bland dessa styrdokument finns bolagets uppförandekod. Av uppförandekoden framgår att bolaget har fått ett förtroende av sina kunder som bygger på att bolaget hanterar kundinformation på ett tillförlitligt sätt. Det framgår vidare att bolaget ser allvarligt på överträdelser av uppförandekoden och att de kan leda till arbetsrättsliga konsekvenser. Även i uppförandekoden tydliggörs att kunduppgifter omfattas av sekretess och att

endast den som behöver uppgifterna för sitt uppdrag får ta del av dem. Avgörande för KM:s behörighet att ta del av en uppgift har alltså varit att uppgiften har arbetsanknytning. KM:s roll som utredare var att identifiera, utreda och begränsa bedrägerier och andra regelavvikelser. För att kunna utföra detta arbete förutsätts kännedom om de regler från vilka avvikelser skett eller kan ske. Bolagets riktlinjer, inklusive uppförandekoden, finns överskådligt samlade på dokumentplattformen Länsman, enkelt åtkomliga genom bolagets intranät. KM har tagit del av uppförande-koden. Hon har därtill åtagit sig att ta del av andra relevanta dokument som berör hennes anställning.

KM har tidigare haft anställningar som utredare hos Polismyndigheten från 2020 till 2023, som redovisningsekonom från 2019 till 2020 och som banktjänsteman från 2015 till 2019. Av KM:s CV framgår även att hon har genomgått utbildningar i bl.a. bank och försäkring samt GDPR. Mot bakgrund av denna erfarenhet och kompetens kan det förutsättas att hon varit väl förtrogen med ett regelstyrkt arbetssätt och arbetsförutsättningarna i försäkringsbranschen.

KM har även genomgått bolagets introduktionsprogram. Hon deltog i en introduktionsdag i maj 2023. Hon har även genomgått obligatoriska E-learningutbildningar i GDPR och dataskydd den 9 maj 2023, den 6 mars 2024 och den 19 april 2024.

KM:s privatekonomiska situation

Under hösten 2024 kontaktades bolaget av Kronofogdemyndigheten med anledning av planerad utmätning av KM:s lön. Bolaget fick information om att KM hade utmätningsskulder på uppemot en miljon kronor. Såsom är brukligt då anställda i branschen har stora och oförklarade skulder valde bolaget att inleda en internutredning för att klarlägga om detta borde föranleda någon åtgärd. Hos bolaget arbetade endast två utredare och det ansågs olämpligt att KM skulle utredas

av sin närmaste kollega. Därför genomfördes utredningen av säkerhetsföretaget SRS.

Offentliga uppgifter om en hög och okontrollerad skuldbörda utgör en risk och sårbarhet för otillbörlig påverkan, eftersom det kan komma att utnyttjas av exempelvis försäkringstagare som utreds för bedrägeri. Skuldbördan kan därmed påverka lojaliteten mot bolaget.

Den 25 oktober 2024 presenterade SRS en samlad bedömning, av vilken det framgår att KM i samtal lämnat allmänt hållna uppgifter om sin ekonomiska situation och att hon haft svårt att redogöra för hur hennes skuldbörda uppstått och förvärrats. Enligt rapporten kunde hon inte lämna en tydlig förklaring till uppkomsten av de stora skuldbeloppen. KM:s oförmåga att klarlägga hur skuldbördan uppstått och förvärrats har skadat bolagets förtroende för henne.

Slutsatsen i SRS:s utredning var att KM har en hög grad av risktagande och låg förmåga till riskanalys, vilket innebar en sårbarhet som kunde påverka lojaliteten mot bolaget. SRS avrådde bolaget från att låta KM arbeta med beslut av ekonomisk karaktär och med arbetsuppgifter som kunde medföra att hennes kunskaper kunde utnyttjas av tredje man, exempelvis genom tillgång till kunduppgifter.

Bolaget såg allvarligt på de uppgifter som framkom om KM:s ekonomiska situation, eftersom situationen utgjorde en påverkansrisk. Som framgår av rollbeskrivningen i anställningsavtalet hade KM befogenhet att utifrån utredningsresultat fatta beslut i ersättningsfrågor. KM har haft behörighet att verkställa utbetalningar inom ramen för sin anställning, oavsett hur ofta denna behörighet kommit att användas. Bolaget övervakar normalt inte medarbetares slagningar utan har förtroende för dem.

Det var uppgifterna om KM:s skuldbörda som föranledde den utredning som genomfördes av SRS och som i sin tur ledde till att de otillåtna slagningarna upptäcktes. Bolaget hade anledning att utreda

omständigheterna kring KM:s utmätningsskulder för att kunna bedöma eventuella verksamhetsrisker. Det saknar betydelse i målet huruvida bolaget inledningsvis bedömde att enbart den ekonomiska situationen utgjorde grund för att skilja KM från anställningen. Hennes privatekonomiska situation hade betydelse för helhetsbedömningen som gjordes när hon skildes från sin anställning.

De otillåtna slagningarna

Inom ramen för internutredningen undersöktes om KM kunde ha utnyttjat sin behörighet i LF-federationens gemensamma kundhanterings-system EttKund på ett sådant otillbörligt sätt som SRS varnat för. Då upptäcktes att KM vid två tillfällen olovligen berett sig tillgång till personuppgifter i bolagets kundhanteringssystem. Vid det första tillfället har KM sökt efter sin före detta partner, PK. Vid det andra tillfället har hon i PK:s kundbild klickat på en hushållskoppling och på så sätt kommit till dennes sambos kundbild. Slagningarna genomfördes lördagen den 27 januari 2024 mellan kl. 11.27 och kl. 11.34. Systemloggar från kundsystemet visar att uppgifter om bl.a. försäkringsavtal, skade- och kundärenden samt kontaktuppgifter har lästs in maskinellt under denna tid.

PK och hans sambo hade inte lämnat något samtycke till KM att ta del av uppgifterna i kundsystemet. De var kunder hos bolaget Länsförsäkringar Älvsborg och det bolaget var personuppgiftsansvarigt för sina kunders information. Slagningarna hade alltså en direkt inverkan på ett annat bolag inom LF-federationen.

Grund för avskedande

KM, som arbetat som utredare hos bolaget, har gjort otillåtna slagningar i bolagets kundhanteringssystem. Slagningarna har gjorts på hennes före detta partner och dennes nya partner och har inneburit att KM fått tillgång till deras personuppgifter, bl.a. känsliga sådana om ekonomi och hälsa. Slagningarna har gjorts utan koppling till KM:s

arbetsuppgifter och har enligt KM skett i privat syfte. Förfarandet är brottsligt och dessutom ett allvarligt brott mot anställningsavtalet och bolagets interna riktlinjer.

De otillåtna slagningarna har upptäckts i ett sammanhang då förtroendet för KM redan varit skadat, eftersom bolaget – genom beslut om löne-utmätning från Kronofogdemyndigheten – uppmärksammats på att KM hade stora utmätningsskulder. Offentliga uppgifter om en hög och okontrollerad skuldbörda utgör en stor sårbarhet och risk för otillbörlig påverkan, särskilt i utredarrollen. KM har i samtal inte kunnat redogöra för hur hennes privatekonomiska situation uppstått eller förvärrats. Tvärtom har hon uttryckt att bolaget inte har med hennes privatekonomiska situation att göra. Genom att inte självant upplysa bolaget om den förhöjda risken eller medverka till dess klarläggande eller avhjälpande har KM brustit i lojalitetshänseende.

Det var först i tvisteförhandlingar efter avskedandet som uppgiften kom fram om att KM:s sökningar föranletts av hennes sons oro för sin pappa. Denna oro ifrågasätts inte av arbetsgivarparterna, men den påverkar inte heller bedömningen. Vid tvisteförhandlingarna kom det fram att KM kände till att det var otillåtet att söka efter anhöriga i bolagets kundsystem, men att hon ansåg att hennes agerande var ursäktligt.

Omplacering

Om Arbetsdomstolen skulle finna att det inte föreligger grund för avskedandet men sakliga skäl för uppsägning har någon omplacerings-skyldighet inte ålegat bolaget med hänsyn till den misskötsamhet som KM gjort sig skyldig till. Om domstolen skulle finna att omplacerings-skyldighet har ålegat bolaget, har det inte varit vare sig skäligt eller möjligt att erbjuda omplacering.

Bolaget har genomfört en omplaceringsutredning. Det är ostridigt att KM saknade kvalifikationer för två av de anställningar som var lediga vid tidpunkten för avskedandet. Den tredje lediga anställningen var en

befattning som privatförsäkringsrådgivare, vilket är en s.k. IDD-klassad befattning. Det är en sådan befattning som deltar i försäkringsdistributionen, och som enligt författning inte får innehas av personer med utmätningskulder överstigande 100 000 kr. KM hade vid tidpunkten för avskedandet skulder under verkställighet av Kronofogdemyndigheten vida överstigande 100 000 kr. Det var därmed vid den avgörande tidpunkten inte möjligt att omplacera henne till en tjänst som försäkringsrådgivare. Bolaget hade inte att räkna med att omständigheterna kring detta skulle komma att ändras. Det saknar betydelse att Kronofogdemyndigheten flera månader senare fattade beslut om skuldsanering. Lagen om försäkringsdistribution ställer även upp krav på lämplig kunskap och kompetens, vilket KM visat att hon inte har, dels genom sitt agerande och dels genom att uppge att hon inte hade kännedom om bolagets behörighetsregler.

Förbundet

Slagningarna

KM har vid ett tillfälle, den 27 januari 2024, sökt i Länsförsäkringsgruppens gemensamma kundhanteringssystem på sin före detta partner PK, och därigenom fått upp hans och hans sambos kundbilder. Vid tidpunkten för avskedet hade närmare ett år förflutit sedan slagningen.

När bolaget konfronterade KM angående sökningen uppgav hon att hon sökt kontaktuppgifter till sin före detta partner, eftersom deras gemensamma son behövde komma i kontakt med sin pappa. Det är i och för sig riktigt att sonen till en början önskade att få tag på sin pappa med anledning av ett lån, som var av mindre storlek, men senare kom hans angelägenhet att handla om en oro för pappans välbefinnande. Bolaget har gjort gällande att KM har gjort slagningar i kundhanteringssystemet på uppdrag av tredje man och i syfte att reglera en skuld. Situationen måste ses mer nyanserat än så. Sonen var visserligen 18 år men han gick på gymnasiet och bodde med KM vid tillfället. Han var orolig eftersom han inte fått tag på sin pappa under en period. Det är möjligt att KM

i det första samtalet med bolaget inte nämnde sonens oro, men det förändrar inte att så faktiskt var fallet och att hon hade försökt hitta alternativa kontaktvägar. Hon hade tidigare tagit kontakt med PK:s syskon för att få tag på honom. KM sökte kontaktuppgifter i sin arbetsgivares kundhanteringssystem som en sista utväg.

KM hittade inga kontaktuppgifter till PK som hon inte redan hade. Hon klickade sig därför vidare för att se om det fanns kontakt-uppgifter till en annan person i den hushållskoppling som kom upp i sökningen. KM hittade ett telefonnummer till sambon och fick med hjälp av den kontaktuppgiften tag i PK. Hon tog inte del av deras kundprofiler och hade inte ens behörighet att se deras bank-engagemang. KM hade inget intresse av att tillgodogöra sig annan eller ytterligare information vare sig om PK eller någon annan person som denne hade hushållskoppling till.

KM hade inte hört talas om bolagets uppförandekod vare sig när hon anställdes eller senare under anställningen. Första gången hon fick kännedom om den var i samtal med bolaget i november 2024. KM visste inte att ett telefonnummer utgjorde en särskilt skyddsvärd uppgift. Vid tidpunkten för sökningen hade varken PK eller hans sambo skyddade personuppgifter och om de hade haft det hade det framgått av kundhanteringssystemet. De har inte medvetet försökt att göra sig otillgängliga för KM och det har i efterhand visat sig att förklaringen till de misslyckade kontaktförsöken var att PK:s telefon inte var i bruk. KM:s och PK:s relation var kortvarig och tog slut för länge sedan. De har ingenting otalt mellan sig. De brukar ha kontakt med anledning av sonen och både PK och hans partner tyckte att det var bra att sonen fick tag på sin pappa. Det är ostridigt i målet att de inte har haft några invändningar mot KM:s agerande och att de inte lidit någon skada.

KM:s privatekonomi och bolagets internutredning

KM har enbart arbetat i bolagets försäkringsverksamhet och inte med finansiella tjänster hos bolaget eller någon annanstans inom koncernen. Det är ostridigt att hon inte haft en sådan anställning som omfattas av ett lagstadgat krav på ett visst mått av ekonomisk skötsamhet. KM har inte heller haft någon upplysningsplikt gentemot bolaget gällande sin privatekonomi. Hon har inte haft något ekonomiskt vandelsåtagande i förhållande till bolaget i rollen som utredare. Bolaget har inte kunnat redogöra för vad detta påstådda krav grundar sig på. Bolaget har heller aldrig ställt några frågor kring KM:s privatekonomi, vare sig vid anställningstillfället eller senare under anställningen. Hon har inte försökt dölja sin privatekonomiska situation utan förstod att bolaget skulle få reda på den i och med att hennes lön skulle bli föremål för utmätning.

För vissa personalkategorier inom försäkringsbranschen – till vilka KM ostridigt inte hört – uppställs visserligen krav på ett visst mått av ekonomisk skötsamhet, men arbetsgivarparternas uppfattning att det skulle vara brukligt inom branschen att arbetsgivare, ”då anställda i branschen har stora och oförklarade skulder”, inleder en internutredning, delas inte av förbundet.

Efter att bolaget under hösten 2024 kontaktats av Kronofogdemyndigheten med anledning av att KM:s lön skulle bli föremål för utmätning, initierade bolaget en närmare utredning av KM och hennes person med hjälp av ett säkerhetsföretag, SRS Security. Detta säkerhetsföretag erbjuder, enligt uppgifter på sin hemsida, tjänster till företag och organisationer i form av bland annat bakgrundskontroller för att ”skapa en säker och trygg arbetsplats samt ett skydd mot personalrelaterade risker”. Företaget bedriver alltså tjänster som syftar till ”personalsäkerhet”.

Det är uppenbart att bolaget har lagt stor vikt vid säkerhetsföretagets bedömning inför sitt beslut att avskeda KM. Den bedömning som SRS Security gjort på uppdrag av bolaget, med tillhörande påstådda slutsats

om att KM skulle haft en hög grad av risktagande och låg förmåga till riskanalys, och som arbetsgivarparterna åberopar, fick KM och förbundet del av först under november 2025, i samband med att arbetsgivar-parterna ingav slutlig och sammanhållen bevisuppgift i målet.

SRS bedömning innehåller allmänt hållna påståenden om tveksamheter eller misstankar som är högst spekulativa och innebär integritetskränkande angrepp på KM:s person. I utredningens samlade bedömning står bl.a. ”Hon uppvisar ingen vilja att inte svara på frågor men vår allmänna bild är att K väljer att inte fullt ut berätta om händelser i exempelvis sin uppväxt” samt ”SRS bedömer att K sammantaget är en person som har svårt att bedöma vilka personer hon skall omge sig med och ingå förhållande med men också mycket stora svårigheter att kontrollera sin privata ekonomi”. Bedömningen är inte kopplad till att något konkret framkommit, genom t.ex. en granskning av KM:s arbetsprestationer och utredningsinsatser i olika ärenden. KM utpekas i stället – på obefintliga grunder – i princip som en potentiellt kriminell person och möjliggörare.

Hos bolaget var det bara KM och en till anställd som arbetade som utredare vid den i målet aktuella tidpunkten. De båda hade inblick i varandras ärenden och utredningar och visste därför vad som pågick. KM hade ingen behörighet att verkställa några utbetalningar, utan den behörigheten låg hos skadereglerarna hos bolaget, som också var de som lyfte ärenden vidare till henne för närmare utredning. Om hon har haft en sådan behörighet, har hon i sådant fall inte känt till denna, och hon har de facto aldrig verkställt någon utbetalning.

Skadereglerarna är självständiga beslutsfattare. Även om dessa skulle ha fått en rekommendation gällande den fortsatta handläggningen från KM eller hennes kollega, var det inte säkert att de åtföljde denna. Mellan skadereglerarna och utredarna fanns det en god stämning och en bra och öppen kommunikation, vilket också gjorde att de kunde ifrågasätta varandras bedömningar.

KM har vidare tagit ansvar för sin ekonomiska situation genom att ansöka om skuldsanering i olika omgångar, första gången den 28 september 2023. Den 14 augusti 2024 gjorde hon den sista ansökan. Den 24 februari 2025 beslöt Kronofogden att inleda skuldsanering, och den 9 juni 2025 fick hon ett slutligt beslut om skuldsanering. I skuldsaneringsärendet har särskild hänsyn tagits till hur och varför skulderna uppkommit och KM:s ansträngningar att betala tillbaka skulderna. Hade hon haft ”oförklarade skulder” och inte medverkat i tillräcklig mån, hade hon inte beviljats skuldsanering av Kronofogden.

Sammanfattningsvis har KM:s privatekonomiska situation inte inneburit att det förelegat en påverkansrisk.

Vid samtalet den 27 november 2024 har bolaget uttryckt att den omständigheten att hon hade skulder räckte för att ”komma till vägs ände”, dvs. bolaget menade att det fanns grund för att skilja henne från tjänsten enbart utifrån hennes privatekonomiska situation, även om utredningen inte hade visat att hon gjort en slagning i kundhanteringssystemet på sin före detta partner samt dennes sambo. Under samtalet och utifrån bolagets uppgifter fick KM därför uppfattningen att det var främst hennes privatekonomiska situation som utlöste det arbetsrättsliga ingripandet, och inte slagningen.

Omplacering

Bolaget har inte uppfyllt sin omplaceringsskyldighet. Bolaget har i efterhand gjort en omplaceringsutredning som visar att det har funnits lediga anställningar. KM har varit kvalificerad för anställningen som privat försäkringsrådgivare men bolaget har gjort gällande att omplacering inte var möjlig på grund av hennes privatekonomiska situation.

Med Kronofogdemyndighetens beslut att inleda skuldsanering, som fattades den 24 februari 2025, inträdde ett absolut hinder mot utmätning för fordringar som uppkommit före beslutet. Återbetalningsplanen som sedan upprättades innebär inte att KM har verkställbara skulder. Kravet på

skötsamhet har därför inte hindrat henne från att få anställningen som privat försäkringsrådgivare. Detta har bekräftats av Finansinspektionen, som på fråga från förbundet har uppgivit följande.

Din fråga gällde FFFS 2018:00, 6 kap. 2 § 1 och närmare bestämt innebörden av lydelsen att en skuld verkställs hos Kronofogden. Jag har diskuterat frågan med mina kollegor och det som avses i bestämmelsen är verkställighet med stöd av utsökningsbalken. Detta omfattar alltså inte skuldsanering då detta regleras särskilt genom skuldsaneringslagen.

I bolagets platsannons för anställningen som privat försäkringsrådgivare anges starttid till tidig vår 2025. Bolaget har inte gjort gällande att KM saknar några andra kvalifikationer för befattningen och att hon har tillräckliga kvalifikationer framgår av hennes CV. Från den 24 februari 2025 hade det inte funnits något hinder, sett till kravet på skötsamhet i ekonomiska angelägenheter vid arbete med försäkringsdistribution, för KM att arbeta som privatförsäkringsrådgivare. Hennes utmätningsskulder hade då inte kunnat verkställas. Det hade varit möjligt och skäligt för bolaget att invänta ett inledande beslut om skuldsanering, särskilt som KM gjorde ansökan redan den 14 augusti 2024.

UTREDNINGEN

Arbetsdomstolen har hållit huvudförhandling i målet. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med KM och vittnesförhör med KM:s före detta partner, PK. På begäran av arbetsgivarparterna har vittnesförhör hållits med AF, som är bolagets chef för Affär och Marknad, Sakförsäkring. Viss skriftlig bevisning har åberopats.

DOMSKÄL

Frågorna i målet

Bolaget har avskedat KM med hänvisning till att hon gjort otillåtna slagningar i bolagets kundhanteringssystem EttKund. Parterna tvistar om avskedandet varit lagligen grundat eller om det åtminstone funnits saklig grund för uppsägning av KM. I den senare frågan tvistar parterna om betydelsen av KM:s skuldbörda och utmätningsskulder.

Om Arbetsdomstolen kommer fram till att det saknats grund för att skilja KM från anställningen, är parterna överens om hur lön alternativt ekonomiskt skadestånd ska beräknas, men de tvistar om storleken på det allmänna skadeståndet.

Arbetsdomstolen börjar med frågan om bolaget har haft laglig grund för avskedandet eller sakliga skäl för uppsägning.

Rättsliga utgångspunkter

Enligt 18 § anställningsskyddslagen får en arbetsgivare avskeda en arbetstagare om denne grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. I lagens förarbeten anges att det ska vara fråga om sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte rimligen ska behöva tålas i något rättsförhållande (se prop. 1973:129 s. 149). Ett avskedande får alltså ske bara i flagranta fall. Det framhålls särskilt i förarbetena att det finns anledning att tillämpa ett strängt betraktelsesätt över hela arbetsmarknaden när det är fråga om brott som begås i anställningen eller som annars riktar sig mot arbetsgivaren eller begås på arbetsplatsen (se prop. 1981/82:71 s. 72). Av Arbetsdomstolens praxis framgår att inte bara brott utan även andra klandervärda ageranden från arbetstagarens sida, både i och utanför anställningen, kan innebära ett grovt åsidosättande av arbetstagarens åligganden mot arbetsgivaren.

Enligt 7 § första stycket anställningsskyddslagen ska en uppsägning från arbetsgivarens sida grunda sig på sakliga skäl. När skälen för uppsägning

hänför sig till arbetstagaren personligen ska prövningen göras med utgångspunkt i om det föreligger ett tillräckligt allvarligt brott mot förpliktelserna enligt anställningsavtalet eller inte. Det avgörande för frågan om sakliga skäl föreligger är alltså om den anställda på ett allvarligt sätt brutit mot anställningsavtalet och om den anställda insett eller bort inse detta (se AD 2024 nr 78). Bestämmelsen ändrades 2022 då begreppet sakliga skäl ersatte begreppet saklig grund. Av förarbeten till ändringen framgår att avgörandet ska grunda sig på en helhetsbedömning av samtliga relevanta omständigheter. Vid helhetsbedömningen ska arbetstagarens personliga förhållanden, exempelvis ålder, sjukdom och funktionsnedsättning, vägas in liksom hur arbetsgivaren har agerat i det enskilda fallet och i arbetsmiljöhänseende. Även bakgrunden och orsaken till de omständigheter som läggs arbetstagaren till last ska beaktas i bedömningen. Inom ramen för helhetsbedömningen kvarstår det principiella kravet på att vidta mindre ingripande åtgärder som tidigare uppställts. Med mindre ingripande åtgärder avses exempelvis stödjande åtgärder, tillrättavisningar, varning om att anställningen är i fara och omplacering. (Se prop. 2021/22:176 s. 446 f.)

Arbetsdomstolen har i flera domar prövat frågor om betydelsen av otillåtna slagningar i it-system. Det har i de fallen varit fråga om offentligt anställda, och de särskilda förhållanden som råder inom den offentliga verksamheten har beaktats vid prövningen. Se senast AD 2025 nr 12 med där gjorda hänvisningar till tidigare domar.

Har en arbetstagare blivit avskedad under omständigheter som inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning, ska avskedandet enligt 35 § första stycket anställningsskyddslagen förklaras ogiltigt på yrkande av arbetstagaren.

Hade bolaget laga grund för avskedandet, alternativt sakliga skäl för uppsägning av KM?

Var slagningarna otillåtna?

Mellan parterna är det ostridigt att KM sökte efter kontaktuppgifter till en närstående i bolagets kundhanteringssystem. Det är även ostridigt att KM inte hade behov av dessa uppgifter i sitt arbete. Utredningen i målet, bl.a. sekretessförbindelsen och uppförandekoden som arbetsgivar-parterna lagt fram, visar att det inte var tillåtet att ta del av kunduppgifter annat än när det behövdes för att utföra arbetsuppgifterna.

Förbundet har anfört att KM hade en godtagbar anledning att söka efter uppgifterna, eftersom hennes son var orolig för sin pappa och behövde komma i kontakt med honom. Arbetsgivarparterna har inte motsatt sig att sonen var orolig, men de har gjort gällande att den omständigheten inte påverkar slagningarnas tillåtlighet.

Arbetsdomstolen finner inget stöd i utredningen för att det i bolagets verksamhet skulle tillämpas något undantag från den grundläggande regeln att det inte var tillåtet att ta del av kunduppgifter utan arbetsanknytning.

Förbundet har vidare gjort gällande att varken KM:s före detta partner, PK, eller dennes nya partner i efterhand haft någon invändning mot KM:s agerande. PK har i förhör bekräftat att han under en period i januari 2024 inte var anträffbar på sitt ordinarie telefonnummer. Han har även uppgett att han tyckte att det var bra att KM gjorde som hon gjorde, så att sonen fick kontakt med honom. Ett i efterhand lämnat samtycke till en otillåten slagning i kundhanterings-systemet kan emellertid, enligt Arbetsdomstolens mening, inte vara en omständighet som påverkar slagningens tillåtlighet (jfr NJA 2005 s. 361). Det är anställningsavtalet och bolagets riktlinjer som sätter ramarna för vad som är och inte är tillåtet.

Arbetsdomstolens slutsats är att de slagningar som KM gjorde var otillåtna. Hennes agerande innebär också, som arbetsgivarparterna har gjort gällande, ett dataintrång enligt bestämmelsen i 4 kap. 9 c § brottsbalken.

Domstolen går vidare till att pröva frågan om KM insåg att slagningarna var otillåtna.

Insåg KM att slagningarna var otillåtna?

Förbundet har gjort gällande att KM inte medvetet bröt mot några villkor i sitt anställningsavtal. Förbundet har anfört att varken PK eller dennes partner hade skyddade personuppgifter och att KM hade ett gott förhållande med PK. KM har berättat att hon, när hon gjorde slagningarna, inte visste att telefonnummer var en skyddsvärd uppgift som omfattas av sekretess. Hon har även uppgett att hon inte minns om hon tagit del av bolagets uppförandekod.

Arbetsgivarparterna har anfört att KM var väl medveten om att det inte var tillåtet att göra sökningar i kundhanteringssystemet i privat syfte samt att alla kunduppgifter är skyddsvärda, särskilt med anledning av att försäkringsbranschen är en utpräglad förtroendebransch. Arbetsgivarparterna har även gjort gällande att KM själv medgett att hon visste om att slagningarna var otillåtna.

Enligt Arbetsdomstolens mening finns det flera omständigheter som talar för att KM var medveten om att det inte var tillåtet att göra slagningar på anhöriga i bolagets system. Det framgår uttryckligen av hennes anställningsavtal att alla uppgifter om bolagets – och andra bolag inom LF-koncernens – kunder omfattas av sekretessplikten. Att bolaget lägger stor vikt vid denna sekretessplikt framgår även av uppförandekoden som arbetsgivarparterna har lagt fram och av AF:s vittnesmål. AF har uppgett att han informerade KM om bolagets uppförandekod, i vart fall i vissa delar, vid ett enskilt möte i tiden före slagningarna. Genom den uppgiften är KM:s påstående om att hon inte kände till uppförandekoden motbevisad. Ytterligare stöd för att KM

kände till att slagningar i privat syfte var otillåtna ger hennes egna uppgifter om att hon gjorde sökningen i bolagets system som en sista utväg efter flera misslyckade försök att få kontakt med PK på andra sätt.

Det är Arbetsdomstolens slutsats av utredningen att KM gjorde slagningarna trots att hon insåg att de inte var tillåtna.

Utgör de otillåtna slagningarna laga grund för att avskeda KM?

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att KM:s otillåtna slagningar är ett så allvarligt brott mot anställningsavtalet att de utgjort laga grund för att skilja henne från anställningen. De har hävdade att försäkringskollektivets förtroende för bolaget är en grundläggande förutsättning för verksamheten och att bolaget har ett ansvar att se till att detta förtroende inte missbrukas. KM har enligt arbetsgivarparterna i rollen som utredare haft befogenheter, exempelvis att vidta utredningsåtgärder och ta del av integritetskänslig information, som ställt särskilda krav på bolagets förtroende för henne.

Förbundet har anfört att KM:s agerande, särskilt med beaktande av syftet med slagningarna, inte har varit så allvarligt att det utgjort grund för avskedande. Förbundet har poängterat att det varit fråga om slagningar vid ett tillfälle och under en kort tid samt att de gjordes nästan ett år före avskedandet.

Arbetsdomstolen kan konstatera att ett ömsesidigt förtroende mellan samtliga intressenter i försäkringsbranschen är en förutsättning för verksamheten. Det är uppenbart av högsta vikt att anställda hos försäkringsbolag, som har tillgång till känslig och integritetskänslig information om enskildas ekonomi och hälsa, följer de regler som gäller för verksamheten för att undvika förtroendeskada.

Arbetsdomstolen har kommit fram till att KM, i privat syfte, har gjort otillåtna slagningar på närstående i bolagets kundhanteringssystem.

Det är visat att hon därmed har brutit mot sekretessplikten i sitt anställnings-avtal. Enligt Arbetsdomstolens bedömning uppfyller KM:s agerande rekvisiten för en brottslig gärning, dataintrång, som har begåtts mot arbets-givaren. Den omständigheten ger anledning att se särskilt allvarligt på hennes agerande. Enligt Arbetsdomstolens mening är även omständigheten att KM som utredare haft i uppdrag bl.a. att identifiera och utreda brott mot lagar och regelverk försvårande vid bedömningen av avtalsbrottets allvar. Arbetsdomstolen anser att det måste riktas allvarlig kritik mot KM för hennes agerande.

Vid prövningen av om bolaget haft grund för avskedandet av KM finns det emellertid också omständigheter som talar till hennes fördel.

Vid bedömningen av hur allvarligt ett brott mot anställningsavtalet ska anses vara ska syftet med arbetstagarens agerande beaktas (se t.ex. AD 2014 nr 50 och AD 2019 nr 38). Hänsyn måste tas till omständigheterna i det enskilda fallet. Det finns fall där det kan riktas berättigad kritik mot en arbetstagare, utan att det för den skull finns tillräckliga skäl för att skilja honom eller henne från anställningen (se t.ex. AD 2019 nr 15).

Annat har inte kommit fram av utredningen än att syftet med KM:s otillåtna slagningar var att söka kontaktuppgifter till sin före detta partner, så att deras gemensamma son skulle kunna komma i kontakt med sin pappa. Både KM själv och PK har berättat att sonen var orolig för sin pappa och att sonen blev lättad när de slutligen kom i kontakt med varandra. KM gjorde inte slagningarna av nyfikenhet. Det har inte gjorts gällande att KM har lämnat den information hon tagit del av vidare till någon annan. Det är ostridigt att KM aktivt har sökt efter sin före detta partners uppgifter och via hans kundbild klickat sig vidare till hans nya partners kundbild. Det var inte fråga om flera slagningar utan om en sökning, och det framgår av utredningen att sökningen pågick i cirka sju minuter. Det har inte gjorts gällande att KM gjorde slagningarna för att påverka handläggningen i något ärende eller på annat sätt påverka bolagets verksamhet. Det var såvitt framkommit av utredningen fråga om en

engångshändelse som därefter inte upprepats och som ägde rum relativt lång tid innan avskedandet.

Vid dessa förhållanden är vad KM gjort visserligen enligt Arbetsdomstolens mening klandervärt, men inte så allvarligt att bolaget har haft tillräckliga skäl för avskedandet. Ett skiljande från anställningen till följd av denna enstaka händelse framstår som alltför ingripande.

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

Fanns det sakliga skäl för uppsägning av KM?

Som sakliga skäl för uppsägning har arbetsgivarparterna åberopat både de otillåtna slagningarna och KM:s privatekonomiska situation och utmätningsskulder. Arbetsgivarparterna har anfört att KM:s privat-ekonomi, i kombination med att hon underlåtit att informera bolaget om skulderna och inte haft förmåga att klarlägga dem, har påverkat bolagets förtroende för henne. Offentliga uppgifter om en hög och okontrollerad skuldbörda utgör enligt arbetsgivarparterna en risk och sårbarhet för otillbörlig påverkan, eftersom de kan komma att utnyttjas av exempelvis försäkringstagare som utreds för bedrägeri.

Förbundet har motsatt sig att KM:s privatekonomi har utgjort skäl för uppsägning. Förbundet har anfört att KM inte haft en anställning som omfattas av något lagstadgat krav på ekonomisk skötsamhet och att hon inte heller i rollen som utredare haft något ekonomiskt vandelsåtagande i förhållande till bolaget. Enligt förbundet har KM vidare inte haft någon upplysningsplikt gentemot bolaget gällande sin privatekonomi. Förbundet har slutligen anfört att KM har tagit ansvar för sin privatekonomiska situation och inte visat ovilja eller oförmåga att klarlägga den för bolaget när hon tillfrågats.

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

Angående betydelsen av KM:s privatekonomiska situation gör Arbetsdomstolen följande bedömning.

Det är ostridigt att KM:s anställning hos bolaget inte omfattades av något författningsreglerat krav på ekonomisk skötsamhet. KM har berättat att bolaget inte ställde några frågor om hennes privatekonomi innan hon konfronterades med uppgiften om skulderna på hösten 2024. Som arbetsgivarparterna har framhållit måste försäkringsbranschen betecknas som en utpräglad förtroendebransch, men det saknas stöd i utredningen för att anställda hos bolaget skulle ha gjort något generellt vandelsåtagande eller åtagit sig att särskilt informera bolaget om sin privatekonomi.

Arbetsgivarparterna har hänvisat till den bedömning som ett externt säkerhetsföretag har gjort och anfört att en okontrollerad skuldbörda kan utgöra en påverkansrisk. Arbetsgivarparterna har även gjort gällande att KM inte har kunnat svara på frågor, bl.a. om hur hennes skuldbörda uppstått. KM har för sin del berättat att säkerhetsföretagets utredning innefattade en intervju under vilken hon fick svara på frågor av personlig karaktär, och hon har uppgett att hon upplevde frågorna som integritets-kränkande. KM har även berättat att hon fått svara på bolagets frågor om sin privatekonomi och skulderna vid endast två tillfällen, varav det ena var helt oförberett och det andra var det tillfälle då bolaget varslade henne om avskedande.

Enligt Arbetsdomstolens mening hade bolaget anledning att utreda KM:s situation när uppgiften kom fram om att hon hade skulder som var

föremål för utmätning, bl.a. med anledning av den sårbarhet och påverkansrisk som stora och okontrollerade skulder kan utgöra. Mot bakgrund av KM:s oemotsagda uppgifter om hur säkerhetsföretagets utredning gick till finns det dock anledning att betrakta den utredningens slutsatser med viss försiktighet. Det förhållandet att KM tagit initiativ till, och sedermera beviljats, skuldsanering visar vidare att hon tagit ansvar för sin ekonomi och vidtagit åtgärder för att minska sin ekonomiska sårbarhet. Bolaget hade därför bort vidta mindre ingripande åtgärder än ett skiljande från anställningen, om sådana åtgärder ansetts nödvändiga.

Enligt Arbetsdomstolens mening har KM:s privatekonomiska situation inte utgjort sakliga skäl för bolaget att säga upp hennes anställning, varken sett för sig eller i kombination med det som har framkommit om de otillåtna slagningarna.

Det är därmed Arbetsdomstolens samlade bedömning att bolaget inte ens haft sakliga skäl för uppsägning av KM.

Arbetsdomstolens bedömning innebär att avskedandet ska ogiltigförklaras.

Lön efter avskedandet

Eftersom avskedandet ska ogiltigförklaras har KM rätt till lön för tiden mellan avskedandet och ogiltigförklaringen. Beloppet är inte tvistigt.

Allmänt skadestånd

Arbetsdomstolen har gjort bedömningen att avskedandet skett utan att det ens funnits sakliga skäl för uppsägning, men att det finns skäl att rikta allvarlig kritik mot KM för de otillåtna slagningarna. Vid bestämmande av skadeståndsbeloppet bör det, förutom vad som framgår av 38 a § anställningsskyddslagen, beaktas att KM genom sitt handlande själv i hög grad medverkade till den situation som ledde till avskedandet. 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 50 000 kr.

Rättegångskostnader

Arbetsgivarparterna har förlorat och bör därför, med hälften vardera, ersätta förbundets rättegångskostnader, i den mån dessa varit skäligen påkallade.

Förbundet har yrkat ersättning för rättegångskostnad med 551 875 kr, varav 432 000 kr avser ombudsarvode, 3 400 kr tidspillan, 2 640 kr utlägg, 4 325 kr parts egna kostnader för inställelse vid domstolen samt 109 510 kr mervärdesskatt.

Arbetsgivarparterna har lämnat åt domstolen att pröva skäligheten i förbundets kostnadsanspråk.

Med hänsyn till målets omfattning och svårighetsgrad finner Arbetsdomstolen att förbundet får anses skäligen tillgodosett med ersättning för ombudsarvode med 350 000 kr. Begärda belopp i övrigt är skäliga.

Arbetsgivarparterna ska därför betala 449 375 kr inklusive mervärdesskatt.

DOMSLUT

1. Arbetsdomstolen förklarar att avskedandet av KM är ogiltigt.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Länsförsäkringar Södermanland att till KM betala
 - a) lön med 281 855 kr, med ränta enligt 4 och 6 §§ räntelagen på 30 658 kr från den 23 december 2024, på 43 200 kr från den 25 januari 2025, på 43 200 kr från den 25 februari 2025, på 43 200 kr från den 25 mars 2025, på 30 132 kr från den 25 april 2025, på 16 494 kr från den 25 maj 2025, på 14 107 kr från den 25 juni 2025, på 15 033 kr från den 25 juli 2025, på 12 766 kr från den 25 augusti 2025, på 16 700 kr från den 25 september 2025, på 5 700 kr från den 25 november 2025, på 5 700 kr från den 25 december 2025 och på 4 965 kr från den 25 januari 2026, allt till dess betalning sker, och

b) allmänt skadestånd med 50 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 7 april 2025 till dess betalning sker.

3. Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation och Länsförsäkringar Södermanland ska med hälften vardera ersätta Forena för rättegångskostnader med 449 375 kr, varav 350 000 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Lars Dirke, Per Sundberg, Kurt Eriksson, Gunnar Ekbrant, Göran Söderlöf, Elisabeth Haug och Ulrika Boëthius. Enhälligt.

Rättssekreterare: Elin Kennedy