



BLENDOW

LEXNOVA

LEXNOVA NYHETER

## Rätt säga upp avstängd hovrättsvakt

---

Publicerad

15 JUN 2022

---

*En ordningsvakt vid en hovrätt som stängts av på grund av misstänkta sextrakasserier och fått ägna sig åt andra sysslor hade inte rätt att behålla jobbet. AD pekar på att han i väntan på sin dom i brottmålet skulle vara delvis arbetsoförmögen i 1,5 år och att kostnaderna för extrapersonal redan nu varit höga.*

Ordningsvakten, som är medlem i Fackförbundet ST, var sedan den 1 december 2019 anställd som expeditjonsvakt vid Hovrätten för Västra Sverige. Han hade vid anställningen ett förordnande som ordningsvakt som gällde till och med den 18 oktober 2021 och som han sedan använde i arbetet. Anställningen gällde efter sex månaders provanställning tills vidare från och med den 1 juni 2020.

Den 28 augusti 2020 begärde hovrätten att Domstolsverkets personalansvarsnämnd skulle meddela mannen en disciplinpåföljd på grund av att han på arbetsplatsen sexuellt trakasserat två av hovrättens arbetstagare. Mannen förnekade de påstådda händelserna.

Polismyndigheten beslutade i månadsskiftet augusti/september 2020 att interimistiskt stänga av honom från tjänstgöring som ordningsvakt.

Efter överklagande upphävdes det beslutet i slutet av september 2020, men mannen var enligt överenskommelse med hovrätten arbetsbefriad under perioden 7 september-3 december 2020.

Den 27 oktober 2020 beslutade personalansvarsnämnden att tilldela honom disciplinpåföljden varning. Arbetstagar sidan har inte fört talan mot det beslutet.

I november 2020 polisanmälde två av hovrättens arbetstagare att ordningsvakten sexuellt trakasserat dem på arbetsplatsen. Den 2 december 2020 delgavs mannen misstanke om bland annat två fall av sexuellt ofredande på arbetsplatsen.

Den 3 december 2020 beslutade Polismyndigheten på nytt att interimistiskt stänga av mannen från tjänstgöring som ordningsvakt.

Mannen överklagade även det beslutet till förvaltningsrätten som avlog överklagandet genom en dom som fick laga kraft den 6 juli 2021. Den 18 oktober 2021 löpte mannens förordnande som ordningsvakt ut. Han ansökte den 20 oktober 2021 om ett nytt sådant förordnande, men ansökan avslogs den 16 februari 2022.

Den 23 februari 2021 väckte åklagaren åtal mot mannen för sexuellt ofredande vid Göteborgs tingsrätt. Åtalet avsåg en del av det som låg till grund för personalansvarsnämndens beslut om varning. Tingsrätten satte ut brottmålet till huvudförhandling den 29 september 2021 och frikände mannen genom dom den 13 oktober 2021. Åklagaren överklagade domen till hovrätten, som satte ut målet till huvudförhandling den 29 april 2022.

När hovrätten fick kännedom om att åklagaren hade väckt åtal begärde hovrätten att personalansvarsnämnden skulle pröva frågan om att säga upp mannen. Han underrättades den 25 mars 2021 om tilltänkt uppsägning. Personalansvarsnämnden beslutade den 27 april 2021 att säga upp honom av personliga skäl, nämligen det förhållandet att han inte fick tjänstgöra som ordningsvakt.

Parterna tvistar om det fanns saklig grund för uppsägningen.

Arbetsdomstolen konstaterar inledningsvis att mannen inte hade de kvalifikationer som krävdes fören lediga tidsbegränsad anställning som domstolshandläggare.

En arbetsgivare är inte skyldig att inrätta nya permanenta befattningar för att undvika en uppsägning. Däremot krävs det att arbetsgivaren noggrant överväger att ta till vara befintliga möjligheter att ordna en omplacering. Är det fråga om att omfördela arbetsuppgifter måste beaktas bland annat de nackdelar, besvär och kostnader en omfördelning av arbetsuppgifter kan antas medföra för verksamheten, arbetsgivaren och arbetskamraterna.

När det externa beslutet som gör att arbetstagaren inte är behörig att utföra en del av sina arbetsuppgifter inte är slutligt, eller är tidsbegränsat, får det vid bedömningen av om det är möjligt och skäligen att erbjuda arbetstagaren annat arbete särskilt beaktas under hur lång tid arbetstagaren kan antas vara förhindrad att utföra alla arbetsuppgifter som ingår i den befintliga befattningen.

En anställningsmyndighet av någon storlek måste nämligen normalt ändå ha beredskap för att under åtminstone en viss tid sysselsätta en arbetstagare som inte kan utföra alla arbetsuppgifter som ingår i den befintliga befattningen, t.ex. på grund av sjukdom, graviditet eller rätt till ledighet på deltid. Det är vad som kan överblickas vid uppsägningstidpunkten som har betydelse.

I AD 1993 nr 127 godtogs uppsägning av en arbetstagare som dömts till fängelse ett år och åtta månader vars frånvaro, som med hänsyn till reglerna för villkorlig frigivning kunde antas vara knappt ett år, skapat en svår situation för arbetsgivaren.

Hovrätten för Västra Sverige har fem befattningar som expeditionsvakt. Expeditionsvakterna, som samtliga utom den nu uppsagda mannen får tjänstgöra som ordningsvakt, arbetar enligt ett roterande schema som innebär att två har ansvar för säkerhetskontrollen, två har ansvar för informationsdisken vid rättegångssalarna och en utför övriga expeditionsvaktssysslor. En av de två som ansvarar för säkerhetskontrollen respektive informationsdisken kan om det inte är så mycket att göra där också utföra övriga expeditionsvaktssysslor. För arbete vid säkerhetskontrollen och informationsdisken krävs förordnande som ordningsvakt.

Efter avstängningen den 3 december 2020 från tjänstgöring som ordningsvakt kunde mannen inte

arbeta vid säkerhetskontrollen och informationsdisken. Hovrätten omfördelade därför expeditionsvakternas arbetsuppgifter på så sätt att han fick huvudansvaret för de klassiska vaktmästarsysslor, det vill säga fick ständigt vara den som utförde så kallade övriga expeditionsvaktssysslor. Dessutom fick han under viss tid utföra visst arkivarbete, biträda registraturen och ansvara för en del externa kontakter i samband med en ombyggnad av hovrättens lokaler.

Hovrätten har efter avstängningen tidvis hyrt in ordningsvakter. En inhyrd ordningsvakt kan, på grund av avsaknad av kunskap om rutinerna hos hovrätten, bara arbeta i säkerhetskontrollen.

Mannens avstängning från tjänstgöring som ordningsvakt har alltså starkt bidragit till ett omfattande behov av inhyrda eller vikarierande ordningsvakter. Hovrätten har på så vis haft kostnader både för mannen och för extrapersonal som utfört sådana ordningsvaktssysslor som han egentligen var anställd för. Mannen har visserligen utfört en del nyttigt arbete som annars inte hade hunnits med, men det får förutsättas att de arbetsuppgifterna i huvudsak hade kunnat utföras av annan befintlig personal, t.ex. under tid då det inte funnit lika mycket ordinarie arbete, eller kunnat undvaras. Att han i viss mån ersatts för övertidsarbete ändrar inte den bedömningen. Under alla förhållanden har mannens avstängning, enligt AD, medfört betydande olägenheter för hovrättens möjlighet att planera sin verksamhet och sin ekonomi. Avstängningen har också medfört att övriga expeditionsvakter fått mindre variation i arbetet och i betydligt högre utsträckning behövt utföra sådant i princip stationärt arbete som kräver ordningsvaktsförordnande.

Enligt Arbetsdomstolens mening har avstängningen med därav följande arbetsoförmåga medfört sådana negativa konsekvenser som en arbetsgivare inte ska behöva tåla under någon längre tid. Att avstängningen fått sådana konsekvenser för en sådan något större arbetsgivare som hovrätten med omkring 120 anställda beror på att expeditionsvakterna ansvarar för arbetsuppgifter som övriga anställda knappast kan utföra och vice versa, vilket hovrätten inte kan lastas för.

Vid beslutet om uppsägning den 27 april 2021 hade mannen under närmare fem månader inte fått tjänstgöra som ordningsvakt. Frågan är vad man då kunde anta om under hur lång tid detta förhållande skulle bestå.

Vid uppsägningsbeslutet fanns det anledning att anta att mannen, på grund av domstolsprocessen, inte skulle få tjänstgöra som ordningsvakt förrän tidigast om drygt ett år, det vill säga att han skulle vara delvis arbetsoförmögen i sammanlagt minst 17 månader.

Vid en samlad bedömning anser Arbetsdomstolen att hovrättens intresse av att kunna planera sin verksamhet och begränsa kostnaden för extra personal överväger mannens intresse av att ha kvar anställningen i vilken han arbetat med ordningsvaktsuppgifter i bara ungefär nio månader. Det fanns alltså saklig grund för uppsägningen. Därför ska förbundets talan avslås.

**Mikael Kindbom**

---

Instans: Arbetsdomstolen

Rättsområden: [Brott mot person](#), [Anställning](#), [uppsägning och avskedande](#)

## LEXNOVA NYHETER

### **Juridisk nyhetsbevakning och rättsdatabas**

Blendow Lexnova är Sveriges mest omfattande juridiska nyhetstjänst. Vår bevakning innefattar rättsfall, lagstiftning och förarbeten inom samtliga rättsområden. Genom skräddarsydda bevakningsprofiler säkerställer du kontinuerlig uppdatering av rätt information och slipper nyhetsflöden som inte berör dig.

Läs mer på [lexnova.se/nyheter](https://lexnova.se/nyheter)