

Avskedande av statsanställda på grund av brott

*Sören Öman**

I denna artikel diskuteras mot bakgrund av den historiska utvecklingen förutsättningarna för och praxis kring avskedande av statsanställda på grund av brott.

År 1994 gjordes reglerna om avskedande enhetliga i Sverige för den privata och den offentliga sektorn. Avskedande får enligt den för båda sektorerna gemensamma bestämmelsen i 18 § lagen (1982:80) om anställningsskydd ske, om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. För ordinarie domare gäller dock fortfarande enligt (numera) 11 kap. 7 § regeringsformen också den restriktionen att domaren får skiljas från anställningen bara om han eller hon genom brott eller grovt eller upprepat åsidosättande av skyldigheterna i anställningen har visat sig uppenbart olämplig att inneha anställningen.¹

Trots att det alltså är samma paragraf som reglerar när avskedande på grund av brott får ske av statsanställda och andra anställda bedöms vissa statsanställda strängare än andra anställda i Arbetsdomstolens praxis. Det har historiska skäl. Särskilt när det gäller regleringen av offentligt anställda – och kyrkligt anställda – är det ofta viktigt för förståelsen och tolkningen av författningsbestämmelser att ha bakgrunden klar för sig. Stig Jägerskiöld, som på 1950-talet gav ut en omfattande kartläggning av den svenska statstjänstemannarätten, uttrycker sig till och med så här:²

«Icke någon vederhäftig positivrättslig undersökning kan företagas, utan en ingående analys av rättsreglernas historiska, samhällspolitiska och idéhistoriska bakgrund, allraminst på ett av historiska erfarenheter så bestämt område som ämbetsbrottens.»

Nu tror jag inte att det är helt nödvändigt att gå lika noga tillväga som Stig Jägerskiöld, som börjar i den romerska rätten och långsamt fortsätter genom århundraden av kontinentaleuropeisk rätt för att slutligen nå fram till svensk rätt med början i

* Sören Öman är ordförande i Arbetsdomstolen, Sverige.

1 Sådant skiljande från anställningen kan också ske om domaren har uppnått gällande pensionsålder eller enligt lag är skyldig att avgå på grund av varaktig förlust av arbetsförmågan.

2 Jägerskiöld, Stig, Svensk statstjänstemannarätt Del 2:1, 1959, s. 145.

landskapslagarna.³ Men några saker som Stig Jägerskiöld, och andra med honom, framhåller är viktiga att hålla i minne.⁴ I äldre tider ansågs den ordinarie statliga anställningen – tjänsten eller ämbetet – ha närmast ett egendomsliknande värde som medfört att tjänstemännen, för att bl.a. skydda detta värde, gjorts i princip oavsättliga.⁵ Enda möjligheten för statsförvaltningen att göra sig av med en ordinarie tjänsteman var ofta att i straffrättslig eller administrativ ordning entlediga honom på grund av ett inom eller utom tjänsten begånget brott. Den principiella oavsättligheten gjorde också att en legalitetsprincip tillämpades så att för tjänstemannen negativa åtgärder förutsatte författningsstöd.

När det gäller avskedande av statsanställda på grund av brott är det historiskt sett två aspekter som är viktiga.⁶ För det första har avskedande (eller motsvarande omedelbart skiljande från anställningen/tjänsten) skett i både straffrättslig och administrativ (disciplinrättslig) ordning. För det andra har det varierat vilka och hur många förfaranden i anställningen som är brott. En ytterligare dimension är brott som begås i respektive utom anställningen.

Vad först gäller i vilken ordning avskedandet sker är det domstol som i den straffrättsliga ordningen gjort själva avskedandehandlingen – avsättningen – i samband med en brottmålsdom, medan det i den administrativa ordningen är en myndighet (eller regeringen eller Kungl. Maj:t) som vidtar avskedandehandlingen. Myndighetens avskedande i administrativ ordning har dock som regel kunnat överprövas, ofta i domstol. Länge tillämpades de båda ordningarna parallellt fast med försteg för den straffrättsliga ordningen, men sedan år 1976 sker avskedande enbart i administrativ ordning. Brottmålsdomstolens möjlighet att döma till avsättning (och suspension) togs då bort samtidigt som den administrativa ordningen för avskedande reformerades.⁷ Avskedande betraktades därefter inte längre som en disciplinpåföljd utan som en egen, särreglerad åtgärd.⁸ Avskedande på grund av brott förutsatte förstås fortfarande att tjänstemannen faktiskt hade begått ett brott, men det krävdes inte att detta slagits

3 En koncentrerad historik över ämbetsansvaret i svensk rätt finns i SOU 1969:20 s. 14 ff.

4 Det gör han på många ställen i den omfattande redogörelsen, men i Jägerskiöld s. 159 finns en koncentrerad sammanfattning med inriktning på ämbetsbrott.

5 Det har förstås senare framförts också andra och för mer sentida förhållanden förmodligen principiellt viktigare motiv, t.ex. det allmänna intresset av att tjänstemännen på grund av sin trygghet i anställningsförhållandet arbetar självständigt och på lång sikt, se t.ex. SOU 1960:10 s. 40 ff. och prop. 1975:78 s. 157 där det talas om de samhällsintressen som är förenade med en självständig och oväldig kår av förvaltningstjänstemän.

6 Också det förhållandet att vissa statstjänstemän saknade det skydd mot skiljande från anställningen som oavsättligheten innebar har historiskt sett haft betydelse, men jag förbigår den aspekten här.

7 Prop. 1975:78.

8 Prop. 1975:78 s. 161 ff.

fast i en brottmålsdom.⁹ Tvister om myndighetens avskedande skulle handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister med Arbetsdomstolen som åtminstone slutinstans, och avskedandet fick inte verkställas förrän arbetstvisten hade prövats slutligt. Ett felaktigt avskedande medförde inte att tjänstemannen fick rätt till allmänt skadestånd.

Eftersom en och samma gärning av en statsanställd – ett brott – har kunnat föranleda både förlust av anställningen och (annat) straffrättsligt ansvar, har det länge funnits bestämmelser om samordning av den straffrättsliga och den administrativa ordningen. För de svårare fallen av brott i tjänsten och där enskilds rätt (skadeståndsanspråk) var berörd verkar den straffrättsliga ordningen ha setts som den primära. Det har nämligen funnits mer eller mindre detaljerade bestämmelser om skyldighet för myndigheten att anmäla brottsmisstänkta tjänstemän till åtal¹⁰ och förbud mot att inleda eller fortsätta ett disciplinärt förfarande sedan åtal väckts¹¹. Skyldigheten att göra åtalsanmälan gällde bara brott i anställningen. I samband med 1976 års reform, då myndighet fick exklusiv rätt att avskeda, togs förbudet mot att myndigheten utredde saken medan det straffrättsliga förfarandet pågick bort.¹² Hade åtalsanmälan gjorts eller åtal annars väckts, fick myndigheten dock inte avgöra avskedandefrågan förrän den straffrättsliga ansvarsfrågan hade prövats slutligt.¹³ Det hade tidigare funnits bestämmelser om att brottmålsdomstol vid straffmätningen skulle ta hänsyn till disciplinär bestraffning som skett för gärningen och om domstolen dömde också till avsättning eller suspension. Genom 1976 års reform ersattes de bestämmelserna med en för alla arbetstagare gemensam bestämmelse om att domstolen vid straffmätningen kan ta hänsyn till arbetsrättsliga påföljder som kan bli aktuella till följd av brottet. Det förutsattes att brottmålsdomstolen skulle hämta in yttrande om detta från arbetsgivaren. Den bestämmelsen om straffmätning finns numera i 29 kap. 5 § brottsbalken. Sedan år 1989 finns det också en möjlighet att efter ansökan från åklagaren eller den dömde bestämma om straffet när brottmålsdomstolens antagande vid straffmätningen om kommande arbetsrättslig påföljd brustit (38 kap. 2 a § brottsbalken).¹⁴

Efter 1976 års reform fick en tjänsteman avskedas om han eller hon hade begått en brottslig gärning varigenom tjänstemannen visat sig uppenbarligen olämplig att inneha

9 Prop. 1975:78 s. 196 f.

10 25 § i 1955 års allmänna verkstadga, 20 § (efter 1976 års reform 25 §) statstjänstemannalagen (1965:274) och 12 kap. 1 § i 1976 års lag om offentlig anställning.

11 25 § i 1955 års allmänna verkstadga och 21 § (före 1976 års reform) statstjänstemannalagen (1965:274).

12 Prop. 1975:78 s. 194.

13 22 § statstjänstemannalagen (1965:274) efter 1976 års reform.

14 Prop. 1987/88:120 s. 111 f.

sin tjänst. Avskedande fick också ske om tjänstemannen visat sådan olämplighet genom att ha gjort sig skyldig till grov eller upprepad tjänsteförseelse.¹⁵ Bestämmelserna om detta överfördes kort därefter i princip i sak oförändrade från statstjänstemannalagen till 1976 års lag om offentlig anställning.¹⁶ Avskedande skulle, enligt ett ofta citerat förarbetsuttalande, bara komma i fråga i sådana fall där det med hänsyn till såväl brottets eller tjänsteförseelsens beskaffenhet som anställningens art och övriga omständigheter skulle verka stötande om arbetstagaren fick behålla sin anställning.¹⁷

Väsentligare med 1976 års reform var kanske att det skedde en omfattande avkriminalisering avseende de så kallade ämbetsbrotten, i detta sammanhang brott som i princip bara en statstjänsteman kunde göra sig skyldig till. En statstjänsteman kan förstås i anställningen begå ett brott som alla kan straffas för, t.ex. stöld eller misshandel. Tidigare fanns det flera olika särregler för dessa fall, men sedan 1949 begränsades ämbetsbrotten till sådana brott som förutsätter att gärningsmannen har en viss tjänsteställning: tjänstemissbruk, tagande av muta eller av otillbörlig belöning, brott mot tystnadsplikt och tjänstefel. Det mest allmänt hållna straffstadgandet – som i förhållande till både de allmänna brotten och de andra ämbetsbrotten var subsidiärt – var det om tjänstefel som straffbelade att en tjänsteman av försummelse, oförstånd eller oskicklighet åsidosatte vad som ålåg honom enligt lag, instruktion eller annan författning, särskild föreskrift eller tjänstens beskaffenhet. Genom 1976 års reform inskränktes det allmänt hållna ämbetsbrottet till att avse bara den som i myndighetsutövning åsidosatte vad som till följd av lag eller annan författning gällde för myndighetsutövningen. För straffbarhet krävdes också att gärningen för det allmänna eller någon enskild medfört förfång eller otillbörlig förmån som inte var ringa. De fel i anställningen som inte skedde i myndighetsutövning eller som vid myndighetsutövning lett till bara en liten skada för det allmänna eller någon enskild skulle hanteras i disciplinär ordning och kunna medföra uppsägning eller avskedande eller disciplinpåföljd i form av varning eller löneavdrag. Mutbrott, dvs. korrupktion genom att ta emot en muta, och brott mot tystnadsplikten var enligt 1976 års reform därjämte ämbetsbrott.

15 Vid ändringen av avskedandereglererna stod den straffrättsliga reformen i fokus och det är svårt att säga om ändringen innebar att en tjänsteman var fredad från avskedande i den situationen att han eller hon genom ett klandervärt men inte brottsligt beteende helt vid sidan av anställningen (dvs. inte en förseelse i tjänsten) hade visat sig uppenbarligen olämplig att inneha sin anställning. Vid införandet av statstjänstemannalagen lämnades det i förarbetena en öppning för disciplinstraff i den situationen (prop. 1965:60 s. 181), men då talades det i lagtexten också om åsidosättande av vad som ålåg tjänstemannen enligt «tjänstens beskaffenhet». Frågan berördes inte vid 1976 års reform. Att avskedande numera, när reglerna i lagen (1982: 80) om anställningsskydd tillämpas, kan ske i den situationen är klarlagt, AD 2007 nr 63.

16 Prop. 1975/76:105 bilaga 2 s. 224.

17 Prop. 1975:78 s. 164.

Redan år 1977 gjordes emellertid mutbrottet gemensamt tillämpligt på såväl privat som offentlig sektor.¹⁸ I dag, sedan år 2012, betraktas brottet, som numera heter tagande av muta (10 kap. 5 a § brottsbalken), inte längre som ett ämbetsbrott för offentliga tjänstemän.¹⁹

Grundtanken att bara fel i myndighetsutövning ska vara ett allmänt ämbetsbrott har behållits, men ansvaret för tjänstefel (som brottet numera åter heter) utvidgades något år 1989.²⁰ Numera räcker det att felet begås *vid* myndighetsutövning, dvs. även den som bara hjälper till vid myndighetsutövning kan straffas, och det krävs inte längre att tjänstemannen har åsidosatt någon författningsbestämmelse utan det räcker att han eller hon har åsidosatt vad som kan anses gälla för den aktuella uppgiften i samband med myndighetsutövning. Vidare krävs det inte att felgreppet har varit till förfång för någon; i stället har ett allmänt formulerat undantag från det straffbara området gjorts för ringa fall. Ett särskilt straffansvar för den som företräder en myndighet har vidare länge funnits i form av det s.k. efterforskningsförbudet – förbudet för myndighetsrepresentanter att efterforska vem som ligger bakom ett yttrande i vissa massmedier – i 3 kap. 5 § tryckfrihetsförordningen (och numera också i 2 kap. 5 § yttrandefrihetsgrundlagen). På senare år har kriminaliseringen utsträckts till att avse även myndighetsföreträdare som bryter mot det s.k. repressalieförbudet, som avser negativa åtgärder från en myndighets sida mot den som medverkat vid ett yttrande i vissa massmedier, genom att vara med och besluta om avskedande, uppsägning, disciplinpåföljd eller någon liknande åtgärd.²¹

Vid 1976 års reform behölls alltså särregleringen för när statsanställda kunde avskedas på grund av brott, och man höll fast vid legalitetsprincipen om att statstjänstemän fick skiljas från anställning bara när det i den särskilda lagstiftningen för dem fanns lagstöd. Avskedande på grund av brott i anställningen fick dock genom reformen betydligt mindre betydelse än tidigare på grund av att många felgrepp i anställningen samtidigt avkriminaliserades.

Det system för avskedande av statstjänstemän på grund av brott som 1976 års reform hade sjösatt behölls till dess att nuvarande lag om offentlig anställning trädde i kraft år 1994. Genom 1994 års reform skedde en allmän utrensning av särregler för statsanställda.²² Då rensades alla särregler i sak om avskedande bort från lagen om offentlig anställning; regler om åtalsanmälan vid allvarigare brott i anställningen finns

18 Prop. 1975/76:176.

19 Prop. 2011/12:79.

20 Prop. 1988/89:113.

21 Prop. 2009/10:81 s. 38 ff.

22 Prop. 1993/94:65.

emellertid kvar.²³ Tanken var att skiljande från anställning i stället skulle regleras av den allmänna lagen om anställningsskydd, och man gjorde till och med bestämmelserna om avskedande tillämpliga även på generaldirektörer och andra chefer som annars skulle ha varit undantagna från den lagen. Reformen medförde att ett avskedande av en statstjänsteman inte längre anses vara myndighetsutövning, eftersom det nu grundar sig på en allmän civilrättslig lag (eller kanske snarare på allmänna avtalsrättsliga principer om hävning vid grovt kontraktsbrott som preciserats i en sådan lag) och inte på en särreglering av förhållandet mellan staten och tjänstemannen.²⁴ Därmed kan straffansvar för tjänstefel inte längre komma i fråga för de tjänstemän som medverkar till ett felaktigt avskedande.²⁵ I och med att det fortfarande regleras i (civilrättslig) lag när ett avskedande – även av statliga chefer – får ske kan man dock inte säga att legalitetsprincipen vid avskedande övergetts.

I förarbetena till 1994 års reform noterades det att enligt förarbetsuttalanden till avskedanderegeln i lagen om anställningsskydd kunde avskedande komma i fråga bara i flagranta fall när det gällde ett sådant avsiktligt eller grovt förfarande som inte rimligen ska behöva tålas i något rättsförhållande.²⁶ Det ansågs att det egentligen inte fanns någon skillnad i bedömningsgrunderna mellan avskedandereglererna i 1976 års lag om offentlig anställning och lagen om anställningsskydd.

Att brottslighet med anknytning till anställningen kan på både den statliga och icke-statliga sidan innebära att arbetstagaren så grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren att han eller hon får avskedas enligt avskedanderegeln i lagen om anställningsskydd står klart. Brottet behöver inte ha begåtts i anställningen, på arbetsplatsen eller under arbetstid bara det kan sägas ha riktat sig mot arbetsgivarens verksamhet. Ett exempel är att avskedande godtagits när en (privatanställd) arbetstagare begått våldtäkt på fritiden mot en annan arbetstagare hos samma arbetsgivare (AD 1992 nr 86, jämför AD 1999 nr 64 för ett liknande fall på den statliga sidan och AD 1991 nr 138 om en lärares sexuella ofredande i sitt hem mot en elev).

Det är främst vid brottslighet som inte har en sådan anknytning till anställningen som det kan tänkas finnas skillnader mellan avskedandereglererna i 1976 års lag om offentlig anställning och lagen om anställningsskydd. Avskedanderegeln i lagen om anställningsskydd talar ju om grovt åsidosättande av «åligganden mot arbetsgivaren»,

23 För chefer för statliga affärsverk och chefen för Arbetsgivarverket finns dock kvar en särskild regel om skiljande från anställningen. Justitieombudsmannen och Justitiekanslern har vidare normalt längre tid på sig än vad arbetsgivarmyndigheten har för att initiera ett avskedande på grund av en viss händelse.

24 Prop. 1993/94:65 s. 93 och SOU 1992:60 s. 222.

25 Se dock ovan vid not 2330 om en viss återkriminalisering som skett på senare år.

26 Prop. 1993/94:65 s. 92 f. med hänvisning till prop. 1973:129 s. 149.

medan avskedanderegeln i 1976 års lag om offentlig anställning talade om att arbetstagaren genom brottet visat sig uppenbarligen olämplig att inneha sin anställning. Enligt förarbetena till avskedanderegeln i lagen om anställningsskydd kan dock även brott som har begåtts utom arbetet i vissa fall föranleda avskedande, nämligen när brottet är ägnat att allvarligt skada förhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren.²⁷ Som exempel nämns att en arbetstagare med bevakningsuppgifter helt vid sidan av anställningen medverkat till stöld eller liknande. Här verkar det vara kopplingen mellan brottet och arbetstagarens arbetsuppgifter som är det väsentliga; man kan inte gärna använda en tjuvaktig person till att bevaka andras egendom.

När det gäller avskedanderegeln i 1976 års lag om offentlig anställning slog Arbetsdomstolen tidigt fast att personliga omständigheter som legat bakom brottet, t.ex. sjukdom, kunde beaktas och skulle kunna föranleda att avskedande inte godtas.²⁸ Det fanns dock inte någon rättslig skyldighet att undersöka möjligheterna till omplacering när arbetstagaren genom brottet visat sig uppenbarligen olämplig att inneha sin aktuella anställning (AD 1981 nr 160). Kunde arbetstagaren på grund av brottet inte användas till sina vanliga arbetsuppgifter, fick avskedande alltså ske på den statliga sidan.

De fall som kom upp till Arbetsdomstolen om avskedanderegeln i 1976 års lag om offentlig anställning gällde främst tjänstemän med myndighetsutövande arbetsuppgifter inom rättsväsendet, oftast poliser. Det är ganska självklart att man som regel inte kan använda den som själv begått brott – inom eller utom anställningen – till arbetsuppgifter som innebär att motverka, utreda och beivra brott. Slutsatsen blev även vid brott utom tjänsten, med några undantag²⁹, att det fanns grund för avskedande.³⁰ En särskild kategori av fall var tjänstemän inom rättsväsendet som inom eller utom anställningen begått trafiknykterhetsbrott på grund av alkoholmissbruk. Har det varit fråga om något enstaka brott och har arbetstagaren kommit ur sitt alkoholberoende, har avskedande inte godtagits.³¹ Vid upprepad sådan brottslighet, där prognosen inte är god, har avskedande dock godtagits.³² När en tjänsteman som visserligen arbetat inom rättsväsendet men som inte hade myndighetsutövande arbetsuppgifter begått brott utom anställningen – bedrägerier mot försäkringskassa – har avskedande inte

27 Prop. 1973:129 s. 150.

28 Däremot beaktades inte de personliga följderna för arbetstagaren av ett avskedande (AD 1984 nr 116). I AD 1986 nr 154 räckte det inte att stöldrarna på arbetsplatsen hade sin bakgrund i narkotikamissbruk.

29 Undantagen är AD 1993 nr 53, AD 1994 nr 37 och AD 1996 nr 23.

30 AD 1981 nr 168 (polis), AD 1989 nr 52 (domare), AD 1989 nr 69 (polis), AD 1992 nr 51 (domare), AD 1992 nr 91 (polis), AD 1993 nr 86 (polis),

31 AD 1992 nr 38–41, AD 1992 nr 123 (två brott, varav ett i tjänsten) och AD 1995 nr 104.

32 AD 1992 nr 42, AD 1992 nr 51 och AD 1997 nr 13.

godtagits, AD 1992 nr 35 som gällde en tolk vid säkerhetspolisen. Även när en tjänsteman inom rättsväsendet haft myndighetsutövande arbetsuppgifter, men där dessa inte direkt haft med motverkande eller utredande av brott att göra, har avskedande inte godtagits för vad som ansetts vara brott utom tjänsten, AD 1994 nr 44 som gällde en passkontrollant hos polisen som förskingrat sin fackförenings pengar. Ordföranden och en till ledamot ansåg dock att det fanns grund för avskedande.

Fallen rörande brott utom anställningen från andra områden än rättsväsendet är få. En militär som utom anställningen försökt mörda med sitt tjänstevapen har fått avskedas (AD 1987 nr 73). I detta fall kan man dock säga att brottet genom tjänstevapnet hade koppling till anställningen. Även det fall där Arbetsdomstolen godtog avskedande av en tjänsteman hos försäkringskassa som smugglat heroin kan sägas ha haft viss koppling till anställningen eller i vart fall arbetsuppgifterna, eftersom tjänstemannen smugglade medan hon var sjukskriven (AD 1990 nr 8). I AD 1988 nr 180 hade däremot det grova bokföringsbrott som en byrådirektör vid Riksrevisionsverket begått inte någon koppling till anställningen och tjänstemannen verkar inte heller ha haft myndighetsutövande arbetsuppgifter. Arbetsdomstolen godtog ändå avskedande. Även här hade brottet mera direkt betydelse för arbetsuppgifterna, eftersom man knappast bör använda den som begått just bokföringsbrott för revisionsverksamhet.

Arbetsdomstolen slog tidigt efter ikraftträdandet av 1994 års reform fast att man vid avskedande av statsanställda enligt lagen om anställningsskydd bör använda samma synsätt som enligt 1976 års lag om offentlig anställning och söka ledning i praxis kring den sistnämnda lagen, dvs. avskedandebedömningen blir densamma oberoende av vilken regel som tillämpas.³³

I några av de fall som kommit upp till Arbetsdomstolen har äldre avskedanderegler tillämpats parallellt med avskedanderegeln i lagen om anställningsskydd.³⁴ Bara i ett tiotal refererade fall har Arbetsdomstolen tillämpat enbart avskedanderegeln i lagen om anställningsskydd på avskedanden av statsanställda på grund av brott. Man kan säga att domstolen har följt och vidareutvecklat sin praxis. Således har tjänstemän med myndighetsutövande arbetsuppgifter inom rättsväsendet regelmässigt fått avskedas vid brott i eller utom anställningen.³⁵ Ett fall som sticker ut är AD 2004 nr 9, där

33 Det skedde första gången i AD 1997 nr 13, men har upprepats flera gånger därefter. Om myndigheten vid brottslighet väljer uppsägning i stället för avskedande, tillämpas också detta synsätt, se t.ex. AD 2009 nr 96.

34 AD 1997 nr 13, AD 1997 nr 95, AD 1998 nr 25 och AD 2009 nr 23.

35 AD 1999 nr 31 (polis som förskingrat från polisernas idrottsförening), AD 2000 nr 14 (polis som brutit mot tystnadsplikten), AD 2002 nr 80 (polis som begått barnpornografibrott som bedömts som ringa), AD 2005 nr 86 (kriminalvårdare som begått narkotika- och dopningsbrott utom

Arbetsdomstolen ansåg att en polis som dömts för misshandel, olaga frihetsberövande och falsk angivelse i anställningen inte fick avskedas eller ens sägas upp. I det fallet hade polisen hunnit arbeta vidare i polistjänst utan anmärkningar i drygt tre år och blivit befordrad innan brottmålsdomen vann laga kraft och avskedandet skedde.³⁶ Arbetstagare inom rättsväsendet utan myndighetsutövande arbetsuppgifter som begått brott har bedömts på i princip samma sätt som privatanställda. Sålunda har en vaktmästare vid en tingsrätt som efter arbetstid men på arbetsplatsen försökt våldta en arbetskamrat fått avskedas (AD 1994 nr 64), men inte en kontorsanställd vid polisen som misshandlat utan någon koppling till anställningen (AD 2011 nr 56).

Det verkar som om det är bara när det gäller brott utom anställningen av tjänstemän med myndighetsutövande eller liknande arbetsuppgifter inom rättsväsendet som avskedandebedömning är hårdare och annorlunda än beträffande privatanställda. Sådana tjänstemän har kunnat avskedas på grund av brott som det är svårt att tänka sig att någon privatanställd skulle få avskedas för. I övrigt verkar statsanställda bedömas på i huvudsak samma sätt som privatanställda. För avskedande krävs, liksom för privatanställda, att brottet har en tydlig koppling till arbetsgivarens verksamhet eller i vart fall möjligheten för arbetstagaren att utföra sina arbetsuppgifter.

anställningen), AD 2006 nr 85 (polis som begått grov kvinnofridskränkning utom anställningen) och AD 2011 nr 29 (polis som misshandlat i anställningen).

36 Att det förhållandet att myndigheten med vetskap om brottsligheten visat tjänstemannen förtroende kan ha betydelse antyds också i AD 1994 nr 44, där en passkontrollant som trots förskingring hade fått förtroendet att hantera polismyndighetens värdepast.