

Sammanfattning

En kommunalt anställd integrationshandläggare gjorde sig utom tjänsten skyldig till grov fridskränkning, grov kvinnofridskränkning och övergrepp i rättssak. Integrationshandläggaren dömdes till fängelse 1 år och 3 månader och blev avskedad. Arbetsdomstolen finner att det inte har funnits laga grund för avskedandet, men väl att det hade förelegat saklig grund för en uppsägning. Vid denna utgång har förordnats att vardera parten skall stå för sina rättegångskostnader.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2006-06-21
StockholmDom nr 77/06
Mål nr A 293/05**KÄRANDE**Fackförbundet SKTF, Box 7825, 103 97 STOCKHOLM
Ombud: förbundsjuristen Anne Alfredson, adress som ovan**SVARANDE**Solna stad, 171 86 SOLNA
Ombud: arbetsrättsjuristen Sara Kullgren, Sveriges Kommuner och
Landsting, 118 82 STOCKHOLM**SAKEN**

ogiltigförklaring av avskedande m.m.

Mellan Solna stad och Fackförbundet SKTF gäller varandra i allmänhet avlösande kollektivavtal.

Förbundets medlem A.H. har varit anställd hos staden som integrationshandläggare. Han dömdes den 22 april 2005 av Sollentuna tingsrätt för grov fridskränkning, grov kvinnofridskränkning och övergrepp i rättssak till fängelse 1 år och 3 månader. Domen fastställdes den 4 juli 2005 av Svea hovrätt. A.H. avskedades den 2 maj 2005 från anställningen. Avskedandet har lett till tvist mellan parterna. Efter tvisteförhandlingar har förbundet väckt talan mot staden.

Förbundet har yrkat i första hand att Arbetsdomstolen skall

1. ogiltigförklara avskedandet av A.H.,
2. förplikta staden att till A.H. utge allmänt skadestånd med 150 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning i målet (den 10 januari 2006) till dess betalning sker, samt
3. förplikta staden att till A.H. utge lön med 5 523 kr för perioden den 25 december – den 31 december 2005, med 24 000 kr per månad för perioden januari 2006 – april 2006 samt med 18 936 kr för perioden den 1 – den 24 maj 2006, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 25:e i respektive månad på månadsvis förfallna belopp, allt till dess full betalning sker.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att det inte har förelegat laglig grund för avskedande men väl saklig grund för uppsägning har förbundet, i andra hand, yrkat att Arbetsdomstolen skall förplikta staden att till A.H. utge allmänt skadestånd med 100 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning i målet (den 10 januari 2006) till dess betalning sker.

Staden har bestritt käromålet. Beräkningen av yrkade belopp avseende lön jämte ränta har vitsordats. I övrigt har inte några belopp vitsordats.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Till utveckling av sin talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Förbundet

A.H. anställdes hos Solna stad år 1980 som invandrarkonsulent. Dessförinnan hade han haft uppdrag som tolk åt staden. År 1983 fick han en befattning på stadens flyktingmottagning. Han arbetade med att hjälpa nyanlända flyktingar med de problem som kunde uppstå i kontakten med det svenska samhället. Han hade den tjänsten till år 1992, då han övergick till en tjänst som socialsekreterare. År 2000 blev han integrationshandläggare. Arbetet som integrationshandläggare innebär att han har ansvar för mottagandet av de flyktingar som bosätter sig i staden. Integrationshandläggarens uppgift är att utreda klientens behov av bostad, utbildning, möjligheter att komma in på arbetsmarknaden etc. samt att bistå klienten med att ta reda på vem som skall kontaktas i olika ärenden. I vissa fall följer handläggaren med klienten vid besök hos olika myndigheter. Arbetet innebär viss myndighetsutövning eftersom integrationshandläggaren fattar beslut om integrationsersättning till klienten. I huvudsak är arbetet som integrationshandläggare av administrativ karaktär. A.H. har i sitt arbete som integrationshandläggare inte haft någon särskild förtroendeställning.

A.H. har skött sitt arbete fläckfritt under alla de år han arbetat hos staden. Han har varit en uppskattad medarbetare. I den mån det har förekommit missnöje med A.H. från klienters sida har detta gällt beslut som han har fattat under myndighetsutövning, aldrig något annat.

A.H:s utbildning består i en fil.kand.-examen med inriktning på ekonomisk historia. Han har därutöver genomgått kurser för familjepedagoger i Socialstyrelsens regi och en universitetskurs i informationsteknik.

A.H. förnekade i brottmålet de brott han var åtalad för. Han vidhåller att han inte har gjort sig skyldig till dessa brott men accepterar i arbetstvisten den bedömning som domstolarna har kommit till i brottmålet.

Enligt förbundets uppfattning har A.H. blivit avskedad utan att det har förelegat ens saklig grund för uppsägning.

Beträffande frågan om det har förelegat saklig grund för uppsägning görs gällande att staden har åsidosatt sin omplaceringsskyldighet. Enligt förbundets mening uppkom det en skyldighet för staden att undersöka möjligheterna att omplacera A.H. redan när han häktades. Staden övervägde över huvud taget inte att omplacera A.H. innan han avskedades. Staden har i målet åberopat en sammanställning över lediga arbeten avseende perioden den 18 april – den 15 maj 2005. Sammanställningen synes vara daterad i oktober 2005. Staden måste således ha upprättat denna sammanställning efter det att A.H. hade avskedats. Av de anställningar som anges i sammanställningen hade de som gällde visstidsanställningar som samordnare/behandlande

socialsekreterare, ekonomisekreterare respektive integrationsstrateg kunnat komma i fråga för A.H:s del. Förbundet gör gällande att staden vid tidpunkten för varslet kände till ytterligare tjänster som var, eller skulle komma att bli, lediga. Även dessa ytterligare anställningar hade bort beaktas vid en omplaceringsutredning.

När det gäller de anställningar som finns upptagna i stadens sammanställning gör förbundet gällande följande. Omplacering skall i första hand ske till liknande tjänster. Det är inte bara arbetsuppgifterna som skall vara så lika som möjligt utan även anställningsformen. Den som sägs upp från en tillsvidareanställning skall i första hand omplaceras till en sådan anställning, men om det inte är möjligt skall arbetstagaren omplaceras till en visstidsanställning. Stadens omplaceringsskyldighet omfattar således även lediga vikariat. Efter det att vikariatstiden löpt ut har den anställde rätt till återanställning, och det skulle ha funnits andra tjänster att placera A.H. på efter det att anställningstiden för de aktuella vikariaten löpt ut. Genom den möjlighet till frigång som finns för den som avtjänar ett fängelsestraff, hade A.H. kunnat arbeta i kommunen redan innan han frigavs villkorligt den 24 december 2005. Några månader innan A.H. häktades hade han erbjudits arbetet som integrationsstrateg, och han hade alltså mycket väl kunnat omplaceras till detta arbete.

Sammanfattning av grunderna för förbundets talan

Den brottslighet som A.H. dömts för har inte varit ägnad att allvarligt skada förhållandet mellan honom och staden. Det har därför inte förelegat laga grund för staden att avskeda honom. Staden har inte fullgjort sin omplaceringsskyldighet, varför det inte har förelegat ens saklig grund för uppsägning. Avskedandet skall därför ogiltigförklaras och staden skall utge lön samt allmänt skadestånd till honom. För den händelse domstolen skulle anse att det har förelegat saklig grund för uppsägning görs gällande att avskedandet i alla händelser har utgjort en alltför ingripande åtgärd. Staden skall i så fall på den grunden förpliktas att utge allmänt skadestånd till A.H.

Staden

Solna stads förvaltning består av bl.a. elva nämnder. En av dessa, Kompetensnämnden, hanterar invandrar- och flyktingfrågor. Under Kompetensnämnden arbetar Kompetensförvaltningen, i vilken integrationsenheten ingår. De flyktingar som kommer till integrationsenheten kan behöva hjälp med att söka arbete, bostad, barnomsorg m.m. De kan också behöva hjälp med att kontakta sjukvården, exempelvis Centrum för tortyroffer, eller hjälp med att ansöka om skilsmässa eller göra polisanmälan av misshandel. Arbetet är i hög grad klientorienterat. Integrationshandläggaren möter människor som befinner sig i en utsatt situation. Det kan gälla såväl familjer med barn som ensamstående personer. Arbetet förutsätter att integrationshandläggaren åtnjuter förtroende från flyktingarna, medarbetarna i förvaltningen och invånarna i staden.

Staden bestrider inte att A.H. har varit en uppskattad medarbetare vid integrationsenheten. Det är dock inte riktigt att de klagomål som har förts fram beträffande A.H. endast har avsett de beslut han fattat i ekonomiska frågor.

När A.H. häktades i februari 2005 övervägde staden hur detta skulle påverka möjligheten att ha kvar honom i anställningen. A.H. dömdes sedan för grov fridskränkning bestående bl.a. i att han vid ett flertal tillfällen under åren 2004 – 2005 slagit sina tre minderåriga barn, för grov kvinnofridskränkning bestående i att han under tiden sommaren 2000 –februari 2005 vid ett flertal tillfällen misshandlat och hotat sin hustru samt för övergrepp i rättssak bestående i att han vid två tillfällen hotat att döda sin hustru om hon polisanmälde misshandeln. Brotten begicks i familjens gemensamma bostad. Mot bakgrund av den aktuella brottsligheten och straffets längd, som visar samhällets syn på brotten, ansåg staden inte att det var lämpligt att A.H. återgick till arbetet som integrationshandläggare. Staden fann att brotten allvarligt skadade stadens förtroende för A.H. och ansåg därför att det förelåg laglig grund för avskedande av honom.

Trots att det inte finns någon omplaceringsskyldighet när det föreligger laga grund för avskedande undersökte staden ändå vilka möjliga omplaceringar som fanns vid tiden för varslet. Undersökningen utvisade att det vid tiden för varslet fanns lediga vikariat som bl.a. socialsekreterare, ekonomisekreterare och integrationsstrateg. Det fanns enligt stadens uppfattning inte någon skyldighet att omplacera A.H., som var anställd tillsvidare, till en tidsbegränsad anställning. I detta fall tillkommer den omständigheten att A.H., på grund av att han avtjänade ett fängelsestraff, i stort sett inte skulle kunna tillträda vikariatet. Om det skulle anses att staden hade bort överväga dessa tjänster görs gällande att A.H. inte har haft tillräckliga kvalifikationer för dem. Beträffande arbetet som integrationsstrateg tillkommer de omständigheterna att arbetet innebär att vara stadens ansikte utåt gentemot företag och skulle ha inneburit en befordran. Av samma skäl som föranledde att A.H. inte kunde kvarstå som integrationshandläggare hade det inte varit skäligt att kräva att staden skulle omplacera A.H. till ett behandlande arbete som socialsekreterare.

Sammantaget har det inte funnits några lämpliga anställningar att omplacera A.H. till vid den tidpunkt då staden varslade honom om avskedande.

Staden kan inte anses ha haft någon omplaceringsskyldighet redan vid den tidpunkt då A.H. häktades. Vid den tidpunkten hade staden inte tagit ställning till om A.H. skulle avskedas. Anställningar som utlystes långt efter det att varslet lagts kände staden inte till vid tidpunkten för varslet.

Sammanfattning av grunderna för stadens bestridande

De brott A.H. har dömts för visar att han är uppenbart olämplig att inneha sin anställning. Staden har inte längre något förtroende för A.H. Det har därför förelegat laglig grund för avskedandet. Det har i alla händelser förelegat

saklig grund för uppsägning av A.H. eftersom det inte har funnits någon annan anställning som staden skäligen hade bort erbjuda honom.

Domskäl

A.H. anställdes i Solna stad år 1980. Sedan år 2000 arbetade han som integrationshandläggare. Den 22 april 2005 dömdes han av Sollentuna tingsrätt för grov fridskränkning, grov kvinnofridskränkning och övergrepp i rättsak till fängelse i ett år och tre månader. Domen fastställdes den 4 juli 2005 av Svea hovrätt. På grund av den brottslighet han dömts för avskedades A.H. den 2 maj 2005 från sin anställning hos staden. A.H. frigavs villkorligt den 24 december 2005. Parterna är ense om att prövningen i denna tvist skall utgå ifrån den bedömning som har skett i brottmålsprocessen.

Tvisten i målet gäller om staden har haft laglig grund för att avskeda A.H. eller om det i vart fall hade förelegat saklig grund för en uppsägning av honom.

Förbundets inställning är i huvudsak följande. A.H. har i sin anställning som integrationshandläggare inte haft någon särskild förtroendeställning. Den brottslighet som A.H. dömts för har inte varit ägnad att allvarligt skada förhållandet mellan honom och staden. Det har därför inte funnits laglig grund för att avskeda honom. Staden har inte fullgjort sin omplaceringsskyldighet, varför det inte ens hade förelegat saklig grund för en uppsägning av A.H. Avskedandet har i alla händelser utgjort en alltför ingripande åtgärd mot honom.

Staden har anfört sammanfattningsvis följande. A.H. har haft en befattning där förtroendet har haft särskild betydelse för anställningsförhållandet. Förtroendet för A.H. har på grund av den brottslighet som han dömts för gått förlorat. Mot denna bakgrund har det förelegat laga grund för avskedandet av A.H. Eftersom det inte har funnits någon annan anställning som han skäligen bort omplaceras till hade det i varje fall förelegat saklig grund för en uppsägning av honom.

Utredningen i målet

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På förbundets begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med A.H. samt vittnesförhör med verksamhetschefen Z.G. och socionomen E.J. På kommunens begäran har hållits vittnesförhör med chefen för Kompetensförvaltningen J.S., verksamhetschefen Y.S. och integrationshandläggaren B.A. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Laga grund för avskedande?

Enligt 18 § anställningsskyddslagen får avskedande äga rum om arbetstagarren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Av förarbetena till 1974 års anställningsskyddslag, vilka i denna del alltjämt är vägledande, framgår att bestämmelsen i första hand syftar på förfaranden som har direkt

samband med anställningen. Brott som har begåtts utom arbetet bör emellertid enligt förarbetena i vissa fall kunna föranleda avskedande, om brottet är ägnat att allvarligt skada förhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren (se prop. 1973:129 s. 254 f.).

Den brottslighet som A.H. gjort sig skyldig till har begåtts i A.H:s hem och har inte riktat sig mot någon anställd hos staden. Det är ostridigt att brottsligheten har begåtts utan samband med anställningen. Frågan är då om brotten har varit ägnade att skada förhållandet mellan staden och A.H. på ett sådant sätt att staden har haft rätt att avskeda honom.

A.H. har i sitt arbete som integrationshandläggare haft som uppgift att introducera nyanlända flyktingar till det svenska samhället. Av utredningen i målet har framgått att integrationshandläggaren skall fungera som en förebild för flyktingarna och också är stadens ansikte utåt. Arbetet innefattar viss myndighetsutövning. A.H. måste således anses ha haft en anställning där stadens förtroende för honom som person har haft stor betydelse. Den våldsbrottslighet som A.H. har dömts för måste uppenbarligen ha skadat stadens förtroende för honom. Detta gäller särskilt med beaktande av de arbetsuppgifter av känslig karaktär som ålegat honom i anställningen som integrationshandläggare. Som domstolen återkommer till i det följande kan det inte begäras av staden att A.H. efter avtjänat straff skulle få återgå i detta arbete. Arbetsdomstolen finner dock inte att brottsligheten har varit ägnad att så allvarligt skada förhållandet mellan A.H. och staden att denna har haft rätt att skilja honom från anställningen utan att dessförinnan undersöka om det vore skäligt att bereda honom annat arbete. Arbetsdomstolen kommer därmed till slutsatsen att staden inte har haft laga grund för att avskeda A.H.

Saklig grund för uppsägning?

Frågan huruvida brottslighet som en anställd begått utanför arbetet kan läggas till grund för uppsägning kan inte besvaras generellt. Som framgår av Arbetsdomstolens praxis (se domen 2004 nr 30 och där anförda rättsfall) måste en prövning ytterst ske med utgångspunkt i omständigheterna i det enskilda fallet, där en avvägning får göras mellan arbetstagarens intresse av att få behålla anställningen och arbetsgivarens intresse av att upplösa anställningsförhållandet. I domen 1984 nr 9 uttalade Arbetsdomstolen att det är givet att, i de fall där arbetsgivarens intresse är hänförligt till något förhållande som ligger vid sidan av arbetstagarens fullgörelse av arbetsuppgifterna, en uppsägning kan anses sakligt grundad endast om arbetsgivarens skäl är tungt vägande och en omplacering inte kan komma i fråga.

Den brottslighet som A.H. har dömts för är av allvarlig karaktär. Det framstår ändå som främmande att vid intresseavvägningen mellan arbetstagare och arbetsgivare ha som utgångspunkt en inställning som rent faktiskt innebär att den som dömts och avtjänat straff för sådan brottslighet riskerar att helt utestängas från arbetslivet.

Staden har anfört att den på grund av brottsligheten helt saknar förtroende för A.H. Vidare har staden pekat på betydelsen av att dess medarbetare,

flyktingarna samt stadens invånare hyser förtroende för honom. Frågan om förtroendet för A.H. har dock som domstolen ser saken avgörande betydelse endast för hans anställning som integrationshandläggare. Som domstolen har anfört i det föregående kan det inte begäras av staden att A.H. efter avtjänat straff skulle få återgå i detta arbete. Den brottslighet som A.H. gjort sig skyldig till bör dock enligt domstolens mening inte automatiskt utesluta honom från varje anställning hos staden. Det hade därför ålegat staden att undersöka om det funnits andra arbeten som skäligen hade bort erbjudas A.H.

Därmed inställer sig frågan om vilka lediga anställningar som hade kunnat bli aktuella för A.H. Staden har i målet hänfört sig till en skriftlig sammanställning som enligt staden upptar samtliga anställningar som var lediga då A.H. varslades om avskedande. Förbundet har gjort gällande att staden vidtog avskedandet utan att över huvud taget ha undersökt omplaceringsmöjligheterna och att sammanställningen har karaktären av en efterhandskonstruktion. Domstolen kan konstatera att det av utredningen i målet visserligen framgår att den aktuella sammanställningen tillkom först efter avskedandet, närmare bestämt under sommaren 2005 i samband med parternas tvisteförhandlingar. Med anledning av vad förbundet anfört bör dock framhållas att det som är avgörande för bedömningen är vilka lediga anställningar som faktiskt förelegat vid den avgörande tidpunkten. Att utredningen i denna fråga har gjorts i efterhand har därför inte någon avgörande betydelse för ställningstagandet i omplaceringsfrågan.

Förbundet har vidare menat att den av staden åberopade sammanställningen är ofullständig, men har inte närmare konkretiserat detta påstående. Även om sammanställningen som nämnts har upprättats först efter avskedandet har det enligt Arbetsdomstolens mening inte framkommit något som tyder på att den inte omfattar samtliga lediga anställningar hos staden under den tid som avses med sammanställningen.

Den av staden åberopade sammanställningen avser perioden den 18 april – den 15 maj 2005. Förbundet har menat att omplaceringsutredningen hade bort omfatta en längre tidsperiod än så. Med hänsyn till att staden beslöt varsla om avskedande den 21 april 2005 får det dock enligt domstolens mening anses ha varit rimligt att begränsa omplaceringsutredningen i tiden på det sätt som skett. Det anförda betyder att Arbetsdomstolen har att utgå från stadens sammanställning av lediga anställningar vid prövningen av om A.H. hade kunnat omplaceras till annat arbete.

Av de anställningar som anges i stadens sammanställning är det endast vikariaten som socialsekreterare, ekonomisekreterare och integrationsstrateg som parterna har uppehållit sig vid. Med hänsyn till vad som i det föregående har konstaterats om förtroendets betydelse i arbetet som integrationshandläggare måste en utgångspunkt för bedömningen vara att det inte hade kunnat krävas att han skulle omplaceras till arbetsuppgifter som innebär klientkontakter. Det betyder att det inte hade kunnat krävas att A.H. skulle erbjudas anställning som socialsekreterare. Det hade vidare inte varit skäligt att kräva att A.H. skulle omplaceras till ett arbete som innebar att han skulle

representera staden i samhället. Det betyder att en anställning som integrationsstrateg var utesluten. När det gäller anställningen som ekonomisekreterare konstaterar domstolen att A.H. saknar den ekonomiska utbildning som krävdes. Han hade alltså inte tillräckliga kvalifikationer för detta arbete.

Det anförda innebär sammanfattningsvis dels att det inte kan krävas att A.H. efter avtjänat straff skulle få återgå i arbete som integrationshandläggare, dels att det hos staden inte fanns några lediga anställningar till vilka A.H. skäligen hade bort omplaceras. Det skulle alltså ha förelegat saklig grund för en uppsägning av honom.

Sammanfattande ställningstagande

Arbetsdomstolen har funnit att det inte förelåg laga grund för avskedande av A.H., men att staden skulle ha haft rätt att genom uppsägning skilja honom från anställningen. Detta innebär att förbundets yrkande om ogiltigförklaring av avskedandet och utfående av lön skall avslås.

Genom avskedandet har staden vidtagit en alltför ingripande åtgärd mot A.H. På grund av detta är staden skyldig att i enlighet med förbundets andrahandsyrkande utge allmänt skadestånd till honom. Domstolen anser att skadeståndet bör bestämmas till 35 000 kr.

Rättegångskostnader

Målets utgång i Arbetsdomstolen innebär att parterna är ömsom vinnande och förlorande på ett sådant sätt att vardera parten skall bära sin rättegångskostnad (jfr domarna 1994 nr 102 och 2003 nr 96).

Domslut

1. Arbetsdomstolen förpliktar Solna stad att till A.H. utge allmänt skadestånd med trettiofemtusen (35 000) kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 10 januari 2006 till dess betalning sker.
2. Arbetsdomstolen avslår Fackförbundet SKTF:s talan i övrigt.
3. Vardera parten skall bära sin rättegångskostnad.

Ledamöter: Michaël Koch (skiljaktig), Dag Ekman, Christer Måhl, Rolf Hugert, Inger Mattsson Kasserud (skiljaktig), Jan Sjölin (skiljaktig), Karl-Erik Svensson.

Sekreterare: Kristine Skår

Ledamöterna Michaël Kochs, Inger Mattsson Kasseruds och Jan Sjölin skiljaktiga mening

A.H. har i sitt arbete som integrationshandläggare haft som uppgift att introducera nyanlända flyktingar till det svenska samhället. Det betyder att han har haft uppgiften att fungera som förebild för flyktingarna och som representant för det svenska samhället. A.H. måste anses ha haft en anställning där stadens förtroende för honom som person har haft mycket stor betydelse. Anställningen har också innefattat viss myndighetsutövning mot flyktingarna.

A.H. har dömts för grov fridskränkning bestående bl.a. i att han vid ett flertal tillfällen under åren 2004-2005 slagit sina tre minderåriga barn, för grov kvinnofridskränkning bestående i att han under tiden sommaren 2000 – februari 2005 vid ett flertal tillfällen misshandlat och hotat sin hustru samt för övergrepp i rättsak bestående i att han vid två tillfällen hotat att döda sin hustru om hon polisanmälde misshandeln. Detta måste ha allvarligt skadat stadens förtroende för honom. Detta gäller särskilt med beaktande av att han i sin anställning som integrationshandläggare har haft uppgiften att stödja människor som skall anpassas i det svenska samhället med de värderingar som råder här. Dessa människor har i många fall ofta själva genomlevat traumatiska förhållanden och utgör en utsatt grupp i samhället. Staden har enligt vår mening haft rätt att kräva att den som företräder samhället mot dessa människor inte har gjort sig skyldig till sådan våldsbrottslighet som är aktuell i A.H:s fall.

Enligt vår mening måste A.H. genom den begångna brottsligheten anses ha åsidosatt vad som ålegat honom i anställningen på ett sätt som varit ägnat att allvarligt skada förhållandet mellan honom och staden. Vi kommer därför till slutsatsen att det har förelegat laga skäl för avskedandet av A.H.

Överröstade i denna fråga delar vi majoritetens uppfattning i frågan om de möjligheter som funnits att omplacera A.H. till annat arbete. Det betyder att vi liksom majoriteten finner att det hade förelegat saklig grund för en uppsägning av honom.

Vi delar majoritetens uppfattning i frågorna om det allmänna skadeståndets belopp samt rättegångskostnaderna.