

Blendow Lexnova Expertkommentar - Arbetsrätt, april 2015

Tvåmånadersregeln: Tre månader för lång tid för att utreda mutbrott i Afrika

Den så kallade tvåmånadersregeln gör att en arbetsgivare inte kan grunda ett avskedande eller en uppsägning av personliga skäl på alltför gamla händelser. En arbetsgivare kan dock få utreda vad som verkligen hänt innan tvåmånadersfristen börjar löpa. Finns det synnerliga skäl, får arbetsgivaren alltid göra sig av med arbetstagaren med hänvisning till gamla händelser. Arbetsdomstolen har i en färsk dom för första gången kommit fram till att en arbetsgivare bedrivit en utredning så långsamt att fristen börjat löpa innan utredningen redovisats. Av domen verkar också framgå att arbetsgivaren uttryckligen måste åberopa att det finns synnerliga skäl för att domstolen ska pröva frågan.

Tvåmånadersregeln finns i 7 § fjärde stycket och 18 § andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen). Regeln innebär att en arbetsgivares avskedande eller uppsägning av personliga skäl inte får grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till mer än två månader innan arbetsgivaren lämnade arbetstagaren en underrättelse om den tilltänkta åtgärden enligt 30 § anställningsskyddslagen (eller, om underrättelse inte lämnats, två månader före åtgärden). Tidsfristen var ursprungligen en månad. Fristen förlängdes till två månader år 1994. Samtidigt infördes ventiler som innebär att enbart äldre omständigheter får användas i ett par situationer. Den första situationen är när tidsöverdraget berott på att arbetsgivaren på arbetstagarens begäran eller med dennes medgivande har dröjt med underrättelsen eller uppsägningen. Den andra är när det finns synnerliga skäl för att omständigheterna ska få åberopas.

Bakgrunden till införandet av ventilerna var att det i praxis hade förekommit några uppmärksammade fall där arbetsgivaren gjort något mindre formellt misstag och därför inte kunnat göra sig av med arbetstagare som hade misskött sig grovt eller i vart fall fått betala arbetstagaren skadestånd ([SOU 1993:32](#) och [prop. 1993/94:67](#) s. 39). I ett fall hade försvarsmakten inte fått avskeda en spiondömd överstelöjtnant (AD 1986 nr 59). I ett annat fall hade en kommun inte fått avskeda ett vårdbiträde vid ett servicehus för äldre som upprepade gånger stulit från de boende (AD 1989 nr 77). I ett tredje fall hade Saab-Scania fått betala skadestånd till en uppsagd arbetstagare som hade dömts för sexuella övergrepp mot minderåriga barn till bland annat arbetskamrater (AD 1992 nr 145). I propositionen talades det om fall där det kan te sig stötande att arbetstagaren av formella skäl får behålla sin anställning eller tilldöms höga skadestånd trots att han eller hon gjort sig skyldig till grova brott mot anställningsavtalet.

Tvåmånadersfristen börjar löpa när någon som representerar arbetsgivaren får kännedom om de aktuella omständigheterna. Om arbetsgivaren får kännedom om att något har eller kan ha hänt, kan det behövas en utredning innan händelsen kan överblickas (men arbetsgivaren behöver inte vid bara misstankar påbörja en utredning, [AD 1998 nr 52](#)). I dessa svåröverblickbara fall börjar fristen i regel inte löpa förrän de närmare omständigheterna kring händelsen blivit utredda så långt det behövs för att arbetsgivaren ska kunna ta ställning till händelsen.

Om händelsen anmälts till polis, börjar fristen i regel inte löpa förrän arbetsgivaren får reda på slutresultatet av den straffrättsliga processen, till exempel att en brottmålsdom vunnit laga kraft. När det är det allmänna som sköter brottsutredningen, behöver arbetsgivaren inte vara aktiv för att

ta reda på utgången ([AD 2008 nr 20](#)), och en brottsutredning av polis, åklagare och domstol kan som bekant ta lång tid. När det däremot är arbetsgivaren som själv eller via någon anlita utredningsinstans sköter utredningen får arbetsgivaren inte vara saktfärdig med utredandet utan måste färdigställa utredningen inom rimlig tid. Arbetsdomstolen har talat om att utredningsåtgärderna i allt väsentligt måste te sig rimliga för att utreda omständigheterna ([AD 2005 nr 44](#), [AD 2000 nr 116](#) och AD 1984 nr 109). Men Arbetsdomstolen har inte förrän nu funnit att en arbetsgivare bedrivit en egen utredning på ett sådant sätt att fristen börjat löpa innan utredningen redovisats.

I det aktuella fallet - [AD 2015 nr 13](#) - hade arbetsgivaren, ett svenskt företag, grundat ett avskedande på att en utlandsstationerad arbetstagare den 21 och 22 juni respektive den 5 juli 2013 i Afrika i strid mot arbetsgivarens riktlinjer hade använt arbetsgivarens pengar - tiotusentals USD - för att betala mutor till afrikanska statstjänstemän. Händelserna utreddes av en fristående enhet i Schweiz inom den koncern arbetsgivaren tillhörde. Under utredningen lämnade arbetstagaren utförliga uppgifter om betalningarna vid ett förhör den 23 juli 2013. Den fristående enheten redovisade sin utredning till arbetsgivaren knappt tre månader efter den senaste händelsen, den 4 oktober 2013. Arbetstagaren underrättades om det tilltänkta avskedandet inom två månader därefter, den 2 december 2013.

Arbetsgivarparterna hade anfört att det varit nödvändigt att utreda bland annat hur de betalda beloppen hade bokförts i det aktuella bolaget i Afrika och om betalningarna var olagliga enligt tillämplig afrikansk rätt, men hade inte lämnat in den redovisade utredningen till domstolen. Enligt Arbetsdomstolen hade det inte i målet kommit fram något som tydde på att utredningen tillförts något nytt genom några åtgärder som den fristående enheten vidtagit efter förhöret i juli 2013. Arbetsdomstolens bedömning blev därför att det inte varit försvarbart för arbetsgivaren att avvakta rapporten utan att arbetsgivaren redan under sommaren 2013 fick anses ha haft i lagens mening kännedom om det som lades arbetstagaren till last. Underrättelsen om det tilltänkta avskedandet hade alltså lämnats för sent. Avskedandet ogiltigförklarades och arbetsgivaren fick betala arbetstagaren 125 000 kr i allmänt skadestånd och ersättning för utebliven lön.

Det är värt att notera att Arbetsdomstolen inte resonerade kring om det kan ha funnits synnerliga skäl för att mutorna skulle få åberopas, trots att det kan tyckas vara fråga om allvarliga brott i tjänsten samtidigt som utredningen ändå inte tagit särskilt lång tid, ungefär tre månader. Arbetsgivarparterna hade förstås i målet redovisat grunden för avskedandet och omständigheterna kring utredningen, men inte uttryckligen sagt att det i vart fall funnits synnerliga skäl. Det tyder på att arbetsgivaren uttryckligen måste åberopa att det finns synnerliga skäl för att domstolen ska pröva den frågan.

För tydlighets skull bör framhållas att det inte är klarlagt att arbetstagaren faktiskt hade mutat eller brutit mot arbetsgivarens riktlinjer. Vad domstolen prövade var bara om arbetsgivarens påståenden om detta fick åberopas som grund för avskedandet, vilket de alltså inte fick.



Sören Öman

Vice ordförande Arbetsdomstolen, föreståndare för Stockholm Centre for Commercial Law vid Stockholms universitet (www.sorenoman.se)