

Sammanfattning

Fråga om tillämpning av den s.k. tvåmånadersregeln i 18 § andra stycket anställningsskyddslagen. En arbetsgivare åberopar som grund för avskedande ekonomiska oegentligheter som en arbetstagare har gjort sig skyldig till gentemot arbetsgivaren. Arbetsgivaren underrättade arbetstagaren om det tilltänkta avskedandet inom två månader från det att arbetsgivarens egen utredning om oegentligheterna färdigställdes. Arbetsdomstolen finner att de åtgärder som arbetsgivaren vidtagit för att utreda omständigheterna kring arbetstagarens oegentligheter i allt väsentligt ter sig rimliga och att arbetsgivaren är oförhindrad att lägga dessa till grund för avskedandet.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2005-04-13
Stockholm

Dom nr 44/05
Mål nr B 71/04

KLAGANDE

Trygg-Hansa Försäkringsaktiebolag (publ), 516401–7799,
106 26 STOCKHOLM
Ombud: advokaten Tom Johansson, Advokatfirman Cederquist KB,
Box 1670, 111 96 STOCKHOLM

MOTPART

C.K. i DJURHAMN
Ombud: advokaten Lars Hartzell, Elmszell Advokatbyrå HB,
Gamla Brogatan 32, 111 20 STOCKHOLM

SAKEN

ogiltigförklaring av avskedande m.m.

ÖVERKLAGAD DOM

Stockholms tingsrätts, avd. 3, dom den 7 maj 2004 i mål nr T 5764–03

Tingsrättens dom, se bilaga.

Trygg-Hansa Försäkringsaktiebolag (bolaget) har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, skall avslå C.K:s talan och befria bolaget från skyldigheten att ersätta hans rättegångskostnader vid tingsrätten samt förplikta C.K. att betala bolagets rättegångskostnader där.

C.K. har bestritt ändring.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har hållits förnyat förhör under sanningsförsäkran med C.K. samt nya vittnesförhör med B-M.K., R.B. och A.L. Parterna har åberopat viss skriftlig bevisning.

Parterna har åberopat samma grunder som vid tingsrätten och har till utveckling av sin talan i allt väsentligt anfört detsamma som finns antecknat i tingsrättens dom.

Domskäl

Twisten

C.K. för talan om ogiltigförklaring och skadestånd med anledning av att bolaget avskedade honom från hans anställning den 26 februari 2003. Avskedandet grundades på att C.K. gjort sig skyldig till ekonomiska oegentligheter gentemot bolaget genom att medvetet och felaktigt rapportera kostnader för resor och representation under tiden juni-oktober 2002 samt till viss del även i tiden dessförinnan. C.K. har därigenom på oriktig grund fått ut ersättning från bolaget motsvarande ett belopp om 12 609 kr. Bolaget lät R.B. göra en intern utredning angående förekomsten av medveten och otillbörlig felrapportering av rese- och representationskostnader i C.K:s redovisning. Utredningen utmynnade i en slutrapport som färdigställdes den 6 februari 2003. Bolaget underrättade C.K. om det tilltänkta avskedandet den 13 februari 2003.

C.K. har gjort gällande att samtliga de omständigheter på vilka avskedandet grundats varit utredda och kända för bolaget i vart fall senast den 11 december 2002, dvs. mer än två månader innan underrättelsen om det tilltänkta avskedandet lämnades, och att bolaget därmed försuttit möjligheten att åberopa dessa omständigheter som avskedandegrund. Enligt C.K:s mening skall därför, som tingsrätten funnit, avskedandet förklaras ogiltigt och bolaget förpliktas utge allmänt skadestånd till honom.

Bolagets inställning är att avskedandet inte grundats enbart på omständigheter som bolaget känt till mer än två månader innan underrättelsen om det tilltänkta avskedandet lämnades. Bolaget har gjort gällande att det inte var möjligt att överblicka förhållandena i sin helhet innan internutredningen var klar samt att bolaget först då hade tillräckligt underlag för en rättslig värdering och för att besluta om vilka åtgärder som skulle vidtas.

Något om den rättsliga bakgrunden

Enligt huvudregeln i 18 § andra stycket anställningsskyddslagen får ett avskedande inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren känt till mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt 30 § samma lag. I fall då det är fråga om uppsägning av personliga skäl gäller en motsvarande regel i 7 § fjärde stycket samma lag. Frågan om när en arbetsgivare kan anses ha erhållit kännedom om omständigheterna har varit föremål för Arbetsdomstolens prövning i tidigare sammanhang (se avgörandet AD 1999 nr 146 med där anmärkta tidigare domar och förarbeten).

Syftet med tvåmånadersregeln är att åstadkomma en snabb handläggning av avskedandeärenden. Arbetsgivaren måste alltså reagera skyndsamt när han anser att det föreligger något förhållande som ger anledning att skilja arbetstagaren från anställningen. Arbetstagaren skall inte under en längre period behöva sväva i ovisshet beträffande arbetsgivarens inställning i frågan om anställningen skall bestå eller inte. Arbetstagaren skall nämligen inte behöva ha hotet om avskedande vilande över sig under en längre tid än nödvändigt.

Den avgörande tidpunkten för tvåmånadersfristens början är alltså när det som läggs arbetstagaren till last blir känt för arbetsgivaren. I fall då en händelse inträffat som inte genast kan överblickas av arbetsgivaren börjar fristen i regel inte löpa förrän de närmare omständigheterna kring händelsen blivit utredda. När det gäller ett misstänkt brottsligt förfarande som förnekats av den anställde och som lett till polisutredning och åtal, har arbetsgivaren som huvudregel rätt att avvakta en lagakraftvunnen dom i brottmålet. Som domstolen har uttalat i 1999 års avgörande kan det dock tänkas att en arbetsgivare, trots att arbetstagaren förnekat vad som lagts honom till last, vinner klarhet i omständigheterna kring en händelse på annat sätt än genom en sådan dom, exempelvis genom en intern utredning av händelsen. I sådant fall torde arbetsgivaren, om han väljer att återopa händelsen som sådan till grund för att skilja arbetstagaren från anställningen, inte kunna avvakta en lagakraftvunnen dom i vilken händelsen prövats. Arbetsgivaren torde däremot i ett sådant fall ha rätt att avvakta det slutliga resultatet av den vidtagna utredningen, i vart fall om utredningsåtgärderna i allt väsentligt ter sig rimliga för att utreda omständigheterna (se AD 2000 nr 116). Om det däremot varit fråga om ett brottsligt förfarande som erkänts av den anställde har arbetsgivaren inte endast på grund av att förfarandet utretts av polis och åklagare ansetts berättigad att avvakta en lagakraftvunnen dom. I sådant fall kan tvåmånadersfristen börja löpa när arbetsgivaren får reda på erkännandet (se AD 1980 nr 102).

I de svåröverblickbara fallen är alltså utgångspunkten att arbetsgivaren får utreda saken så långt som erfordras för att han skall vara i stånd att ta ställning till det ifrågasatta handlandet och att tvåmånadersregeln börjar löpa när utredningen nått detta stadium. Det är emellertid viktigt att slå fast att det förhållandet att arbetsgivaren i de svåröverblickbara fallen har rätt att utreda de närmare omständigheterna innan tvåmånadersfristen börjar löpa inte innebär att tvåmånadersregeln principiellt sett har en annan innebörd i dessa fall än i de klara och okomplicerade situationerna. I båda fallen går regeln ut på att arbetsgivaren har två månader på sig att ta ställning till eventuella konsekvenser av ett visst handlande. Skillnaden är bara den att fristen i det ena fallet börjar löpa när händelsen inträffar och i det andra fallet när de närmare omständigheterna blivit utredda.

Ett viktigt spørsmål av direkt betydelse för detta mål gäller sättet för utredningens bedrivande. Om arbetsgivaren själv står för utredningen är han, åtminstone i princip, fortlöpande i stånd att ta ställning till när det stadium uppnåtts då utredningsmaterialet måste bedömas som tillräckligt. Allmänt sett finns det anledning att anlägga ett restriktivt synsätt till varje åtgärd som leder till fördröjningar. Ytterst får bedömningen i det enskilda fallet bli beroende av om det sätt varpå utredningen bedrivits i den föreliggande situationen framstår som försvarbart. Arbetsgivaren har nämligen ett befogat intresse av att inte tvingas till ställningstaganden på ett beslutsunderlag som senare kan visa sig felaktigt eller på annat sätt otillförlitligt (se AD 1980 nr 102 och AD 1984 nr 109).

Hindrar tvåmånadersregeln att de åberopade omständigheterna läggs till grund för avskedandet?

Den fråga som Arbetsdomstolen huvudsakligen har att ta ställning till är om bolaget mer än två månader innan underrättelsen om det tilltänkta avskedandet lämnades till C.K. kan anses ha känt till samtliga de omständigheter som avskedandet grundats på.

Av utredningen framgår bl.a. följande om hur utredningen av de åberopade oegentligheterna gick till. Bolaget valde en utredningsmetod som gick ut på att internutredaren R.B. vid två inledande möten den 8 november 2002 och den 11 december 2002 konfronterade C.K. med uppgifter som bolaget hade fått fram genom kontakter med vissa specifikt utvalda kunder. För att undvika att skada bolagets anseende hade kunderna kontaktats under förespegling av att bolaget utförde en kvalitetskontroll. I samband med det andra mötet kom R.B. och C.K. överens om att C.K. skulle få tillfälle att under jul- och nyårshelgerna gå igenom sin planeringskalender samt kopior av underlagen till sin rapportering av rese- och representationskostnader för att utröna eventuella ytterligare felaktigheter. C.K. skulle därefter återkomma till bolaget med en redovisning. Det har i målet inte klarlagts när C.K. fick tillgång till materialet. A.L. har berättat att hon hämtade materialet två eller tre dagar efter mötet den 11 december 2002 och att hon lämnade det i bolagets reception där C.K. skulle avhämta det. C.K. har uppgett att han fick materialet omkring den 20 december 2002. R.B. fick sedan C.K:s redovisning den 7 januari 2003. Vid ett möte den 14 januari 2003 fick C.K. möjlighet att kommentera de korrigeringar som han hade gjort i den inlämnade redovisningen.

Någon invändning har i och för sig inte rests mot att bolaget gjorde en viss utredning eller att bolaget uppdrog åt R.B. att utreda vad som hade förekommit. C.K. har emellertid gjort gällande att saken redan på ett tidigt stadium, i vart fall senast den 11 december 2002, genom de uppgifter som han själv lämnat var så pass utredd att tvåmånadersfristen då började löpa. Arbetsdomstolen kan som framgår av det följande inte dela denna uppfattning.

Utredningen kring misstankarna om C.K:s ekonomiska oegentligheter gentemot bolaget var till stor del beroende av C.K:s vilja att medverka i densamma. Det kan enligt Arbetsdomstolens uppfattning inte bortses ifrån att de oklarheter som inledningsvis förelåg i utredningen i inte obetydlig omfattning berodde på C.K:s eget agerande, varvid särskilt följande måste beaktas.

Utredningen i målet om vad som förekom vid de möten som ägde rum den 8 november och den 11 december 2002 samt den 14 januari 2003 har bestått, förutom av de uppgifter som de som var närvarande vid mötena lämnat i sina förhör inför domstolen, av promemorior över mötena som R.B. upprättat. C.K. har inför domstolen bekräftat att dessa promemorior på ett i huvudsak korrekt sett återspeglar vad som förekommit. Av denna utredning har följande omständigheter framkommit av betydelse för tvistefrågan. Det

framgår visserligen att C.K. redan vid mötena den 8 november och den 11 december 2002 erkände vissa specifika fall av ekonomiska oegentligheter gentemot bolaget. Erkännandena skedde dock först efter att C.K. hade konfronterats med de uppgifter som framkommit genom bolagets fingerade kvalitetsuppföljningar. När C.K. vid mötet den 11 december 2002 tillfrågades om och i vilken omfattning det förekom ytterligare felaktigheter avseende perioden juni till oktober 2002 svarade han att två tredjedelar av de rapporterade reseräkningarna nog kunde vara felaktiga samt att merparten av representationen och representationskvittona var felaktiga.

När R.B., vid det första mötet den 8 november 2002, uppmanade C.K. att berätta om det fanns några ytterligare oegentligheter under de senaste två åren och som ännu inte hade upptäckts svarade C.K., trots att han enligt Arbetsdomstolens mening måste ha varit fullt medveten om att så var fallet, att han faktiskt inte kunde komma på något mer. Innan mötet avslutades bad även C.K. att få ringa ett angeläget telefonsamtal. C.K. ringde till kontoret där han var stationerad och bad en medarbetare att ta bort ett kuvert adresserat till J.F. från postfacket för avgående post. Av utredningen har det framkommit att kuvertet innehöll rapporteringar om resor och representation för oktober 2002 som innehöll ett antal felaktigheter, vilket C.K. måste ha känt till.

Även om bolaget under hela utredningstiden hade tillgång till C.K:s rapportering av rese- och representationskostnaderna fick bolaget, enligt Arbetsdomstolens mening, inte genom de uppgifter och erkännanden som C.K. hade lämnat vid de två första mötena veta vilka resor och representationstillfällen – utöver de fall som hade uppdagats i samband med den fingerade kvalitetskontrollen – som var felaktiga. Bolaget kan därför efter mötet den 11 december 2002 endast anses ha fått C.K:s allmänna uppskattning av i vilken omfattning felaktigheter kunde ha förekommit i hans rapportering. Den fulla omfattningen och detaljerna kring felrapporteringen klargjordes först när R.B. fick C.K:s redovisning den 7 januari 2003 och blev ytterligare belyst vid mötet den 14 januari 2003 då C.K. fick tillfälle att kommentera de korrigeringar som han hade gjort i redovisningen. C.K:s påstående om att samtliga kundbesök och all representation diskuterades redan vid de två första mötena motsägs enligt Arbetsdomstolens mening av utredningen i övrigt liksom följaktligen även hans påstående att bolaget redan den 11 december 2002 skulle ha känt till samtliga de närmare omständigheter som framkom genom C.K:s redovisning den 7 januari 2003.

Den omfattning som den interna utredningen kom att få och tidsåtgången för den måste enligt Arbetsdomstolens mening ses i belysning av det nu anförda. För att få en tillförlitlig utredning om vad C.K. närmare hade gjort sig skyldig till och vilka förklaringar han kunde ha till detta får bolaget anses ha haft fog för att efter mötena den 8 november 2002 samt den 11 december 2002 gå vidare med utredningen innan bolaget beslutade om vilka åtgärder som skulle vidtas gentemot C.K. från bolagets sida. Det förhållandet att C.K. i brev till bolaget den 12 november 2002 i svepande ordalag erkände att han hade gjort fel förändrar inte denna bedömning liksom inte heller vad som

framkommit om de telefonsamtal som ägde rum mellan C.K. och A.L. under tiden som utredningsarbetet pågick.

Arbetsdomstolen finner sammanfattningsvis att de åtgärder som bolaget vidtagit genom sin interna utredare i allt väsentligt ter sig rimliga och att den tid som åtgått därför, under de förhållanden som rådde, måste anses godtagbar. Det får därför anses försvarbart att utredningen bedrevs såsom skedde och att i vart fall C.K:s redovisning den 7 januari 2003 avvaktades. Det förhållandet att bolaget redan i ett tidigare skede kan sägas ha haft i lagens mening kännedom om en del av de åberopade felaktiga reserapporteringarna och att redan dessa felaktigheter måhända kunnat utgöra tillräcklig grund för ett avskedande kan alltså inte tillmätas avgörande betydelse vid bedömningen av om bolaget till följd av tvåmånadersregeln förlorat rätten att grunda sitt avskedande på de omständigheter som sedan kom att åberopas till stöd för avskedandet. Som framgår av det tidigare anförda är utgångspunkten för en bedömning av tvåmånadersregelns tillämplighet vad arbetsgivaren faktiskt åberopat till grund för avskedandet. Avgörande är således om arbetsgivaren i lagens mening känt till alla dessa omständigheter i mer än två månader eller inte.

Slutsatsen av det ovan anförda blir att bolaget kan anses ha erhållit kännedom om de närmare omständigheterna kring C.K:s agerande tidigast i samband med att R.B. fick del av C.K:s redovisning den 7 januari 2003. Bolaget kan alltså inte anses ha grundat avskedandet på enbart omständigheter som det känt till mer än två månader innan C.K. underrättades om det tilltänkta avskedandet den 13 februari 2003. Bolaget har därför varit oförhindrat att till grund för avskedandet lägga de åberopade omständigheterna.

Sammanfattande bedömning

Bolaget har alltså haft rätt att grunda avskedandet av C.K. på de åberopade omständigheterna. Det råder inte tvist om att dessa omständigheter varit sådana att bolaget varit berättigat att skilja C.K. från anställningen genom avskedande. Av det nu anförda följer att bolagets överklagande skall bifallas.

Rättegångskostnader

Vid denna utgång skall C.K. förpliktas att ersätta bolaget för dess rättegångskostnader såväl vid tingsrätten som i Arbetsdomstolen. Om beloppen råder inte tvist.

Domslut

1. Med ändring av punkterna 1 och 2 i tingsrättens domslut avslår Arbetsdomstolen C.K:s talan.
2. Med ändring av punkten 3 i tingsrättens domslut förpliktar Arbetsdomstolen C.K. att ersätta Trygg-Hansa Försäkringsaktiebolag för dess rättegångskostnader vid tingsrätten med etthundrafemtiosextusentvå-

hundrafemtio (156 250) kr, allt avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 7 maj 2004 till dess betalning sker.

3. Arbetsdomstolen förpliktar C.K. att ersätta Trygg-Hansa Försäkringsaktiebolag för dess rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med nittiotusen (90 000) kr, allt avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Håkan Lundquist, Berndt Molin, Charlott Richardson, Anders Hagman, Göran Karlsson (skiljaktig) och Lars E. Rabenius (skiljaktig).

Sekreterare: Catrine Björkman

Ledamöterna Göran Karlssons och Lars E. Rabenius skiljaktiga mening

Vad som förekommit i Arbetsdomstolen föranleder enligt vår mening ingen annan bedömning än den tingsrätten har gjort. Vi anser därför att tingsrättens dom skall fastställas.

Överröstade i denna del är vi övrigt ense med majoriteten.

Tingsrättens dom (ledamöter: Marianne Tejning, Ylva Osvald och Ola Björstrand)

BAKGRUND

C.K. anställdes av Trygg-Hansa år 1972. Han har under hela sitt yrkesverksamma liv arbetat med att sälja försäkringar hos Trygg-Hansa. C.K. har varit placerad vid Trygg-Hansas kontor i Danderyd där J.F. var chef.

Trygg-Hansa, genom R.B., inledde efter kontakt med bland annat J.F. en internrevision av C.K:s resor och representation. Utredningen påbörjades i månadsskiftet oktober - november 2002. Vid utredningen framkom att C.K. gjort sig skyldig till ekonomiska oegentligheter genom att felaktigt rapportera ett antal resor och kundbesök.

I anledning därav kallades C.K. till ett möte den 8 november 2002. Vid mötet var C.K., R.B. och A.L. närvarande. A.L. arbetar som personalkonsult hos Trygg-Hansa och handhar bland annat arbetsrättsliga frågor. Vid mötet diskuterades ett antal kundbesök. Mötet avslutades med att A.L. tog C.K:s passerkort och förklarade att han inte skulle gå tillbaka till sitt arbete.

Därefter hölls ett möte den 11 december 2002. Närvarande var C.K., R.B. och A.L. Även vid detta möte diskuterades ett antal resor och representationer. Mötet avslutades med att A.L. åtog sig att ge visst material till C.K. och att denne skulle studera materialet över jul- och nyårshelgen.

Den 14 januari 2003 hölls ytterligare ett möte. Samma personer var närvarande och även denna gång diskuterades ett antal resor och representationer.

Slutligen hölls ett möte den 13 februari 2003. Närvarande var C.K., A.L. och M.W., personaldirektör på Trygg-Hansa. Vid mötet underrättades C.K. om att han skulle avskedast. Avskedandet ägde rum den 26 februari 2003.

Trygg-Hansa har beräknat oegentligheterna till 12 609 kr. Beloppet har reglerats. Fråga är i målet om Trygg-Hansa har dröjt med att underrätta C.K. om det tilltänkta avskedandet längre än den föreskrivna tvåmånaderstiden i 18 § andra stycket lagen om anställningsskydd (LAS).

YRKANDEN OCH INSTÄLLNING

C.K.

1) C.K. yrkar att tingsrätten förklarar avskedandet av honom ogiltigt.

2) C.K. yrkar att tingsrätten skall förplikta Trygg-Hansa att utge ett allmänt skadestånd till honom med 100 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från 23 april 2003 till dess full betalning sker.

Trygg-Hansa

Trygg-Hansa har bestritt yrkandena. Som skäligt i och för sig har Trygg-Hansa vitsordat ränteyrkandet.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

GRUNDER

C.K.

Trygg-Hansa har dröjt med att underrätta C.K. om det tilltänkta avskedandet längre än den föreskrivna tvåmånaderstiden.

Trygg-Hansa

Trygg-Hansa har inte grundat sitt avskedande enbart på omständigheter som Trygg-Hansa känt till mer än två månader innan underrättelsen.

UTVECKLING AV TALAN

Parterna har till stöd för sina ståndpunkter anfört i huvudsak följande.

C.K.

Före den i målet aktuella tiden har det varit ganska turbulent på kontoret till följd av tillsättning av en ny chef, J.F. Personalen hade mått dåligt. C. K. var ”äldst i gården” och många anställda vände sig till honom med sitt missnöje. C.K. lade ned mycket tid på ”personalvård”, vilket ledde till att den tid han skulle ägna åt kundbesök begränsades. Trygg-Hansa har stränga krav på sina säljare. En säljare skall redovisa tio kundbesök per vecka. C.K. hamnade under stor press till följd av den uppkomna situationen. Han redovisade därför felaktigt ett antal kundbesök och representationer. Han hade inte något ekonomiskt motiv till sina handlingar.

Den 8 november 2002 kallades C.K. till ett möte. Närvarande vid mötet var R.B. och A.L. C.K. informerades om vad saken gällde. Han ställdes inför ett relativt stort antal oegentligheter, i vart fall mer än de sex som Trygg-Hansa påstår. C.K. blev chockad och ledsen. Han fick besked av R.B. och A.L. att om han bara var samarbetsvillig, så skulle ärendet gå snabbt. C.K. försökte inte undanhålla eller bestrida förhållandena, han visste att han hade felaktigt redovisat resor och representation. Han förklarade sig därför samarbetsvillig. Vidare fick C.K. besked att han inte skulle kontakta facket utan att Trygg-Hansa skulle göra det. Det har senare visat sig att Trygg-Hansa tagit kontakt med facket och talat om saken, dock inte om vem utredningen berörde. C.K. var lojal och tog inte kontakt med facket. Vid mötet erkände C.K. i allt väsentligt det som lagts honom till last. Det fanns vissa tveksamheter och osäkerheter men han godtog kundernas uppgifter. Vid mötet satt R.B. och A.L. och läste ur ett skriftligt underlag. C.K. fick inte se underlaget. A.L. bad honom lämna ifrån sig nycklar och kort och förklarade att han var avstängd

från arbetet. C.K. fick åka hem och uppmanades att inte ta kontakt med vare sig kunder, facket eller sina arbetskamrater. Vid mötet blev C.K. mycket psykiskt stressad. Han skickade senare in en skriftlig redogörelse angående sina ekonomiska oegentligheter.

Därefter hölls ett möte den 11 december 2002. Det hade nu gått mer än en månad. Ytterligare material hade tillkommit. Vid mötet försökte C.K. att minnas de olika händelserna. Han erkände flertalet händelser och av 50 stycken händelser var han osäker på tio. Det var fråga om ett stort material och många små belopp. A.L. sade vid mötet att Trygg-Hansa kunde säga upp alternativt avskeda honom på det föreliggande materialet. A.L. sade att det skulle komma något ”gott ur det onda” och uppmanade C.K. att ta jul- och nyårsledigt. Under tiden skulle han få sin planeringskalender och sina reseräkningar som underlag och dra sig till minnes det han var osäker på. C.K. gick med på detta. Han fick sin pärm, sin kalender och sina reseräkningar. C.K. förmodade att han efter den 11 december 2002 skulle få ett snabbt besked angående eventuella åtgärder. Några nya omständigheter tillkom inte efter den 11 december 2002.

Vid mötet den 14 januari 2003 tillkom det förhållandet att R.B. hade adderat beloppen och angett att det rörde sig om cirka 10 000 – 15 000 kr. De resor som ingår i den sammanställning som Trygg-Hansa fick del av i januari 2003 och som Trygg-Hansa menar har tillkommit kunde ha gått igenom vid decembermötet.

De i målet åberopade promemoriorna har behandlats konfidentiellt av Trygg-Hansa. C.K. har inte haft möjlighet att justera dem.

Trygg-Hansa

Internutredningen gjordes av R.B. Han började med att undersöka en del reseräkningar under en ganska begränsad period efter den 1 juni 2002. Detta var ingen lätt uppgift då det är en känslig sak att kontakta kunder och fråga om besök. C.K:s medverkan i utredningen var absolut nödvändig. R.B. undersökte C.K:s redovisning av resor och representation. R.B. gjorde vissa initiala undersökningar och kontaktade vissa kunder som han tidigare haft kontakt med. Därefter kallade han C.K. till ett möte den 8 november 2002.

R.B. förde vid mötet mycket noggranna anteckningar. Vad som framkom framgår av i målet ingivna protokoll. A.L. var med vid mötet för att lyssna när R.B. gick igenom olika frågor. Hon var inte insatt i utredningen utan mer en ”lyssnande person”. Det är fel att C.K. inte tilläts att kontakta facket. Vid mötet var C.K. inte tillmötesgående. Utifrån R.B:s perspektiv gav mötet inte mycket. Han förklarade därför för C.K. att denne skulle kallas till ytterligare möte och att denne var välkommen att ta kontakt med R.B. C.K. återkom dock inte.

Vid mötet den 11 december 2002 uppfattade R.B. inte C.K. som samarbetsvillig. Även vid detta möte hade A.L. en passiv roll. Vid mötet ombads C.K. att ta fram en sammanställning. Denna handling kom till R. B.,

som arbetar i Jönköping, den 7 januari 2003. Härigenom tillkom ytterligare erkännanden. Det har således tillkommit ytterligare omständigheter efter den 12 december 2002.

När R.B. fick kännedom om de tillkommande uppgifterna bedömde han att det fanns tillräckligt underlag för att fatta beslut. R.B. slutredovisade ärendet den 11 februari 2003. C.K. kallades därefter till ett möte den 13 februari 2003. Efter detta möte ägde överläggningar med facket rum. Det fanns inte grund för att tidigare kunna fatta beslut om avsked.

BEVISNING

Förhör under sanningsförsäkran har ägt rum med C.K. Som vittnen har på C.K:s begäran hörts hans hustru B-M.K. På Trygg-Hansas begäran har R.B. och A.L. hörts som vittnen. Den skriftliga bevisningen har genomgått vid huvudförhandlingen.

C.K. har uppgett i huvudsak vad som framgår av hans sakframställan med följande tillägg. När han kom till personalavdelningen den 7 oktober 2002 var han helt ovetande om vad det gällde. R.B. började ställa vissa frågor kring resor och representation. R.B. nämnde att han hade blivit slumpmässigt utvald. Han blev nervös, det hela var omtumlande. Han fick fler frågor och hade inte kontroll över vad han sade. Det stämmer inte att han gavs tillfälle att kontakta facket. Det sades att "det behövs inte, de är orienterade om situationen". Han minns att R.B. talade om den "mjuka vägen" och den "hårda vägen". Den förstnämnda skulle innebära att han skulle samarbeta och lägga alla kort på bordet. Han valde den "mjuka vägen" och lade alla kort på bordet. R.B. var mycket tuff. Hans minnesbild är att de gick igenom fler förseelser än sex stycken, i vart fall 15 stycken. Han har dock idag svårt att minnas vad han sade vid mötet. Han upplevde mötet som om att det varade i flera timmar. Han har inte bestritt något utan i vissa fall varit osäker. Han hade inte tillgång till något material. Efter mötet ringde han till R.B. och A.L. och frågade hur han skulle göra på bästa sätt. Han skrev även ett brev till Trygg-Hansa.

Han hade flera kontakter med A.L. innan decembermötet och frågade hur det gick. Hon sade att de skyndade på och att det skulle vara klart före jul, i vart fall skulle det inte ta mer än en månad.

Vid decembermötet försökte han gå den "mjuka vägen" och visa samarbetsvilja. Förhoppningen var att han då skulle kunna undvika att bli avskedad. Han fick en signal om det fanns hopp för honom att kunna komma tillbaka. Han fick även indikationer på att undersökningen utåt bedrevs som en kvalitetskontroll, där olika personer frågades om de var nöjda med Trygg-Hansas personal, hur många gånger personal besökt dem etcetera.

Vid mötet i december fortsatte R.B. att fråga honom om besök och representation. Han var fortfarande osäker i vissa delar men ville samarbeta. Det lästes upp ur ett protokoll som var färdigskrivet. Han erkände 15 – 20 felaktigheter. Han kan ha varit osäker i några fall. Det kan vara riktigt att han

sagt att alla representationer var fel och att två tredjedelar av resorna var fel. Vissa av frågorna gällde händelser två år tillbaka i tiden och han hade inte tillgång till sin rapportering. Han ombads titta på vissa frågor över jul och nyår. Han fick lite material och de talade om att A.L. skulle ta fram hans handlingar på kontoret. Det gjorde hon och han fick dem senare i december. Han gick igenom handlingarna och såg inget nytt. Hans minnesbild är att han kan ha erkänt några fler oegentligheter jämfört med vad han tidigare hade erkänt. I december talades det om belopp på cirka 12 000 kr. A.L. sade att Trygg-Hansa hade rätt att avskeda honom och att det räckte med en oegentlighet på 50 kr för det.

Det var tänkt att de skulle ha nästa möte den 7 eller 8 januari 2003. Mötet blev av den 14 januari 2003. Vid det mötet framkom enligt hans mening inget nytt.

B.M.K. har i huvudsak berättat att hennes make talat mycket med henne om situationen på kontoret, att han var helt ur balans efter mötet den 8 november 2002, att han sagt att han erkänt sina fel samt att hon varit i närheten av honom när han ringt till A.L.

R.B. har i huvudsak uppgett följande. Innan han började arbeta hos Trygg-Hansa var han polis i 20 år. Han kom i kontakt med ärendet från internrevisionen via J.F. J.F. behövde hjälp med att kontrollera en del reserapporter och representationsuppgifter. Syftet med uppdraget var att identifiera det som var oklart, att "vända på stenar". Följden av undersökningen var upp till andra att avgöra. Han diskuterade mycket med J.F. hur utredningen skulle läggas upp. Det gällde att gå tillväga på ett sådant sätt att det inte skadade Trygg-Hansas anseende. De kunde t.ex. inte ställa direkta frågor om C.K. besökt ett visst bolag. Han gick igenom ärendet väldigt noga med J.F. De valde ut ett antal kunder som de hade kontakt med och kunde fråga utan att äventyra Trygg-Hansas rykte. Han undersökte bland annat vissa redovisade besök hos Hemglass. Det visade sig att C.K. inte hade varit där. Det material de fick ihop räckte för att kalla C.K. till ett möte. C.K. visste inte vad mötet skulle handla om. Han var kallad genom personalavdelningen. Med på mötet var A.L. Hon var med som samtalsvittne och stöd.

Mötet den 8 november 2002 började med att han påpekade för C.K. att denne kunde kontakta facket. C.K. hade inget sådant önskemål. Han började med att fråga om besök hos Hemglass. Initialt sade C.K. att han inte kunde svara på frågan utan sin agenda och reserapport. C.K. sade att han inte mindes. Han ställde frågor om ett åkeri och, som han idag minns, fick han inget svar från C.K. De talade även om andra kunder. När han visade vissa kvitton blev C.K. stressad och började andas håftigt. C.K. sade något om att "det känns inte bra, kan vi stryka det?". Han uppfattade att C.K. ville makulera sin reserapport. Han förklarade att det inte fanns utrymme för något sådant. Det blev riktigt stressigt för C.K. Han kände att han inte kunde ta ansvar för C.K:s hälsoläge. Det var oklart om C.K. visste vad han svarade. Vid mötet diskuterades inga andra resor och representationer än de som nämns i protokollet. När mötet slutade hörde han hur C.K. ringde till kontoret och

bad någon ta undan ett kuvert adresserat till J.F. Det visade sig senare att det var samma dag som C.K. skulle ha lämnat in sin månadsrapport till J.F. C.K. stängdes av från sitt arbete vid mötet.

I tiden fram till mötet i december utökades utredningen, bland annat med rapporterade besök hos Rosenön Kommanditbolag.

Den 11 december 2002 diskuterades bland annat besök hos Rosenön Kommanditbolag. Han gick tillbaka till Trygg-Hansas datasystem, Cesar, och kontrollerade C.K:s reserapporter. C.K. visade tendenser att vilja medverka, vilket han såg som positivt då det skulle bli lättare att klara ut det som var felaktigt. De diskuterade den ”mjuka vägen”. C.K. sade att han ville ha tillgång till material. C.K. fick hemläxa att gå igenom ytterligare material. Det skulle ske under jul och nyår. De kunder som omnämns i protokollet är de som diskuterades. Det som kom fram var inte tillräckligt. Han ville ha mer detaljer och belopp än de som erkändes.

Han fick C.K:s sammanställning den 7 januari 2003. Av sammanställningen framgick 18 – 20 stycken nya fel. Han såg det som positivt att C.K. medverkat. Han ville dock veta mer, särskilt beträffande Rosenön Kommanditbolag.

14 januari 2003 träffades de igen och tittade vidare på Rosenön Kommanditbolag. I någon del ville C.K. korrigera och sade att han varit där utan att träffa någon från bolagets ledning. Vid något tillfälle var det oklart om C.K. varit där. Vissa av händelserna kring Rosenön Kommanditbolag var två – tre år gamla. De kom överens om att dra ett streck i utredningen, det fanns så mycket att det räckte som grund för någon form av åtgärd. Han gjorde därför en sammanställning som han gav till personalavdelningen den 11 februari 2003.

En lista över kundbesök fanns i datasystemet Cesar redan i november/december. De i målet ingivna uppgifterna fick han tillgång till i och med att C.K. skickade över dessa i januari 2003. Det som står i protokollen är riktigt. Han antecknade och gick igenom vad han skrivit vid nästa möte. C.K. har inte begärt att få något skriftligt och hans intryck var att denna tog till sig det han läste upp.

A.L. har i huvudsak uppgett följande. Hennes roll var att sitta med och lyssna, att vara ett ”samtalsvittne”. Hon är arbetsgivarens förlängda arm och representant. Angående den 8 november 2002 vet hon inte vad som sades om facket, hon vet dock att frågan togs upp. C.K. ville till en början inte kännas vid händelserna. Han var dessutom inledningsvis stressad av något kundbesök eller en båttaxi. Efter ett tag blev C.K. alltmer förvirrad, chockad och omtöcknad. Han sade att han inte mindes. Hon pratade med R.B. om att det inte var någon mening att fortsätta. Mot slutet av mötet bad C.K. att få ringa ett telefonsamtal. C.K. ringde till någon på Danderydskontoret och bad denne lägga undan ett kuvert. Hon misstänkte att C.K. försökte undanhålla något från dem. Hon tog C.K:s passerkort och annat samt förklarade att han inte skulle gå tillbaka till sitt arbete. Hon ville inte att han skulle få tillgång

till det material som fanns på hans kontor. Hon anser inte att C.K. gav övertygande medgivanden vid mötet den 8 november 2002.

Vid mötet den 11 december 2002 hade hon samma roll som vid mötet innan. Hon sade till C.K. att det värsta som kunde hända var uppsägning eller avsked. Hon har ingen befogenhet att avskeda någon. Hon minns inte om hon sagt något i stil med att ”det kommer något gott ur det onda”. Hon lade sig inte i utredningen, det var R.B:s sak. Vid mötet var C.K. villig att tala om vad som var rätt eller fel. Han behövde dock tillgång till material som han inte hade. Efter mötet hämtade hon hans kalender och annat material från hans kontor och gav det till honom för att han skulle kunna kontrollera det. C.K. skulle redovisa saken till R.B. De ”erkännanden” som lämnades var för henne väldigt diffusa.

Den 14 januari 2003 hade hon återigen samma roll. R.B. gick igenom anteckningar. Materialet diskuterades med C.K. Hon deltog inte i diskussionen.

DOMSKÄL

Enligt 18 § andra stycket LAS får ett avskedande inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt 30 § LAS eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för avskedandet. Arbetsgivaren får dock grunda avskedandet enbart på omständigheter som han har känt till mer än två månader, om tidsöverdraget berott på att han på arbetstagarens begäran eller med dennes medgivande dröjt med underrättelsen eller avskedandet eller om det finns synnerliga skäl för att omständigheterna får åberopas. Motsvarande bestämmelse finns beträffande uppsägning i 7 § fjärde stycket LAS.

Syftet med tvåmånadersregeln är att åstadkomma en snabb handläggning av avskedandeärendet. Arbetsgivaren måste alltså reagera skyndsamt när han anser att det föreligger något förhållande som ger anledning att skilja arbetstagaren från anställningen. Härigenom undviker man att arbetstagaren under en längre period behöver sväva i ovisshet beträffande arbetsgivarens inställning i frågan om anställningen skall bestå eller inte. Arbetstagaren skall nämligen inte behöva ha hotet om uppsägning eller avskedande vilande över sig under en längre tid än nödvändigt (se AD 1992 nr 145 med däri gjorda hänvisningar). Av betydelse är även att arbetsgivaren har ett befogat intresse av att inte tvingas till ställningstaganden på ett beslutsunderlag som senare kan visa sig felaktigt. Ytterst får bedömningen i det enskilda fallet bli beroende av om det sätt varpå utredningen bedrivits i den föreliggande situationen framstår som försvarbart.

Enligt vad som angavs i förarbetena till 1974 års anställningsskyddslag kan det inträffa händelser som inte genast kan överblickas av arbetsgivaren, t.ex. ett fall av trolöshet mot huvudman som är föremål för utredning. I sådana fall torde inte tidsfristen börja löpa förrän de närmare omständigheterna har blivit

utreda (prop. 1973:129 s. 243, jfr prop. 1981/82:71 s. 125). Någon fullständig och genomgående utredning krävs således inte.

När det gäller ett misstänkt brottsligt förfarande som förnekats av den anställde och som gjorts till föremål för polisutredning och åtal har Arbetsdomstolen intagit den ståndpunkten att arbetsgivaren har rätt att avvakta lagakraftvunnen dom i brottmålet (se bl.a. AD 1976 nr 51). Vid erkänd brottslighet är i stället huvudregeln att tidsfristen enligt tvåmånadersregeln börjar löpa då arbetsgivaren får kännedom om erkännandet (AD 1980 nr 102 och 1989 nr 77).

Den nu berörda tidsfristen i LAS var ursprungligen en månad. Den 1 januari 1994 förlängdes tiden till två månader, men någon ändring av den praxis som utvecklats när det gäller sättet att beräkna utgångspunkten för fristen var inte avsedd (prop. 1993/94:67 s. 64).

Tingsrätten övergår härfter till att pröva den i målet väckta frågan om tillämpning av tvåmånadersregeln.

C.K. avskedades på grund av ekonomiska oegentligheter under tiden juni till och med oktober 2002 samt till viss del i tiden dessförinnan.

En sådan underrättelse om avskedande som tvåmånadersregeln hänvisar till har ostridigt lämnats den 13 februari 2003. Enligt C.K. har fristen i vart fall börjat löpa från den 11 december 2002. Trygg-Hansa har bestritt att så skall vara fallet.

Den fråga tingsrätten har att ta ställning till är när de närmare omständigheterna kring oegentligheterna blivit så utredda att Trygg-Hansa har kunnat överblicka situationen och ta ställning till om C.K. skulle skiljas från sin anställning.

Av utredningen i målet framgår att C.K. vid mötet den 11 december 2002, såvitt avser tiden juni till och med oktober 2002, uppgett att två tredjedelar av resorna var felaktigt rapporterade och att merparten av representationen och representationskvittona inte var korrekta. De tillfällen som skett under en annan tidsperiod än nyss nämnda avser företagen Rosenön Kommanditbolag, B2-quick AB och G P G Fire System AB. Även dessa företag diskuterades den 11 december 2002 och av utredningen i målet framgår inte annat än att C.K. erkänt även felrapporteringar avseende dessa företag. Mot bakgrund av den utredning som förelåg den 11 december 2002 kan det inte ha funnits någon svårighet för Trygg-Hansa, som redan den 8 november 2002 funnit skäl att avstänga C.K. från arbetet, att överväga vilka arbetsrättsliga åtgärder som kunde bli aktuella. Det kan inte heller förelegat någon risk för Trygg-Hansa att en eventuell underrättelse om avsked vid denna tidpunkt skulle kunna visa sig vara felaktig. De närmare omständigheterna kring C.K:s ekonomiska oegentligheter var således – utifrån ett arbetsrättsligt perspektiv – utredda vid denna tidpunkt. Det förhållandet att det kan ha funnits oklarheter kring vissa enskilda händelser som ingått som ett led i oegentligheterna förändrar inte denna bedömning.

Av det ovan nämnda följer att Trygg-Hansa överskridit tvåmånadersregeln. C.K:s yrkande om ogiltighetsförklaring skall därför bifallas.

Trygg-Hansa har överskridit tvåmånadersregeln och är därför skyldiga att utge allmänt skadestånd till C.K. Med hänsyn till att Trygg-Hansa haft fog för sitt avskedande och att tvåmånadersregeln åsidosatts med endast två dagar finner tingsrätten att skadeståndsbeloppet skall sättas betydligt lägre än vad C.K. yrkat. Beloppet skall bestämmas till 25 000 kr.

Vid denna utgång skall Trygg-Hansa ersätta C.K. för hans rättegångskostnader. Om yrkat belopp råder inte tvist.

DOMSLUT

1. Tingsrätten förklarar att Trygg-Hansa Försäkringsaktiebolags avskedande av C.K. är ogiltigt.
2. Tingsrätten förpliktar Trygg-Hansa Försäkringsaktiebolag att till C.K. betala tjugofemtusen (25 000) kr jämte ränta på beloppet från den 23 april 2003 till dess betalning sker.
3. Trygg-Hansa Försäkringsaktiebolag skall ersätta C.K. för hans rättegångskostnader med etthundratrettioåttatusensexhundratjugosju (138 627) kr, varav 137 976 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på beloppet 138 127 kr från denna dag till dess betalning sker.