

Sammanfattning

En processoperatör vid ett massa- och pappersbruk har sagts upp från sin anställning med anledning av att han dömts till åtta års fängelse för dråp av sin sambo. Fråga om uppsägningen varit sakligt grundad. Även fråga om tillämpning av den s.k. tvåmånadersregeln i anställningsskyddslagen.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2008-02-20
StockholmDom nr 20/08
Mål nr A 39/07**KÄRANDE**

Svenska Pappersindustriarbetareförbundet, Box 1127,
111 81 STOCKHOLM
Ombud: förbundsjuristen Carolina Öhrn, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 STOCKHOLM

SVARANDE

1. Föreningen Sveriges Skogsindustrier, Box 55525, 102 04 STOCKHOLM
2. SCA Packaging Obbola Aktiebolag, 556147-1003, 913 80 OBBOLA
Ombud för båda: chefsjuristen Andreas Edenman, Arbio AB, Box 55525,
102 04 STOCKHOLM

SAKEN

skadestånd på grund av uppsägning

Mellan på den ena sidan Föreningen Sveriges Skogsindustrier och på den andra sidan Svenska Pappersindustriarbetareförbundet (förbundet) m.fl. finns gemensamma centrala kollektivavtal om bland annat anställningsvillkor. SCA Packaging Obbola Aktiebolag (bolaget) är medlem i Föreningen Sveriges Skogsindustrier och bundet av avtalen.

A.H. är medlem i förbundet och anställdes av bolaget år 1982. Den 1 november 2006 sade bolaget upp honom av personliga skäl. Vid tiden för uppsägningen var A.H. anställd som skiftgående processoperatör.

Tvist har uppkommit mellan parterna om uppsägningen var sakligt grundad.

Tvisteförhandlingar har hållits mellan parterna utan att de har kunnat enas.

Förbundet har väckt talan och – som talan slutligt bestämts – yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till A.H. betala allmänt skadestånd med 120 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 26 februari 2007) till dess betalning sker.

Förbundet har vidare förbehållit sig, i mån av behörighet, och A.H. rätten att återkomma med yrkanden om ekonomiskt skadestånd till honom för tiden efter huvudförhandlingen.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena. Inget skadestånd har vitsordats som skäligt i och för sig. Ränteyrkandet har vitsordats som skäligt i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

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

Förbundet

Bakgrund

Bolaget driver ett massa- och pappersbruk och har sin anläggning utanför Umeå där bland annat ytskikt till wellpapp tillverkas. Cirka 80 procent av de framställda produkterna exporteras till i huvudsak andra bolag inom SCA-koncernen i Europa. En viss del av produkterna skickas till koncernens anläggningar i Mariestad, Järfälla och Värnamo. Av bolagets cirka 300 anställda är 100 personer tjänstemän och 200 arbetare. Cirka 99 procent av bolagets arbetare är fackligt anslutna.

A.H. är född år 1958 och anställdes av bolaget år 1982 som städare. Efter ett år som städare arbetade han ett år som avlösare och har sedan år 1984 arbetat skift som processoperatör. Vid uppsägningen hade han sin befattning vid en enhet där man separerar lut som sedan återanvänds. Operatörerna arbetar två och två och i arbetsuppgifterna ingår även att vid en avdelning kontrollera lutens värde. Någon kontakt med kunder eller andra utomstående sker inte.

A.H. är en skicklig yrkesman och bolaget har haft stor nytta av hans kunskaper. Han har bland annat belönats för att ha lämnat förslag till ledningen på hur verksamheten kan utvecklas.

Den 24 oktober 2004 häktades A.H. misstänkt för misshandel av sin sambo. Han försattes på fri fot den 23 november 2004. I anknytning till att A.H. försattes på fri fot kontaktade dåvarande personalchefen M.L. och ordföranden vid förbundets avdelning 29 R.K. varandra. De kom gemensamt fram till att A.H. skulle återinsättas på sin befintliga tjänst. Både arbetsuppgifterna och relationen till kollegorna fungerade bra och han arbetade från den 23 november 2004 till den 24 april 2005. I slutet av april 2005 avled hans sambo vilket resulterade i att han åter häktades den 30 maj 2005. Sedan dess har han inte arbetat åt bolaget. Åklagaren väckte åtal och yrkade ansvar för dråp. A.H. medgav ansvar för grov misshandel. Den 27 juni 2005 dömdes han av Umeå tingsrätt för dråp till åtta års fängelse. Domen överklagades och den 26 september 2005 fastställde Hovrätten för Övre Norrland Umeå tingsrätts domslut. A.H. överklagade hovrättens dom och medgav i överklagandeskriften ansvar för grov misshandel och vållande till annans död. Högsta domstolen meddelade den 27 oktober 2005 beslut om att inte meddela prövningstillstånd. Hovrättens dom vann därför laga kraft samma dag.

Bolaget har känt till hela rättsprocessen. Emellertid underrättade bolaget A.H. enligt 30 § anställningsskyddslagen om tilltänkt uppsägning först den 27 juni 2006. Då hade det gått ett år från tingsrättens dom, nio månader från hovrättens dom och åtta månader från Högsta domstolens beslut. Lokala förhandlingar hölls den 21 juni och den 3 juli 2006. Parterna var överens om att tvisteförhandling kunde ske före uppsägningen. Den 1 november 2006 hölls central förhandling och samma dag sades A.H. upp från sin anställning

hos bolaget. Bolaget angav som skäl för uppsägningen att A.H. hade dömts för dråp till fängelse i åtta år.

Brottets art och fängelsestraffets längd

Varken brottets art eller fängelsestraffets längd var för sig eller brottets art och fängelsestraffets längd tillsammans utgör saklig grund för uppsägning av A.H.

En arbetsgivare av bolagets storlek bör ha en beredskap i form av ersättare för en person som har en längre frånvaro på grund av sjukdom eller lagstadgad ledighet. A.H:s frånvaro ska därför relateras till bolagets storlek. Det är inte särskilt lång tid som A.H. inte kunnat arbeta. Han sades upp den 1 november 2006 och den 31 augusti 2010 utgör tidigaste dagen för villkorlig frigivning enligt straffrättsbeslut från Kriminalvården av den 27 oktober 2005. Total tid fram till villkorlig frigivning är således tre år och tio månader. Den relevanta tidpunkten är dock när A.H. har möjlighet att få frigång för att arbeta. Den tidpunkten infinner sig långt tidigare. Den 19 maj 2006 beslutade riksdagen om lagändringar i reglerna om utslussning. Vid tidpunkten för uppsägningen stod det klart att de nya reglerna skulle träda i kraft. Förbundet framhöll vid förhandlingarna att lagförslaget skulle komma att påverka fängelsestraffets längd. Av Kriminalvårdens författningssamling, KVFS 2006:27, 4 §, och tillhörande allmänna råd framgår att utslussningsåtgärderna för långtidsdömda i normalfallet kan pågå i upp till ett år före villkorlig frigivning. Om flera åtgärder kombineras kan utslussningsåtgärderna pågå i upp till ett och ett halvt år före villkorlig frigivning och i vissa speciella fall kan utslussningen pågå i två år. Om man utgår från att frigång för arbete kan ske två år före villkorlig frigivning utgör A.H:s frånvaro från arbetet efter uppsägningen ett år och tio månader. Han skulle i det fallet alltså kunna börja arbeta den 31 augusti 2008. Utgår man från att utslussningsåtgärderna kan pågå i ett och ett halvt år skulle han kunna börja arbeta den 28 februari 2009 och den totala frånvaron från arbetet efter uppsägningen blir då två år och fyra månader. För det fall man utgår från att utslussningsåtgärderna endast kan pågå under ett år, skulle han kunna börja arbeta den 31 augusti 2009 och den totala frånvaron från arbetet efter uppsägningen skulle i så fall uppgå till två år och tio månader. I en skrivelse av den 5 juli 2007 från kontaktsmannen A.M. vid Kriminalvården uppger hon att A.H. har möjlighet att söka frigång för arbete tidigast den 31 maj 2009. Detta innebär att han har möjlighet att få frigång för arbete ett år före dagen för villkorlig frigivning i och med att möjligheten att söka frigång ges tre månader innan frigång kan meddelas. Vid bedömningen av betydelsen av fängelsestraffets längd ska även beaktas att A.H. vid uppsägningstillfället hade avtjänat en stor del av fängelsestraffet och att han, som redovisats, under den återstående delen har en möjlighet att få frigång för att arbeta.

Brottets art utgör inte saklig grund för uppsägning. Brottet har inte skett på arbetsplatsen eller riktats mot någon anställd eller kund. Även om brottet har begåtts under alkoholpåverkan har A.H. aldrig visat några alkoholproblem på arbetsplatsen. Vidare bestrids att brottets art skulle utgöra ett arbetsmiljöproblem. Under de fem månader som löpte mellan häktningarna

arbetade han utan några problem och arbetskollegor till honom har besökt honom på kriminalvårdsanstalten. Prästen vid anstalten har vid förhandlingar mellan parterna erbjudit sitt stöd för att underlätta för A.H:s återgång till arbete hos bolaget.

A.H. har arbetat åt bolaget i 25 år och varit en uppskattad arbetskollega. Han har inte haft någon nyckelbefattning inom bolaget och kan inte anses ha brutit mot lojalitetsplikten. I sitt arbete har han inte haft någon kontakt med utomstående personer. Det bestrids att det skulle uppkomma kostnader för bolaget för det fall A.H. skulle få återgå i arbete.

Omplacering

Bolaget har inte heller vidtagit någon omplacering eller ens övervägt möjligheten till omplacering. Förbundet har visserligen inte kunnat peka på ett specifikt arbete som A.H. skulle kunna omplaceras till men de oklarheter som finns om möjliga omplaceringar ska gå ut över bolaget.

Tvåmånadersregeln

Bolaget kände till både brottets art och fängelsestraffets längd långt innan underrättelsen om tilltänkt uppsägning lämnades. Bolaget har därför inte agerat inom den enligt 7 § fjärde stycket anställningsskyddslagen föreskrivna tiden. Underrättelsen enligt 30 § anställningsskyddslagen lämnades först den 27 juni 2006. Tidsöverdraget har inte berott på att bolaget på A.H:s begäran eller med hans medgivande dröjt med underrättelsen. Det föreligger inte heller synnerliga skäl för bolaget att få åberopa omständigheterna som saklig grund för uppsägning. Bestämmelserna om synnerliga skäl tar sikte på allvarliga brott när arbetsgivaren inte känt till brottsligheten och där det finns en koppling till arbetsplatsen.

Förbundet gör i första hand gällande att bolaget redan i samband med Umeå tingsrätts dom den 27 juni 2005 hade fått kännedom om de omständigheter som senare lades till grund för uppsägningen av A.H. Även om frågan om uppsåt inte var helt klarlagd stod det klart att A.H. skulle fällas till ansvar för grov misshandel med dödlig utgång och att i vart fall ett fängelsestraff om fem år var att vänta. Bolaget har därför inte haft rätt att vänta på att domen vann laga kraft.

Förbundet gör i andra hand gällande att bolaget när Hovrätten för Övre Norrland meddelade sin dom den 26 september 2005 alternativt i början av oktober 2005 hade kännedom om omständigheterna som lades till grund för A.H:s uppsägning. Frågan om uppsåt var visserligen då ännu inte slutligt avgjord eftersom A.H. överklagade även hovrättsdomen. Av överklagandet framgår emellertid att A.H. då medgav ansvar för grov misshandel och vållande till annans död. Det har alltså vid det efterföljande överklagandet till Högsta domstolen stått klart att A.H. skulle fällas till ansvar för i vart fall grov misshandel och vållande till annans död samt därmed ådömas ett långt fängelsestraff på omkring fem år. Bolaget har därför inte haft rätt att vänta på att domen vann laga kraft. Härtill kommer att sannolikheten för att Högsta

domstolen skulle meddela prövningstillstånd måste bedömas som liten. De skäl för prövningstillstånd som angavs i A.H:s överklagande till Högsta domstolen var att det var ”av mycket stor vikt för rättstillämpningen att domstolarna får möjligheten att bedöma var den nedre gränsen för det s.k. likgiltighetsuppsåtet ligger”. I den frågan får det numera anses föreligga en väl etablerad praxis. Sannolikheten för att A.H. skulle ha fått prövningstillstånd i Högsta domstolen får alltså anses ha varit obefintlig.

Förbundet gör vidare gällande att ett beslut från Högsta domstolen är allmänt känt. Bolaget har därför den 27 oktober 2005 haft kännedom om att hovrättens dom vunnit laga kraft.

Förbundet gör under alla förhållanden gällande att bolaget får anses ha känt till att brottmålsdomen mot A.H. vunnit laga kraft. Den omfattande mediebevakningen av ärendet medförde bland annat att Högsta domstolens beslut rönt stor uppmärksamhet vid bolaget. Bolaget kände till hovrättens dom och att domen hade överklagats till Högsta domstolen. I s.k. häktade mål ska huvudförhandling i Högsta domstolen ske inom fem veckor efter att tiden för överklagande går ut. Högsta domstolens prövning av frågan om prövningstillstånd sker därför regelmässigt skyndsamt. I detta fall meddelades beslutet om att inte meddela prövningstillstånd redan efter tre dagar. Om prövningstillstånd hade meddelats hade en huvudförhandling i målet hållits senast den 28 november 2005 och, mot bakgrund av att A.H. var frihetsberövad, skulle en dom ha meddelats kort därefter. Bolaget skulle alltså senast vid utgången av december månad 2005 ha fått kännedom om en sådan dom.

Syftet med tvåmånadersregeln är att arbetstagaren inte ska behöva sväva i ovisshet under en längre tid om anställningen ska bestå eller inte. Det har ålegat bolaget att agera i vart fall inom två månader från utgången av år 2005. Bolagets passivitet ska inte belasta A.H.

Rättsprocessen uppmärksammades både i TV, radio och tidningar. Den 29 oktober 2005 rapporterade SVT-Västerbottensnytt om att Högsta domstolen inte meddelade prövningstillstånd och dagen innan rapporterade Sveriges Radio om samma sak i både lokalradion och på Internet. Även Västerbottens-Kuriren och Västerbottens Folkblad, som levereras till våningsplanet där verkställande direktören och tjänstemännen har sina tjänsterum, rapporterade den 29 oktober 2005 om Högsta domstolens beslut att inte meddela prövningstillstånd. Mot bakgrund av rapporteringen är det uteslutet att bolaget inte hade kännedom om domen efter utgången av oktober månad 2005 eller i vart fall får anses ha känt till att domen hade vunnit laga kraft. Bolagets kännedom får anses omfatta den kännedom som någon i företagsledningen och arbetsledningen haft. Företagsledningen har kontinuerligt möten en gång per vecka. I oktober 2005 bestod företagsledningen av åtta personer. Vad en person i företagsledningen haft kännedom om har alltså också bolaget haft kännedom om. Med arbetsledningen avses skiftgående produktionsledare och produktionsledare dagtid. L.N. var skiftgående produktionsledare och B.K. var och är produktionsledare dagtid. Att inte

någon av personerna i denna stora personkrets haft kännedom om att domen vunnit laga kraft får anses uteslutet.

Sammanfattning av grunderna

Det föreligger inte saklig grund för uppsägning av A.H. Varken brottets art eller fängelsestraffets längd var för sig eller brottets art och fängelsestraffets längd tillsammans utgör saklig grund för uppsägning.

Bolaget har inte heller vidtagit någon omplacering eller ens övervägt möjligheten till omplacering.

Bolaget har inte agerat inom föreskriven tid enligt 7 § fjärde stycket anställningsskyddslagen. Uppsägningen har enbart grundats på omständigheter som bolaget känt till i mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt 30 § anställningsskyddslagen. Underrättelse lämnades först den 27 juni 2006 och genom bolagets handlande har A.H. svävat i ovisshet om anställningen ska bestå eller inte på ett sätt som inte överensstämmer med lagregelns syfte. Tidsöverdraget har inte berott på att bolaget på A.H:s begäran eller med dennes medgivande dröjt med underrättelsen enligt 30 § anställningsskyddslagen. Det föreligger inte heller synnerliga skäl för att omständigheterna ändå ska få åberopas.

Arbetsgivarparterna

Bakgrund

Bolaget bedriver verksamhet vid pappersbruket i Obbola och ingår i SCA-koncernen, som är ett globalt pappersföretag. Vid pappersbruket arbetar cirka 310 personer. Inom SCA-koncernen utvecklas, produceras och marknadsförs personliga hygienprodukter, mjukpapper, förpackningslösningar, tryckpapper och sågade trävaror i cirka 90 länder. Antalet anställda är cirka 50 000 i ett 50-tal länder.

A.H. anställdes i bolaget år 1982 och har utfört arbete inom arbetarområdet. Under tiden den 24 oktober 2004 till den 23 november 2004 var han frihetsberövad på grund av misstanke om grov misshandel av sin sambo. Därefter återkom han till arbetet. Åklagarens misstankegrad skärptes emellertid då A.H:s sambo avled den 26 april 2005 till följd av misshandeln och han frihetsberövades återigen den 30 maj 2005. Umeå tingsrätt dömde honom den 27 juni 2005 för dråp till fängelse i åtta år. Hovrätten för övre Norrland fastställde den 26 september 2005 tingsrättens dom. A.H. överklagade domen till Högsta domstolen men beviljades inte prövningstillstånd. Högsta domstolen meddelade sitt beslut den 27 oktober 2005.

Efter att förbundet och A.H. hade mottagit varsel respektive underrättelse om uppsägning av personliga skäl den 27 juni 2006 hölls överläggning mellan parterna den 3 juli 2006. På förbundets begäran gick bolaget med på att inte verkställa uppsägningen förrän förhandlingar hade genomförts på lokal och

central nivå. Förhandling på lokal och central nivå har således ägt rum före uppsägningen och inte som oftast sker vid en uppsägning på grund av personliga skäl efter den verkställda uppsägningen. Parterna var alltså överens om att överläggningen skulle anses som en tvisteförhandling om uppsägning av personliga skäl. Då denna slutade i oenighet påkallade förbundet central förhandling. Inte heller i den centrala tvisteförhandlingen kunde parterna enas. Detta ledde till att A.H. sades upp i samband med att förhandlingen avslutades den 1 november 2006. Grunden för uppsägningen är att A.H. har dömts för brott till ett långt fängelsestraff.

Vid tiden för uppsägningen var A.H. anställd som skiftgående processoperatör. Arbetsgivaren ställer generellt höga krav på arbetstagarna mot bakgrund av komplexiteten i arbetsuppgifterna och det ansvar som följer med dessa uppgifter. Det är viktigt att arbetstagaren förstår tillverkningsprocessen och har kunskap om utrustningen. Beslut som fattas på skiftlagsnivå av en enskild operatör eller i samarbete med andra operatörer kan få stora ekonomiska konsekvenser. En rotation tillämpas mellan befattningarna. En arbetare måste därför ha kompetens för att utföra olika arbetsuppgifter. Befattningen som A.H. innehade uppställer stora krav på samarbetsförmåga, ledningsförmåga och förmåga att kunna ingå i ett team eller ett skiftlag. Arbetstagaren måste ha förmåga att utveckla teamets eller gruppens arbetssätt. Det krävs en god samarbetsförmåga med medarbetarna för att komplicerade arbetsuppgifter ska kunna utföras korrekt. Beslut måste kunna fattas i besvärliga situationer som exempelvis när det råder tidspress eller under nattetid när ledningspersonal enbart i begränsad omfattning finns på plats. De nu redovisade kraven framgår även av A.H:s befattningsbeskrivning.

Brottets art och fängelsestraffets längd

A.H. har dömts för dråp till åtta års fängelse. Han har genom våld tillfogat sin sambo sådana livshotande skador att hon efter en tid avled till följd av dem. Brottsligheten är av synnerligen allvarligt slag. Det finns därför särskild anledning att beakta brottslighetens art. A.H. har mot en närstående visat anmärkningsvärd råhet. Fängelsestraffets längd är synnerligen långt och ligger i den övre delen av straffskalan.

A.H. är dömd för ett mycket grovt brott. Brottets art gör att bolagets förtroende för honom är helt förbrukat. Om han hade fått behålla anställningen skulle bolagets anseende både gentemot personalen och allmänheten allvarligt ha skadats. Det har funnits en påtaglig risk att bolaget skulle kunna förknippas med den brottslighet som A.H. gjort sig skyldig till mot bakgrund av det massmediala intresse som brottet när det begicks fick såväl i rikstäckande som lokala medier. Ett sådant förhållande kan inverka menligt i exempelvis rekryterings-, kund- och konsumentsammanhang. Brottets art gör att samarbetet med den övriga personalen kraftigt skulle försvåras. Det är högst sannolikt att en fortsatt anställning för A.H. skulle ha föranlett stora arbetsmiljöproblem. Efter gärningen, men innan han häktades andra gången, arbetade A.H. åt bolaget. Bolaget fick då anlita expertis på krisbearbetning för vissa anställda.

Det skulle ha inneburit en avsevärd olägenhet att låta A.H:s anställning bestå under den långa tid som fängelsestraffet verkställs. Det skulle ha medfört olika typer av kostnader och olägenheter i och med att personalbehovet måste lösas på annat sätt. Exempel på kostnader är administrativa kostnader och utbildningskostnader för såväl ersättare som för A.H., om han efter avtjänat straff skulle ha kommit tillbaka.

Förbundet har framfört att A.H. skulle kunna beviljas frigång, vilket enligt förbundet skulle innebära att olägenheterna av ett långt fängelsestraff blev mindre. Arbetsgivarparternas inställning är följande. Allmänt sett kan en arbetsgivares uppsägning och därmed sammanhängande prövning av om det finns saklig grund för en uppsägning inte vara beroende av en lagstiftning som inte ens trätt i kraft vid uppsägningstillfället. Reglerna om frigång (se särskilt 55 § lagen om kriminalvård i anstalt) trädde i kraft efter att A.H. hade sagts upp. Om lagstiftningen ändå kan anses påverka prövningen av om uppsägningen i detta fall var sakligt grundad bestrids det att bolaget hade haft att utgå ifrån att A.H. kommer att få frigång. Vid uppsägningstillfället hade i ett sådant fall osäkerhet rått om frigång över huvud taget skulle komma att bli aktuellt eftersom ett antal kriterier ska vara uppfyllda. En lämplighetsprövning av inte obetydlig omfattning ska sålunda ske från myndigheternas sida. Av förbundet åberopade föreskrifter, Kriminalvårdens författningssamling, KVFS 2006:27, framgår uttryckligen i 8 § med tillhörande allmänna råd att frigång för att utföra skiftarbete inte är möjligt eller endast i undantagsfall kan bli aktuellt. Faxmeddelandet från den 5 juli 2007 som förbundet erhållit av en kontaktman vid Kriminalvårdens anstalt i Umeå innebär inget beslut om frigång utan ger enbart ett svar på frågan om vid vilken tidpunkt frigång tidigast kan sökas. Även om man tar i beaktande att A.H. skulle komma att beviljas frigång skulle fortfarande tidigare beskrivna olägenheter av det långa fängelsestraffet kvarstå, bland annat mot bakgrund av att det för en person som har frigång gäller olika typer av restriktioner. Det ska också framhållas att A.H. inte har något yrkande om ogiltigförklaring. Även om uppsägningen inte skulle anses sakligt grundad finns inget arbete hos bolaget för honom att återgå till.

Omplacering

Bolaget hade inte anledning att utföra någon omplaceringsutredning före uppsägningen av A.H. Mot bakgrund av brottets art och fängelsestraffets längd konstaterade bolaget att det inte var relevant att göra en närmare omplaceringsutredning. Det går inte att överblicka vilka arbeten som skulle finnas lediga när A.H. friges. Det är inte rimligt att en arbetsgivare, när en arbetstagare dömts till ett så långt fängelsestraff som i detta fall, ska behöva vidta en omplacering till ett annat arbete som då i praktiken under en lång tid måste utföras av en vikarie. Vidare är det inte skäligt att bolaget ska utreda omplaceringsmöjligheten eftersom A.H:s agerande har medfört att bolagets förtroende för honom helt är förverkat.

Det kan tilläggas att samtliga befattningar på arbetarområdet uppställer lika eller högre krav som de som gäller för den befattning A.H. hade vid

uppsägningen. Det fanns över huvud taget inte någon ledig befattning. Förbundet har inte heller hänvisat till någon sådan.

Tvåmånadersregeln

En av bolagets representanter, U.I., kontaktade den 24 maj 2006 aktuarietkontoret på Högsta domstolen via e-post och fick samma dag beskedet att Högsta domstolen inte hade meddelat prövningstillstånd. Det är i målet ostridigt att bolaget påbörjade uppsägningsförfarandet av A.H. inom två månader räknat från den 24 maj 2006.

Vid förhandlingarna mellan parterna meddelade förbundet att de övervägde att driva frågan vidare om en uppsägning kunde grundas på ett fängelsestraff om åtta år. Förbundets invändning i Arbetsdomstolen om att den s.k. tvåmånadersregeln är tillämplig togs inte upp vare sig vid den lokala eller den centrala tvisteförhandlingen. Den slutsatsen kan därmed dras att förbundet då godtog bolagets agerande rent förfarandemässigt. Av protokollet från den muntliga förberedelsen i Arbetsdomstolen framgår att förbundet inte bestri-der bolagets uppgift om när och hur bolaget faktiskt fick information om att Högsta domstolen inte hade meddelat prövningstillstånd i brottmålet. Vid den muntliga förberedelsen var både förhandlingsombudsmannen M.J. och ordföranden vid förbundets avdelning 29 R.K. närvarande.

I de kontakter som före uppsägningen ägde rum mellan bolaget och förbundets avdelning meddelades från bolagets sida att man avsåg att avvakta den rättsliga prövningen för att därefter ta ställning till vidare åtgärder. Utgången av brottmålet var inte klar i och med att A.H. endast erkände grov misshandel medan åklagaren framställde yrkande om ansvar för dråp. Det förelåg därför oklarheter kring brottets art och hur långt fängelsestraffet slutligt skulle bli. Oklarheterna förelåg även vid prövningen i Högsta domstolen. Skillnaden i fängelsestraff mellan grov misshandel, vållande till annans död och dråp kan vara stor. Förbundet kände till att bolaget avvaktade med vidare åtgärder i väntan på domstolsförfarandet och bolaget har uppfattat att båda parter tyckte att det varit en lämplig ordning. Det görs dock inte gällande att förbundet lämnat något formellt medgivande till att på visst sätt dröja med förfarandet.

Bolaget kände till att A.H. hade begärt prövningstillstånd hos Högsta domstolen och utgick ifrån att hans inställning var densamma som i tingsrätt och hovrätt. Det bestrids att det skulle ha varit uteslutet för A.H. att få prövningstillstånd i Högsta domstolen. Om det hade varit uteslutet hade A.H. i samråd med sin offentliga försvarare inte begärt sådan prövning. Bolaget kände inte till vilka grunder A.H. anförde till stöd för sitt överklagande till Högsta domstolen.

Det bestrids vidare att bolaget hade att utgå ifrån eller borde ha förstått att prövningen i Högsta domstolen skulle ske skyndsamt. Bolaget blev inte underrättat eller upplyst av vare sig Högsta domstolen, förbundet, A.H. eller någon annan om att prövningstillstånd inte hade lämnats. Ett beslut av Högsta domstolen om att inte bevilja prövningstillstånd kan inte anses vara

allmänt känt. Det enda sättet för någon som inte är part i målet att ta del av ett sådant beslut är att kontakta Högsta domstolen. Allmänheten har inte tillgång till dessa beslut genom exempelvis publicering på Internet, i tidning eller officiellt tryck. Det är korrekt att bolaget prenumererar på de två i målet nämnda tidningarna. Dessa finns att tillgå för den som så önskar. Det innebär dock inte att ledande befattningshavare vid bolaget på regelbunden basis tar del av innehållet i tidningarna. P.S. var vid den aktuella tidpunkten både personalchef och VD hos bolaget. Han fick varken själv via massmedia eller genom annan del av Högsta domstolens beslut. Om någon annan ledande befattningshavare med ansvar för den verksamhet där A.H. hade arbetat hade fått del av beslutet, skulle uppgifterna sannolikt ha vidarebefordrats till P.S. Några sådana uppgifter har emellertid inte lämnats. Inte heller U.I., som tillträdde som personalchef i februari 2006, hade någon kännedom om beslutet. Det var därför som han den 24 maj 2006 kontaktade Högsta domstolen.

Sammanfattning av grunderna

A.H. har genom att beröva en närstående människa livet gjort sig skyldig till ett mycket grovt brott. Brottets art gör att bolagets förtroende för honom är helt förbrukat. Brottligheten är inte förenlig med en anställning hos bolaget. Bolagets anseende hos personalen, allmänheten, kunder och konsumenter skulle kunna påverkas negativt om bolaget vore rättsligt förhindrat att säga upp A.H. Det skulle på grund av brottets art vara en olägenhet att låta någon arbeta tillsammans med honom. Befattningarna på arbetarområdet kräver bland annat att arbetstagaren har en samarbetsförmåga och är lämplig att ingå i ett skiftlag/arbetsgrupp. Härutöver tillkommer den allvarliga olägenheten för bolaget som det mycket långa fängelsestraffet/frihetsberövandet innebär. Fängelsestraffets längd i sig – den totala frånvaron från bolaget – är tillräcklig för att saklig grund för uppsägning av A.H. föreligger. För det fall reglerna om frigång – som inte ens hade rätt i kraft vid uppsägningen – kan påverka prövningen av om saklig grund föreligger framhålls att olägenheterna med det långa fängelsestraffet inte skulle bortfalla under tid då A.H. eventuellt skulle kunna beviljas frigång. I vart fall utgör brottets art och fängelsestraffets längd tillsammans saklig grund för uppsägning.

Mot bakgrund av brottets art och fängelsestraffets längd är det inte relevant att göra en närmare omplaceringsutredning.

Bolaget har haft rätt att avvakta lagakraftvunnen dom eftersom det genom hela rättsprocessen varit oklart vilket brott A.H. skulle dömas för och vilken påföljd som skulle bestämmas. Det bestrids att bolaget haft kännedom om Högsta domstolens avslagsbeslut tidigare än den 24 maj 2006 då bolaget genom eget aktivt agerande fick kännedom om beslutet. Det är riktigt att bolaget hade kännedom om att A.H. begärde prövningstillstånd hos Högsta domstolen. Bolaget blev emellertid inte underrättat eller upplyst av vare sig Högsta domstolen, förbundet, A.H. eller någon annan om avslagsbeslutet den 27 oktober 2005. Inte heller fick bolaget del av medieuppgifter om detta. Högsta domstolens beslut om att inte meddela prövningstillstånd kan inte anses vara allmänt kända. Det var ostridigt mellan parterna både vid

tvisteförhandlingarna och vid den muntliga förberedelsen i Arbetsdomstolen att bolaget fick faktisk kännedom om avslagsbeslutet först den 24 maj 2006. Bolaget har därför ostridigt lämnat underrättelse och varsel om uppsägning på grund av personliga skäl inom tvåmånadersfristen räknat från den 24 maj 2006.

En arbetsgivare har ingen aktivitetsplikt i den meningen att arbetsgivaren är skyldig att på eget initiativ löpande undersöka resultatet av en pågående domstolsprocess för att undvika en tillämpning av tvåmånadersregeln. Därtill kommet att bolaget, som i detta fall trots det har varit aktivt, agerat inom de tidsramar som kan anses vara skäliga.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget inte agerat inom tvåmånadersfristen menar arbetsgivarparterna att synnerliga skäl enligt 7 § fjärde stycket andra meningen anställningsskyddslagen föreligger, eftersom det skulle få ett klart stötande resultat om uppsägningen skulle underkännas.

Domskäl

Twisten

A.H. sades upp från sin anställning hos bolaget den 1 november 2006. Som grund för uppsägningen åberopades att A.H. hade dömts till fängelse i åtta år för dråp. Tvisten gäller om saklig grund för uppsägningen förelegat.

Förbundet har yrkat att bolaget ska betala allmänt skadestånd till A.H. för att uppsägningen inte varit sakligt grundad och har till stöd för sin talan anfört sammanfattningsvis följande. Varken brottets art eller fängelsestraffets längd var för sig eller brottets art och fängelsestraffets längd tillsammans utgör saklig grund för uppsägning. Bolaget har inte heller vidtagit någon omplacering eller ens övervägt möjligheten till omplacering. Inte heller har bolaget agerat inom den enligt 7 § fjärde stycket anställningsskyddslagen föreskrivna tiden. Uppsägningen har grundats enbart på omständigheter som bolaget känt till i mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt 30 § anställningsskyddslagen. Tidsöverdraget har inte berott på att bolaget på A.H:s begäran eller med dennes medgivande dröjt med underrättelsen. Det föreligger inte heller synnerliga skäl för att omständigheterna ändå får åberopas.

Arbetsgivarparterna har bestritt förbundets talan och anfört sammanfattningsvis följande. Brottets art och fängelsestraffets längd utgör var för sig eller i vart fall tillsammans saklig grund för uppsägningen av A.H. Mot bakgrund av brottets art och fängelsestraffets längd har det inte varit relevant och skäligt att göra en omplaceringsutredning. Bolaget fick efter eget aktivt agerande först den 24 maj 2006 kännedom om att domen mot A.H. hade vunnit laga kraft den 27 oktober 2005. Underrättelse och varsel om uppsägning har lämnats inom tvåmånadersfristen räknat från den 24 maj 2006. Det föreligger i vart fall synnerliga skäl för att omständigheterna ska få läggas till grund för uppsägningen.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På förbundets begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med A.H. samt vittnesförhör med klubbordföranden R.K. och prästen M.B. På arbetsgivarparternas begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med verkställande direktören P.S. samt vittnesförhör med personalchefen U.I. Arbetsgivarparterna har därutöver åberopat skriftlig bevisning.

De faktiska omständigheterna

Bedömningen av tvistefrågorna ska göras mot bakgrund av följande ostridiga omständigheter.

A.H. häktades den 24 oktober 2004 som misstänkt för misshandel av sin sambo. Han försattes på fri fot den 23 november samma år. Han arbetade därefter i sin anställning hos bolaget till den 24 april 2005. Sedan sambon avlidit i slutet av april 2005 häktades A.H. åter den 30 maj 2005 nu misstänkt för dråp. Härefter har A.H. varit frihetsberövad och har inte arbetat hos bolaget. Han dömdes den 27 juni 2005 av Umeå tingsrätt för dråp till fängelse i åtta år. A.H. överklagade domen till Hovrätten för Övre Norrland som i sin dom den 26 september 2005 fastställde tingsrättens domslut. Även hovrättens dom överklagades av A.H. Högsta domstolen beslöt den 27 oktober 2005 att inte meddela prövningstillstånd. Hovrättens dom vann därmed samma dag laga kraft.

Bolagets personalchef U.I., som tillträdde sin tjänst i februari 2006, kontaktade den 24 maj 2006 Högsta domstolen och fick samma dag beskedet att domstolen den 27 oktober 2005 hade beslutat att inte meddela prövningstillstånd med anledning av A.H:s överklagande.

Den 27 juni 2006 lämnade bolaget underrättelse och varsel om tilltänkt uppsägning av personliga skäl av A.H. Överläggning om uppsägningen hölls mellan förbundet och bolaget den 3 juli. Parterna blev överens om att uppsägningen inte skulle verkställas förrän förhandlingar hade genomförts såväl lokalt som centralt. Den centrala förhandlingen avslutades den 1 november 2006 och samma dag verkställdes uppsägningen av A.H.

Tvåmånadersregeln

Den första frågan som Arbetsdomstolen har att ta ställning till är om bolaget till följd av den s.k. tvåmånadersregeln i 7 § fjärde stycket anställningsskyddslagen förlorat rätten att som grund för uppsägningen åberopa den omständigheten att A.H. dömts till fängelse i åtta år för dråp.

Enligt den angivna regeln får en uppsägning som beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än två månader innan underrättelse enligt 30 § anställningsskyddslagen lämnades eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för uppsäg-

ningen. Arbetsgivaren får dock enligt bestämmelsen grunda uppsägningen 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 uppsägningen eller om det finns synnerliga skäl för att omständigheterna får åberopas.

Av 30 § anställningsskyddslagen framgår att en arbetsgivare som vill säga upp en arbetstagare på grund av omständigheter som hänför sig till arbetstagaren personligen ska underrätta arbetstagaren om detta minst två veckor i förväg.

Den avgörande tvistefrågan är här från vilken tidpunkt tvåmånadersfristen ska anses börja löpa. Arbetsgivarparterna har uppfattningen att den relevanta tidpunkten är den 24 maj 2006, dvs. den tidpunkt då bolaget fick kännedom om att fängelsedom mot A.H. hade vunnit laga kraft. Med den utgångspunkten är det ostridigt att underrättelsen om uppsägning lämnats i sådan tid att bolaget haft rätt att grunda uppsägningen på domen.

Förbundet har emellertid anfört att tidsfristen ska anses börja löpa från en betydligt tidigare tidpunkt. I första hand har förbundet hävdats att bolaget över huvud taget inte haft rätt att invänta en lagakraftvunnen dom utan skulle ha agerat redan efter meddelandet av tingsrättens dom, eller i varje fall hovrättens dom.

Syftet med den s.k. tvåmånadsregeln är att åstadkomma en snabb handläggning av ärenden om uppsägning. Arbetstagaren ska inte under längre tid än nödvändigt behöva sväva i ovisshet beträffande arbetsgivarens inställning i frågan om anställningen ska bestå eller inte (se exempelvis AD 2005 nr 107). Vissa händelser kan dock inte överblickas omedelbart varför i sådana fall tidsfristen inte torde börja löpa förrän omständigheterna har blivit utredda. När det gäller ett misstänkt brottsligt förfarande som har förnekats av den anställde och som lett till polisutredning och åtal, har arbetsgivaren som huvudregel rätt att avvakta en lagakraftvunnen dom i brottmålet. Detta gäller i än högre grad om det inte är den åtalade händelsen som sådan som läggs till grund för uppsägningen utan, som i detta fall, det förhållandet att arbetstagaren dömts för allvarlig brottslighet (se AD 2004 nr 9).

Förbundet har framhållit att A.H. hela tiden vidgått att han misshandlat sin sambo och att det redan mot den bakgrunden har varit så klart att han skulle dömas för allvarlig brottslighet till ett strängt straff att arbetsgivaren inte haft rätt att vänta med uppsägningsåtgärderna tills efter en lagakraftvunnen dom. Enligt Arbetsdomstolens mening har den straffrättsliga bedömningen varit långt ifrån självklar. A.H. har visserligen under tingsrätts- och hovrättsförfarandet medgett ansvar för grov misshandel, vilket bolaget ostridigt känt till, men har bestritt ansvar för dråp. Det föreligger en avsevärd skillnad i straffskalan beträffande dessa båda brott och av de båda brottmålsdomarna framgår att det förts ett ingående rättsligt resonemang kring bl.a. uppsätningsfrågan innan domstolarna stannat för att fälla A.H. för dråp. Förbundet har också framhållit att A.H. i samband med överklagandet till Högsta domstolen medgett ansvar även för vållande till annans död och

synes därmed mena att det åtminstone då stått klart att han skulle dömas till ett långt fängelsestraff. Annat har emellertid inte framkommit beträffande detta överklagande än att bolaget visserligen känt till överklagandet som sådant men inte det närmare innehållet i det. Enligt Arbetsdomstolens mening kan dessutom inte innehållet i överklagandet tillmätas någon avgörande betydelse för bedömningen av om bolaget haft rätt att avvakta den slutliga straffrättsliga prövningen innan man tog ställning till A.H:s fortsatta anställning hos bolaget. Även med den något förändrade inställning till åtalet som A.H. intog i samband med överklagandet till Högsta domstolen finns ett omfattande utrymme för så skilda straffrättsliga bedömningar att arbetsgivaren får anses ha haft rätt att avvakta den slutliga prövningen innan ställning togs till frågan om uppsägning.

Det anförda innebär sammanfattningsvis att Arbetsdomstolen inte finner att tidsfristen för månadsregeln ska börja löpa redan före den lagakraftvunna domen.

Förbundet har för detta fall gjort gällande att bolaget ska anses ha fått kännedom om att hovrättsdomen mot A.H. vunnit laga kraft redan före den 24 maj 2006 och att tvåmånadersfristen alltså ska börja löpa dessförinnan. Enligt förbundet ska nämligen ett beslut av Högsta domstolen att inte meddela prövningsstillstånd anses vara allmänt känt. Följaktligen ska tidsfristen för tvåmånadersregeln enligt förbundet börja räknas från den 27 oktober 2005. Enligt Arbetsdomstolens mening finns det inte grund för att inta en sådan ståndpunkt.

Förbundet har emellertid, med hänvisning till den massmediala bevakningen av Högsta domstolens beslut, även gjort gällande att det måste anses vara uteslutet att inte någon ur bolagets ledning – och därmed bolaget – hade fått kännedom om beslutet i omedelbar anslutning till att det meddelades. Det är ostridigt att varken A.H. eller någon från förbundets sida upplyste någon i bolagets ledning om Högsta domstolens beslut. U.I. och P.S. har båda uppgett att de inte vare sig genom massmedia eller på annat sätt fått kännedom om Högsta domstolens beslut innan U.I. kontaktade domstolen och på så sätt fick reda på beslutet. Det har inte förebringats någon utredning som belägger att någon i företagsledningen genom mediernas redovisning eller på annat sätt faktiskt fått reda på beslutet vid någon tidigare tidpunkt än den som bolaget uppgett. Arbetsdomstolen kan alltså inte finna att det utifrån de uppgifter som lämnats om den mediala bevakningen av Högsta domstolens beslut går att komma fram till slutsatsen att bolaget måste ha haft kännedom om detta vid en tidigare tidpunkt än som medgetts.

Slutligen har förbundet hävdat att bolaget, mot bakgrund av sin vetskap om den pågående rättsprocessen, under alla förhållanden måste anses ha fått kännedom om att brottmålsdomen mot A.H. vunnit laga kraft åtminstone vid utgången av år 2005. Förbundet har i detta sammanhang framhållit att bolaget kände till hovrättsdomen och att den var överklagad. Eftersom A.H. var häktad har det enligt förbundet stått klart att handläggningen i Högsta domstolen skulle ske skyndsamt. Bolaget borde mot den bakgrunden enligt förbundet ha förstått att ett beslut var att vänta inom en kortare tid från det att

tiden för överklagande hade gått ut. Med hänsyn till syftet med tvåmånadersregeln ska enligt förbundet den passivitet som bolaget visade genom att vänta ända till maj 2006 med att undersöka om det förelåg någon lagakraftvunnen dom inte gå ut över A.H.

Av utredningen framgår att förbundet var medvetet om att bolaget avsåg att ta ställning till frågan om A.H:s fortsatta anställning hos bolaget sedan den straffrättsliga bedömningen av händelsen var slutligt avgjord. Som redan tidigare redovisats har varken A.H. eller förbundet upplyst bolaget om att hovrättsdomen vunnit laga kraft. Det kan vidare konstateras att A.H. varit frihetsberövad alltsedan han häktades den andra gången den 30 maj 2005 och att han således sedan dess inte gjort anspråk på att, eller ens kunnat, arbeta för bolaget. Av P.S:s och U.I:s uppgifter framgår att ingen av dem hade någon närmare kunskap om vilka tidsramar som gällde för processen i Högsta domstolen men att U.I., sedan de ändå tyckt att ärendet borde ha behandlats klart rättsligt, under våren 2006 kontaktade domstolen för ett besked.

Som anförts inledningsvis börjar den s.k. tvåmånadersregeln att löpa från det att arbetsgivaren fått kännedom om den omständighet som läggs till grund för uppsägningen. När som i detta fall arbetsgivaren har rätt att räkna fristen från det att en fällande brottmålsdom har vunnit laga kraft måste regeln anses ta sikte på den tidpunkt när arbetsgivaren får reda på det. Det kan enligt Arbetsdomstolens mening inte anses åligga arbetsgivaren någon generell skyldighet att själv undersöka när så sker. Omständigheterna i detta fall har inte heller, enligt Arbetsdomstolens mening, varit sådana att det finns anledning att för det här fallet göra en annan bedömning.

Sammanfattningsvis kommer Arbetsdomstolen fram till att tvåmånadersfristen ska räknas från den tidpunkt då bolaget fick reda på att brottmålsdomen mot A.H. hade vunnit laga kraft, dvs. från den 24 maj 2006. Med den utgångspunkten är det ostridigt att bolaget haft rätt att lägga domen till grund för uppsägningen.

Saklig grund för uppsägning?

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att det utdömda fängelsestraffet och den allvarliga brottslighet som A.H. dömts för var för sig eller åtminstone i förening utgjort saklig grund för uppsägning.

Som Arbetsdomstolen tidigare uttalat anses frånvaro på grund av avtjänande av fängelsestraff visserligen inte innebära att arbetstagaren utan giltig anledning åsidosätter sin arbetskyldighet men kan ändå inte jämföras med frånvaro på grund av sjukdom eller lagstadgad rätt till ledighet. Frånvaro för att avtjäna ett fängelsestraff ska därför bedömas mot bakgrund av den allmänna beredskap som arbetsgivaren har för att bemästra arbetstagares frånvaro på grund av sjukdom eller sådan rätt till ledighet i olika situationer som följer av lag. Frånvaro för avtjänande av frihetsstraff bör bedömas med hänsyn till bl.a. arbetstagarens person och arbetsuppgifter, till hur han har skött sitt arbete och till arbetsgivarens möjligheter att ersätta arbetstagaren under

dennes frånvaro. En allmän utgångspunkt har ansetts vara att ju längre tid en arbetstagare är frånvarande för att avtjäna frihetsstraff, desto större möjlighet bör det finnas för arbetsgivaren att säga upp arbetstagaren. (Det nu anförda framgår av domarna AD 2001 nr 94 och AD 1993 nr 127 samt av rättsfall som det hänvisas till i dessa domar.)

A.H. har varit anställd hos bolaget i många år och har skött sitt arbete på ett bra sätt men han har dömts till ett mycket långvarigt fängelsestraff. Han har varit frihetsberövad sedan den 30 maj 2005 och kan såvitt framkommit av utredningen bli villkorligt frigiven från det åttaåriga fängelsestraffet tidigast den 31 augusti 2010, dvs. efter en frånvaro som då varat i över fem år. Även för en arbetsgivare med god beredskap för att ersätta frånvarande personal innebär ett sådant frihetsberövande att arbetsgivaren under mycket lång tid får bära de olägenheter och kostnader, för t.ex. vikarier, som frånvaron orsakar (se t.ex. AD 2001 nr 2). Enligt Arbetsdomstolens mening är det inte rimligt att arbetsgivaren under sådana omständigheter ska låta anställningen bestå under flera år. Det förhållandet att A.H. måhända kan komma att någon tid före en villkorlig frigivning få möjlighet till frigång för att arbeta ändrar inte denna bedömning. Arbetsdomstolen vill också, mot bakgrund av att förbundet synes mena att den frånvaro som ska beaktas endast är den som ligger i tiden efter uppsägningen, framhålla att självfallet måste hela den aktuella frånvaron beaktas även om delar av den, till följd av att arbetsgivaren haft rätt att avvakta den straffrättsliga processen, redan förflutit vid tiden för uppsägningen.

Arbetsdomstolen finner mot bakgrund av det anförda att redan det långa fängelsestraff som A.H. dömts till utgör saklig grund för uppsägning. I detta ligger också att Arbetsdomstolen anser att det inte varit skäligt att kräva att bolaget genom omplacering skulle ha berett A.H. annat arbete hos sig. Förbundets talan ska alltså avslås.

Rättegångskostnader

Med den gjorda bedömningen ska förbundet som förlorande part ersätta arbetsgivarparterna för deras rättegångskostnader. Det yrkade beloppet är inte tvistigt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Svenska Pappersindustriarbetareförbundets talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Svenska Pappersindustriarbetareförbundet att ersätta Föreningen Sveriges Skogsindustrier och SCA Packaging Obbola Aktiebolag för deras rättegångskostnader med etthundrettioniotusen (139 000) kr, varav 135 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Gunilla Svahn Lindström, Ingrid Lyberg, Bengt Huldt, Anders Hagman, Maria Hansson (skiljaktig motivering) och Margareta Zandén (skiljaktig motivering).

Sekreterare: Anders Canemyr

Ledamöterna Maria Hanssons och Margareta Zandéns skiljaktiga motivering

Vi är ense med de övriga om delar av bedömningen av den tvistiga frågan om tvåmånadersregeln.

Vi delar uppfattningen att bolaget har haft rätt att avvakta en lagkraftvunnen dom och att utredningen inte ger belägg för att bolaget eller någon ur dess ledning känt till Högsta domstolens beslut tidigare än vad bolaget uppgett.

Emellertid anser vi att bolaget får anses ha väntat för länge med att skaffa sig kunskap om hur det hade gått med A.H:s överklagande. Det var väl känt för bolaget att A.H. även i hovrätten hade dömts till åtta års fängelse. Det var också känt att han hade överklagat hovrättens dom och att han var häktad. Det framgår vidare att tiden mellan tingsrättens dom och hovrättens dom uppgick till tre månader. Även om bolaget inte hade någon mer ingående kännedom om hur processen i Högsta domstolen bedrivs måste det, enligt vår mening, mot den här bakgrunden ha stått klart för bolaget att ett avgörande därifrån varit att vänta inom en kortare tidrymd från överklagandet. Med beaktande av syftet bakom tvåmånadersregeln anser vi att det ålegat bolaget att hålla sig underrättat om hur den fortsatta domstolsprocessen avlöpte. Genom att vänta ända till maj 2006, dvs. i åtta månader efter hovrättens dom och som det visade sig sju månader efter det att domen hade vunnit laga kraft, innan bolaget kontaktade Högsta domstolen för att få besked i saken anser vi att bolaget dröjt alltför länge. Enligt vår mening borde bolaget, vid en tidpunkt som legat mer än två månader dessförinnan, ha skaffat sig kunskap om det slutliga avgörandet. Bolaget har alltså med utgångspunkt i tvåmånadersregeln som sådan inte haft rätt att grunda uppsägningen av A.H. på brottmålsdomen mot honom.

Vi finner emellertid liksom de övriga att fängelsestraffets längd utgör saklig grund för en uppsägning. Med beaktande härav och mot bakgrund av att A.H. dömts för mycket allvarlig brottslighet anser vi att det skulle vara klart stötande om inte bolaget, trots tidsöverdraget, fick återropa domen. Vi anser därför att det föreligger synnerliga skäl för att bolaget ska få grunda uppsägningen av A.H. på denna dom.

Det anförda leder till att vi är ense med de övriga om utgången i målet.