

Tvåmånadersregeln vid avsked

Fråga om tillämpning av den så kallade tvåmånadersregeln vid underrättelse om avskedande. (AD 2015 nr 13)

Bakgrund

Omständigheterna i målet var särpräglade. En projektledare med anställning vid ABB var utstationerad i Kongo. Projektledaren erhöll en underrättelse om avskedande under påståendet att han vid två tillfällen under sin tid i Kongo brutit mot ABB:s interna regler rörande mutor och korruption. De två händelserna ägde rum den 22 juni och den 5 juli 2013. Arbetstagaren varslades om avskedande den 2 december 2013. Avskedandet verkställdes den 18 december 2013.

Arbetsdomstolen

Avseende tvåmånadersregeln menade arbetstagarsidan att arbetsgivaren måste anses ha fått fullständig kännedom om händelseförloppet den 23 juli 2013 då bolaget höll en utfrågning av projektledaren angående de aktuella händelserna. Arbetsgivarsidan hävdade att man fått sådan kännedom som avses i LAS först i oktober 2013 då utredningen rörande sakomständigheterna var avslutad.

Arbetsdomstolen (AD) framhöll att tvåmånadersfristen börjar löpa när det som läggs arbetstagaren till last blir känt för arbetsgivaren. I de svåröverblickbara fall som kräver närmare utredning börjar fristen inte löpa förrän de närmare omständigheterna kring händelsen blivit utredda. Enligt AD ska fördröjande utredningsåtgärder i de svåröverblickbara fallen bedömas restriktivt, och ett krav är att det sätt på vilket denna typ av utredningar bedrivs ska framstå som försvarbart.

AD fann att arbetsgivaren i samband med utfrågningen i juli 2013 fick kännedom om *själva händelseförloppet* och att de utredningsåtgärder som vidtogs därefter inte hade tillfört utredningen något nytt eller bidragit till att händelseförloppen blivit på något avgörande sätt närmare klarlagda. AD ogiltigförklarade avskedandet.

Slutsats

Tvåmånadersregeln gäller både vid avskedanden och vid uppsägningar och syftar till en snabb handläggning av dessa ärendetyper. Den avgörande tidpunkten för fristens beräkning är då det som läggs arbetstagaren till last blir känt för arbetsgivaren. Endast i de fall då en händelse inträffat som inte genast kan överblickas börjar fristen löpa först när de närmare omständigheterna kring händelsen blivit utredda. Ett exempel på en sådan situation är när fråga är om ett misstänkt brottsligt förfarande som *förnekats* av den anställda. Arbetsgivaren kan då

avvakta en lagakraftvunnen dom i brottmålet innan fristen börjar löpa. Ett annat exempel är då arbetsgivaren endast hört lösa rykten eller påståenden och behöver undersöka dessa närmare innan eventuella arbetsrättsliga åtgärder kan vidtas. Utöver att det ska vara fråga om ett svåröverblickbart fall gäller också som ett ytterligare krav att arbetsgivaren bedriver utredningen på ett sätt som framstår som rimligt och försvarbart.

AD 2015 nr 13 kan du läsa här:

<http://www.arbetsdomstolen.se/upload/pdf/2015/13-15.pdf>