

Tvisten gäller om ett avskedande har varit lagligen grundat. Fråga om arbetsgivaren har känt till de omständigheter som åberopats till grund för avskedandet mer än två månader innan underrättelsen om det tilltänkta avskedandet lämnades och därför, till följd av den s.k. tvåmånadersregeln, förlorat möjligheten att åberopa omständigheterna som avskedandegrund.

Postadress
Box 2018
103 11 STOCKHOLM
Besöksadress
Stora Nygatan 2 A och B

Telefon
08-617 66 00
Telefax
08-617 66 15
kansliet@arbetsdomstolen.se
www.arbetsdomstolen.se

Expeditionstid
Måndag-fredag
09.00-12.00
13.00-15.00

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2015-03-11
StockholmDom nr 13/15
Mål nr A 27/14

KÄRANDE

Unionen, 105 32 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Lena Isenstam, Unionen, adress som ovan

SVARANDE

1. Teknikarbetsgivarna, Box 5510, 114 85 Stockholm

2. ABB AB, 556029-7029, 721 83 Västerås

Ombud för 1 och 2: chefsjuristen Anders Weihe och jur.kand. John Wahlstedt,
Teknikföretagens Service AB, Box 5510, 114 85 Stockholm

SAKEN

ogiltigförklaring av avskedande, m.m.

Mellan parterna gäller kollektivavtal.

A.B., som är medlem i Unionen, anställdes hos ABB AB (bolaget) år 1975. Han var under en stor del av sin arbetstid stationerad i andra länder. Den 25 juli 2010 stationerades han i Kongo som lokal projektledare (local project manager) för ett projekt kallat South African Power Market. Det då pågående utstationeringskontraktet löpte till och med december 2013. Den 18 december 2013 avskedades han från sin anställning.

Twist har uppkommit om avskedandet har varit lagligen grundat. Twisteförhandlingar har hållits utan att parterna kunnat enas.

Unionen har väckt talan mot Teknikarbetsgivarna och bolaget (arbetsgivarparterna) och yrkat i första hand att Arbetsdomstolen ska

1. förklara att avskedandet av A.B. är ogiltigt,
2. förplikta bolaget att till A.B. betala allmänt skadestånd med 150 000 kr jämte ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 20 februari 2014, till dess betalning sker, och
3. förplikta bolaget att till A.B. betala lön *i första hand* med 88 556 kr för perioden den 18–31 december 2013, med 207 199 kr per månad från och med januari till och med september 2014 samt med 197 548 kr för perioden den 1–29 oktober 2014, alternativt *i andra hand* med 88 556 kr för perioden den 18–31 december 2013, med 45 000 kr per månad från och med januari till och med september 2014 samt med 42 904 kr för perioden den 1–29 oktober 2014, jämte ränta på beloppen enligt 6 § räntelagen från den 25 i respektive månad till dess betalning sker.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att det inte funnits skäl för avskedande men väl saklig grund för uppsägning har Unionen yrkat i andra hand att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till A.B. betala

1. ekonomiskt skadestånd avseende uppsägningslön inklusive semesterersättning *i första hand* med 88 556 kr för perioden den 18–31 december 2013, med 207 199 kr per månad från och med januari till och med maj 2014 samt med 122 616 kr för perioden den 1–18 juni 2014, alternativt *i andra hand* med 88 556 kr för perioden den 18–31 december 2013, med 47 430 kr per månad från och med januari till och med maj 2014 samt med 26 630 kr för perioden den 1–18 juni 2014, jämte ränta på beloppen enligt 6 § räntelagen från den 25 i respektive månad till dess betalning sker, och

2. allmänt skadestånd med 50 000 kr jämte ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 20 februari 2014, till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet. De har vitsordat
att A.B:s nettolön för arbetet i Kongo uppgick till 81 700 kr per månad,
att A.B:s lön vid arbete i Sverige var 45 000 kr per månad,
att A.B. under tjänstgöringen i Kongo haft rätt till fritt boende,
att bolaget haft en kostnad om 5 000 USD per månad för A.B:s boende under arbetet i Kongo samt
att Unionen på ett riktigt sätt räknat ut den dagslön som ligger till grund för yrkandena om lön respektive ekonomiskt skadestånd avseende de delade månaderna.

Inga övriga belopp har vitsordats. Sättet att beräkna ränta har vitsordats i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

Unionen

Bakgrund

A.B. tillsvidareanställdes av bolaget år 1975. Hans arbetsplats i Sverige har legat i Ludvika, men han har under sin anställning haft flera utlandsplaceringar, bl.a. i Kanada, Indien och Kongo. Den 25 juli 2010 började han en utstationering i Kongo som local project manager, projektledare. Det utstationeringskontrakt som gällde vid tidpunkten för avskedandet i december 2013 löpte fram till och med den 31 december samma år. Han varslades om avskedande den 2 december 2013 och avskedandet verkställdes den 18 december 2013. Som skäl för avskedandet anfördes att A.B. hade brutit mot bolagets interna regler vid två tillfällen, den 22 juni och den 5 juli 2013.

Händelserna i juni 2013

A.B. bodde vid den aktuella tiden i Lubumbashi i Kongo, men i slutet av juni 2013 befann han sig i staden Kolwezi för att utföra vissa arbetsuppgifter. Bolagets platschef i Kolwezi var P-E.S., som bodde i ett hus i Kolwezi tillsammans med några andra svenskar, bl.a. den av bolaget anlitade konsulten M.P. M.P. hade inlett ett förhållande med en kvinna från trakten vid namn A.

På eftermiddagen den 21 juni 2013, som var midsommarafton, hade M.P. meddelat A. att han ville avsluta förhållandet. Senare samma dag trängde sig flera maskerade män in i huset och förde bort M.P. De tog även med sig nycklarna till bilarna. P-E.S. tog kontakt med A.B. och de begav sig tillsammans till häktet, dit M.P. hade förts. I den incidentrapport som P-E.S. upprättade och sände till bolaget den 24 juni 2013 beskrev han förhållandena där på följande sätt. ”Fängelset såg värre ut än på film med ett stort rum med människor som låg på golvet. Det blev tydligt att M. var tvungen att stanna över natten, men för en avgift på 100 USD fick han sova utanför rummet där vakterna höll till. Ett rum utan fönster och dörrar, och stora råttor som sprang runt. Men trots detta var det bättre och säkrare än det riktiga fängelset.” M.P. berättade att vakterna hade tagit ifrån honom de pengar han hade haft med sig. A.B. lånade ut 100 USD till M.P. som han i sin tur betalade till vakterna för att slippa vistas i den stora gemensamma cellen under natten.

Den 22 juni 2013 återvände P-E.S. till M.P. tillsammans med C.L., som var ställföreträdande platschef men anställd hos ett annat bolag, ABB Kongo. P-E.S. och C.L. fick klart för sig att A. hade anklagat M.P. för våldtäkt och medhjälp till abort. Våldtäktsanklagelsen lades senare ner, eftersom den förutsatte att A. var minderårig och det visade sig att A. varken ville eller kunde styrka sin ålder. Angående anklagelsen om medhjälp till abort så krävde A:s familj att M.P. för sin inblandning skulle betala en ekonomisk ersättning till familjen. Detta var alltså inte ett krav från åklagaren. Efter diskussioner uppgav M.P. att han var villig att betala 10 000 USD. Åklagaren krävde att han även skulle betala ersättning för utredningsarbetet med 4 500 USD.

A.B. var inte närvarande på platsen när diskussionerna om betalning fördes, men P-E.S. informerade honom om att M.P. behövde låna pengar från bolagets kassa. Eftersom bankerna i Kongo inte fungerar tillförlitligt hade bolaget en kontantkassa tillgänglig. A.B. beslutade att godkänna att pengar lånades ut till M.P. från kassan. Det belopp som lånades ut uppgick till sammanlagt 14 500 USD. Detta gjorde det möjligt för M.P. att tämligen omedelbart lämna Kongo och åka hem till Sverige. Det skulle ha tagit honom flera dagar att föra över egna pengar.

Händelserna den 5 juli 2013

Den 4 juli 2013 hade A.B. fått ett brev från den kongolesiska polisen som innehöll besked om att han skulle inställa sig på polisstationen kl. 08.00 dagen därpå, den 5 juli. Han och hans fru hade dock planerat en resa den dagen. På morgonen den 5 juli befann de sig därför på flygplatsen. De blev där hämtade av civilklädda poliser till den kongolesiska säkerhetspolisens, ANR, kontor. Deras pass och telefoner togs i beslag. A.B:s fru hade emellertid två telefoner

och lyckades behålla den ena. Under de följande två timmarna blev de bl.a. fotograferade och fick lämna sina fingeravtryck. A.B. fick sedan veta att F.K., som hade varit anställd vid ABB Kongo men som hade blivit uppsagd den 3 juli 2013 och godtagit detta, hade anmält till ANR att hon hade blivit felaktigt uppsagd. Eftersom A.B. inte hade tillgång till telefon hade han ingen möjlighet att ta kontakt med bolaget under vistelsen hos polisen. C.L. hade dock kommit till ANR:s kontor sedan han fått vetskap om det inträffade av A.B:s och hustruns chaufför. Under ett toalettbesök lyckades A.B:s hustru använda sin kvarvarande mobiltelefon till att kontakta en lokal advokat som också kom till platsen. Till följd av advokatens insatser ändrade ANR inställning och kom fram till att F.K. saknade grund för sina påståenden. ANR krävde emellertid 1 000 USD i ersättning för sitt arbete och advokaten ville ha 500 USD. A.B. hade uppfattningen att en stor del av rättssystemet i Kongo var avgiftsfinansierat. För att kunna betala tog han ut 1 500 USD av sina egna pengar från banken. Han har inte begärt någon ersättning för detta från bolaget.

A.B. och hans hustru tillbringade mer än sex timmar på ANR:s kontor. När de kom till kontoret fick de veta att säkerhetspolisen just hade tillfångatagit medlemmar av en rebellgrupp som heter Kata Katanga. De såg även rebellernas vapen och utrustning ligga i lokalen. Om A.B. inte hade betalat vad som krävdes hade han och hans fru sannolikt fått stanna kvar hos polisen under natten tillsammans med rebellerna. Detta hade kunnat vara förenat med livsfara för A.B. och hans fru.

A.B. har inte brutit mot anställningsavtalet

Kongo utgör en s.k. högriskmiljö för bolagets anställda. Rättsordningen i Kongo är bristfällig och det förekommer bl.a. godtyckliga frihetsberövanden. I Regeringskansliets rapport från år 2006 över mänskliga rättigheter i Demokratiska republiken Kongo anges bl.a. följande. Rättsväsendet har kollapsat och fungerar inte i praktiken. Domstolarna och rättsväsendet saknar resurser på alla områden. Bristfälliga löneutbetalningar och låga löner är problematiskt. Det råder brist på i princip allting som lämpliga domstolslokaler, uppdaterade lagtexter och litteratur, transportmedel, skrivmaterial, datorer, övrig kontorsutrustning samt kompetent personal. Om löner faktiskt utbetalas är de minimala. En domare i Högsta domstolen tjänar ca 30 dollar i månaden. Det händer att domare fortsätter att döma ut straff baserat på lagar som avskaffats, eftersom domarna inte har utbildats i nyantagen lagstiftning.

Bolaget har ansett att det var förenligt med bolagets interna regler att betala ut de 100 USD som krävdes för att M.P. skulle slippa sova i den gemensamma cellen i häktet natten till den 22 juni 2013. Enligt bolaget har A.B. emellertid brutit mot reglerna genom de övriga utbetalningarna. Bolagets uppfattning är att han i de berörda situationerna i stället borde ha kontaktat bolaget. Unionen bestrider att A.B. har agerat i strid med de interna reglerna. Han har i vart fall inte medvetet brutit mot dessa. Han har genomgått utbildning i normal affärsetik men har inte fått någon utbildning som rör sådana situationer som de nu aktuella. Bolagets beskrivning av gällande rätt i Kongo enligt ingivet intyg från en kongolesisk advokat kan inte vitsordas. Som framgår av Regeringskansliets rapport känner inte ens landets domare alltid till innehållet i gällande rätt. De aktuella

betalningarna har inte varit otillåtna enligt kongolesisk lag. A.B. har i vart fall inte haft klart för sig om betalningarna har varit rättsenliga eller inte. Han har vid tidigare kontakter med advokater i Kongo fått uppfattningen att det inte var olagligt att betala avgifter till det kongolesiska rättsväsendet. Vid händelsen i juli 2013 företrädde han dessutom av en kongolesisk advokat och hade i den akuta situationen inte anledning att ifrågasätta advokatens uppgifter.

Bolagets direktiv om mutor och korruption, Group Directive GD/LI-42 med titeln Bribery and Corruption (gruppdirektivet), innehåller i punkt 2.2.3 en regel som bl.a. innebär att s.k. ”Facilitation Payments” till offentliga tjänstemän är tillåtna om den som betalar har fog för uppfattningen att han eller hon befinner sig i omedelbar fara och inga andra lämpliga alternativ föreligger. Det är allmänt känt att det är farligt för västerlänningar att sitta i kongolesiska fängelser. A.B. har haft fog för sin uppfattning att han, om han inte hade betalat enligt anmaningarna från polis och åklagare, hade kunnat försätta M.P. respektive sig själv och sin hustru i allvarlig fara. Även om det skulle vara så att A.B. har agerat i strid med de interna reglerna, har han – på samma grunder som anförts i det föregående – haft godtagbara skäl för sitt agerande. Det har därför inte förelegat grund för vare sig avskedande eller uppsägning.

Tvåmånadersregeln

Det är ostridigt att A.B. i slutet av juni 2013 genom mejl till bolaget rapporterade om den händelse som avsåg M.P. Enligt bolagets egna uppgifter mottogs meddelandet av projektledare B.W. den 22 eller 23 juni och av säkerhetsansvarige A.A. den 24 juni. Vidare framgår alla relevanta detaljer om händelsen av P-E.S:s incidentrapport av den 24 juni 2013. Bolaget inledde därefter en utredning. P-E.S. frågades ut den 16 juli och A.B. den 23 juli 2013. De uppgifter som de då lämnade har dokumenterats i rapporter benämnda Confidential original statements. Av A.B:s uttalande framgår även händelserna den 5 juli 2013.

Den 23 juli 2013 fanns alltså alla faktiska omständigheter tillgängliga för bolaget. Händelseförloppen var klarlagda och beloppen var redovisade. Bolaget hade således vid denna tidpunkt full kännedom om de omständigheter som sedermera lades till grund för avskedandet och hade möjlighet att bedöma om dessa omständigheter kunde utgöra grund för ett avskedande. Det kan noteras att bolaget efter utfrågningarna i juli 2013 inte höll några ytterligare förhör med vare sig A.B. eller P-E.S. om det inträffade eller på annat sätt kontaktade någon av dem med anledning av utredningen. Några andra omständigheter än de som fanns tillgängliga redan vid förhören i juli har inte tillkommit.

Bolaget har framhållit att utredningen sköttes av en särskild enhet inom ABB-koncernen och att bolaget fick kännedom om innehållet i utredningen först senare. De tillsatta utredarnas kännedom måste emellertid tillräknas bolaget. Förutom resultaten av utfrågningarna med A.B. och P-E.S. har utredningen inte redovisats och det är alltså oklart vad som har utretts i tiden därefter. Det har inte varit fråga om något komplicerat händelseförlopp och något skäl att dra ut på genomförandet av utredningen har inte förelegat. Det är ostridigt att bolaget hade kännedom om de omständigheter som föranledde utredningen. Om

utredarna har underlåtit att rapportera vidare om utredningens innehåll, kan detta inte föranleda att tidpunkten från vilken tvåmånadersfristen ska börja löpa senareläggs. När A.B. varslades om avskedandet den 2 december 2013 och därefter avskedades den 18 december samma år, har detta alltså skett för sent för att avskedandet enligt 18 § andra stycket anställningsskyddslagen ska få grundas på de omständigheter som har åberopats av bolaget.

Beräkningen av lön alternativt ekonomiskt skadestånd

Det är ostridigt vilken lön A.B. hade i Kongo och i Sverige samt att hans arbete i Kongo enligt kontraktet löpe ut den 31 december 2013. Om han inte hade blivit avskedad hade han emellertid kunnat räkna med att arbeta kvar i Kongo under åtminstone ytterligare ett år. Beloppen avseende lön alternativt ekonomiskt skadestånd ska därför i första hand beräknas på Kongolönen även för tiden efter den 31 december 2013.

Sammanfattning av grunderna för talan

I första hand görs gällande att bolaget har fått kännedom om de omständigheter som avskedandet grundats på mer än två månader innan A.B. underrättades om det tilltänkta avskedandet och att bolaget därför enligt 18 § andra stycket anställningsskyddslagen är förhindrat att lägga dessa omständigheter till grund för avskedandet. Avskedandet ska redan därför ogiltigförklaras och bolaget förpliktas att betala lön och allmänt skadestånd till A.B.

I andra hand görs gällande att A.B. har blivit avskedad på grund av omständigheter som inte ens utgör saklig grund för uppsägning. Avskedandet ska därför ogiltigförklaras och bolaget förpliktas att betala lön och allmänt skadestånd till A.B. Om Arbetsdomstolen skulle finna att det har förelegat saklig grund för uppsägning, görs gällande att det i vart fall inte har förelegat skäl för att avskeda honom. Bolaget ska då förpliktas att betala ekonomiskt och allmänt skadestånd till A.B.

Lön och ekonomiskt skadestånd ska i första hand beräknas med utgångspunkt i den lön A.B. hade när han arbetade i Kongo även för tiden efter den 31 december 2013 eftersom han hade kunnat räkna med att kontraktstiden för arbetet där skulle komma att förlängas.

Arbetsgivarparterna

Om bolagets interna regler rörande mutor och korruption samt kongolesisk och amerikansk lag

Bolaget har två grundläggande kärnvärden, nämligen dels hälsa, säkerhet och miljö, dels begreppet ”integritet”, som inbegriper all regelefterlevnad. Reglerna om mutor finns i det av Unionen nämnda gruppdirektivet. Reglerna innebär att givande och tagande av mutor, bl.a. till eller från offentliga tjänstemän, är principiellt förbjudet. Detta framgår av punkterna 1.4 och 2.2.1 i gruppdirektivet. Ett undantag är föreskrivet för s.k. ”Facilitation Payments” i punkten 2.2.3, som innehåller följande.

”Facilitation payments (so-called grease-payments) involving the offering of an insignificant amount or advantage to a Public Official in order to expedite or secure a “routine government action”, are also prohibited under this Group Directive. The only exception herefrom are cases of serious medical or safety emergencies. Facilitation payments may therefore only be made on an exceptional basis, if

- it is necessary to secure governmental services (e.g. police protection, medical evacuation) in response to a serious medical or safety emergency, or
- the person reasonably believes that he is in imminent jeopardy of serious harm to his personal integrity and no other prudent alternatives are available.

Vid bedömningen av om betalning kan ske med stöd av undantaget i punkten 2.2.3 ska den berörde agera enligt principen ”den gode familjefadern”. A.B. och P-E.S. visste att brott mot reglerna i gruppdirektivet kan leda till avskedande och åtal. Detta framgår av punkten 2.3 i direktivet.

Av det rättsintyg som har utfärdats av den kongolesiska advokaten K.M.K. framgår dels att det är olagligt att betala för tjänster som utförs av polis och åklagare i Kongo, dels att abort och medhjälp till abort är straffbart där och kan leda till fängelse i mellan fem och tio år. M.P. har antagligen medverkat på ett sätt som skulle betraktas som gärningsmannaskap.

Bolaget är noterat på USA-börsen och är därmed underkastat FCPA, USA:s ”Foreign Corrupt Practices Act”. Bolaget övervakas av SEC, en amerikansk myndighet som utövar tillsyn över handeln med värdepapper, samt det amerikanska justitiedepartementet och ligger enligt lagstiftningen i USA under USA:s globala jurisdiktion. Vid tidpunkten för de aktuella händelserna fanns en överenskommelse mellan bolaget och det amerikanska justitiedepartementet i form av en ”villkorlig dom”, som innebar att det vid överträdelser av amerikansk lag kunde utdömas böter på många hundra miljoner USD. För bedömningen av det inträffade måste därför hänsyn tas till amerikansk rätt.

Händelserna i juni 2013

M.P. hade inlett en relation med en ung kvinna i Kongo vid namn A. I mitten av juni 2013 berättade A. för M.P. att hon var gravid, vilket ledde till en diskussion om abort. M.P. har berättat att han gav A. 1 000 USD för att hon tillsammans med sin syster skulle åka till Lubumbashi och där göra en abort. A. återkom till Kolwezi den 20 juni. Den 21 juni bjöd M.P. in A. till midsommarfirande och hämtade henne med bil till det ”ABB Guest House” där han bodde tillsammans med P-E.S. och ytterligare någon ABB-anställd. Exakt vad som utspelade sig under kvällen är oklart. Enligt P-E.S. ville A. och M.P. prata med honom vid tiotiden. Båda de sistnämnda var upprörda och det fördes resonemang om abort och om något lokalt sjukhus. Något senare trängde sig ett antal civilklädda personer beväpnade med AK-47:or in och tog med sig M.P. under dramatiska former. P-E.S. tog kontakt med A.B., varefter de båda åkte till polisstationen på egen hand.

Av bolagets regler följer att det i sådana här situationer åligger de anställda att omedelbart ta kontakt med bolagets säkerhetsavdelning. En sådan kontakt kan tas dygnet runt genom en s.k. hotline till Zürich. Inom bolagskoncernen finns rutiner för att snabbt sätta samman team och ta behövliga kontakter i Kongo, i ett fall som detta sannolikt med personer högre upp i myndighetshierarkin. Om de anställda i stället agerar på egen hand i högriskmiljöer innebär detta en stor risk för bolaget. Detta måste såväl A.B. som P-E.S. – som båda hade ledande ställningar på plats i Kongo – ha förstått. Genom att inte omedelbart ta kontakt med säkerhetstjänsten, utan i stället agera på egen hand, har A.B. och P-E.S. alltså brutit mot bolagets regler och utsatt bl.a. sig själva och M.P. för fara.

När A.B. och P-E.S. anlände till polisstationen, fann de att M.P. satt i en kollektiv cell tillsammans med ett stort antal andra fångar. Enligt uppgift gick det rykten om att utläningar som satt i cell tillsammans med kongoleser kunde råka illa ut. Det var rimligt att då göra bedömningen att M.P. befann sig i en farlig situation. Det får därför anses ha varit godtagbart enligt undantaget för s.k. ”Facilitation Payments” att 100 USD betalades för att M.P. skulle få vistas utanför cellen. M.P. fick komma ut ur cellen och vistas i vaktrummet. Han kunde också förses med varma kläder. Därmed upphörde den omedelbara faran för M.P:s del.

A.B. och P-E.S. tog inte heller i detta läge de föreskrivna kontakterna med säkerhetsavdelningen utan de fortsatte att agera på egen hand. Följande dag, den 22 juni 2013, åkte P-E.S. och C.L. till polisstationen och inledde förhandlingar med åklagaren om vilken ekonomisk ersättning som krävdes för att den här rättsaken skulle läggas ner. De förhandlade med andra ord om hur de skulle muta den lokala polisen och åklagaren för att M.P. skulle släppas fri så att han omedelbart kunde återvända hem till Sverige. De avsåg att använda bolagets pengar för detta ändamål. Resonemanget om att det skulle vara fråga om lån måste ses som en efterhandskonstruktion. Det saknar dock självständig betydelse eftersom det är lika fel att låna ut bolagets pengar i syfte att pengarna ska användas som muta. I annat fall skulle det vara möjligt att kringgå reglerna genom att betala mutor med hjälp av en mellanman.

Det betalades totalt 15 010 USD till åklagaren. Av det uppgifter som lämnats framgår att 10 000 USD gick till A. och hennes familj medan 4 500 USD avsåg avgifter till polis och åklagare. Det kan särskilt noteras att 4 500 USD motsvarar 19 genomsnittliga årslöner i Kongo. Av det totala beloppet avsåg 360 USD en läkarundersökning av A. och mediciner till henne. Vid läkarundersökningen konstaterades att hon hade genomgått en abort men att den hade genomförts på ett medicinskt felaktigt sätt vilket nödvändiggjorde ytterligare medicinska insatser. De sista 3 500 USD av det totala beloppet betalades först sedan M.P. hade blivit frigiven och lämnat landet.

Någon gång under den 22 juni 2013 anmälde A.B. det inträffade via mejl till bolaget. Han nämnde dock inget annat än att det hade inträffat en ”incident” i Kongo. I den incidentrapport som P-E.S. skickade till bolaget den 24 juni 2013 nämns inget om vem som hade beslutat om betalningarna eller närmare om hur de hade skett.

Händelserna den 5 juli 2013

I samband med att en lokalanställd, F.K., anställning avslutades blev A.B. och hans hustru förda till säkerhetspolisen ANR:s kontor. Det påstods att F.K:s anställning hade avslutats på ett felaktigt sätt. Enligt egen uppgift erbjöds A.B. att lösa saken genom att betala. Även i den här situationen hade det ålegat A.B. att inte betala. Enligt A.B:s egna uppgifter hade C.L. tagit sig till platsen. C.L. var anställd hos ABB Kongo och det hade funnits alla möjligheter att underrätta bolaget om det inträffade. A.B. bestämde sig emellertid återigen för att ta saken i egna händer och betalade 1 500 USD. Betalningen måste betraktas som en typisk muta. Enligt de ursprungliga uppgifterna skulle hela beloppet gå till ANR. Först i ett sent skede har uppgiften till viss del ändrats och det hävdas nu från Unionen att 500 USD av den betalade summan avsåg ersättning till den advokat som kallats till platsen. Det har dock ingen betydelse för bedömningen att betalningen måste ses som en muta. Det kan konstateras att även 1 000 USD är ett mycket stort belopp i sammanhanget som kan sättas i relation till att en domare i Kongos högsta domstol tjänar 30 USD i månaden.

Påståendet om att det skulle ha funnits rebeller eller rebellvapen i ANR:s lokaler är en efterhandskonstruktion. Det nämns inget i utredningen om att så skulle ha varit fallet och det har inte heller kommit fram något stöd för detta vid bolagets försök att kontrollera uppgifterna. Om det förhållit sig så att rebeller och rebellvapen funnits i lokalerna borde A.B. rimligen ha berättat detta redan under utredningen. Den uppgiften lämnas dock först under den skriftliga förberedelsen av tvisten i Arbetsdomstolen. Det har inte funnits fog för att anse att A.B. eller hans fru har befunnit sig i någon omedelbar fara. Det har därför inte funnits grund för att betala ut pengar med stöd av undantagsbestämmelsen om s.k. "Facilitation Payments". Eftersom orsaken till gripandet av A.B. var ett påstått felaktigt arbetsrättsligt hanterande inom ramen för bolagets verksamhet har händelsen en direkt koppling till bolaget. Det innebär att det saknar betydelse att han betalade med sina egna pengar. Hans agerande har ändå utgjort ett allvarligt brott mot anställningsavtalet.

A.B. har åsidosatt sina förpliktelser enligt anställningsavtalet

Kongo utgör en s.k. högriskmiljö. Det är uppenbart att i synnerhet den första av de aktuella händelserna har varit mycket farlig. Det har understrukit A.B:s skyldighet att agera enligt bolagets regler och snarast möjligt underrätta bolaget om vad som hänt. Han har emellertid i stället beslutat att muta de kongolesiska myndigheterna. Samtliga utbetalningar, utom de första 100 USD som erlades den 21 juni 2013 för att M.P. skulle få lämna den gemensamma cellen, har skett helt i strid med bolagets regler om mutor och bestickning. Betalningarna har inneburit att bolaget lidit skada dels genom att det har riskerat att bli utsatt för korruptionsanklagelser, dels genom att bolagets anställda i Kongo har utsatts för kraftigt ökade risker att pressas på pengar i och med att det klagjorts för myndigheter och andra att bolaget agerar ad hoc och är betalningsvilligt. Härtill kommer att bolagets arbete för att bli marknadsledande inom det affärsetiska området, vilket arbete har pågått under hela 2000-talet och som har syftat till att motverka just den här sortens beteenden, har undergrävts. Bolaget verkar inom området för offentliga upphandlingar, ett område som är särskilt utsatt för

korruption. A.B. har känt till, men ändå valt att ignorera, allt detta. Eftersom han har haft en förtroendeställning inom bolaget är hans handlande att betrakta som särskilt allvarligt. Såsom redovisats ovan har det också funnits en risk för att det inträffade skulle anses innebära att bolaget brutit mot amerikansk lag som i sin tur kunnat leda till att bolaget ådömts att betala många hundra miljoner USD i sanktionsavgifter.

A.B. har genom sitt agerande allvarligt åsidosatt sina förpliktelser enligt anställningsavtalet.

Tvåmånadersregeln

En situation som kan innebära en otillåten muta eller bestickning i strid med punkten 1.4 i gruppdirektivet måste anmälas så att den kan utredas objektivt och enhetligt inom koncernen, eftersom det annars finns risk för att det tas otillbörlig hänsyn till de lokala bolagen. Det är fråga om komplicerade utredningar som utförs av särskilt utbildad personal inom ABB:s ”Office of Special Investigations” i Zürich (nedan OSI). Man måste bl.a. bedöma saken enligt de olika rättssystem som kan vara aktuella i en global verksamhet; i detta fall såväl svensk som kongolesisk och amerikansk rätt.

Den 8 juli 2013 anmälde F.A.B. A.B. för utredning i Zürich och utredningen inleddes. Under andra halvan av månaden, fram till den 30 juli, genomfördes förhör med P-E.S. och A.B. och ytterligare tre personer. Då framkom för första gången uppgifter om de händelser som A.B. hade varit med om den 5 juli 2013. Varken A.B. eller P-E.S. vidgick vid förhören att de hade brutit mot reglerna utan ansåg att de handlat korrekt. Det innebar att det under augusti och september, fram till dess att OSI:s rapport överlämnades till det svenska bolaget den 4 oktober 2013, genomfördes en mängd olika utredningar bl.a. om hur junibetalningarna hade hanterats i bokföringen i Kongo. Av de kvittenser som finns ingivna i tvisten, och som vitsordats av Unionen, framgår att A.B. och P-E.S. hanterade betalningarna som förskottsbetalningar. Inom bolaget uppkom frågan hur betalningarna skulle bokföras på ett korrekt sätt. Slutsatsen blev att de måste bokföras som mutor för att man inte skulle hamna i konflikt med FCPA. Uppgifterna om vad som var praxis i Kongo och vad som var tillåtet och otillåtet där måste utredas, samt om hur det inträffade skulle betraktas enligt amerikansk och svensk rätt. Utredarna har arbetat så fort som möjligt och utredningen, som har avsett ett mycket komplext skeende, har bedrivits med erforderlig skyndsamhet.

Bolaget har fått kännedom om samtliga omständigheter som har lagts till grund för avskedandet först den 4 oktober 2013 genom att bolaget då fick del av OSI:s rapport. Bolaget hade inte dessförinnan kunnat fatta ett grundat beslut i fråga om det förelegat skäl för avskedande. A.B. varslades om det tilltänkta avskedandet den 2 december 2013, dvs. inom den i 18 § andra stycket anställningsskyddslagen föreskrivna tvåmånadersfristen.

Beräkningen av lön alternativt ekonomiskt skadestånd

A.B:s tjänstgöring i Kongo löpte enligt kontraktet om utlandstjänstgöring ut den 31 december 2013. Det har inte skett någon förlängning av detta kontrakt. Även om A.B. inte hade blivit avskedad på grund av de inträffade händelserna skulle, mot bakgrund av dessa, någon förlängning ändå inte ha kommit i fråga. Beräkningen av eventuell lön eller ekonomiskt skadestånd ska därför för tiden efter den 31 december 2013 utgå från den lön A.B. skulle ha uppburit i Sverige, nämligen 45 000 kr per månad.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Utredningen av de bakomliggande händelserna har bedrivits med erforderlig skyndsamhet. Bolaget har fått full kännedom om samtliga omständigheter som har lagts till grund för avskedandet först den 4 oktober 2013. A.B. har därefter underrättats om det förestående avskedandet den 2 december 2013, dvs. inom den lagstadgade tvåmånadersfristen enligt 18 § andra stycket anställningsskyddslagen. Det föreligger därför inte något hinder mot att lägga de ifrågavarande omständigheterna till grund för avskedandet.

A.B. har genom att på eget bevåg besluta om betalning av 15 010 USD i juni och med 1 500 USD den 5 juli 2013 allvarligt åsidosatt sina åligganden enligt anställningsavtalet. Avskedandet är därför lagligen grundat.

För det fall bolaget skulle åläggas att betala lön eller ekonomiskt skadestånd till A.B. ska beloppen för tiden efter den 31 december 2013 beräknas med utgångspunkt i hans lön för arbete i Sverige eftersom hans kontrakt för Kongoarbetet i alla händelser inte skulle ha förlängts efter utgången av år 2013.

Domskäl

Tvisten

A.B. avskedades från sin anställning hos bolaget den 18 december 2013. Vid avskedandet arbetade han som projektledare i Kongo.

Tvisten gäller om avskedandet varit lagligen grundat. Den första frågan som Arbetsdomstolen har att ta ställning till gäller den s.k. tvåmånadersregeln i 18 § andra stycket anställningsskyddslagen. Enligt Unionen har nämligen bolaget känt till de omständigheter som åberopats till grund för avskedandet mer än två månader innan underrättelsen om det tilltänkta avskedandet lämnades. Bolaget har därför enligt Unionen försuttit möjligheten att åberopa dessa omständigheter som avskedandegrund. Om Arbetsdomstolen kommer fram till att omständigheterna får åberopas gäller nästa fråga om dessa har utgjort laga grund för avskedande eller i vart fall saklig grund för uppsägning. En tvistefråga är också vilket lönebelopp som ska ligga till grund för beräkningen av eventuell lön eller ekonomiskt skadestånd till A.B.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På Unionens begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med A.B. samt vittnesförhör med P-E.S., som

var platschef för bolaget i Kolwezi i Kongo. På arbetsgivarparternas begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med chefsjuristen S.B. samt vittnesförhör med före detta chefsjuristen G.B. och med F.A.B., Country Integrity Officer. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Avskedandet och det bakomliggande händelseförloppet

Arbetsgivarparterna har som grund för avskedandet åberopat i korthet följande. A.B. har den 21 och 22 juni respektive den 5 juli 2013, i situationer där det ålegat honom att ta kontakt med bolaget, i stället på eget bevåg beslutat om olika utbetalningar till kongolesiska myndigheter. Betalningarna har utgjort mutor och A.B. har genom sitt agerande brutit mot bolagets interna regler och allvarligt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.

Unionen har gjort gällande att det som lagts A.B. till last inte utgjort laga grund för avskedande eller ens saklig grund för uppsägning. I första hand har dock Unionen, som framgår ovan, gjort gällande att de omständigheter som avskedandet grundats på varit kända för bolaget mer än två månader innan A.B. underrättades om det tilltänkta avskedandet och att bolaget därför saknat rätt att lägga dessa omständigheter till grund för avskedandet.

De händelser som föranlett avskedandet är i sina huvuddrag ostridiga och kan sammanfattas på följande sätt.

Bolagets platschef i Kolwezi, P-E.S., delade bostad där med bl.a. M.P., som var anlitad av bolaget som konsult. I Kongo hade M.P. inlett en relation med en kvinna vid namn A. Han hade bistått henne ekonomiskt vid en abort. På kvällen den 21 juni 2013 blev M.P. bortförd från bostaden av civilklädda, beväpnade män. Det framkom sedermera att det bland männen fanns en åklagare och några poliser. P-E.S. kontaktade A.B. och de åkte till polisstationen dit M.P. hade förts. A.B. betalade 100 USD till vakterna där för att M.P. skulle slippa tillbringa natten i en gemensam cell med andra fängslade.

Nästa dag, den 22 juni 2013, återvände P-E.S. till polisstationen med C.L., som var biträdande platschef men anställd hos ett annat bolag, ABB Kongo. De fick klart för sig att M.P. anklagades för våldtäkt av A., därför att han haft sexuellt umgänge med henne och hon påstods vara minderårig, samt för medhjälp till en olaglig abort som hon genomgått. Anklagelserna om våldtäkt återtogs då det inte kunde visas att A. var minderårig. Abortanklagelserna föranledde diskussioner om ekonomisk ersättning till A. och hennes familj. Diskussionerna ledde till att en överenskommelse träffades om att M.P. skulle betala 10 000 USD som skulle gå till A:s familj. Vidare krävde åklagaren och polisen att 4 500 USD skulle betalas för utredningsarbetet. A.B. var inte närvarande på polisstationen den här dagen men fick viss information om vad som hände. Han och P-E.S. var ense om att pengar till betalningarna kunde tas från bolagets kontantkassa. Förutom redan nämnda belopp hade vissa betalningar gjorts för läkarundersökning och mediciner till A. och ytterligare 50 USD för att M.P. skulle slippa den gemensamma cellen under dagen den 22 juni. Totalt kom 15 010 USD att betalas. På kvällen, när större delen av betalningarna hade gjorts, släpptes M.P. Dagen därpå, den 23 juni 2013, kunde han återvända till

Sverige. Av det belopp om 4 500 USD som hade krävts för utredningsarbete, betalades 1 000 USD den 22 juni och resterande 3 500 USD den 24 juni 2013.

Den 22 juni 2013 mejlade A.B. till bolaget och angav att det hade inträffat en incident. Den 24 juni 2013 mejlade P-E.S. en incidentrapport till bolaget där han redogjorde för händelserna med M.P. och vilka belopp som hade betalats. Varken A.B. eller P-E.S. hade tagit någon direktkontakt med bolaget under skeendet för att få vägledning om hur situationen skulle hanteras.

A.B. och P-E.S. upprättade i efterhand kvittenser över de belopp som hade betalats och angav på dessa dels att det var förskott, dels specificerade beloppen och vad varje belopp hade avsett. Både A.B. och P-E.S. har i sina förhör i Arbetsdomstolen uppgett att de såg utbetalningarna som lån till M.P.

På morgonen den 5 juli 2013 befann sig A.B. och hans hustru på flygplatsen i Kolwezi för att ta ett tidigt flyg. De blev där anmodade att infinna sig hos den kongolesiska säkerhetspolisen, ANR. De fick åka till polisen i egen bil men hade fått lämna ifrån sig pass och mobiler. A.B:s hustru, som hade två mobiler, lyckades dock behålla den ena. Efter en lång registreringsprocedur hos polisen fick de veta att en kvinna som varit lokalanställd hos ABB Kongo hade anmält att hon på ett oriktigt sätt blivit skild från sin anställning och att hon anklagat A.B. för detta. C.L., som hade fått reda på det inträffade av A.B:s chaufför, kom sedermera till platsen. Det gjorde också en lokal advokat som A.B:s hustru hade kunnat kontakta från sin mobil under ett toalettbesök. Så småningom, efter omkring sex timmar, fick A.B. och hustrun lämna polisstationen. A.B. hade dessförinnan blivit krävd på och betalat 1 000 USD till ANR samt 500 USD till advokaten. Pengarna var A.B:s egna.

Inom ramen för en utredning som utfördes av en särskild enhet inom ABB-koncernen, Office of Special Investigations (OSI), som finns hos moderbolaget i Zürich, hölls utfrågningar med P-E.S. den 16 juli 2013 och med A.B. den 23 juli 2013. Utfrågningarna hölls i Västerås och handlade för A.B:s del om händelserna såväl i juni som i juli. Utredningen från OSI redovisades till bolaget den 4 oktober 2013.

A.B. underrättades den 2 december 2013 om tilltänkt avskedande. Som angetts ovan verkställdes avskedandet den 18 december samma år.

Parternas ståndpunkter i frågan om tvåmånadersregeln

Unionen har såvitt avser tillämpningen av tvåmånadersregeln sammanfattningsvis gjort gällande följande.

Bolaget har senast i samband med att A.B. lämnade uppgifter vid utfrågningen den 23 juli 2013 haft full kännedom om de omständigheter som avskedandet grundats på. De aktuella händelseförloppen var då klarlagda och beloppen redovisade. Bolaget har därför senast vid denna tidpunkt haft tillräckligt underlag för att kunna bedöma om det fanns grund för avskedande. De inom koncernen tillsatta utredarnas kännedom måste i detta sammanhang tillräknas bolaget. Förutom resultaten av förhören med A.B. och P-E.S. har utredningen

inte redovisats. Det är alltså oklart vad som skett därefter. Det har efter den 23 juli 2013 inte hållits några ytterligare förhör med vare sig A.B. eller P-E.S. eller tagits andra kontakter med någon av dem. Det har inte varit fråga om något komplicerat händelseförlopp och något skäl att dra ut på genomförandet av utredningen har inte förelegat. När bolaget den 2 december 2013 underrättade A.B. om avskedandet har detta alltså skett för sent för att avskedandet ska få grundas på de åberopade omständigheterna.

Arbetsgivarparterna har bestritt att underrättelsen har lämnats för sent och har till stöd för sin ståndpunkt anfört i huvudsak följande.

Bolaget har interna regler om mutor och korruption, Group Directive GD/LI-42 med titeln Bribery and Corruption (gruppdirektivet). En situation som kan innebära en otillåten muta eller bestickning i strid mot gruppdirektivet ska anmälas till OSI i Zürich. OSI:s utredning om A.B. inleddes genom att F.A.B. gjorde en anmälan till OSI den 8 juli 2013. Under andra halvan av juli hölls förhör med A.B., P-E.S. och M.P. samt ytterligare två personer vid namn K.Ö. och D.E. Vid förhören framkom för första gången uppgifter om händelsen den 5 juli 2013. A.B. tillstod inte att han hade brutit mot reglerna utan ansåg sig ha handlat korrekt. Det var därför nödvändigt med en mängd ytterligare utredningsåtgärder som utfördes under augusti och september. Bl.a. utreddes hur junibetalningarna hade hanterats i bokföringen i Kongo och hur de skulle bokföras på ett korrekt sätt. Övervägandena ledde fram till att betalningarna måste bokföras som mutor för att bokföringen inte skulle hamna i konflikt med USA:s Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), som har betydelse för bolaget eftersom det är noterat på USA-börsen. Det genomfördes även en revision i Kongo. Det framkom vid den att pengar saknades, vilket dock senare kunde konstateras bero på en felbokföring. Uppgifterna om vad som var praxis i Kongo och vad som var tillåtet och otillåtet där måste utredas, liksom hur det inträffade skulle betraktas enligt amerikansk och svensk rätt. Utredningen, som har avsett ett mycket komplext skeende, har bedrivits med erforderlig skyndsamtighet. Bolaget har fått kännedom om samtliga omständigheter som har lagts till grund för avskedandet först när bolaget den 4 oktober 2013 fick del av OSI:s rapport. Bolaget har inte dessförinnan kunnat fatta ett grundat beslut i frågan om det har förelegat skäl för avskedande. När A.B. den 2 december 2013 underrättades om det förestående avskedandet, har detta alltså skett inom den föreskrivna tvåmånadersfristen.

Rättsliga utgångspunkter för bedömningen av frågan om tvåmånadersregeln

Enligt huvudregeln i 18 § andra stycket anställningsskyddslagen får ett avskedande inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt 30 § samma lag. I de fall det är fråga om en uppsägning av personliga skäl gäller en motsvarande regel enligt 7 § fjärde stycket anställningsskyddslagen. Frågan om när en arbetsgivare kan anses ha fått kännedom om de åberopade omständigheterna har prövats tidigare av Arbetsdomstolen vid ett flertal tillfällen (se t.ex. AD 1996 nr 105, AD 1999 nr 146 och AD 2005 nr 44 med i domarna anmärkta rättsfall och förarbeten).

Syftet med tvåmånadersregeln är att åstadkomma en snabb handläggning av avskedandehandling. Arbetstagaren ska alltså inte under en längre period behöva sväva i ovisshet beträffande arbetsgivarens inställning i frågan om anställningen kommer att bestå eller inte.

Den avgörande tidpunkten för tvåmånadersfristens början är alltså när det som läggs arbetstagaren till last blir känt för arbetsgivaren. I de fall en händelse har inträffat som inte genast kan överblickas av arbetsgivaren, börjar fristen i regel inte löpa förrän de närmare omständigheterna kring händelsen blivit utredda. I de svåröverblickbara fallen, som i förarbetena exemplifieras med trolöshet mot huvudman, är utgångspunkten att arbetsgivaren får utreda saken så långt som det erfordras för att ställning ska kunna tas till det ifrågasatta handlandet och att tvåmånadersfristen börjar löpa när utredningen nått detta stadium. Det förhållandet att arbetsgivaren i de svåröverblickbara fallen har rätt att utreda de närmare omständigheterna innan tvåmånadersfristen börjar löpa innebär inte att regeln 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 att i det ena fallet börjar fristen att löpa när arbetsgivaren får kännedom om den händelse som faktiskt har inträffat och i det andra fallet när de närmare omständigheterna blivit utredda. Arbetsgivaren har ett befogat intresse av att inte tvingas till ställningstaganden på ett beslutsunderlag som senare kan visa sig felaktigt eller på annat sätt otillförlitligt.

När det gäller ett misstänkt brottsligt förfarande som förnekats av den anställde och som lett till polisutredning och åtal, har enligt praxis arbetsgivaren som huvudregel rätt att avvakta en lagakraftvunnen dom i brottmålet. Det beror på att den eller de påstådda gärningarna utreds av polismyndighet och åklagare samt prövas av domstol. Den situationen är emellertid inte för handen här.

Det är tydligt att inte enbart det förhållandet att en arbetsgivare som, liksom bolaget i detta fall, väljer att uppdra åt en från arbetsgivaren formellt fristående enhet att utreda omständigheterna kring en arbetstagares agerande medför att arbetsgivaren utan vidare kan avvakta utredarnas rapport. Ett sådant arrangemang i sig kan alltså inte hindra att arbetsgivaren på samma sätt som om det varit fråga om en ren intern utredning får, åtminstone i princip, anses ha kännedom om de omständigheter som kommer fram och fortlöpande kunna ta ställning till när utredningsmaterialet måste bedömas vara tillräckligt.

I AD 1984 nr 109 hade arbetsgivaren, på liknande sätt som i detta fall, uppdragit åt en koncernintern revisionsavdelning att göra en utredning om det ifrågasatta handlande som sedan kom att läggas till grund för att skilja arbetstagaren från anställningen. Domstolen konstaterade att en viktig fråga av direkt betydelse för bedömningen av när fristen började löpa var sättet för utredningens bedrivande. Allmänt sett fanns det enligt domstolens mening anledning att anlägga ett restriktivt synsätt till varje åtgärd som leder till fördröjningar eftersom regeln syftar just till att få till stånd ett snabbt ställningstagande. Domstolen slog vidare fast att bedömningen i det enskilda fallet ytterst får bli beroende av om det sätt varpå utredningen bedrivits i den föreliggande situationen framstår som försvarbart.

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

De händelser som lagts till grund för avskedandet av A.B. har, som framgår ovan, inträffat den 21 och 22 juni respektive den 5 juli 2013. Som tidigare anförts skickade A.B. den 22 juni 2013 ett mejl till bolaget med anledning av händelserna i juni. Arbetsgivarparterna har oemotsagda uppgett att detta mejl, som mottogs av projektledaren B.W. och säkerhetsansvarige A.A., inte innehöll annan information än att det hade inträffat en ”incident” i Kongo. Ytterligare information om dessa händelser nådde bolaget den 24 juni 2013, genom en incidentrapport som P-E.S. skickade till bl.a. A.A. och B.W. Incidentrapporten innehåller en tämligen utförlig redogörelse för vad som hade inträffat samt uppgifter om de belopp som hade betalats och vad beloppen avsett. Såsom arbetsgivarparterna har anförts framgår det dock inte klart vem eller vilka som hade beslutat om de olika utbetalningarna.

Av de skriftliga redogörelserna från de utfrågningar som utredarna hos OSI höll den 16 respektive den 23 juli 2013 framgår att både P-E.S. och A.B. då lämnade utförliga berättelser om junihändelserna och de betalningar som gjordes samt att A.B. även berättade om händelsen den 5 juli 2013.

A.B. har vid sitt förhör i Arbetsdomstolen uppgett att även händelsen den 5 juli 2013 hade blivit känd för bolaget i Sverige omgående efter att den inträffat. Anledningen till att han vet detta är att han, enligt vad han berättat, blivit kontaktad av F.A.B. och informerad om att det inte var tillåtet att – såsom hade skett den 5 juli – använda sig av lokal advokat i Kongo, utan sådan skulle utses hemifrån Sverige. F.A.B. har i sitt förhör inte bekräftat den uppgiften utan uppgett att hon inte kan minnas att hon diskuterat någon sådan fråga med A.B. Hon har också uppgett att den anmälan hon gjorde till OSI den 8 juli 2013 bara gällde junihändelserna och att hon fick kännedom om 5 juli-händelsen först när hon fick del av rapporten från OSI den 4 eller 5 oktober 2013. A.B. har om förhöret den 23 juli 2013 uppgett att han då ”blev intervjuad” även om händelserna den 5 juli. Någon motbevisning om vad som avhandlades den 23 juli 2013 föreligger inte. Uppgiften stämmer överens med A.B:s uppfattning att det hos bolaget tidigt fanns vetskap även om julihändelsen.

Sammanfattningsvis finner Arbetsdomstolen genom vad som har framkommit klarlagt att bolaget hade fått kännedom om själva händelseförloppet kring A.B:s ifrågasatta handlande den 21 och 22 juni 2013 genom P-E.S:s incidentrapport den 24 juni 2013, och vidare att händelsen den 5 juli 2013 blev känd för OSI:s utredare i vart fall senast genom förhöret med A.B. den 23 juli 2013, då dessutom junihändelserna belystes ytterligare genom hans uppgifter. Vid den sistnämnda tidpunkten har det alltså funnits uppgifter om såväl vilka betalningar som erlagts som de faktiska omständigheterna kring dessa, inbegripet att ingen av betalningarna hade föregåtts av någon överläggning med eller rådgivning från bolaget.

Frågan blir då om det ändå finns skäl att, som arbetsgivarparterna har gjort gällande, räkna tvåmånadersfristen först från den 4 oktober 2013, dvs. när OSI

hade lämnat sin utredningsrapport till bolaget. För att den tidpunkten ska vara avgörande krävs emellertid, som har berörts i det föregående, att förhållandena inte kunnat överblickas och att utredningen inte förrän då hade kommit så långt att arbetsgivaren kunnat ta ställning till om det förelåg grund för att skilja A.B. från anställningen. Bedömningen av om så ska anses ha varit fallet blir, som framgår ovan, beroende av om OSI:s utredning har bedrivits på ett rimligt och försvarbart sätt. Unionen har ifrågasatt att det, i vart fall efter den 23 juli 2013, funnits behov av att ytterligare utreda A.B:s handlande och understrukit att det är oklart hur utredningen bedrivits.

Arbetsgivarparterna har anfört att OSI har arbetat så fort som möjligt, att utredningen har avsett ett mycket komplext skeende samt att det inte är helt enkelt att vidta utredningsåtgärder i Kongo eller få klarlagt vad som är gällande rätt där. Angående själva utredningen i sak har arbetsgivarparterna lämnat i huvudsak följande uppgifter. Utöver utfrågningarna med A.B. och P-E.S. hördes under andra halvan av juli 2013 ytterligare tre personer, nämligen M.P., K.Ö. och D.E. Eftersom A.B. inte vidgick att det hade förekommit brott mot bolagets regler om mutor var det nödvändigt med en mängd ytterligare utredningsåtgärder som utfördes under augusti och september. Det utreddes bl.a. hur det hela hade hanterats i bokföringen i Kongo, inbegripet hur bokföringen skulle ske för att inte hamna i konflikt med för bolaget relevanta amerikanska rättsregler. Vidare utreddes vad som var lag och praxis i Kongo rörande den aktuella sortens utbetalningar, liksom hur det inträffade skulle betraktas enligt amerikansk och svensk rätt.

Inledningsvis kan konstateras att den utredningsrapport från OSI som arbetsgivarparterna har hänvisat till inte har presenterats i målet. Arbetsdomstolen kan alltså inte direkt utifrån rapporten dra några slutsatser om de utredningsåtgärder som vidtagits varit rimliga och försvarbara sett till de faktiska förhållanden som allteftersom framkommit. Det skriftliga material som finns från utredningen är utsagorna som A.B. och P-E.S. lämnade i Västerås inför OSI:s utredare. De uppgifter som i övrigt lämnats om utredningen är knapphändiga.

Arbetsgivarparterna har som anförts ovan upplyst att ytterligare tre personer utfrågades under utredningen och att dessa utfrågningar skedde under andra halvan av juli 2013. Innehållet i förhören och förhörens betydelse för utredningen har däremot inte berörts. Någon redogörelse för när utredningen av bokföringen i Kongo gjordes har inte lämnats. Med hänsyn till att såväl A.B. som P-E.S. redan i ett tidigt skede i utredningen var öppna med vilka belopp som har betalats och varför, har Arbetsdomstolen också svårt att se varför några mera omfattande utredningar om bokföringen i Kongo skulle ha varit påkallade. Här kan tilläggas att bolagets chefsjurist S.B. uppgett att han under sommaren 2013 deltagit i en telefonkonferens och att man då blev överens om att några av junibetalningarna skulle bokföras som mutor.

Med hänsyn till att A.B:s och P-E.S:s uppgifter om betalningarna kan anses ha inrymt en invändning om att de var lagliga enligt kongolesisk rätt har det i och för sig varit befogat att utreda hur det förhållit sig med den saken. Några uppgifter om hur den utredningen närmare gick till eller när den var klar har emellertid inte lämnats. Arbetsgivarparterna har i målet åberopat ett intyg som

utfärdats av en kongolesisk advokat och som anger att såväl abort som att ta ut utredningsavgifter från en anklagad är olagligt i Kongo. Intyget är dock utfärdat först den 14 maj 2014 och alltså långt efter att OSI:s utredning var avslutad. Det är dessutom tämligen kortfattat och omfattar bara en sida. Det ger inte intryck av att det skulle vara tidsödande att inhämta relevant information om kongolesisk rätt. Såvitt avser utredningen om amerikansk rätt har arbetsgivarparterna framhållit att en sådan utredning var påkallad därför att bolaget riskerade att åtalas och ådömas höga böter i USA med anledning av de inträffade händelserna. Det har dock inte heller i detta avseende lämnats några uppgifter om vad utredningen närmare avsett, hur den gått till, när den har gjorts eller vad som framkommit. Arbetsgivarparterna har inte heller redogjort för på vilket sätt det ena eller andra utfallet av den utredningen skulle ha betydelse för frågan om A.B:s vidare anställning hos bolaget. I sammanhanget kan också anmärkas att S.B. vid sitt förhör inför Arbetsdomstolen har uppgett att OSI:s uppdrag enbart är att klarlägga fakta.

Det har sammantaget inte framkommit något som tyder på att utredningen om A.B:s ifrågasatta handlande har tillförts något nytt eller blivit på något avgörande sätt närmare klarlagd genom några åtgärder som OSI vidtagit i tiden efter utfrågningarna av A.B. och P-E.S. i juli 2013. Såvitt framkommit har A.B. efter den utfrågningen av honom inte heller konfronterats med några nya uppgifter, eller över huvud taget kontaktats i saken, av vare sig utredarna hos OSI eller bolaget förrän han underrättades om det tilltänkta avskedandet.

Arbetsdomstolen finner mot bakgrund av det anförda att det inte kan anses visat att den utredning OSI bedrivit fram till den 4 oktober 2013 har varit erforderlig för att bolaget skulle ha varit i stånd att ta ställning till A.B:s ifrågasatta handlande. Det har alltså enligt Arbetsdomstolens mening inte varit försvarbart för bolaget att avvakta utredarnas rapport. Arbetsdomstolen anser följaktligen att bolaget får anses ha haft i lagens mening kännedom om det som lagts A.B. till last redan under sommaren 2013. När bolaget underrättade A.B. om det förestående avskedandet den 2 december 2013, har detta därför skett för sent. Detta innebär att bolaget är förhindrat att lägga de återopade händelserna till grund för avskedandet av A.B.

Det anförda leder till att avskedandet av A.B. ska förklaras ogiltigt.

Skadeståndsfrågorna

Unionen har, för det fall avskedandet skulle förklaras ogiltigt, yrkat att bolaget ska förpliktas att till A.B. betala dels allmänt skadestånd med 150 000 kr, dels lön för tiden från avskedandet fram till huvudförhandlingen. Såvitt avser löneanspråket har Unionen i första hand gjort gällande att detta ska beräknas på den lön som A.B. hade i Kongo, eftersom han – om han inte blivit avskedad – hade kunnat räkna med att arbeta kvar i Kongo under i vart fall ytterligare ett år efter att den då avtalade utlandstjänstgöringen löpte ut den 31 december 2013. I andra hand har Unionen yrkat att lönen för tiden efter detta datum ska beräknas på den lägre månadslön A.B. hade vid tjänstgöring i Sverige.

Arbetsgivarparterna har anfört att A.B:s tjänstgöring i Kongo enligt kontraktet om utlandstjänstgöring löpte ut den 31 december 2013, att detta kontrakt inte blivit förlängt samt att – med hänsyn till de inträffade händelserna – någon sådan förlängning inte heller skulle ha kommit i fråga även om A.B. inte hade blivit avskedad. Beräkningen av eventuell lön ska därför enligt arbetsgivarparterna för tiden efter den 31 december 2013 göras med utgångspunkt från den lön A.B. skulle ha uppburit i Sverige.

Arbetsdomstolen gör följande överväganden.

Avskedandet av A.B. har inte varit lagligen grundat och bolaget är därför enligt 38 § anställningsskyddslagen skyldigt att till A.B. betala dels allmänt skadestånd, dels lön för tiden från avskedandet.

Arbetsdomstolen finner att det allmänna skadeståndet till A.B. bör bestämmas till 125 000 kr.

Det är ostridigt att det avtal om utlandstjänstgöring i Kongo som gällde mellan A.B. och bolaget vid tiden för avskedandet löpte ut den 31 december 2013. Någon utredning som mot arbetsgivarparternas bestridande gör det sannolikt att A.B., om han inte hade blivit avskedad och trots händelserna under sommaren 2013, skulle ha kunnat räkna med att arbeta kvar i Kongo under i vart fall ytterligare ett år, har inte förebringats. Arbetsdomstolen finner därför att beräkningen av lön för tiden efter den 31 december 2013 ska göras med utgångspunkt från den lön A.B. skulle ha uppburit i Sverige. Det är inte tvistigt vilka lönebelopp som vid den bedömningen ska betalas.

Rättegångskostnaderna

Den bedömning som Arbetsdomstolen har gjort innebär att Unionen får anses ha vunnit målet till största delen om än inte helt. Enligt Arbetsdomstolens mening är de delar där Unionen inte nått full framgång inte av sådan betydelse sett till målet i övrigt att det bör påverka fördelningen av rättegångskostnaderna. Arbetsgivarparterna ska alltså åläggas att fullt ut ersätta Unionen för dess kostnader. Om yrkat belopp råder inte tvist.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förklarar avskedandet av A.B. ogiltigt.
2. Arbetsdomstolen förpliktar ABB AB att till A.B. betala allmänt skadestånd med 125 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 20 februari 2014 till dess betalning sker.
3. Arbetsdomstolen förpliktar ABB AB att till A.B. betala lön med 88 556 kr för perioden den 18–31 december 2013, med 45 000 kr per månad från och med januari till och med september 2014 samt med 42 904 kr för perioden den 1–29 oktober 2014, jämte ränta på beloppen enligt 6 § räntelagen från den 25 i respektive månad till dess betalning sker.

4. Arbetsdomstolen förpliktar Teknikarbetsgivarna och ABB AB att med hälften vardera ersätta Unionen för rättegångskostnader med 143 427 kr, varav 130 290 kr avser ombudsarvode, jämte ränta på det först nämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Håkan Lundquist, Folke K Larsson, Ari Kirvesniemi, Ken Johnsson, Erland Olauson och Annette Carnhede. Enhälligt.

Rättssekreterare: Pontus Woxner