

Bakgrund

2015 anställdes A.M hos polismyndigheten som polisaspirant. Han var vid tidpunkten för sin anställning med i Polisförbundet (Förbundet). Den 2 maj 2019 beslutade A.Ms arbetsgivare polismyndigheten att A.M inte längre kunde vara placerad i en säkerhetsklassad anställning. Därefter avskedades A.M den 28 februari 2020. Anledningen till uppsägningen var att polismyndigheten menat A.M inte svarat sanningsenligt på frågor under säkerhetsprövningar som gjorts under åren 2015 och 2019. Vidare påstod polismyndigheten att A.M hade haft samröre med kriminella personer och en person med koppling till kriminella. Förbundet bestred detta och menade det inte fanns sakliga skäll för uppsägning och att polismyndigheten hade brutit i hänseende till tvåmånaders regeln.

Rättsfråga

Tvisten i fråga är huruvida det har funnits en sakliga skäll för uppsägning samt om tvåmånaders regeln har följts.

Yrkande och grunder

Polismyndigheten yrkade på att beslut om avskedande skulle kvarstå. Grunden till detta var att A.M hade haft kontakt med kriminella personer samt vidtagit konkreta åtgärder i förhållande till vissa av dem. Vidare hade A.M lämnat oriktiga uppgifter om samröret med dessa kriminella personer vid säkerhetsprövningen åren 2015 och 2019. Detta har medfört en risk för oacceptabla lojalitetskonflikter. A.M ska också ha farit med osanning när han har svarat på frågor om han har gjort registerslagningar hos polismyndigheten åren 2016 och 2017. Genom detta har A.M agerat illojalt till gentemot sin arbetsgivare. Enligt Polismyndigheten hade man inte agerat i strid med tvåmånaders regeln. Beslutet att frånta A.M från säkerhetsklassad fattades den 2 maj 2019 och A.M underrättades den 6 maj 2019 om ett tilltänkt avskedande och att omständigheten att han farit med osanning vid säkerhetssamtalet den 11 april 2019, ligger inom tvåmånadersfristen. Vilket innebär att detta kan läggas till grund för uppsägandet.

Förbundet yrkade på att avskedandet skulle ogiltigförklaras samt att staten skulle utge allmänt skadestånd till A.M. Förbundet menade att polismyndigheten hade känt till de omständigheter som lagts till grund för uppsägningen i mer än två månader. Ingen av de åberopade omständigheterna skulle därmed få läggas till grund för avskedandet. Förbundet menade att allt för lång tid hade löpt från underrättelsen i maj 2019 och till beslutet om avsked i februari 2020. Gällande säkerhetsprövningen menade förbundet att A.M inte medvetet hade förtigt eller undanhållit uppgifter om sitt samröre med kriminella personer. A.M hade inte heller svarat felaktigt på frågor angående slagningar i polismyndighetens register. Laga skäl för avskedandet eller saklig grund för uppsägning hade alltså inte funnits.

Domskäl och Dom

Arbetsdomstolen (AD) resonerade på följande sätt. 18 § andra stycket anställningsskyddslagen (LAS) fastlår följande. Ett avskedande får inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt 30 § eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för avskedandet. Dock så får arbetsgivaren grunda avskedandet enbart på omständigheter som han har känt till mer än två månader, om tidsöverdraget berott på att han på arbetstagarens begäran eller med dennes medgivande dröjt med underrättelsen eller avskedandet eller om det finns synnerliga skäl för att omständigheterna får åberopas. Anledningen till att lagstiftningen finns på plats är för man vill skapa möjligheten för snabb handläggning av ärenden gällande uppsägning eller avskedande. Arbetsgivaren ska således reagera skyndsamt när denne anser att det föreligger någon anledning att skilja arbetstagaren från anställningen. Detta är för att arbetstagaren inte ska behöva sväva i ovisshet när det gäller arbetsgivarens inställning till frågan om anställningen ska bestå.

Vidare framgår det a 3 kap 3 § säkerhetskyddslagen vad en säkerhetsprövning ska innefatta. Säkerhetsutredningen ska innehålla en grundutredning där syfte är att få en tillräcklig personkännedom. Ett sätt att genomföra detta är att ha en intervju hos polismyndigheten. Hur en sådan intervju ska genomföras och vilka skyldigheter den som blir intervjuad har finns inte reglerat i lagen. Det framgår således hur den intervjuade ska svara på frågor eller om denna behöver tala sanning. Syftet är att kartlägga personens lojalitet och pålitlighet. Så uteblivna svar eller medvetet oriktiga svar kan få betydelse för bedömningen, och leda till att man inte blir godkänd på säkerhetsprövningen. Såldes finns det inget krav att svara på frågor om privata förhållanden, men ett uteblivet svar kan få betydelse för bedömningen.

I det aktuella fallet kom AD fram till följande. Polismyndigheten hade underrättat A.M under tidsfristen för tvåmånaders regeln. Detta medför att detta inte kan ligga till grund för huruvida avskedandet ska ogiltigförklaras. Vidare menade AD att A.M var skyldig att lämna ytterligare uppgifter. A.M hade vid första säkerhetsprövningen 2015, anses ha medvetet undanhållit uppgifter av betydelse för säkerhetsprövningen när han inte fastslog sina kontakter med kriminella. Vidare att inte uppge dessa kontakter vid andra säkerhetsprövningen 2019 när han varit anställd ett tag inom polisen när han då förstått vilka uppgifter som är av intresse, kan man dra slutsatsen att han undanhållit denna information uppsåtligt. Arbetsdomstolen kom på grund av det anförda fram till slutsatsen att A.M. grovt åsidosatt sina åligganden mot polismyndigheten och att det därmed funnits laga skäl för avskedandet.

För att få ytterligare kolla på de förslag och förändringar som kommer på arbets- och arbetsmiljörättens område, ladda ner Fack:app! Din digitala rådgivare inom arbets-och arbetsmiljörätt - Direkt i din mobil!



Skanna för att ladda ned!

Scanna QR koden med din kamera för att ladda ned appen.

