

”Inga straffrättsliga äventyr för AD”

Ska arbetsgivaren överpröva en lagakraftvunnen brottmålsdom? Arbetsdomstolens domar i målen om avskedande av poliser leder till en sådan situation. Karl Pfeifer, Arbetsgivarverkets chefsjurist anser att domarna dessutom urholkar allmänhetens förtroende för poliser.

AD har nyligen avkunnat två domar som rör avskedande av poliser på grund av begångna brott, AD 2004 nr 2 och nr 9. I båda fallen ogiltigförklarade AD arbetsgivarens avskedande. Att allvarlig brottslighet inte är laga grund för avskedande av poliser inger oro utifrån ett samhällsperspektiv. Polisen är beroende av att allmänheten har förtroende för polisorganisationen och poliserna. Det är därför av yttersta vikt att personer som inte är lämpliga som poliser vid behov kan skiljas från sina anställningar.

Inledningsvis vill jag säga att jag hyser stor respekt för de uppgifter som poliser i sitt dagliga arbete ställs inför. Det är min övertygelse att poliser i allmänhet gör ett mycket gott arbete och förtjänar vårt förtroende. ADs resonemang i de två domarna inger dock oro för att förtroendet kan

skadas om AD fortsätter på den inslagna vägen. Av utrymmesskäl begränsar jag mig till AD 2004 nr 2.

I AD 2004 nr 2 avskedade arbetsgivaren en polis som i januari 2002 dömts för misshandel av två personer och olaga hot mot en av dem samt mot ytterligare en person. Det hela utspelade sig på en festplats dit polismannen hade begett sig privat.

Arbetsgivaren ansåg att den brottslighet polisen dömts för var allvarlig och oförenlig med de höga krav som måste ställas på en polis. Med stöd av den lagakraftvunna brottmålsdomen avskedades polisen.

Arbetsstagersidan väckte talan mot arbetsgivaren och gjorde gällande att det inte förelåg grund för avskedande eller uppsägning. Arbetsstagersidan gjorde

gällande att polisen ifråga inte gjort sig skyldig till de brott han dömts för.

AD erinrar i sin dom om sin praxis att en allmän domstols brottmålsdom bör tillmätas betydande bevisverkan i AD. Detta låter betryggande, men i realiteten har valda formuleringen visat sig vara en öppen dörr för att köra hela brottmålsprocessen i repris i AD.

I AD-målet hördes samma personer som hörts i brottmålet med undantag för en person som på grund av sjukdom inte kunde höras. Därutöver hördes i AD på begäran av

arbetstagersidan ytterligare fyra vittnen vilka inte hörts i brottmålet.

Sedan gjorde AD en annan bedömning i brottmålsfrågan

Arbetsdomstolen kommer utifrån dessa nya förhör till skillnad från tingsrätten fram till att polisen inte misshandlat den ena av per-

sonerna. Vidare finner AD liksom tingsrätten att han gjort sig skyldig till olaga hot, men till skillnad från tingsrätten fann AD att han gjort det i nödvärn.

Det andra fallet av misshandel ansåg dock även AD att han gjort sig skyldig till, men AD fann förmildrande omständigheter som tingsrätten inte såg. Sammanfattningsvis gjorde AD andra bedömningar av de gärningar som lagts polismannen till last än tingsrätten gjort i sin brottmålsdom och AD ansåg sig även i övrigt delvis ha fått en annan helhetsbild av händelseförloppet än som kommit till uttryck i tingsrättens dom.

Det är enligt min mening fullständigt orimligt att AD två år efter tingsrättens huvudförhandling, hör samma vittnen samt ytterligare vittnen som in-

te hördes i tingsrätten och kommer fram till ett annat resultat än tingsrätten gjort. Bevisningen måste rimligen vara bättre första gången när minnet var färskt. Vidare är både tingsrätten och åklagare specialiserade på straffrätt. Jag anser att en lagakraftvunnen brottmålsdom ska godtas av AD. Den som menar att brottmålsdomen är fel ska angripa domen genom överklagande eller med hjälp av extraordinära rättsmedel. AD ska inte pröva ansvarsfrågan på nytt.

Eftersom AD såg annorlunda på brottsligheten än tingsrätten gjorde, är det därefter i och för sig logiskt att AD kan komma till slutsatsen att det inträffade inte innebar tillräckliga skäl att avskeda polisen eller ens säga upp honom och att han tilldömdes ett skadestånd.

Den av AD inslagna vägen försätter arbetsgivaren i ett ohållbart läge. Ska det krävas att arbetsgivaren överprövar en lagakraftvunnen dom? Anta att polisen som arbetsgivare gör det, och kommer fram till att brottmålsdomen är felaktig. En polisman har dömts av domstol för ett brott, men arbetsgivaren, anser att domstolen dömt fel och vidtar ingen åtgärd med anledning av domen. Var befinner vi oss då?

Även andra arbetsgivare är i den situationen att de självständigt ansvarar för att avgöra om en domstol har dömt rätt eller inte! Arbetsgivaren riskerar att få köra om brottmålet i AD med mer eller mindre motvilliga vittnen och andra vittnen än i brottmålsdomen. Dessutom ofta lång tid efter att brottmålsrättegången är genomförd. Detta är varken rättssäkert eller processekonomiskt.

Min uppfattning är att AD är mycket kompetent att snabbt och bra avgöra arbetsrättsliga tvister, men ska begränsa sig till det och inte ge sig in på straffrättsliga äventyr. □

”Arbetsgivaren riskerar att få köra om brottmålet i AD med mer eller mindre motvilliga vittnen och andra vittnen än i brottmålsdomen.”