

# **Förbrukat förtroende och ekonomisk brottslighet inom bankbranschen**

## ***Finns högre förtroendekrav för bankbranschen?***

Filip Erhardt

Kandidatuppsats i arbetsrätt

HARH16 - HT 2014

Handledare

Anna-Maria Westregård



**LUNDS UNIVERSITET**  
Ekonomihögskolan

# Innehållsförteckning

<b>Summary in English.....</b>	<b>4</b>
<b>Sammanfattning.....</b>	<b>6</b>
<b>Förord.....</b>	<b>8</b>
<b>Förkortningar.....</b>	<b>9</b>
<b>1.Inledning.....</b>	<b>10</b>
1.1 Bakgrund.....	10
1.2 Syfte och frågeställning.....	11
1.3 Avgränsningar.....	12
1.4 Metod och material.....	12
1.5 Historik om skiljeförfarande.....	15
1.6 Disposition.....	17
<b>2. Kapitel 2 Brott före anställningen.....</b>	<b>18</b>
2.1 Arbetsgivarens fria antagningsrätt.....	18
2.2 Var går brytpunkten mellan undersöknings respektive upplysningsplikt?..	20
2.3 Utdrag ur belastningsregister och kreditkontroll .....	22
2.4 Sammanfattning och slutsats.....	24
<b>3.Kapitel 3 Brott under anställningen.....</b>	<b>26</b>
3.1 Lojalitetsplikt.....	26
3.2 Arbetsdomstolens syn på brottslighet och förmögenhetsbrott.....	26
3.3 Ekonomisk brottslighet inom tjänsten.....	28
3.4 Ekonomisk brottslighet utom tjänsten.....	30
3.5 Sammanfattning och slutsats.....	32
<b>4. Kapitel 4 Intervjuer med banker.....</b>	<b>33</b>

4.1 Inledning .....	33
4.2 Intervju med bank nr 1.....	33
4.3 Intervju med bank nr 2.....	35
4.4 Sammanfattning och slutsats.....	36
<b>5. Sammanfattning och slutsatser.....</b>	<b>37</b>
<b>Bilaga A.....</b>	<b>40</b>
<b>Bilaga B.....</b>	<b>41</b>
<b>Käll- och litteraturförteckning.....</b>	<b>42</b>
<b>Rättsfallsförteckning.....</b>	<b>45</b>

# Summary

The banking industry is one that is pervaded by trust: trust between the banks and their customers, the banks and different state departments, the banks and their employees and last, but not least, the stock markets trust for the banks executive boards and management if the bank is listed on a stock exchange. This essay has examined whether or not there are special demands on employees in the banking industry and if there are similar demands for trust and probity in parity with those requirements in comparison to judges and police officers in Sweden.

The conclusions are that there are higher demands for trust and probity on employees in the banking industry; however, these cannot be considered exactly the same as those for judges and police officers.

The demands for the trust that employers can have for employees in the banking industry are considerably higher than for other job types that do not work in industries that require the trust of the general public in the same way as the banking industry. Banking secrecy is also an important factor that explains the higher demands that employers can have for employees in the banking industry.

This essay has also examined what consequences former economic crimes committed by job applicants have on the recruitment processes in the banking industry. Some of the conclusions that have been made from the few relevant cases that are available is that job applicants, according to the Swedish labour court, are not obliged to have any negative information about themselves in their resumes. Negative Information could be criminal record, poor job achievements, among others.

Another conclusion is that job applicants don't have any far-reaching duty to inform employers even on interviews about their potential negative past such as criminal records. Due to this fact, it's extremely important that employers in the

5 banking industry perform thorough background checks, question formulations and documentation during recruitment processes. This is necessary if and when an employer learns of former crimes committed by employees and if the employer wishes to legally terminate an ongoing contract of employment.

Finally, this essay has examined what labor law-related consequences economic crime has in the banking industry when it is committed both on duty and off-duty. The conclusions that can be made from the relevant court cases regarding economic crime during duty is that these normally result in the immediate dismissal or a notice to quit. Some of the factors that determine the legal consequences is the seriousness of the crime, the economic damage it has caused the employer, and the way procedure was performed. For economic crime in off-duty hours, the determining factor whether or not the employee can keep his job is how the crime affects the employer's trust in the employee. Other factors affecting the legal consequences is how the employer acts during the first arrest and, also, the employer's importance to the employee's social rehabilitation.

Key words:

Economic crime

Labor law

Banks

Banking industry

Bank secrecy

# Sammanfattning

Bankbranschen är en bransch som präglas av förtroende. Förtroende mellan banken och dess kunder, banken och statliga institutioner, banken och dess anställda och sist men inte minst aktiemarknadens förtroende för bankens styrelse och ledning i det fall den är börsnoterad.

Denna uppsats har undersökt huruvida det finns särskilda krav på banktjänstemän och ifall det finns liknande krav på förtroende i paritet med den ”redbarhet och oförvitlighet” som finns för poliser och domare vad gäller ekonomisk brottslighet och saklig grund för uppsägning/avsked. Slutsatserna är att det klart finns högre krav på banktjänstemän dock inte exakt jämförbart med ”redbarhet och oförvitlighet”. Kraven på förtroende som arbetsgivare kan ställa är klart högre än på andra yrkeskategorier som inte arbetar i branscher som kräver allmänhetens förtroende på samma sätt som bankbranschen. Banksekretessen är också en viktig faktor som spelar in i de högre krav som kan ställas på banktjänstemän.

Uppsatsen har även undersökt vilka arbetsrättsliga konsekvenser som tidigare begången brottslighet får för rekryteringsprocesser i bankbranschen. Några av de slutsatser som dragits från relevanta rättsfall är att arbetssökande enligt Arbetsdomstolen inte behöver ha några negativa saker såsom eventuellt kriminellt förflutet i sin CV. En annan slutsats är att Arbetssökande inte har någon särskilt långtgående upplysningsplikt och att det därför är av yttersta vikt vid rekrytering inom bankbranschen att tydliga och utförliga bakgrundskontroller genomförs samt frågeställningar under intervjuer går på djupet samt dokumenteras. Detta behövs för att vid fall av dold brottslighet dessa uppgifter ska kunna användas ifall en arbetsgivare önskar skilja arbetstagare från en pågående anställning. Uppsatsen har slutligen undersökt vilka arbetsrättsliga konsekvenser som ekonomisk brottslighet får när den begås både inom och utom tjänsten inom bankbranschen. Slutsatsen som kan dras från relevanta rättsfall vad gäller ekonomiska oegentligheter inom tjänsten är att dessa vanligtvis resulterar i avsked eller uppsägning men att det beror bland annat på hur allvarlig förseelsen är, beloppet förseelsen avser samt tillvägagångssättet. För ekonomiska oegentligheter utom

tjänsten är det avgörande för huruvida anställningen kan bestå hur det påverkar arbetsgivarens förtroende för den anställde, hur arbetsgivare agerar vid första frihetsberövandet samt anställningens betydelse för arbetstagarens rehabilitering.

Nyckelord:

Ekonomisk brottslighet

Arbetsrätt

Banker

Bankbranschen

Banksekretess

# Förord

På senare år har bankbranschen skakats dels av finanskrisen som drabbade världsmarknaden 2008 men även insideraffärer såsom det berömda Cevian/Nordea fallet.<sup>1</sup> Det finns däremot fler händelser som aldrig når medias och allmänhetens kännedom, det finns fall av både mindre och större ekonomiska oegentligheter som utförs av de anställda mot banken och dess kunder. För bankerna och deras krets är det såklart av största intresse att dessa fall inte når allmänheten och därför har det också varit en utmaning att undersöka och belysa hur bankerna själva hanterar dessa fall internt och med de få domar som finns att tillgå. Jag vill även rikta ett särskilt tack till min handledare Anna-Maria Westregård för ovärderlig skjuts i rätt riktning och kontakter inom bankbranschen.

---

<sup>1</sup> <http://www.dn.se/ekonomi/hd-sager-nej-till-cevianmannen/>



# Förkortningar

SFS	Svensk författningssamling
BAO	Bankernas arbetsgivarinstitut
AD	Arbetsdomstolen
RÅ	Rättsfall från hovrätterna

# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund

Flera ämbeten och tjänster inom offentlig sektor såsom domare och poliser förväntas agera oförvitligt inom ramen för sin anställning. Enligt allmän rättspraxis innebär de att dom ”måste åtnjuta allmänhetens förtroende och allmän aktning för att kunna fullgöra sin uppgift<sup>2</sup>”. En annan bransch som också skulle kunna sägas åtnjuta allmänhetens förtroende är banker. Bankbranschen har hand om allmänhetens bankkonton, sparkonton och ser till att kontanthantering osv fungerar i samhället. Denna uppsats kommer analysera huruvida det finns liknande krav på oförvitlighet för anställda inom bankbranschen jämfört med poliser och domare, uppsatsen kommer även utreda ifall banker har mindre krav på sig att acceptera brottsliga förseelser av ekonomisk karaktär från anställda jämfört med övriga arbetsmarknaden. Ekonomisk brottslighet kan avse en mängd olika förfaranden såsom insiderbrott, utnyttjande av kredit, penningtvätt (där banktjänstemannen är delaktig) osv. Ekonomisk brottslighet som begås av anställda på banker kan leda till att tillstånden för banken i värsta fall dras in från finansinspektionen eller renderar i att banken får avsevärda böter på grund av bristande interna kontrollsystem.<sup>3</sup>

Banker riskerar, förutom att bli av med tillstånden för sin verksamhet, höga bötesbelopp från finansinspektionen om de inte följer gällande regelverk och motverkar tex penningtvätt. Som exempel kan nämnas Forex Bank där finansinspektionen i maj 2013 utdömde 50 miljoner kronor pga strukturella brister i hanterandet av penningtvättsfrågor.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Se AD 1989 Nr 52

<sup>3</sup> Se Intervju med bank nr 1

<sup>4</sup> <http://www.fi.se/Press/Pressmeddelanden/Listan/Forex-varnas-och-ska-betala-50-miljoner/> artikel hämtad 20141205

Det finns ett gammalt ordspråk som lyder ”tillfället gör tjuven”. I mångt och mycket är detta ordspråk korrekt även om det finns många andra faktorer som påverkar varför människor ägnar sig åt ekonomisk brottslighet. Tage Alalehto (2007) menar att en persons yrkesposition inte kan bortses när man tittar på frågeställningen varför ekonomisk brottslighet begås och varför den utförs. Han menar även på att en persons yrkesposition skapar förutsättning för att tillämpa specifik teknik som krävs för att kunna utföra vissa typer av ekonomisk brottslighet. Jag delar även Tage Alalehtos (2007 s 156) uppfattning om att ”Yrkespositionen förklarar inte i sig varför ett ekonomiskt brott utförs, men den utgör onekligen ett kraftfullt medel att utföra ett framgångsrikt ekonomiskt brott för individen, eller tvärtom incitament till att individen inte har tid att utföra brott”. Ekonomisk brottslighet kännetecknas av att det är en ”bedräglig handling som syftar till att tillskansa orättfärdiga värden från någon annan, under sken av att uppträda förtroligt och rättfärdigt mot denne”.<sup>5</sup>

## **1.2 Syfte och frågeställning**

Syftet med denna uppsats är att, med bakgrund i relevanta rättsfall, undersöka ifall det finns särskilda krav för banktjänstemän vad gäller förtroende när det kommer till ekonomisk brottslighet.

Utifrån syftet avses att besvara följande huvudfrågeställning: finns det särskilda krav vad gäller ekonomisk brottslighet och saklig grund för uppsägning / avsked för anställda inom bankbranschen. Med särskilda krav menas högre förtroende och krav på redbarhet samt oförvitlighet likt de krav som finns för poliser och domare. Övriga frågeställningar som kommer behandlas är :

1. Vilka konsekvenser får tidigare begångna ekonomiska brott för rekryteringsprocessen i bankbranschen?
2. Vilka konsekvenser får ekonomisk brottslighet som begås inom och utom tjänsten under anställningen i bankbranschen?

---

<sup>5</sup> Alalehto, Tage, Bedrägeriets natur , 2007 s 157

### 1.3 Avgränsningar

I denna uppsats har jag valt att analysera relevanta rättsfall som berör ekonomisk brottslighet inom bankbranschen. Uppsatsen kommer att utreda genom analys av tillgängliga rättsfall, praxis och doktrin vilka krav som ställs på banktjänstemän. Bankbranschen är en bransch präglad av förtroende därför kommer uppsatsen fokusera på denna typ av tjänstemän.

### 1.4 Metod och material

Jag kommer använda mig av traditionell rättskällevärdelse (rättsdogmatisk metod) i denna uppsats. Rättskällevärdelse innefattar att man bearbetar och analyserar gällande rätt med hjälp av förarbeten, lagar, praxis och doktrin. Det innefattar även tolkning av rättsfall och principer för rättskällors inbördes relation<sup>6</sup>. Rättsdogmatik har befintliga rättskällor som utgångspunkt, och syftar till att bestämma vilka rättsregler som finns (de lege lata) eller de som borde stiftas av lagstiftare (de lege ferenda) samt att i detalj fastslå innehållet. Rättsdogmatik präglas också av att ämnet som undersöks är avgränsat och analyseras från ett särskilt perspektiv.<sup>7</sup> Fördelen med att använda sig av doktrin är att juridikforskare kan fokusera på de svåra problem som finns istället för att lägga tid på att analysera yrkanden och grunder, detta ger bra förutsättningar för kvalificerad problemlösning.<sup>8</sup> I bedömningen av doktrin är det viktigt av att avgöra i vilken utsträckning boken har blivit erkänd samt vilket erkännande författaren bakom den har fått. Det är även mycket betydelsefullt och kunna bedöma huruvida boken är att anses som ett standardverk eller ej.<sup>9</sup>

Recensioner har lästs för den doktrin som är använd i denna uppsats för att i

---

<sup>6</sup> Sandgren, Claes Rättsvetenskap för uppsatsförfattare 2007, sid 36 ff ,

<sup>7</sup> Lehrberg, Bert , Praktisk juridisk metod, 2014 sid 203-204

<sup>8</sup> Lehrberg, Bert , Praktisk juridisk metod, 2014 sid 203

<sup>9</sup> Samuelsson, J. Melander J. Tolkning och tillämpning, 2012, Sid 48

största möjliga mån försäkra om att denna litteratur är erkänd och kan betraktas som standardverk. Likt den utbildningsmetod som används på juristprogrammen i form av prejudikatpositivistisk har jag utifrån rättsfall undersökt hur domstolarnas inställning till mina frågeställningar sett ut.<sup>10</sup>

Rättsdogmatikern kan, för att bättre förstå funktionerna av rättsregler, söka kunskap från verkligheten där rättsreglerna används.<sup>11</sup> Uppsatsen har därför kompletteras med intervjuer från sakkunniga inom bankbranschen i Sverige samt genomgång av kollektivavtal mellan Bankernas arbetsgivarinstitut (BAO) och Finansförbundet för att bättre förstå hur rättsreglerna används i praktiken. Intervjuer har genomförts även på grund av att tillgången till relevanta rättsfall varit synnerligen begränsat. Kollektivavtalet mellan Bankernas arbetsgivarinstitut (BAO) och Finansförbundet har inte bifogats som bilaga i denna uppsats på grund av förfrågan av den källa som gett tillgång till avtalet. Komplettering har även skett med rättsfall från hovrätterna som förvisso gäller brottmål men som ändå har gett större insikt och förståelse kring bankernas och domstolarnas syn på ekonomisk brottslighet. Det har varit svårt att hitta en enhetlig rättspraxis på området eftersom huvuddelen av alla tvister inom bankbranschen avgörs med skiljeförfarande. Antalet relevanta domar är på grund av traditionen av skiljeförfarande därför begränsat, däremot har paralleller kunnat dras från andra rättsfall som rör ekonomisk brottslighet men som inte begåtts i bankbranschen. Banker är av traditionen skygga och på grund av banksekretessen som råder inom branschen är det svårt att få tillgång till information om händelser som gäller ekonomisk brottslighet som skett internt på banker. För att kunna få personer från de två banker som blivit intervjuade att ställa upp berättade jag redan vid första kontakten att konfidentialiteten är garanterad. Detta innebär att ingen utomstående kommer få tillgång till något som kan göra att den enskilde personen röjs eller känns igen och därför avslöjas varken namn på bankerna eller namn på personerna som deltagit.<sup>12</sup> Intervjuerna har genomförts som kvalitativa intervjuer, i det ena fallet har de intervjuade personerna svarat per e-post (bank nr 2) och i det andra fallet har en faktisk intervju genomförts (bank nr 1). Valet av kvalitativ intervju

---

10 Lehrberg, Bert , Praktisk juridisk metod, 2014 sid 20

11 Lehrberg, Bert , Praktisk juridisk metod, 2014 sid 203

12 Trost, Jan, Kvalitativa intervjuer, 2014 Studentlitteratur , S 61

gjordes eftersom detta är det mest lämpliga sätt att förstå eller hitta mönster.<sup>13</sup> Min intervjuguide (se bilaga 1) skapades med ett tydligt syfte, vilket är synnerligen viktigt vid kvalitativa intervjuer, att få reda på bankens förhållningssätt gentemot ekonomiska oegentligheter, vilka bakgrundskontroller som genomförs och proceduren när anställningar avslutas vid ekonomiska oegentligheter. Inför intervju med bank nr 1 förberedde jag mig genom att vara påläst kring banksekretessen och Arbetsdomstolens hållning gentemot förmögenhetsbrott, att just vara påläst inom området man intervjuar är viktigt vid en kvalitativ intervju. Däremot skiljde min intervjuguide sig åt från den traditionella kvalitativa mallen då mina frågor var väldigt specifika istället för öppna, just för att jag visste vilka frågor jag ville ha svar på från de intervjuade personerna.<sup>14</sup> Ingen ljudupptagare användes under intervjun utan endast anteckningsblock. Detta för att de intervjuade inte skulle känna sig begränsade eller hämmade av rädsla för att deras anonymitet skulle riskeras i det fall inspelningen kom i orätta händer. Då bankbranschen har en relativt stel klädkod så anpassade jag mig genom neutral klädsel under intervjun i form av skjorta och jeans samt inga smycken eller andra störande föremål vilket gjorde att inget distraherade dom intervjuade. Detta är viktigt eftersom både den som blir intervjuad och den som intervjuar måste känna sig tillfreds med den yttre ramen .<sup>15</sup>

Kravet på konfidentialitet från bankerna visar väldigt tydligt på hur pass lite branschen egentligen vill vara öppen med de händelser av ekonomisk brottslighet som sker. Orsakerna kan vara många men den genomgående trenden som nämnts av källorna är just att alla måste kunna känna förtroende för banken och att ekonomisk brottslighet är pinsamma företeelser för banker att behöva erkänna.<sup>16</sup> Sekretess mellan arbetsgivare och anställd inom bankbranschen anses så pass viktig att finansförbundet överlät denna fråga till bankerna att sköta internt med sina medarbetare.<sup>17</sup>

---

13 Trost, Jan, Kvalitativa intervjuer, 2014 Studentlitteratur , S 32

14 Trost, Jan, Kvalitativa intervjuer, 2014 Studentlitteratur , S 71

15 Trost, Jan, Kvalitativa intervjuer, 2014 Studentlitteratur , S 77

16 Intervju med HR-chef på bank 1

17 Kollektivavtal mellan BAO och Finansförbundet med löptid 20110101-20141231 § 14.4

Det har dessvärre inte varit möjligt att intervjua personer från finansinspektionen för att få reda på de exakta sanktionerna som kan drabba banker när ekonomisk oegentlighet begås, däremot har tillförlitliga uppgifter från de intervjuade bankerna lämnats vilket ligger till grund för uppfattningen att ekonomiska oegentligheter är oerhört allvarligt och i all väsentlighet kan riskera bankens tillstånd.

## **1.5 Historik om skiljeförfarande**

För att kunna förstå varför det råder en brist på arbetsrättsliga rättsfall är det viktigt att känna till bakgrunden till hur tvistelösning har skett historiskt inom bankbranschen samt att banksekretessen ligger till grund för denna tvistelösningsprocedur.

I bankbranschen har skiljeförfarande varit den mest naturliga tvistelösningsformen ända sedan det första kollektivavtalet tecknades 1947 mellan Svenska banktjänstemannaförbundet och dåvarande Bankernas förhandlingsorganisation. Orsakerna till detta är den banksekretess som råder inom branschen samt de särskilda krav som ställs på banktjänstemän.<sup>18</sup>

Det finns såväl för som nackdelar med denna typen av tvisteförfarande. En fördel är att parterna själva avtalar om hur själva förfarandet ska gå till och på så sätt uppnås en kostnadseffektiv och snabbare process.<sup>19</sup> För att se till att rättssäkerheten upprätthålls finns vissa begränsningar gällande avtalsfriheten. Exempelvis har varje part en rättighet att få föra sin talan samt rätt att ta del av processhandlingar.<sup>20</sup> Den kanske viktigaste bestämmelsen är att skiljenämnden har

---

18 Se AD 1994 Nr 28

19 Axel Adlercreutz, Bernard Johan Mulder, Svensk Arbetsrätt, 2007, S 108

20 §24 Lag (1999:116) om skiljeförfarande

en skyldighet att behandla båda parter lika.<sup>21</sup>

Arvode till skiljemän är däremot relativt höga och eftersom kostnaderna betalas solidariskt av parterna kan det vara till en avsevärd nackdel för den ekonomiskt svagare parten.<sup>22</sup> Andra nackdelar är att skiljedomarna inte är tillgängliga för allmänheten vilket ger begränsad insyn i hur fall faktiskt avgörs.<sup>23</sup> En annan nackdel är att skiljenämnden är enda instansen i skiljeförfarande vilket innebär att det kan äventyra rättssäkerheten ifall skiljenämnden inte kommer fram till ett juridiskt korrekt domslut.<sup>24</sup>

Enligt gällande kollektivavtal mellan Bankinstitutens arbetsgivarorganisation (BAO) och Finansförbundet gäller tvisteförfarande med skiljenämnd även för anställda som inte är organiserade i Finansförbundet. Detta kan tyckas vid första anblick vara väldigt ofördelaktig för den oorganiserade men faktum är att denne själv får välja en av två ledamöter som skall handlägga tvisten tillsammans med en opartisk ordförande. Den opartiske ordföranden utses gemensamt av medarbetaren och BAO, ifall dessa inte kan enas tillsätter medlingsinstitutet ordförande.<sup>25</sup>

Skiljeklausulen för oorganiserade inom bankbranschen har provats i AD vid ett flertal tillfällen med utfallet att den är att anses som skälig.<sup>26</sup>

En viss flexibilitet märks i kollektivavtalet eftersom parterna gemensamt kan välja att hänskjuta tvisten till Arbetsdomstolen i de fall som rör arbetstagare som är organiserade i Finansförbundet.<sup>27</sup> Vad gäller rättssäkerheten för oorganiserade respektive organiserade i de fall tvisten avgörs i skiljenämnd är det värt att notera

---

21 §21 Lag (1999:116) om skiljeförfarande

22 §37 Lag (1999:116) om skiljeförfarande

23 Adlercreutz, Axel, Mulder, Bernard Johan, Svensk Arbetsrätt, 2007, S 108

24 JT 1997-98 s. 628 Ramberg, Jan

25 Kollektivavtal mellan BAO och Finansförbundet med löptid 20110101-20141231 § 15.3 samt §15.4

26 Se bland annat AD 2002:72 och AD 1994:28

27 Kollektivavtal mellan BAO och Finansförbundet med löptid 20110101-20141231 § 15.3.5



att för organiserade arbetstagare utses det hela tre ledamöter av varje part jämfört med enbart en ledamot i fall med oorganiserade.<sup>28</sup> Det är oklart vad denna skillnad beror på men det är anmärkningsvärt att det är så pass stor skillnad mellan oorganiserade och organiserade arbetstagares rättsliga prövning.

## **1.6 Disposition**

Kapitel två kommer utreda arbetsgivarens antagningsrätt, undersökningsrätt och konsekvenserna då anställda dolt brottslighet under en rekryteringsprocess. Det kommer även beröra vilka bakgrundskontroller som får göras av arbetsgivare vid anställning. Kapitel tre kommer utreda arbetstagarens lojalitetsplikt, Arbetsdomstolens generella syn på ekonomisk brottslighet samt konsekvenserna för ekonomisk brottslighet som begås utom och inom ramen för en anställds tjänst. Kapitel fyra kommer utreda olika av bankers syn på ekonomisk brottslighet . Inhämningen av information kommer genomföras i form av intervjuer men med respekt för respektive organisations sekretess kommer inga källor att namnges .

---

<sup>28</sup> Kollektivavtal mellan BAO och Finansförbundet med löptid 20110101-20141231 § 15.4.1  
17

## 2. Brotts före anställningen

### 2.1 Arbetsgivarens fria antagningsrätt

Bakgrunden till varför arbetsgivare har fri antagningsrätt går långt tillbaka i Svensk historia. Decemberkompromissen från 1906 har enligt Glavå (2011 s 63) gjort att ” ”Arbetsgivaren i sin egenskap av kollektivavtalspart fått sig tillförsäkrad en rätt att fritt anställa personal – oberoende av organisationstillhörighet – relaterat till de fackliga organisationerna.”

Betydelsen av detta innebär att prerogativet gäller som utgångspunkt och då begränsning saknas bestämmer arbetsgivaren själv över hur situationen ska lösas (även icke relaterat till anställningsförfarandet).<sup>29</sup>

Arbetsgivaren bestämmer således själv helt och hållet över hur processen ska se ut och vem han vill anställa så länge det inte bryter mot några legala begränsningar såsom tex diskrimineringsrätten.

Antagningsrätten är också begränsad av § 25 i LAS som specificerar företrädesrätten till anställning för personer som blivit uppsagda p.g.a. arbetsbrist. Detta innebär att vissa personer , om de uppfyller kraven vad gäller anställningstid och tillräckliga kvalifikationer för den aktuella tjänsten, måste få erbjudas den lediga tjänsten innan arbetsgivaren kan erbjuda den till andra arbetssökanden.<sup>30</sup>Deltidsanställda har också enligt §25a i LAS företrädesrätt för tjänster med högre sysselsättningsgrad dock aldrig högre än heltid.<sup>31</sup> Däremot kan en arbetsgivare aldrig tvingas anställa en arbetssökande med processuella tvångsmedel även om denne blivit utsatt för diskriminering utav arbetsgivaren eller för att denne har åsidosatt företrädesrätten. Likaså kan en arbetsgivare aldrig tvinga en arbetstagare att ta anställning hos densamma.

---

<sup>29</sup> Glavå, Mats, Arbetsrätt , 2011 s 62-63

<sup>30</sup> Glavå, Mats, Arbetsrätt , 2011 s 304-314

<sup>31</sup> Glavå, Mats, Arbetsrätt , 2011 s 316

EU-rätten har också inverkan på svensk arbetsrätt vad gäller antagningsrätten för arbetsgivare. Artikel 39 EG har som syfte att säkerställa den fria rörligheten för arbetstagare inom unionen (förutom för offentliga anställningar) och att all form av direkt och indirekt diskriminering på grund av nationalitet är förbjuden. Språkkrav beroende på tjänstens art är tillåtna men däremot får man inte ha en annorlunda process i anställningsförfarandet för medborgare i andra medlemsländer. Det är heller inte tillåtet att ställa andra yrkesmässiga eller medicinska krav på arbetssökande som kommer ifrån andra EU-länder. Tack vare EU har det även blivit lättare att få sin yrkeslegitimation såsom advokat, arkitekter och tjänster inom sjukvården erkänd i andra medlemsstater. EU har således skapat gemensamma regler för hur erkännande av yrkeskvalifikationer genomförs.<sup>32</sup> Begränsningen i antagningsrätt inom offentlig sektor skiljer sig något från den privata. Diskrimineringsförbud gäller även för den offentliga sektorn. Enligt Källström och Malmberg (2009) har regler införts så att endast sakliga grunder såsom förtjänst och skicklighet får beaktas vid anställning inom statlig sektor, anledningen till detta är att ”anställda vid statliga myndigheter inte ska gynna vissa grupper i samhället genom att ge företräde till anställningar.”<sup>33</sup> Företrädesrätten är också begränsad inom statlig sektor då särskilda skäl måste finnas för att tillsätta en tjänst med stöd av företrädesrätt ifall skickligare kandidat finns tillgänglig. En annan sak som skiljer statlig sektor mot privat är att arbetssökande kan överklaga felaktiga anställningar och faktiskt få rätt till tjänsten ifall personen visar sig vara mer meriterad.<sup>34</sup> Vad gäller kommuner och landsting är dessa ej bundna av kraven på förtjänst och skicklighet som rekryteringsgrund men däremot måste dom beakta allas likhet inför lagen samt iaktta saklighet och opartiskhet i sina bedömningar.<sup>35</sup>

---

32 Källström Kent, Malmberg, Jonas, anställningsförhållandet, 2009 s 104-105

33 Källström Kent, Malmberg, Jonas, anställningsförhållandet, 2009 s 106

34 Källström Kent, Malmberg, Jonas, anställningsförhållandet, 2009 s 107

35 Regeringsformen kap 1 §9

## 2.2 Var går brytpunkten mellan upplysningsrespektive undersökningsplikt?

Det är av stort intresse att beröra huruvida det finns någon undersökningsplikt för arbetsgivare respektive upplysningsplikt för arbetstagare gällande ekonomiska oegentligheter. Enligt Källström och Malmsten (2009 s111) är ”utgångspunkten att en arbetstagare inte har upplysningsplikt om omständigheter som kan försvåra hans möjligheter att få anställning men som inte påverkar hans möjlighet att utföra arbetsuppgifterna. I AD 1997:36 gjordes flera viktiga uttalanden i ett fall som gällde huruvida en arbetsgivare haft rätt att skilja en anställd från sin tjänst med avtalsrättsliga principer då det uppdagades att han hade begått ekonomiska oegentligheter i en tidigare tjänst i utlandet. Bland annat besvarades frågan huruvida en arbetssökande har någon upplysningsplikt kring negativa aspekter av dennes bakgrund/person i sin meritförteckning "Enligt arbetsdomstolens mening bör innehållet i en meritförteckning inte tillmätas någon avgörande vikt i detta sammanhang, eftersom man i allmänhet inte kan förvänta sig att en meritförteckning upptar annat än sådant som den arbetssökande uppfattar som just meriterande och inte några för den sökande negativa omdömen eller uppgifter."

På frågeställningen huruvida en arbetssökande har någon skyldighet att upplysa om sitt eventuellt kriminella förflutna svarade AD i samma fall att man inte kan ”utgå från att det föreligger någon undantagslös eller ens särskilt långtgående skyldighet för arbetstagaren att självmant lämna sådana upplysningar om sig själv och sitt förflutna som kan inverka negativt på möjligheterna att få anställning. Vid bedömningen av om en arbetssökande bör lämna upplysning om en viss omständighet måste givetvis beaktas vilken betydelse omständigheten kan antas ha för just den aktuella anställningen och vad den arbetssökande haft anledning att anta därom.”

I det aktuella fallet utdömdes ett inte oansenligt ekonomiskt och allmänt skadestånd till den anställde med motiveringen att anställningen inte hade medfört någon ekonomisk skada för arbetsgivaren samt att bolaget inte heller i tillräcklig omfattning gjort efterforskningar i den anställdes bakgrund för att kunna häva anställningen. Det bör också tilläggas att den anställde inte misskött sin anställning hos den aktuelle arbetsgivaren.

Andra typer av falska uppgifter bör också kunna leda till hävandet av en anställningsavtal ifall det visar sig att de falska uppgifterna utgör ett väsentlig inslag av tjänsten. Detta kan utläsas genom en e contrario tolkning av AD 1985:129 där en distriktssköterska inte upplyst om att hon inte haft tillgång till bil fast att det angetts som krav i tjänsten. Domstolen ansåg inte att anställningsavtalet kunde hävas just eftersom bil inte var ett väsentligt inslag. En parallell skulle kunna dras till kravet

på SWEDSEC licens för privatrådgivare inom bankbranschen, detta bör kunna anses som väsentligt inslag i tjänsten för att ens kunna ge rådgivning och således bör falska uppgifter om sådan licens från en arbetssökande räknas som grund för hävandet av en anställningsavtal med avtalsrättsliga principer. Ifall en Swedsec-licensinnehavare begår ekonomiska oegentligheter såsom förskingring eller bedrägeri kan det leda till en återkallelse av tillståndet i upp till tre år.<sup>36</sup>

En annan parallell mellan arbetsgivarens undersökningsplikt kan dras till fastighetstransaktioner och köparens undersökningsplikt som enligt Jordabalken Kap 4 § 19 är långtgående. ”I princip krävs en noggrann okulär besiktning av varje skrymsle och vrå som är undersökningsbart. Uppgifter från mäklare eller säljaren samt besiktningsman kan ge upphov till en fördjupad undersökningsplikt”.<sup>37</sup>

Ifall felet på fastigheten är av väsentlig betydelse kan köparen kräva hävning eller i annat fall prisavdrag. En annan påföljd kan bli skadestånd ifall säljaren har agerat försumligt eller felet kan anses skilja sig från vad säljaren har lovat.<sup>38</sup> Allt ansvar vilar däremot inte på köparen, i ett uttalande från NJA (2007 s86) sägs det att ”Det finns skäl för att en säljare av fast egendom i viss utsträckning bör vara skyldig att upplysa köparen om förhållanden som han känner till och som köparen bort upptäcka men förbisett”.

Till skillnad från upplysningsplikten som gäller för arbetssökande med tex kriminellt förflutet som kan inverka på deras förmåga att utföra sina arbetsuppgifter så finns det inte någon upplysningsplikt för gravida kvinnor under en arbetsintervju att berätta om sin graviditet och inte heller ifall hon skulle ljuga om sin graviditet är det att räkna som giltigt skäl för att häva anställningen. Detta bekräftades av EG-domstolen (Idag kallad EU-domstolen) i mål C-109/00 som gällde tvisten mellan en gravid kvinna som anställdes under en begränsad tid och Tele Danmark. Detta är intressant särskilt eftersom graviditet så småningom uppenbart inverkar på förmågan att utföra arbetet och leder till ofrånkomlig frånvaro efter förlossningen. Gravida kvinnor skyddas av Artikel 10 i direktiv 92/85/EEG samt Artikel 5.1 i direktiv 76/207/EEG

---

36 <http://www.swedsec.se/disciplinarenden/regelbrott-och-sanktioner/> hämtad 141207

37 Larsson Nils, Badur Assur, Jensen Ulf, Synnergren Stieg, Fastighetstransaktioner i praktiken, 2014 s 98

38 Larsson Nils, Badur Assur, Jensen Ulf, Synnergren Stieg, Fastighetstransaktioner i praktiken, 2014 s 98

## 2.3 Utdrag ur belastningsregister och kreditkontroll

Banker har ett stort intresse av att säkerställa att deras anställda inte har något kriminellt förflutet eller har ekonomiska trångmål som kan riskera att de missbrukar sin förtroendeställning. En arbetsgivare kan enligt §32 befogenheten begära att arbetssökande lämnar ut både belastningsutdrag och göra en kreditkontroll för att se ifall det finns ”några lik i garderoben”. Den arbetssökande kan såklart neka arbetsgivaren att ta del av utdrag ur belastningsregister men det står då han fritt att neka denna anställning. För en situation då arbetsgivaren t.ex. ska bestämma huruvida han vill anställa någon som visar sig blivit dömd för ekonomisk brottslighet så bestämmer arbetsgivaren själv ifall och på vilket sätt han vill anställa<sup>39</sup>

De uppgifter som arbetsgivare samlar in vid exempelvis kreditupplysning eller utdrag ur belastningsregister omfattas av Personuppgiftslagen (1998:204). Syftet med lagen är att skydda människor mot att deras personliga integritet kränks genom behandling av personuppgifter.<sup>40</sup>

”Varje information som kan hänföras till en fysisk person är en personuppgift, även om informationen bara avser personen i egenskap av yrkesutövare eller näringsidkare. Informationen behöver alltså inte avse vad som kan karakteriseras som en persons privatliv”<sup>41</sup>

Personuppgifter får endast behandlas om den registrerade har lämnat samtycke eller om behandlingen är nödvändig för att bl.a. ett avtal med den registrerade ska kunna fullgöras.<sup>42</sup>

Enligt Datainspektionen ska arbetsgivare inte förvara eller lagra uppgifter om arbetstagare som söker anställning efter det att en ansökan har avslagits. Skulle det vara så att arbetssökanden kan vara aktuell för annan tjänst hos arbetsgivaren får uppgifterna förvaras längre men

---

39 Glavå, Mats, Arbetsrätt , 2011 s 62-63

40 Personuppgiftslag 1998:204 §1

41 Öman, Sören och Lindblom, Hans-Olof, Personuppgiftslagen, en kommentar, 2007 s74

42 Personuppgiftslag 1998:204 §9

samtycke bör ändå ges av den arbetssökande. Vad gäller arbetstagare anser Datainspektionen att uppgifter inte ska förvaras eller lagras när ett anställningsförhållande har upphört.<sup>43</sup>

Det har i flera utredningar föreslagits att arbetsgivare inte ska få begära utdrag ur belastningsregister för arbetssökande utan stöd av lag med anledning av att det anses integritetskränkande och försämrar dömda personers möjlighet att komma tillbaka i samhället.<sup>44</sup> För att nämna ett område som enligt lag måste göra utdrag ur belastningsregistret är verksamhet inom förskola, skola och skolbarnomsorg<sup>45</sup> Samma krav gäller för anställning som försäkringsförmedlare.<sup>46</sup> I dagsläget är det däremot fritt fram att begära både utdrag ut belastningsregistret från arbetssökande som att göra kreditupplysningar.

Det har tidigare även föreslagits att betalningsförseelser som understiger 2500 kronor inte ska få tas med i kreditupplysningar om fysiska personer som inte är näringsidkare samt att betalningsförseelser understigande 4000 kronor skulle ha en lägre gallringstid.<sup>47</sup> Däremot har utredning gjorts där det inte anses att någon särskild reglering behövs för arbetsgivare att inhämta kreditupplysning från kreditupplysningsföretag<sup>48</sup> Kreditupplysning får enbart tas när avtal om kredit ska ingås, en kredit är ifrågasatt eller att upplysningen behövs av liknande anledning<sup>49</sup>. Definitionen ”liknande anledning” tycks ha blivit synonymt med att en anställning ingås då det inte är något uppseendeväckande för en arbetsgivare att vidta denna åtgärd i anställningsprocesser.

---

43 Öman, Sören och Lindblom, Hans-Olof, Personuppgiftslagen, en kommentar, 2007 s 174

44 SOU 2009:44 och SOU 2014:48

45 Glavå, Mats, Arbetsrätt, 2011 s 424

46 5-6 § lagen (2005:405) om försäkringsförmedling

47 DS 2008:34

48 SOU 2009:44 sida 296

49 §9 Kreditupplysningslag 1973:1173

Westregård (2002)<sup>50</sup> anser att det finns intressen som talar både för och emot att arbetssökande ska genomgå så kallade integritetskänsliga åtgärder, tex kreditupplysning eller utdrag ur belastningsregister. Bland annat nämns att arbetssökande bör vara villiga att göra kontroller för att visa att dom inte har någonting att dölja för arbetsgivaren samt att dom har de kvalifikationer , tex inget kriminellt förflutet, som krävs för själva tjänsten. Det som talar mot är att arbetssökande har intresse av att värna sin integritet samt att denne inte blir utestängd från hela eller delar av arbetsmarknaden på grund av dessa integritetskänsliga åtgärder.

## 2.4 Sammanfattning och slutsats

Arbetsgivaren har enligt §32 befogenheterna en långtgående rättighet att fritt anta den personal som han anser är bäst lämpad. Detta är begränsat av bland annat diskrimineringsrätten som skydd för att arbetssökande inte ska missgynnas på grund av kön, etnicitet, ålder, funktionshinder, religion, könsöverskridande identitet eller sexuell läggning.<sup>51</sup> Den är även begränsad av företrädesrätten för tidigare anställda.<sup>52</sup> I fall då arbetssökande har begått ekonomiska oegentligheter eller har dålig privatekonomi står det arbetsgivaren fritt att neka dessa anställning. Arbetsgivaren får än så länge begära både kreditupplysning och begära att den arbetssökande gör ett utdrag ur belastningsregister för kontroll. Skulle det ske någon slags reglering gällande kreditupplysning eller utdrag ur belastningsregister för arbetssökande så bör det vara rimligt att vissa grupper , såsom banktjänstemän, inte omfattas där starka intressen finns för bakgrundskontroller. Detta eftersom bankbranschen i hög utsträckning är en bransch där de anställda hanterar pengar och där det bör anses vara ett krav för anställningsbarheten att man inte är straffad sedan tidigare eller har haft problem med sin privatekonomi annars kan

---

50 Westregård, Anna-Maria , Integritetsfrågor i arbetslivet , 2002, s112-113

51 Diskrimineringslag (2008:57 ) kap 1 §1

52 Lagen om anställningsskydd (1982:80) §25



förtroendet för den anställde anses vara förbrukat.

Andra anledningar är de högre krav på förtroende som kan ställas på anställda i denna bransch samt de krav som ställs på banker från finansinspektionen. Banker har starka intressen att försvara i form av förtroendekapital från allmänheten.

Vad gäller brottslighet som den anställde har dolt för sin arbetsgivare är det mycket intressant att Arbetsdomstolen inte anser att arbetssökande har någon särskilt långtgående upplysningsplikt. Det är alltså av största vikt att arbetsgivare genomför grundliga bakgrundskontroller. Hur detta ska kombineras med en eventuell lagreglering på området för utdrag ur belastningsregistret återstår att se men följaktligen bör Arbetsdomstolens hållning på området ändras ifall arbetsgivares möjligheter att undersöka sina blivande anställda minskas på grund av reglering i lag.

Arbetsdomstolen nämner dock att arbetssökandes upplysningsplikt påverkas av hur omständigheten inverkar på själva tjänsten och vad dom har för anledning att anta därom, också detta är en svårtolkad bedömning för en arbetssökande att förhålla sig till. Källström och Malmsten (2009) är däremot mer tydliga i sitt ställningstagande där dom anser att endast uppgifter som påverkar den arbetssökandes förmåga att utföra arbetsuppgifterna är av väsentlig betydelse den arbetssökande att upplysa arbetsgivaren om. Arbetsdomstolen ger däremot tydliga besked vad gäller falska uppgifter som utgör ett väsentlig inslag i tjänsten, dessa kan leda till ett hävande av anställningen. Inom fastighetsrätten får köparen, precis som arbetsgivaren inom arbetsrätten, anses ha en långtgående undersökningsplikt men däremot är köparen inom fastighetsrätten väsentligt mer skyddad av de åtgärder som kan vidtas mot dolda fel såsom hävning, skadestånd, åtgärdande av felet osv. Det är intressant att rättsskyddet skiljer sig så väsentligt åt mellan fastighetsrätten och arbetsrätten, däremot är det av förståeliga skäl då arbetssökande får anses ha en svagare ställning gentemot arbetsgivare. I slutändan handlar det om ifall en arbetsgivare har förtroende för en arbetstagare eller inte. Skulle en arbetstagare har farit med osanning och vilselett sin arbetsgivare under en rekryteringsprocess men arbetsgivaren ändå har visst förtroende för

arbetstagaren kan man tänka sig att åtgärd såsom omplacering bör gå för uppsägning/avsked.

Vad gäller arbetssökandens integritet måste deras intressen självfallet vägas in i bedömningen huruvida integritetskänsliga åtgärder ska vidtas. Det är däremot av yttersta vikt för banker att ha anställda som först och främst inte har något riskfyllt kriminellt förflutet. Det är även viktigt att de arbetssökande kan sköta sin egen privatekonomi och inte hamnar i en risksituation där de kan lockas att förskingra pengar genom sin förtroendeställning som eventuell arbetstagare på banken.

## **3. Brott under anställningen**

### **3.1 Lojalitetsplikt**

Varje arbetstagare är skyldig att iaktta arbetsgivarens intressen och att både inom och utom tjänsten låta bli att agera illojalt mot sin arbetsgivare. Detta är en inbakad och underförstådd lojalitetsplikt som följer av anställningsavtalet. Vilka krav som ställs på den enskilda arbetstagaren är beroende av vilken ställning personen i fråga har men även vilket förtroende som är kopplat till själva tjänsten.<sup>53</sup> Banker har stor påverkan på samhällsekonomin och bör därför kunna anses vara en arbetsgivare där större krav på förtroende kan ställas på dess anställda. I det fall en anställd inom bankbranschen begår ekonomisk brottslighet antingen i eller utanför tjänsten bör det av dessa skäl anses som allvarligt.

### **3.2 Arbetsdomstolens syn på brottslighet och förmögenhetsbrott**

Brottsliga gärningar, som utförs mot arbetsgivare, arbetskamrater eller gjorda på arbetsplatsen ses mycket allvarligt på av Arbetsdomstolen.<sup>54</sup> Även brott som begås utanför arbetsplatsen kan anses som saklig grund för uppsägning / avsked ifall de skadar arbetsgivarens eller tredje mans förtroende för arbetsgivaren. Brott som begås i i anknytning till arbetet bedöms vanligtvis mycket hårdare än brott som

---

<sup>53</sup> Adlercreutz, Axel, Mulder, Bernard Johan Svensk Arbetsrätt, 2007, S 234-235

<sup>54</sup> Glavå, Mats, Arbetsrätt, 2011 s 498

utom tjänsten vad gäller frågor om uppsägning/avsked.<sup>55</sup> Vad gäller Arbetsdomstolens syn på förmögenhetsbrott, eller med andra ord ekonomisk brottslighet, är bedömningen för personer som arbetar med eller på annat sätt ansvarar för pengar mycket sträng.<sup>56</sup> I ett utlåtande från AD 1998 nr 25 ges vägledning kring Arbetsdomstolens syn på tillgreppsbrott. Fallet gällde en postkassörska som ansågs ha stulit 60 kronor .

”Arbetsdomstolen har i sin praxis tillämpat ett strängt betraktelsesätt när det gäller bl.a. tillgrepp på arbetsplatserna. Även tillgreppsbrott och liknande som avsett förhållandevis små värden och som begåtts av arbetstagare i underordnad ställning har ansetts utgöra saklig grund för avskedande (se domarna 1977 nr 67, 1987 nr 61, 1990 nr 91, 1995 nr 121 samt 1998 nr 2). En posttjänstemans arbete inbegriper bl.a. handhavande av pengar och andra värdehandlingar för såväl kunders som arbetsgivarens räkning. Arbetsuppgifter av detta slag förutsätter att arbetsgivaren kan känna förtroende för den anställde.” Därefter sägs det även att ”

”(Arbetstagaren) har alltså genom sitt handlande åsidosatt en av de centrala förpliktelserna i anställningen, nämligen att ta hand om pengar och sedan redovisa dem. Det som lagts (arbetstagaren) till last avser visserligen ett enstaka tillfälle och ett ringa belopp. Bedömningen bör emellertid inte inriktas enbart på själva händelsen, utan också på frågan om vilka slutsatser för framtiden som kan dras av det inträffade. Enligt Arbetsdomstolens mening är det förståeligt att man från Postens sida har förlorat förtroende för (arbetstagaren). Till hennes förmån talar i och för sig att hon haft en mycket lång anställningstid och att hon såvitt känt i övrigt har skött sitt arbete på ett bra sätt. Sådana omständigheter har emellertid enligt förarbetena begränsad betydelse i ett fall som det föreliggande”.

Från förarbetena till LAS kan utläsas att exempel på situationer då avsked kan komma i fråga är bland annat stöld på arbetsplatsen samt förskingring av anförtrodda medel, det bör alltså räknas som grovt avtalsbrott.<sup>57</sup>

Av detta utlåtande kan man dra slutsatsen att tillgreppsbrott oavsett belopp anses som synnerligen allvarligt och ju högre förtroendeställning arbetstagaren i fråga har desto allvarligare anses själva brottet. Vidare kan vi dra slutsatsen att lång och

---

55 Källström Kent, Malmberg, Jonas, anställningsförhållandet, 2009 s

56 Glavå, Mats , Arbetsrätt , 2011 s 507

57 Proposition 1973:129 s38

klanderfri anställningstid inte nämnvärt spelar in i avvägningen som Arbetsdomstolen gör kring huruvida den anställda i ett sådant fall ska få behålla sin anställning. Det är slutsatserna som kan dras för framtiden av den anställdes agerande som är det viktigaste i bedömningen huruvida en anställning kan kvarstå eller inte.

### **3.3 Ekonomisk brottslighet inom tjänsten**

Eftersom arbetsrättsliga tvister inom bankbranschen huvudsakligen avgörs genom skiljeförfarande finns få rättsfall från Arbetsdomstolen att ge vägledning kring huruvida det ställs högre krav på förtroende för banktjänstemän eller inte. Ett vägledande fall kan nämnas ,AD 1997:34, där en banktjänsteman blev uppsagd efter att ha använt en kredit för egen del utan medgivande . Bakgrunden till fallet var att den uppsagde hade bedrivit travverksamhet ihop med flera andra anställda på banken i form av enkelt bolag som haft kredit i banken. Ägarstrukturen till det enkla bolaget förändrades men däremot hade inte banken godtagit ett utbyte av gäldenärer för själva krediten. Trots detta utnyttjade banktjänstemannen krediten mot bankens regler och när detta uppdagades blev han omedelbart arbetsbefriad och uppsagd. Det bör nämnas att banktjänstemannen hade arbetat i 37 år på banken utan anmärkning. Arbetsdomstolen hävdar i sin dom att banktjänstemannens agerande i så hög grad rubbat arbetsgivarens förtroende för honom att det var saklig grund för uppsägning och att det inte fanns någon skyldighet att omplacera honom.

Det ansågs särskilt graverande, från Arbetsdomstolens sida, att banktjänstemannen inte känt till bankens regler trots sin långa anställningstid. Den långa anställningstiden påverkade således bedömningen av huruvida anställningen kunde kvarstå i negativ bemärkelse. Banken framförde i fallet även följande i sin talan ”Då det handlar om en handling som strider mot bankens instruktioner eller mot vad som annars gäller för tjänst i banken och som genomförs i avsikt att t.ex. ekonomiskt gynna den som utför handlingen talar banken i sammanhanget om

oegentlighet. Enligt för banken gällande regelsystem gäller att vid oegentlighet av allvarigare slag, exempelvis om oegentligheten avser ett inte obetydligt belopp, bör vederbörande avskedas. Avser oegentligheten ett mindre belopp eller är den annars av mindre allvarlig karaktär skall banken vidta lämplig åtgärd. Därvid kan ifrågakomma uppsägning, avstängning eller omplacering. Alla incidenter skall rapporteras till Finansinspektionen. Banken är också skyldig att rapportera vilka åtgärder som i det enskilda fallet vidtas.”

Bankens dåvarande policy kring oegentligheter är således väldigt tydlig. Här får vi också ett klagande kring vad som kan ha menats med de särskilda krav på banktjänstemän som beskrivs i AD 1994 nr 28, fallet handlade om huruvida skiljeklausul i ett anställningsavtal var oskäligt. Det är tydligt att inte ens mindre förseelser vad gäller ekonomiska oegentligheter kan accepteras från anställda inom bankbranschen eftersom detta dels måste rapporteras till finansinspektionen men också för att det kan riskera bankens tillstånd i det fall finansinspektionen finner att man brustit i sin internkontroll. Det finns ingen anledning att tro att bankens policy skulle vara av mildare karaktär idag även om det har gått 17 år sedan rättsfallet avgjordes. Det kan även nämnas att det aktuella målet behandlades dels i tingsrätten och därefter i Arbetsdomstolen med det identiska utfallet att arbetsgivaren vann målet.

Att det finns tillfällen för banktjänstemän att utnyttja sin position är ostridigt och det finns betydligt värre fall av ekonomisk brottslighet än SEB-fallet. Bland de händelser som skett på senare år men som inte resulterat i några AD domar pga ärendet lösts via skiljeförfarande eller överläggning med fackförbund kan nämnas en banktjänsteman på sparbanken syd som förskingrade närmare 3 miljoner kronor under åtta års tid.<sup>58</sup> Mannen hade varit anställd i 25 år och avskedades i samband med att brotten upptäcktes. Mannen dömdes till två års fängelse för brottet och särskilt försvårande var det att han utnyttjat sin ställning och kunskap

---

58 Artikel hämtad 20141201

<http://www.skanskan.se/article/20091019/NYHETER/710199792/-/tva-ars-fangelse-for-svindlande-bankman>

för att dölja de olika överföringarna.<sup>59</sup> I RH 1996:60 dömdes en kvinnlig banktjänsteman för grov förskingring först till villkorlig dom men därefter till 10 månaders fängelse av hovrätten. På grund av arbetstagarens ansträngda privatekonomi överförde hon sammanlagt 418.317 kronor av bankkunders pengar till sina egna konton. En intressant anmärkning som kan utläsas från domen är att arbetstagaren avskedades och därefter hittade ett nytt jobb hos en annan arbetsgivare som inte kände till den överklagade domen. Rimligen borde denne arbetsgivare få skilja anställningen, även om de inte frågat om tidigare brottslighet under arbetsintervjun, ifall denne fick reda på den överklagade domen just med tanke på att arbetstagaren borde förstå att ”omständigheten kan antas ha stor betydelse för den aktuella anställningen”<sup>60</sup>

Ett av de mer flagranta fallen av brott mot regelverk kan beskrivas i RH 1997:77 där en banktjänsteman som var kontorschef på Mälardalsprovinsens föreningsbank orsakade sin arbetsgivare en ekonomisk förlust på nästan 19 miljoner kronor. Banktjänstemannen förskotterade utländska checkar och annan kreditgivning, Domstolen ansåg att han borde ha insett att detta inte skulle göras utan korrekta säkerheter. Mannen avskedades och blev dömd till villkorlig dom samt ett skadestånd i mångmiljonklassen. Anledningen till att han inte blev dömd till fängelse motiverades med att han inte kunnat erhålla andra anställningar efter avskedandet samt att det gick lång tid, nästan åtta år, mellan att brotten begicks och lagföringen. Banktjänstemannen gjorde heller ingen egen ekonomisk vinning och detta vägdes också in i bedömningen.

### **3.4 Ekonomisk brottslighet utom tjänsten**

Arbetsdomstolen har tidigare uttalat sig kring betydelsen av brottslig verksamhet utanför tjänsten. De omständigheter som avgör ifall uppsägning eller avsked kan komma i fråga är bland annat anställningens betydelse för arbetstagarens rehabilitering samt ifall arbetsgivaren underlåtit att agera i samband med första

---

59 Artikel hämtad 20141201 : <http://www.dn.se/ekonomi/bankanstalld-atalas-for-forskingring>  
%5C

frihetsberövandet. Generellt kan det sägas att Arbetsdomstolen anser att lagstiftarens avsikt var att problemet med brott utan samband med tjänsten bör kunna lösas med omplacering till andra arbetsuppgifter eller till annan anställning.<sup>61</sup>

Ett intressant rättsfall som rör ekonomisk brottslighet utan samband med tjänsten inom bankbranschen är AD 2001 Nr 60. I fallet prövades det huruvida en skyddsvakt hade blivit uppsagd med saklig grund av sin arbetsgivare, Riksbanken. Orsaken var häleribrott som begåtts utan samband med tjänsten. Målet hade först tagits upp i Tingsrätten där det konstaterades av domstolen att ”En förutsättning för att en skyddsvakt vid Riksbanken skall kunna fullgöra sina uppgifter är att han åtnjuter arbetsgivarens förtroende. Detta måste även utgöra en förutsättning för allmänhetens förtroende för Riksbanken.” Domstolen likställde den oförvitlighet som finns för poliser med tjänsten som skyddsvakt hos Riksbanken och trots att brottet begåtts utan samband med tjänsten var han olämplig för sin tjänst och Riksbanken hade ingen skyldighet att omplacera honom enligt Tingsrättens bedömning.

Arbetsdomstolen kom däremot fram till bedömningen att han förvisso var olämplig som skyddsvakt men att han skulle ha beretts arbete som växelteltelefonist. Arbetsdomstolen ansåg att häleriet var att betrakta som ett oaktsamhetsbrott. Detta är anmärkningsvärt av flera skäl, för det första håller Arbetsdomstolen med Tingsrätten om att en skyddsvakt anställd hos Riksbanken har samma krav på sig som poliser i form av oförvitlighet, redbarhet och att tjänsten kräver allmänhetens förtroende men däremot anses Arbetsdomstolen att Riksbanken trots detta var tvunget att omplacera mannen till ledig tjänst. För det andra anser Arbetsdomstolen att häleri i detta fallet är att anse som ett oaktsamhetsbrott trots att den allmänt vedertagna uppfattningen av häleri är att anses som förmögenhetsbrott. Förmögenhetsbrott, som tidigare nämnts, anses väldigt allvarligt när det begås av personer i förtroendeställning. Att förmögenhetsbrottet i detta fall inte begåtts i samband med tjänst borde inte ha spelat någon roll i Arbetsdomstolens bedömning just eftersom det är den slutsats som kan dras av agerandet som bör läggas till grund för huruvida en anställning kan kvarstå. Att Riksbanken, enligt Arbetsdomstolen, ändock hade kvar sin omplaceringskyldighet är synnerligen förvånande. Det hela motiverades av

---

61 AD 1977:119

Arbetsdomstolen enligt följande ” Någon beskrivning av en växeltelefonists arbete har inte lämnats i målet. Man kan alltså inte av utredningen i målet dra slutsatsen att det finns anledning att ställa lika höga krav, eller ens tillnärmelsevis lika höga krav, på en växeltelefonist vid Riksbanken som på en skyddsvakt där.” Att Riksbanken helt tappat förtroende för skyddsvakten verkar inte vara något som Arbetsdomstolen tog med i bedömningen för huruvida omplaceringsskyldigheten var befogad eller inte.

### **3.5 Sammanfattning och slutsats**

Arbetsdomstolen har gjort det väldigt tydligt i sina bedömningar att förmögenhetsbrott som riktas mot arbetsgivare är väldigt allvarliga förseelser som inte bör accepteras av arbetsgivare oavsett den anställdes anställningstid. Vad gäller förmögenhetsbrott som begås utanför tjänsten i bankbranschen lämnar Arbetsdomstolens bedömning en del frågetecken även om detta också anses som allvarligt.

Det är i vilket fall som helst tydligt att det ställs högre krav på banktjänstemän på grund av att deras arbetsgivare står under finansinspektionens tillsyn och även för att banker måste åtnjuta allmänhetens förtroende. Det går att utläsa från Arbetsdomstolens domar att banktjänsteman både har högre krav på sig än andra yrkesgrupper samt att deras arbetsgivare måste åtnjuta allmänhetens förtroende. Vi kan också utläsa från Arbetsdomstolens domar att en arbetsgivare måste kunna känna förtroende för sina anställda och när detta förtroende är förbrukat riskerar den anställda sin tjänst. Storleken på den ekonomiska vinning som en banktjänsteman eller anställd gör genom ekonomisk oegentlighet är enligt Arbetsdomstolen helt oväsentlig. Det är slutsatsen som kan dras från arbetstagarens beteende som är avgörande . Det är antagligen också därför som arbetsgivaren i de flesta av de refererade fallen vinner målet. Man skulle kunna säga att det inte spelar någon roll ifall arbetstagaren begår brottet utav okunskap eller girighet, det är beteendet i sig som avgör utgången. Lång anställningstid skyddar heller inte den anställda, snarare gör detta Arbetsdomstolens bedömningar hårdare troligtvis därför lång anställningstid borde gett god



förståelse för de regelverk som finns och god moralisk uppfattning om detsamma. Ifall vi ska utgå från att det regelverk som SEB använde sig av internt är representativt för storbankerna så gäller att oegentligheter av allvarligt slag ,dvs. som avser inte obetydande belopp, bör den anställda som begått oegentligheten avskedas. Vid mindre allvarligare karaktär eller mindre belopp ska banken vidta lämplig åtgärd som tex uppsägning, avstängning eller omplacering. Däremot kan även mindre belopp vara skäl för avsked ifall tillvägagångssättet varit av uppsåtlig och förslagen karaktär.

## 3. Intervjuer med banker

### 4.1 Inledning

Bankbranschen är som tidigare nämnts en bransch som präglas av sekretess och omfattande regelverk. Det är en självklarhet att så är fallet för att allmänhetens förtroende inte ska rubbas för branschen i sin helhet. För att nämna några exempel omfattas branschen av tystnadsplikt vad gäller enskildas förhållanden till kreditinstitut samt uppgifter/utsagor om överträdelser av bestämmelser för kreditinstitutets verksamhet ifall uppgiften kan röja anmälarens identitet.<sup>62</sup> Banksekretessen är mycket vidsträckt och omfattar typer av uppgifter som rör kundens mellanhavande med banken såväl skriftliga som muntliga.<sup>63</sup>

Banksekretessen torde vara ett argument till varför de intervjuade bankerna inte vill framträda med namn, det bristande intresset för insyn kan vara ett annat.

### 4.2 Intervju med Bank nr 1

En kvalitativ intervju har gjorts med HR avdelningen på en bank i Sverige. Närvarande under intervjun var bland annat HR chefen på regionkontoret, flera HR ansvariga samt en bankjurist. Banken i fråga önskar vara anonym. Uppgifterna är trots detta väldigt intressanta för att belysa bankens hållning och inställning till ekonomisk brottslighet, rekryteringsförfaranden och även hur anställningar avslutas.

Intervjufrågorna finns bifogade i bilaga A.

HR-chefen som intervjuats på regionkontoret anser att många arbetsgivare är fega när förseelser begås av anställda. Det är enligt HR-

---

62 §10, Lag (2004:297) om bank och finansieringsrörelse

63 <http://www.lag24.se/a/banksekretess>

chefen bättre att agera snabbt och se alla kostnader för en avgång som är mindre än den ”kostnadstabell” som finns i LAS som en bra utgångspunkt.<sup>64</sup> Avgångsvederlaget förhandlas enskilt med den anställda, facket involveras inte i förhandlingen. Anledningen till att facket inte är med i dessa förhandlingar är enligt källan att bespara besvärliga krav från de andra medlemmarna. Vad som menas med detta är enligt källan att ifall facket skulle medverka till att en anställd fick en årslön i en viss förhandling så skulle medlemmarna kräva att de ordnade detta åt alla andra medlemmar i en dylik situation. Källan menar också på att det ”är i all välmening att facket ej ska behöva knyta sig till något som dom ej kan stå för”.

På frågan ifall anställda som blir uppsagda/avskedade får något rekommendationsbrev uppger HR-chefen att dessa får ett tjänstgöringsintyg men inget annat särskilt då ekonomisk oegentlighet är grunden till avslutandet av anställningen. Avgångsvederlaget betalas ut utan avräkning och medföljande sekretessavtal är standard. I rekryteringsprocesser tittar banken alltid på utdrag ur belastningsregister och kreditupplysning, detta gäller såväl ordinarie som vikarietjänster. För tjänster med högre ansvarsområden såsom VD och risk managers görs djupare kontroller. Då frågan ställs ifall de intervjuade kan berätta om något fall som skett senaste åren vad gäller ekonomiska oegentligheter besvaras detta med att inga banker vill tala om detta, och skulle man ge exempelfall så har man indirekt erkänt att oegentligheter har begåtts. Enligt HR-chefen är det både pinsamt och besvärligt för en bank att överhuvudtaget erkänna att någon anställd begått en ekonomisk oegentlighet eftersom det skadar allmänhetens och kundernas förtroende för banken. HR-chefen berättar om ett typfall där en anställd lämnar ut en bankdosa till en bedragare och som därefter används bedrägligt. Anledningen till att det går att genomföra bedrägerier är ifall den anställde ej gör tillräckligt grundlig ID kontroll. HR-chefen ansåg att det var saklig grund för uppsägning ifall den anställde vet vilka rutiner som gäller och har varit anställd en längre tid, men ifall personen i fråga ej fått tillräcklig introduktion och är

---

<sup>64</sup> Källan syftar på §39 i LAS.

nyanställd så är det inte fråga om saklig grund för uppsägning utan snarare enbart en varning. HR-chefen ansåg också att antalet förseelser i följd var en viktig faktor i bedömningen huruvida anställning kan kvarstå.

Bankjuristen berättar att ifall förseelser såsom ekonomiska oegentligheter skulle ske för ofta utan att banken vidtar åtgärder kan det leda till sanktioner från finansinspektionen i form av indraget tillstånd och/eller stora bötesbelopp.

## **4.2 Intervju med Bank nr 2**

Intervju med bank nr 2 har , på förfrågan av banken, genomförts via e-post. Följdfrågor har därför ställts och även dessa finns bifogade i bilaga B. Bank nr 2 har en mindre rigorös rutin vid bakgrundskontroller än bank nr 1 vad gäller kreditupplysning. Alla anställda, oavsett om de är tillsvidare eller visstidsanställda, får genomgå en kontroll av belastningsregistret samt kontroll av ID handling innan de är godkända för anställning. Banken genomför även kontroll av CV, betyg och referenstagning. Däremot tar bank nr 2 inte kreditupplysning på några kandidater.

Vad gäller åtgärder vid ekonomiska oegentligheter som begås av anställda gentemot banken beror detta på ifall handlingen är att betrakta som mindre allvarlig eller allvarlig. Som mindre allvarlig (vilket enligt banken egentligen inte är någon oegentlighet men som kan räknas som en potentiell risk) räknas frekventa köp av aktier för stora belopp under arbetstid samt att en medarbetare lånar pengar ur kassan som betalas tillbaka när man fått lön. Som allvarlig räknas stöld från banken eller kunder. De åtgärder banken vidtar vid ekonomiska oegentligheter är : omplacering, varning, avstängning eller avsked. Ifall banken anser att den ekonomiska oegentligheten som en anställd begått kan inverka på arbetet så vidtas några av de åtgärder som nyss nämnts. Vad gäller processen för hur bank nr 2 går tillväga när anställda ska ”köpas ut” brukar oftast en facklig representant få finnas med under förhandlingen. Under förhandlingen kommer man fram till en ersättning som är individuell. Det som vägs in i bedömningen är

anställningstid och lönenivå, bank nr 2 tar hjälp av centrala jurister från huvudkontoret och BAO i sina bedömningar. Bank nr 2 vill inte berätta om några typfall eller fall som har hänt utav respekt för de inblandade personerna.

### **4.3 Sammanfattning och slutsats**

Bakgrundskontrollerna för båda de intervjuade bankerna är omfattande. Däremot verkar bank nr 1 verkar lägga större vikt vid kreditupplysning är bank nr 2 som inte alls genomför några kontroller av arbetssökandes privatekonomi. Båda bankerna har en sträng syn på ekonomiska oegentligheter och intrycket är att ifall sådant begås av en anställd är att denna inte hör hemma i organisationen och då får det kosta vad det kostar att bli av med densamme. Detta stämmer väl överens med de slutsatser som dragits tidigare att banktjänstemän har högre krav på sig än andra typer av anställda såsom domare och poliser samt att högre krav på förtroende är rimligt att ställa på banktjänstemän. Bank nr 1 verkar däremot agera lite mer i gråzonen för vad som kan räknas som god sed på arbetsmarknaden då man allt som oftast utesluter fackliga representanter från förhandlingar kring avgångsvederlag. Facket bör alltid närvara på dessa förhandlingar eftersom arbetstagaren skulle kunna bli pressad att acceptera något som sedermera ändå kan komma att ogiltigförklaras med hjälp av avtalsrättsliga principer. Ifall bank nr 1 är rädd för att saker ska läcka ut från förhandlingarna kan detta enkelt avvärjas med hjälp av sekretessavtal mellan de inblandade parterna.

## 4. Sammanfattning och slutsatser

Syftet med denna uppsats har varit att, med bakgrund i relevanta rättsfall, undersöka ifall det finns särskilda krav för banktjänstemän vad gäller förtroende när det kommer till ekonomisk brottslighet. Utifrån denna syftet har huvudfrågeställningen uppsatsen varit att avgöra huruvida särskilda krav finns för banktjänstemän i form av högre förtroende och krav på redbarhet och oförvitlighet. Undersökningen har visat att Arbetsdomstolen klart anser att det kan ställas högre krav på banktjänstemän men det är osäkert huruvida denna är så pass omfattande likt den som råder för tex poliser och domare. Alla arbetstagare omfattas av lojalitetsplikt men det är uppenbart att banktjänstemän, särskilt de som hanterar eller har tillgång till pengar, har högre förtroendekrav. Det märks en viss skillnad i attityd gentemot ekonomiska oegentligheter mellan de banker som blivit intervjuade där bank nr 1 utmärker sig som mindre tolerant och omgående vill ha bort anställda som begår alla former av ekonomiska oegentligheter medan bank nr 2 verkar ha en mer pragmatisk inställning där varje enskild situation bedöms för sig. SEB (AD 1997:34) visar på en liknande inställning som bank nr 2 dvs. en pragmatisk och individbaserad bedömning där allvarliga oegentligheter renderad i avsked medan mindre allvarliga oegentligheter kan lösas genom varning, omplacering eller uppsägning. Slutsatsen måste bli att banktjänstemän har högre krav på sig vad gäller förtroende och att ekonomiska oegentligheter som begås av dem i denna förtroendeställning är synnerligen allvarligt. Däremot går det inte att dra ett exakt likhetstecken mellan det krav på redbarhet och oförvitlighet som tex domare och poliser har i sin tjänst på grund av bristen på rättsfall och den sekretess som råder inom bankbranschen. Banktjänstemän förväntas agera lojalt och det kan förväntas av dem att de inte missbrukar sin förtroendeställning. Slutsatsen blir emellertid även den att banktjänstemän har högre förtroendekrav på sig än exempelvis andra arbetstagare som hanterar pengar i andra branscher just eftersom bankbranschen är en bransch som i högre

utsträckning kräver allmänhetens förtroende för att fungera.

När det gäller frågeställningen som gäller konsekvenserna av tidigare ekonomisk brottslighet för anställningens ingående är det klargjort att arbetsgivaren har fri antagningsrätt med vissa begränsningar. Just ekonomisk brottslighet utgör ännu så länge ingen begränsning och arbetsgivare är alltså helt fria att neka en arbetssökande ifall det framkommer att denna tidigare begått ekonomiska oegentligheter eller annan brottslighet. Det är emellertid också klarlagt att det är särskilt viktigt för arbetsgivare att fråga kandidater om deras eventuellt kriminella förflutna och dokumentera detta för att vara helgarderade. Missar arbetsgivare att fråga arbetssökande om deras bakgrund är det väldigt svårt att skilja en anställning på dessa grunder. Enligt arbetsdomstolen har arbetssökande endast upplysningsplikt ifall ” omständigheten inverkar på själva tjänsten och vad dom har för anledning att anta därom”. Detta är som tidigare nämnt ett något otydligt svar men erkänd doktrin (Källström & Malmsten.2009) har antytt att endast uppgifter som påverkar den arbetssökandes förmåga att utföra arbetsuppgifterna är av väsentlig betydelse att upplysa arbetsgivaren om. Vad som kan påverka en arbetssökandes förmåga att utföra arbetsuppgifter är diskutabelt. Kan det vara bristande moral? Tendens att bryta mot lagen? Eller enbart inkompetens som gör att regelverk inte efterföljs? Oavsett vad får det anses ostridigt att det största ansvaret för bakgrunds kontroll åligger arbetsgivaren och att eventuella framtida legala begränsningar i rätten att begära utdrag ut belastningsregister inte ska omfatta banker på grund av de högre förtroendekrav som kan ställas på banktjänstemän och bankbranschen i sin helhet. Vad gäller frågeställningen över de konsekvenser som ekonomisk brottslighet har inom och utom tjänsten är det klart att oavsett brott är det av allvarlig natur när arbetstagarens förtroende ifrågasätts. Arbetsdomstolens generella inställning till brottslighet utom tjänsten får anses vara att arbetstagaren i största möjliga mån ska få behålla sin anställning och att problemet bör lösas med omplacering till andra arbetsuppgifter eller annan anställning. På grund av bristen på rättsfall är det svårt att avgöra huruvida denna bedömning även gäller för bankbranschen. Med tanke på de hårda domar som givits för banktjänstemän som begått ekonomisk brottslighet inom tjänsten torde arbetsgivarens krav att tolerera ekonomisk brottslighet även utom tjänsten detta vara lågt. Arbetsdomstolen har även lyft

fram att faktorer som anställningens betydelse för rehabiliteringen samt arbetsgivarens agerande vid första frihetsberövande spelar in i huruvida en arbetstagare som begår brott utom tjänsten kan få behålla sin anställning. Slutsatsen från Arbetsdomstolens uttalande samt de intervjuer som gjorts med banker blir att mindre allvarliga brott som begås utom tjänsten oftast renderar i varning eller omplacering, men ifall händelsen påverkar arbetsgivarens förtroende kan det även bli fråga om uppsägning eller avsked. Vad gäller ekonomisk brottslighet som begås inom tjänsten är denna avsevärt mer allvarlig och slutsatsen blir att denna i de flesta fall renderar i att arbetstagaren i fråga antingen blir uppsagd eller avskedad. Anledningen till detta är återigen att banktjänstemän måste ha förtroende både från sin arbetsgivare och allmänheten. En ekonomisk oegentlighet rubbar både arbetsgivarens och allmänhetens förtroende, det är också Arbetsdomstolens syn att det är inte handlingen i sig som utgör grunden för huruvida en anställning ska avslutas utan slutsatsen som kan dras från beteendet. En banktjänsteman som missbrukar sin förtroendeställning inom tjänsten för att begå ekonomiska oegentligheter får anses vara ytterst olämplig för sin tjänst. De omständigheter som avgör ifall uppsägning eller avsked kan komma i fråga är då bland annat anställningens betydelse för arbetstagarens rehabilitering samt ifall arbetsgivaren underlåtit att agera i samband med första frihetsberövandet. Generellt kan det sägas att Arbetsdomstolen anser att lagstiftarens avsikt var att problemet med brott utan samband med tjänsten bör kunna lösas med omplacering till andra arbetsuppgifter eller till annan anställning



# Bilaga A - Intervjuguide som använts vid kvalitativ intervju med bank nr 1

1. Vilka bakgrundskontroller gör banken på nyanställda? Skiljer kontrollerna sig beroende på vilken typ av tjänst det gäller?  
(tex kreditupplysning/utdrag ut belastningsregister)
2. Vilken åtgärd vidtar banken ifall det uppdagas att en anställd begått ekonomiska oegentligheter gentemot banken?
3. Vilken åtgärd vidtar banken ifall det uppdagas att en anställd begått ekonomiska oegentligheter utan samband med tjänsten?  
Med ekonomisk oegentlighet syftas främst förmögenhetsbrott
4. Ifall banken "köper ut" anställda vid ekonomiska oegentligheter, hur brukar denna process gå till?  
Finns någon facklig representant närvarande under förhandlingen?
5. Finns det något typfall (såklart utan att nämna några namn) som rör ekonomisk oegentlighet som begåtts av tidigare anställd eller "känt fall" i annan bank som kan återberättas?
6. Vilka sanktioner kan banken drabbas av från finansinspektionen ifall anställda begår ekonomiska oegentligheter och det visar sig att handelsbanken har brutit i sina interna kontrollsystem?

# Bilaga B- Intervjuguide som använts vid kvalitativ intervju med bank nr 2

1. Vilka bakgrundskontroller gör banken på nyanställda? Skiljer kontrollerna sig beroende på vilken typ av tjänst det gäller?  
(tex kreditupplysning/utdrag ut belastningsregister)
2. Vilken åtgärd vidtar banken ifall det uppdagas att en anställd begått ekonomiska oegentligheter gentemot banken?
3. Vilken åtgärd vidtar banken ifall det uppdagas att en anställd begått ekonomiska oegentligheter utan samband med tjänsten?  
Med ekonomisk oegentlighet syftas främst förmögenhetsbrott
4. Ifall banken "köper ut" anställda vid ekonomiska oegentligheter, hur brukar denna process gå till?  
Finns någon facklig representant närvarande under förhandlingen?
5. Finns det något typfall (såklart utan att nämna några namn) som rör ekonomisk oegentlighet som begåtts av tidigare anställd eller "känt fall" i annan bank som kan återberättas?

6. Vilka sanktioner kan banken drabbas av från finansinspektionen ifall anställda begår ekonomiska oegentligheter och det visar sig att handelsbanken har brustit i sina interna kontrollsystem?

Följdfrågor:

1. Tar ni alltså ingen kreditupplysning på någon?
2. Ni skriver att omfattningen påverkar åtgärden. Skulle ni kunna ge exempel på vad ni anser en mindre allvarlig förseelse respektive allvarlig förseelse vad gäller ekonomisk oegentlighet?
3. Hur räknar ni ut vilket belopp som är skäligt att köpa ut anställda för?

# Käll- och litteraturförteckning

## *Offentligt tryck*

### *Sverige*

Ramberg, Jan Skiljedom eller dom? Om effektivitet och rättssäkerhet i dömande verksamhet i Juridisk Tidskrift 1997-98 nr 3 s. 627-639

Proposition 1973:129 förslag till lag om anställningsskydd

SOU 2009:44

SOU 2014:48

DS 2008:34

### EU-Direktiv

Direktiv 92/85/EEG

Direktiv 76/207/EEG

## **Litteratur**

Lehrberg, Bert, Praktisk Juridisk metod, sjunde upplagan, Iusté Förlag, 2014

Lunning, Lars och Toijer, Gudmund, Anställningskydd en lagkommentar,  
Stockholm, Norstedts Juridik, 2010

Samuelsson, J. Melander J. Tolkning och tillämpning, Iustus förlag, 2012

Adlercreutz, Axel och Mulder, Bernard, Johann, Svensk Arbetsrätt, Norstedts  
juridik , 2007

Glavå, Mats, Arbetsrätt, Studentlitteratur , 2011

Westregård, Anna-Maria, Integritetsfrågor i arbetslivet, Juristförlaget i Lund,  
2002

Alalehto, Tage, Bedrägeriets natur, den ekonomiska brottslighetens ontologiska  
struktur, books on demand, 2007

Sandgren, Claes Rättsvetenskap för uppsatsförfattare 2007, Norstedts juridik 2:a  
upplagan

Källström Kent, Malmberg, Jonas, anställningsförhållandet: inledning till den  
, 2:a upplagan , 2009 Iustus förlag

Trost, Jan, Kvalitativa intervjuer, fjärde upplagan, 2014 Studentlitteratur

Larsson Nils - Badur Assur - Jensen Ulf - Synnergren Stieg,  
Fastighetstransaktioner i praktiken, 2014 , Norstedts juridik

## ***Internetkällor***

<http://www.dn.se/ekonomi/hd-sager-nej-till-cevianmannen/>

Artikel hämtad 141201

<http://www.swedsec.se/disciplinarenden/regelbrott-och-sanktioner/>

Artikel hämtad 141207

<http://www.skanskan.se/article/20091019/NYHETER/710199792/-/tva-ars-fangelse-for-svindlande-bankman>

Artikel hämtad 141201

<http://www.dn.se/ekonomi/bankanstalld-atalas-for-forskingring%5C>

Artikel hämtad 141201

<http://www.fi.se/Press/Pressmeddelanden/Listan/Forex-varnas-och-ska-betala-50-miljoner/>

Artikel hämtad 141205

<http://www.lag24.se/a/banksekretess>

Artikel hämtad 141206

## ***Övriga källor***

Kollektivavtal mellan finansförbundet och Bankernas arbetsgivarinstitut löptid  
20110101-20141231

Intervju med bank nr 1 genomförd via kvalitativ intervju 141127

Intervju med bank nr 2 genomförd via e-post korrespondens 141205

# Rättsfallsförteckning

## **Sverige**

*Nytt juridiskt arkiv*

### **NJA**

NJA (2007 s86)

*Rättsfall från hovrätterna*

RH 1997:77

RH 1996:60

*Rättsfall från arbetsdomstolen*

AD 1989:52

AD 2002:72

AD 1994:28

AD 1998:25

AD 1997:34

AD 2001:60

*Förarbeten*

Proposition 1973:129

## **Europeiska unionen**

*EU-domstolen*

C-109/00