

PACTA

CIRKULÄR 17:41

Arbetsgivarpolitik: 17-2:24
Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Christina Madfors

Nyckelord: Arbetsdomstolen, AD, LAS, avsked,
misskötsamhet

Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik

Arbetsdomstolens dom 2017 nr 47 om avsked av rektor som brutit mot interna regelverk m.m.

Arbetsdomstolen (AD) har prövat om Vallentuna kommun haft laglig grund för att avskeda en rektor. AD har fastställt Attunda tingsrätts dom som förklarat avskedandet ogiltigt.

Arbetstagaren hade ett ombud i tingsrätten men förde sin egen talan i Arbetsdomstolen. Kommunen företrädde av advokat.

Bakgrund

B.Ö. anställdes i mars 2012 som rektor bl.a. eftersom han ansågs särskilt lämpad att genomföra en satsning på digitalt lärande. B.Ö. reste runt och föreläste om digitalt lärande både inrikes och utrikes. Han var i allt väsentligt omtyckt och uppvisade goda resultat.

Runt årsskiftet 2014/2015 uppmärksammades kommunledningen på att det verkade förekomma ekonomiska oegentligheter vid skolan, vilka B.Ö. skulle vara inblandad i. Ett revisionsföretag fick i uppdrag att undersöka om så var fallet.

Den 2 mars 2015 blev B.Ö. knivskuren av en elev när han ingrep i ett bråk. Han fördes till sjukhus där han opererades och blev inlagd. Kommunen beslutade dagen efter att stänga av B.Ö. från arbetet på grund av utredningen om ekonomin och stängde samtidigt av hans mobiltelefonabonnemang. Den 18 april 2015 avslutade kommunen hans anställning.

Samma dag som kommunen beslutade att stänga av B.Ö. gick kommunen ut med ett pressmeddelande där han namngavs och där det framhölls att avstängningen berodde på misstankar om att det förekommit ekonomiska oegentligheter på skolan. Även i

Pacta – arbetsgivarorganisationen med kommunala avtal för kommunala bolag och kommunalförbund.

Sveriges Kommuner och Landsting
Post: 118 82 Stockholm, Besök: Hornsgatan 20
Tfn växel: 08-452 70 00, Fax diarjet: 08-452 70 50
Org nr: 222000-0315, info@skl.se • www.skl.se

Pacta
Post: 118 82 Stockholm, Besök: Hornsgatan 20
Tfn växel: 08-452 77 00
kontakt@pacta.se • www.pacta.se

pressmeddelande när kommunen beslutade att avskeda B.Ö. framhölls att kommunens medel inte använts på rätt sätt. Efter att revisionsföretaget lämnat sin rapport, lämnade kommunen in en anmälan till bl.a. Polismyndigheten. En förundersökning inleddes men lades ner senare.

Samma dag som B.Ö. fick veta att han avskedats skickades ett mejl från honom/hans mejladress till barn- och ungdomsnämndens ordförande där det framgick att han skulle gå till media med skadliga uppgifter om denna om hon inte medverkade till en uppgörelse i godo. Mejlet skickades emellertid av hans hustru, utan B.Ö:s vetskap. När B.Ö. fick vetskap om att meddelandet hade skickats, tog han inte kontakt med varken barn- och ungdomsnämndens ordförande eller kommunen för att ta avstånd från det eller be om ursäkt.

Kommunen har som grund för avskedandet i korthet anfört att B.Ö. har

- uttryckt sig hotfullt i ett e-postmeddelande till barn- och ungdomsnämndens ordförande,
- agerat illojalt i samband med inköp,
- agerat illojalt gällande bisysslor,
- agerat vårdslöst rörande skolans inventarier, och
- gjort sig skyldig till bristande efterlevnad av regler i övrigt.

Tingsrättens bedömning

B.Ö. yrkade ogiltigförklaring av avskedandet samt allmänt och ekonomiskt skadestånd. Kommunen bestred samtliga yrkanden. Tingsrätten fann att B.Ö. förtjänar kritik i flera avseenden, men att det inte i något fall varit fråga om ett sådant avsiktligt eller vårdslöst agerande som rimligen inte ska behöva tålas i ett rättsförhållande. Det förelåg inte heller saklig grund för uppsägning då B.Ö. inte blivit varnad om att anställningen var i fara och att han inte haft något nämnvärt stöd i de i målet aktuella avseendena från sina närmaste medarbetare eller från sin ledning.

Tingsrätten beslutade att domen, såvitt avsåg ogiltigförklaringen av avskedandet, skulle gälla omedelbart vilket innebar att anställningen trots avskedandet skulle bestå tills tvisten har slutligt avgjorts. Kommunen förpliktades att till B.Ö. betala allmänt skadestånd med 125 000 kronor, ersättning för utebliven lön och rättegångskostnader.

Kommunen överklagade domen till Arbetsdomstolen som meddelande prövnings-tillstånd.

Arbetsdomstolen

AD bedömer först de omständigheter som kommunen lagt B.Ö. till last för att därefter ta ställning till om det har förelegat grund för att skilja B.Ö. från anställningen som rektor.

Privata inköp och resor

När det gäller vissa inköp m.m. finner AD att B.Ö:s uppgifter om att dessa haft samband med hans arbete förtjänar tilltro. Däremot anser domstolen att B.Ö. förtjänar

kritik för att han lät kommunen betala för en anhörigs deltagande i en representationsmiddag.

När det gäller de i målet aktuella resorna förtjänar B.Ö. kritik för en av dessa då han varit otydlig gentemot kommunen när han tagit ut semester, men ändå belastat kommunen för kostnaden för resan.

Bisysslor m.m.

iSkolor var en ideell förening som skapades och drevs främst av J.A, biträdande rektorn vid skolan, under medverkan av B.Ö. Det var en bank av iTunes U-kurser där lärare kunde skapa och dela kurser med varandra. Enligt AD var B.Ö:s arbete med föreningen inte en bisyssla och de kostnader som kommunen belastats med avseende iSkolor har inte varit privata eller verksamhetsfrämmande. Det har funnits en tydlig koppling mellan iSkolor och B.Ö:s arbete som rektor. AD ansåg dock att B.Ö. förtjänade kritik för att iSkolor drivits på ett alltför informellt sätt, där B.Ö. inte tillräckligt tydligt klargjort bl.a. att iSkolor var en ideell förening i vilken kommunen var medlem.

CreateFree var en webbsida som i praktiken skapades och drevs främst av biträdande rektorn J.A. under medverkan av B.Ö. På hemsidan återfanns bl.a. information om föreläsningar som B.Ö. höll. Vidare fanns information om att man arrangerade gruppresor. Enligt AD har kommunen inte visat att CreateFree var en verksamhetsfrämmande bisyssla och att kommunen därmed fått acceptera vissa kostnader hänförliga till CreateFree. AD riktar dock kritik mot B.Ö. för att CreateFree drivits på ett alltför informellt sätt och utan att det tydliggjorts om CreateFree var en del av kommunens verksamhet eller en fristående ideell verksamhet som stöddes av kommunen.

Föreläsningar på uppdrag av andra

Enligt AD har B.Ö. inte haft någon bisyssla när han hållit dessa föreläsningar.

Brott mot interna regelverk

Det som avses är huvudsakligen brott mot regler för ekonomihantering.

AD konstaterar att kommunen inte visat att inköp av elektronik inte omfattats av det aktuella ramavtalet, varför B.Ö. har haft fog för uppfattningen att det fanns ett ramavtal för inköp av datorer och annan elektronik. AD konstaterar att B.Ö. följt inköpsrutinerna vid inköp av mobiltelefoner, men att han inte följt inköpsrutinerna vid inköp av resor och även underlåtit att underrätta kommunens inköpscontroller på det sätt som föreskrivs.

Under år 2013 och 2014 handlade B.Ö. för avsevärt större belopp än delegationsordningen ger en rektor behörighet att göra. Åren innan överskreds beloppsgränsen marginellt. Enligt AD förtjänar B.Ö. kritik för att ha agerat i strid med barn- och ungdomsnämndens delegationsordning. B.Ö. får också kritik för att han underlåtit att kontrollera konteringen och att han inte följt beloppsgränserna vid användande av First Card-kortet.

Det allvarligaste är att B.Ö. inte har lämnat kvitton och annat underlag för bokföring, att han ofta dröjt med att lämna kvitton som styrker utlägg och inköp samt att han i betydande utsträckning underlåtit att lämna uppgifter till skoladministrationen om t.ex. syftet med en viss resa och vilka som deltagit vid representation. Detta har försvårat för kommunen att bedöma hur skolans medel har använts. AD konstaterar att barn- och ungdomsförvaltningen sedan tidigare kände till att det förekom brister i hantering med kvitton m.m.

Enligt AD har kommunen inte styrkt sitt påstående om brister i inventarieredovisningen på skolan. När det gäller påstått brott mot rutiner om utlandsresor och fråga om ersättning för nyttjande av bil i tjänsten gör AD följande bedömning. I fråga om utlandsresor har B.Ö:s närmaste chef varit informerad om de resor han gjort, varför det inte funnits skäl att rikta kritik mot B.Ö. Däremot riktas kritik mot B.Ö. för att han vid användande av bil i tjänsten och ersättning för det, inte har yrkat ersättning enligt gällande regelverk.

Framställt hot

Här avses det mejl som B.Ö. skrev till barn- och ungdomsnämndens ordförande, men som skickades av hans hustru. Enligt domstolens mening står det klart att en arbetstagare, som hotar att avslöja ekonomiska oegentligheter om företrädare för arbetsgivaren i syfte att få till stånd en ekonomisk gynnsammare uppgörelse, normalt sett på ett allvarligt sätt åsidosätter sina åligganden i anställningen. AD konstaterar att situationen i målet är särpräglad och beaktar följande omständigheter. Beslutet att stänga av B.Ö:s mobiltelefonabonnemang när han var inlagd på sjukhus efter att i arbetet ha blivit utsatt för misshandel har uppvisat en anmärkningsvärd brist på hänsyn till B.Ö. Vad gäller de båda pressmeddelandena i vilka B.Ö. namngetts och det framhållits att kommunens medel inte använts på rätt sätt, så menar AD att det är begripligt att B.Ö., efter att offentligt ha anklagats för ekonomiska oegentligheter, upplevde sig utsatt för en så kränkande behandling att han övervägde att ”ge igen med samma mynt” genom att offentliggöra oegentligheter som han ansåg att en företrädare för kommunen gjort sig skyldig till. AD anser dock att B.Ö. bör klandras för att inte ha tagit avstånd från meddelandet, men att omständigheterna varit sådana att det finns skäl att se mindre allvarligt på detta.

Har det funnits laga skäl för avskedande eller saklig grund för uppsägning?

AD konstaterar att utredningen inte visar att det förekommit några ekonomiska oegentligheter som medfört vinning för B.Ö. Enligt domstolen har han dock ”uppvisat ett betydande mått av självsvåldighet” gällande tolkningen av sitt uppdrag och saknat lyhördhet för hur hans agerande uppfattats. Samtidigt beaktar AD att hans närmsta chefer tycks ha accepterat och tillåtit att han tagit sig större friheter när det gäller arbetets innehåll och riktning än vad som är vanligt bland rektorer i allmänhet. Domstolen anser inte att B.Ö. satt sig över några entydiga direktiv eller instruktioner och framhåller att det ålegat kommunen att klargöra för B.Ö. om den ansett att han inte skulle tillåtas ha sådan handlingsfrihet.

Vid en samlad bedömning finner AD, i likhet med tingsrätten, att det som läggs B.Ö. till last, varken var för sig eller sammantaget, innebär att han grovt åsidosatt sina åligganden som rektor. Enligt AD finns det skäl att se allvarligt på hans agerande, men att kommunen borde ha gjort honom medveten om dessa brister och givit honom möjlighet att ändra sitt agerande. Därmed anser AD att det saknas saklig grund för uppsägning och att avskedandet ska ogiltigförklaras.

AD fastställer tingsrättens domslut. Domen var enhällig.

SKL:s kommentar

Enligt 18 § anställningsskyddslagen får en arbetstagare avskedas om han eller hon grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Därmed avses ett sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte rimligen ska behöva tålas i något rättsförhållande. Enligt 35 § första stycket anställningsskyddslagen ska ett avskedande ogiltigförklaras på yrkande av arbetstagaren, om grunderna för avskedet inte ens utgör saklig grund för uppsägning.

Arbetsgivaren måste kunna styrka de fakta som läggs till grund för avskedet och att de omständigheter som åberopas är av sådan tyngd att det utgör grund för avsked eller i vart fall räcker för en uppsägning på grund av personliga skäl.

Domen visar på värdet av att ha entydiga direktiv eller instruktioner som anger vad som ingår i anställningen och att dessa är väl kända av arbetstagaren. Vidare tydliggör domen att arbetsgivaren inte kan förhålla sig passiv när det kommer till arbetsgivarens kännedom att en arbetstagare uppvisar ett självsvåldigt beteende eller slarvar med att följa angivna rutiner.

I sådana fall måste arbetsgivaren medvetandegöra arbetstagaren om vad som förväntas av den anställda och att anställningen kan vara i fara om arbetstagaren inte ändrar sitt handlande. Det är därför viktigt att närmsta chef på ett tydligt sätt klargör att arbetstagarens handlande inte är acceptabelt och att om arbetstagaren inte ändrar sitt beteende så kan anställningen vara i fara.

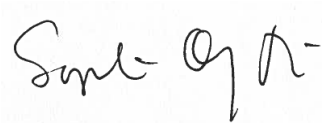
Arbetsgivaren kan inte med framgång kritisera en medarbetares felaktiga handlande om arbetsgivaren har känt arbetstagarens agerande, men inte reagerat genom medvetandegörande samtal med lämplig dokumentation, arbetsledningsbeslut eller andra åtgärder. Arbetsgivaren ska också följa upp att arbetstagaren rättat sig efter arbetsgivarens instruktioner. I vissa fall kan misskötsamheten utgöra skäl för att tilldela arbetstagaren en skriftlig varning med stöd av AB.

När det gäller ekonomiska frågor ska arbetsgivaren kunna visa vilka riktlinjer och rutiner som gäller för olika slags transaktioner och att arbetstagaren har känt till hanteringen av dessa. När det är chefer, som en rektor, kan högre krav ställas på följsamhet till rutiner.

Av rättspraxis från Arbetsdomstolen, se bl.a. AD 1999 nr 147, framgår att en medarbetare som medvetet försöker skada sin arbetsgivare anses allvarligt åsidosätta sina åligganden gentemot denne. AD konstaterar i det här fallet att rektorns mejl med hot

om att avslöja skadliga uppgifter om en arbetsgivarföreträdare, typiskt sett är ett sådant allvarligt beteende att det skulle räcka för ett avsked. I det här fallet var det dock särpräglade omständigheter. Arbetsgivarens sätt att hantera ärendet, inte minst de anklagelser mot rektorn som förts fram i pressmeddelandena, innebar att domstolen såg mildare på det hotfulla mailet eftersom arbetstagaren blivit provocerad.

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för arbetsgivarpolitik



Sophie Thörne



Christina Madfors

Bilaga:
AD 2017 nr 47