

Cirkulärnr: 14:23
Diariernr: 14/3133
P-cirknr: 14-2:10
Nyckelord: Arbetsdomstolen, AD, avsked, avstängning, behörighet, chef, förhandling, AB 10 §
Handläggare: Tomas Björck
Avdelning: Avd för arbetsgivarpolitik
Sektion/Enhet: Arbetsrätt
Datum: 2014-05-21
Mottagare: Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik
Rubrik: Arbetsdomstolens dom, AD 2014 nr. 22 angående avskedande av en kommunal fastighetschef
Bilagor: Arbetsdomstolens dom 2014 nr 22

CIRKULÄR 14:23

Avd för arbetsgivarpolitik
Arbetsrättsektionen
Tomas Björck
Nyckelord: Arbetsdomstolen, AD, avsked,
avstängning, behörighet, chef, förhandling, AB 10 §

Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik

Arbetsdomstolens dom, AD 2014 nr 22 angående avskedande av en kommunal fastighetschef

Arbetsdomstolen har i rubricerat mål mellan Ledarna och Åtvidabergs kommun (kommunen), företrädd av arbetsrättsjurist från SKL, prövat giltigheten av avskedandet av en fastighetschef och fråga om förhandlingsskyldighet enligt KHA rörande beslut om avstängning.

Bakgrund

Kommunen anställde en fastighetschef våren 2010. Fastighetschefen skulle ansvara för drift och underhåll av kommunens fastighetsbestånd och även arbeta med uthyrning av kommunens kommersiella lokaler. Fastighetsavdelningen bestod av ett antal fastighetstekniker och viss administrativ personal och var organisatoriskt en del av Kultur och Fritidsförvaltningen. Fastighetschefen hade verksamhets-, budget- och personalansvar för fastighetsavdelningen.

Efter en omorganisation och förändrad förvaltningsstruktur erbjöds fastighetschefen arbetet som förvaltningschef för den nybildade fastighetsförvaltningen under hösten 2012. En kort tid därefter meddelade fastighetschefen att hon inte längre accepterade förvaltningschefsuppdraget. Detta i kombination med att ett tidigare diskuterat budgetunderskott för fastighetsverksamheten visade sig blivit ännu större ledde till att kommunens förtroende för fastighetschefen var förbrukat och parterna enades om att diskutera en överenskommelse om avslutning av anställningen. Under dessa diskussioner var fastighetschefen arbetsbefriad.

Under fastighetschefens arbetsbefrielse uppdagades att hon hade attesterat bluffakturor för stora belopp och att hon på egen hand hade ingått ett avtal med en konsultfirma om arbeten på två skolor till ett värde av cirka 15 miljoner kronor, varav cirka 11 miljoner avsåg investeringar, vilket skulle återbetalas månadsvis under fem år.

I anledning av det som framkommit beslöt kommunen att avsluta diskussionerna om en överenskommelse om anställningens upphörande för att istället ensidigt avsluta anställningen. Kommunen stängde av fastighetschefen med innehållna löneförmåner och avskedade henne kort tid därefter.

Twist uppkom med Ledarna om avskedets giltighet och, vid den centrala tvisteförhandlingen, om avstängningen varit korrekt utifrån bestämmelserna om detta i kollektivavtalet. Ledarna yrkade i arbetsdomstolen på ogiltighet av avskedandet och skadestånd för kollektivavtalsbrott.

Till grund för avskedandet lade kommunen fastighetschefen till last att hon attesterat bluffakturor, misskött den ekonomiska förvaltningen i verksamheten, tecknat avtal med konsultföretag utan befogenhet och att hon dolt innehållet i avtalet för kommunledning och politiker bl.a. genom att inte diarieföra avtalet.

Rörande avstängningen yrkade kommunen att talan i den delen skulle avvisas av domstolen då frågan inte varit föremål för förhandling i den ordning som föreskrivs i det Kommunala Huvudavtalet (KHA), vilket är en förutsättning för rättslig prövning i domstol.

Arbetsdomstolen

Arbetsdomstolen prövade först kommunens invändning om avvisning av talan rörande kollektivavtalsbrott. Det var ostridigt att avstängningen inte varit del av den lokala tvisteförhandlingen rörande avskedet men Ledarnas inställning var att frågan varit uppe vid den överläggning enligt 30 § LAS som genomfördes till följd av varslet om avsked och att förhandlingsskyldigheten därigenom fullgjorts.

Domstolen konstaterade att Ledarna varken påkallat eller genomfört lokal tvisteförhandling om kollektivavtalsbrott för felaktig avstängning och att vad som förevarit vid överläggningen inför avskedandet inte uppfyller vad som krävs enligt parternas förhandlingsordning. Talan om skadestånd för kollektivavtalsbrott avvisades därför.

När det gäller avskedandet prövade domstolen först vad kommunen lagt fastighetschefen till last rörande befogenhetsöverskridande avtal med konsultföretaget.

Av den utredning som presenterades i målet fann domstolen att fastighetschefen varit medveten om att hon inte hade rätt att träffa avtalet ifråga och att hon inte heller fått i uppdrag av förvaltningschefen att göra det, vilket hon påstått. Inte heller fann man det styrkt, vilket fastighetschefen gjort gällande, att förvaltningschefen känt till avtalet eller hade godkänt att det tecknades.

Av betydelse för bedömningen var en mailkonversation mellan fastighetschefen och förvaltningschefen som talade för att förvaltningschefen inte känt till avtalet och att fastighetschefen lämnat vilseledande information om avtalets innebörd.

Sammanfattningsvis fann domstolen att fastighetschefen, som bedömdes ha en hög chefsbefattning med självständig ställning, agerat på ett sätt som var helt oförenlig med en sådan ställning när hon medvetet tecknat avtalet trots att det saknades beslut i behörig ordning i kommunen och utan att hon fått uppdrag eller godkännande av sin chef. Därtill kom att hon lämnat vilseledande uppgifter om innebörden av avtalet.

Fastighetschefen hade därigenom grovt åsidosatt sina åligganden mot kommunen att kommunen haft grund för avskedandet. Då domstolen gjort den bedömningen kom inte vad kommunen lagt fastighetschefen till i övrigt att prövas.

Kommentar

Arbetsdomstolen bekräftar i denna dom tidigare praxis som visar att med högre position i organisationen följer också ett större ansvar och utrymmet för att begå fel utan att riskera arbetsrättsliga konsekvenser är därigenom mindre. Det är också tydligt att arbetstagare i en högre chefsposition i mindre utsträckning än andra arbetstagare kan freda sig för felaktiga beslut eller ageranden genom att hänvisa ansvar till andra högre chefer i organisationen då de inte därigenom helt kan frånta sig det personliga ansvar som följer av chefsbefattningen i sig.

Kommunens delegationsordning fastställs av kommunfullmäktige. I alla ärenden där behörighets- eller befogenhetsöverskridande görs gällande är det därför viktigt att kommunens delegationsordning är komplett, korrekt och uppdaterad då det är utifrån denna som behörighet och befogenhetsöverskridande måste bedömas.

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Arbetsrättssektionen

Sophie Thörne

Tomas Björck

Bilagor:
Arbetsdomstolens dom 2014 nr 22