Illojalitet *kan* vara en grund för avsked

Arbetsdomstolens sammanfattning av dom nr 103/06

Fråga om en idrottsförening haft laga grund för avskedande av en anställd sedan denne skickat ut två mejl med kritik mot personer i föreningens styrelse. Båda mejlen har nått ut till ett stort antal mottagare.

Arbetsdomstolen finner bl.a. att mejlens innehåll haft karaktären mera av angrepp på enskilda personer och beskyllningar än av saklig kritik samt att de har skadat föreningens anseende. Laga grund för avskedande har ansetts föreligga.

Ur Branschavtal Idrott

§ 3 Allmänna åligganden

Mom 1 Lojalitet, förtroende, diskretion

Förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Arbetstagaren ska ta tillvara och främja arbetsgivarens intresse. Full diskretion ska iakttas såväl inåt som utåt i organisationens/föreningens angelägenheter.

Hans-Göran Elo, förhandlingsledare Arbetsgivarallansen.

– Korpen Stockholm handlade helt rätt i en sådan svår situation, säger Hans-Göran Elo, branschansvarig rådgivare för idrottsbranschen. För det är inte lätt. Som arbetsgivare ska ni hantera alla regler som finns i samhället; i arbetsrätten och de som finns i idrottsvärlden.

– I våra branschavtal finns en viktig lojalitetsparagraf. Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare bygger på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. I detta fall gjorde både tingsrätten och Arbetsdomstolen (AD) bedömningen att det var rätt att avskeda den här personen.

Det är dock inte alltid lätt att göra bedömningen om det är rätt att avskeda eller inte. Vid en förskingring är det ingen tvekan om att det är grund för avsked. Illojalitet kan vara det, beroende på vilken grad och omfattning det är, och om organisationen skadats eller ej.

Delegationsordning!

Hans-Gören Elo beskriver misstaget den anställde gjorde: det är medlemmarna som via årsmötet väljer styrelsen. Styrelsen anställer personal till kansliet. Kanslipersonalen kan inte misstroendeförklara styrelsen, det är årsmötet som kan göra det. Det gäller att ha delegationsordningen klar för sig! Anställda i en ideell organisation ska vara lojala med styrelsen.

– Kanslipersonalen agerar inte på medlemmarnas uppdrag, utan på styrelsens, betonar Hans-Göran Elo. Det är styrelsen som leder och fördelar arbetet. Ofta tillsätter styrelsen en kanslichef som verkställande arbetsgivare.

Ju högre anställning, ju mer ansvar, desto större lojalitetskrav. Som ombudsman i Korpen har man en förtroendeställning som medför förpliktelser.

– När det gäller det andra mejlet, som skickades till minst 4000 personer, var det egentligen också fråga om dataintrång. Men det är inte detta tingsrätten och AD har tagit ställning till, utan det är lojalitetsfrågan. Och frågan om det har uppstått skada i organisationen, vilket

Är det illojalt av en anställd att skicka ut starkt kritiska mail i syfte att avsätta styrelsen? Arbetsdomstolen ansåg det i Korpens fall.

man bedömt att det gjort här.

– En slutsats man kan dra av detta är att det svåra inte är att säga upp folk, utan att rekrytera rätt människor. Personen som förskingrade var dömd tidigare. Be alltid vederbörande att ta med ett utdrag ur brottsregistret! Och ta referenser!

Helena Sundqvist Laurin

Skillnaden mellan uppsägning på grund av personliga förhållanden och avsked:

En uppsägning från arbetsgivarens sida ska enligt lagen om anställningsskydd (LAS) vara *sakligt grundad.* Lagstiftaren skiljer mellan två typfall av uppsägning: *Arbetsbrist* eller därmed jämförliga förhållanden och fall då det är den anställdes agerande eller *personliga förhållanden* som föranleder uppsägningen.

Om en arbetsgivare inte kan visa att saklig grund funnits för en uppsägning kan uppsägningen, på yrkande av den anställde eller dennes fackliga organisation, förklaras ogiltig av domstol. Arbetsgivaren kan dessutom få betala allmänt skadestånd för den felaktiga uppsägningen. Den anställde kan välja att bara yrka skadestånd för felaktig uppsägning, men då såväl ekonomiskt som allmänt skadestånd. Detta gäller för dem som är tillsvidareanställda.

Under uppsägningstiden har den anställde rätt att behålla lön och andra anställningsförmåner.

För att domstolen ska acceptera en uppsägning på grund av personliga förhållanden krävs att arbetsgivaren kan bevisa (styrka) förseelserna. Det krävs även att arbetsgivaren har reagerat på dessa tidigare. Upprepning av den anställdes förseelser är särskilt graverande.

Läs mer om uppsägning på Arbetsgivaralliansens hemsida för medlemmar.

Avsked

Arbetsgivaren får avskeda en anställd som grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Avsked innebär att anställningen avbryts utan uppsägningstid. Någon prövning om omplacering behöver inte göras i detta fall.

Med ”grovt åsidosättande av sina åligganden” menas avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte rimligen ska behöva accepteras i ett anställningsförhållande, till exempel våld, brott eller illojalt handlande av allvarlig natur.

Notiser

Trängselskatten återinförs

Från och med den 1 juli 2007 införs trängselskatten permanent i Stockholm. Det föreslår Finansdepartementet. Alla fordon som passerar betalstationerna ska betala trängselskatt, med några undantag. Undantagen gäller bland annat bilar för rörelsehindrade och miljöbilar.

Till skillnad mot tidigare ska även taxibilar och färdtjänstbilar betala trängselskatt. Maxavgiften för en dag uppgår till 60 kronor per fordon. Juli månad blir betalningsfri. Trängselskatten blir avdragsgill vid inkomstbeskattningen. Det gäller både för företag och privatpersoner och för arbets- och tjänsteresor.

Fler unga ska in på arbetsmarknaden

Regeringen vill sänka arbetsgivaravgifterna för ungdomar mellan 18 och 24 år för att underlätta deras möjligheter att komma in på arbetsmarknaden.

Förslaget innebär att arbetsgivar- och egenavgifterna, utom ålderspensionsavgiften, halveras för de som vid årets ingång fyllt 18 men inte 25 år.

– Förslagen i propositionen är några av flera åtgärder i regeringens samlade politik för att få fler människor i arbete och bryta utanförskapet, säger finansminister Anders Borg.

Rehabiliteringsutredning tas bort

Arbetsgivarnas ansvar för att göra rehabiliteringsutredningar avskaffas, enligt vad som föreslås i propositionen *Vissa sjukförsäkringsfrågor m.m.* Arbetsgivaren ska hjälpa till och lämna nödvändiga upplysningar till Försäkringskassan, som tillsammans med berörd person ska klarlägga behovet av insatser. Arbetsgivaren har fortfarande ansvar för att vidta de åtgärder på arbetsplatsen som behövs för en effektiv rehabilitering.