

AD om vikten av tydliga ordnings- och förhållningsregler

Arbetsdomstolen (AD) har nyligen meddelat två domar som båda rör avskedanden av högt uppsatta arbetstagare som av sina respektive arbetsgivare anklagats för att på olika sätt ha gjort sig skyldiga till allvarlig misskötsamhet i samband med attestering och registrering av arbetstid. Här påminner AD oss om vikten av att det vid varje arbetsplats finns tydliga ordnings- och förhållningsregler

Arbetsdomstolen har nyligen meddelat två domar som båda rör avskedanden av högt uppsatta arbetstagare som av sina respektive arbetsgivare anklagats för att på olika sätt ha gjort sig skyldiga till allvarlig misskötsamhet i samband med attestering och registrering av arbetstid.

I det ena avgörandet, AD 2015 nr 46, hade en platschef avskedats från sin anställning under arbetsgivarens påstående om att hon, i strid med arbetsgivarens instruktioner, hade attesterat sina egna tidsrapporter. Av gällande attestordning framgick tydligt att det var bolagets verkställande direktör som ansvarade för attesteringen av platschefens tidsrapporter. Enligt platschefen hade hon dock fått arbetsgivarens tillåtelse att själv sköta sin egen attestering. Fyra av sju ledamöter i Arbetsdomstolen valde att gå på arbetsgivarens linje. Domstolens majoritet konstaterade att platschefen inte hade lyckats visa att hon fått en uttrycklig tillåtelse eller tyst accept från bolaget att avvika från gällande attestordning. Till följd härav ansåg majoriteten att bolaget hade haft rätt att avskeda platschefen.

Det andra avgörandet, AD 2015 nr 47, avsåg en produktionsledare som avskedades med hänvisning till att han arbetat hemifrån under ordinarie arbetstid och registrerat detta som arbetad tid trots att hemarbete endast fick förekomma efter närmaste chefs godkännande i varje enskilt fall. Till skillnad från situationen i det ovan nämnda avgörandet AD 2015 nr 46 fanns i detta mål ingen policy eller någon annan typ av ordningsföreskrift som gav svar på frågan huruvida det ifrågasatta hemarbetet hade varit tillåtet. Produktionsledaren kunde dock visa att han tidigare hade skickat e-post till sina chefer om att han arbetade hemma och att de inte på något sätt hade reagerat negativt i anledning av detta. Dessutom vittnade flera av produktionsledarens kollegor om att det förekommit att andra tjänstemän arbetat hemifrån och att inte heller de hade tillrättavisats av bolaget. Arbetsdomstolen konstaterade att produktionsledaren i vart fall hade haft befogad anledning att tro att han fick arbeta hemifrån på det sätt han gjort och med hänvisning till i huvudsak detta ogiltigförklarade domstolen avskedandet.

Förbundsjuristernas kommentar

Anställningsförhållanden vilar alltid på förutsättningen att det finns ett ömsesidigt förtroende mellan arbetsgivare och arbetstagare. Chefer och arbetsledare är dock exempel på arbetstagare som har en så kallad *särskild förtroendeställning*, vilket innebär att de förväntas leva upp till särskilt höga krav vad avser omdömesförmåga och regelefterlevnad. Arbetsdomstolen anlägger ett strängt betraktelsesätt i fråga om ohederlighet på arbetsplatsen t.ex. avseende registrering av arbetad tid (jfr AD 2011 nr 17 och AD 2014 nr 9) och avvikelser från uppställda rutiner för ekonomisk kontroll och redovisning (jfr AD 1991 nr 82 och AD 1999 nr 1). När en arbetstagare med särskild förtroendeställning gör sig skyldig till försummelser i dessa avseenden löper vederbörande en stor risk att skiljas från sin anställning genom uppsägning eller avskedande.

Trots att omständigheterna i de två aktuella fallen var förhållandevis likartade så kom Arbetsdomstolen fram till helt olika slutsatser. En viktig omständighet som skiljer fallen åt är att det i AD 2015 nr 46 fanns ett tydligt regelverk om attesteringsrätt som kunde läggas till grund för prövningen av platschefens handlande. I AD 2015 nr 47 fanns ingen policy och inte heller några andra instruktioner rörande rätten att arbeta hemifrån. Visserligen är det så att avsaknaden av ordningsföreskrifter typiskt sett slår tillbaka mot arbetsgivaren vid en eventuell tvist om ett ifrågasatt handlandets eventuella tillåtlighet. Trots detta kan det konstateras att varken arbetstagarna eller arbetsgivaren har någon glädje av att det råder oklarheter om vilka regler som gäller vid arbetsplatsen eftersom sådana förhållanden är synnerligen konflikt- och tvistedrivande.

Som förtroendevald har du en viktig roll i arbetet med att se till att det finns tydliga regler för vad som gäller vid arbetsplatsen. Att ta fram policys och liknande dokument är regelmässigt något som arbetsgivaren gör ensidigt med stöd av sin arbetsledningsrätt, men de bästa policydokumenten skapas givetvis när arbetsgivaren involverar arbetstagarna i processen. Ett tips är därför att se över de interna rutinerna på din arbetsplats, och om du hittar förbättringsområden bör du genom din Akademikerförening initiera en dialog om detta med arbetsgivaren. Typiskt sett ska policys också MBL-förhandlas. Att en MBL-förhandling sker är särskilt viktigt om arbetsgivaren också avser att kontrollera policyefterlevnaden bland de anställda genom digitala eller andra former av övervakningssystem. När fråga är om övervakning av anställda kan det nämligen finnas goda skäl att fundera över frågor om integritetsskydd och arbetsgivarens ansvar enligt personuppgiftslagen.

Att vara proaktiv och försöka arbeta fram så tydliga riktlinjer som möjligt är det enskilt mest effektiva sättet att förebygga den typ av

problem som förde platschefen respektive produktionsledaren ända upp till huvudförhandlingssalen i Arbetsdomstolen.