

Saklig grund att häva anställningsavtal

Bolaget Ingate Systems AB hävde anställningsavtalet för den verkställande direktören AE. Frågan i målet är bland annat om det har förelegat saklig grund för att häva anställningsavtalet. (AD 2014 nr 20)

Den verkställande direktören hade arbetat i bolaget i drygt ett år när bolaget sade upp anställningsavtalet. Under uppsägningstiden avbröt sedan bolaget anställningsavtalet med omedelbar verkan. Bolaget anförde att den verkställande direktören grovt åsidosatt sina åligganden gentemot bolaget. Bolaget anförde som skäl till detta ett ingånget avtal där AE vida överskridit sin befogenhet samt uppsägning av ett annat avtal där avslutandet innebar ofördelaktiga följder ekonomiskt för bolaget, vidare hade AE inte återlämnat dator samt inloggningsuppgifter samt raderat information på den aktuella datorn.

Arbetsdomstolen (AD) uttryckte att bedömningen av vad som utgör hävningsgrund i ett fall som detta måste ske med särskilt beaktande av de speciella åligganden som följer med en anställning som företagsledare. En verkställande direktör i ett aktiebolag har en förtroendeställning med vilken följer ett långtgående krav på lojalitet gentemot företaget. Verkställande direktörens uppgift i ett aktiebolag är att sköta den löpande förvaltningen enligt styrelsens riktlinjer och anvisningar samt därutöver vidta vissa brådskande åtgärder. Frågan om verkställande direktörens handlande eller underlåtenhet utgör ett åsidosättande av hans eller hennes åliggande är därför bland annat att bedöma mot bakgrund av de riktlinjer och anvisningar styrelsen kan ha gett honom eller henne. Bolaget kan till exempel inte med framgång åberopa ett handlande av den verkställande direktören som styrelsen faktiskt gett anvisningar om.

De aktuella händelserna

Den verkställande direktören ingick ett avtal för bolagets räkning vid vilket han överskred sin befogenhet beträffande den beloppsgräns han var instruerad. Styrelsens samlade agerande när styrelsen fick information om avtalet och till vilket belopp bolaget tecknat avtalet tyder enligt AD dock inte på att styrelsen ansett att AE grovt åsidosatt sina skyldigheter gentemot bolaget. Styrelsens hållning visar snarare på ett godkännande av vad som förevarit och att styrelsen inte tagit särskilt allvarligt på händelsen. Det faktum att det senare framkom att det var i en annan valuta som avtalet ingåtts förändrar inte detta agerande från styrelsen sida, eftersom oavsett vilken valuta som gällde så var beloppet vida överskridet. AD anser därmed att den verkställande direktörens agerande i denna del inte innebär ett grovt åsidosättande av sina åligganden mot arbetsgivaren.

Beträffande uppsägningen av det andra avtalet så var även, förutom AE, styrelsen aktiv i uppsägningen och den diskussion som hade förts mellan bolaget och leverantören om hur samarbetet skulle avslutas genom en smidig lösning avbröts i och med styrelsens åtgärd att uppdra åt den verkställande direktören att skicka en ”ny” uppsägning till leverantören.

AD fann därmed att den verkställande direktören inte kan lastas för hur avtalet med leverantören kom att avslutas.

AD fann vidare att omständigheter som bolaget åberopar som hävningsgrund beträffande datorn och inloggningsuppgifterna låg i tiden efter hävningen av anställningsavtalet och detta kan därmed inte läggas till grund för hävningen.

AD har funnit att den verkställande direktören sammantaget inte gjort sig skyldig till sådant grovt åsidosättande att bolaget haft rätt att häva anställningsavtalet.

Kommentar från Sveriges Ingenjörers jurist:

Sveriges Ingenjörer har i ökande omfattning sett en tendens att bolag istället för att säga upp anställningsavtal för verkställande direktörer istället tar till hävning av anställningsavtalet. En verkställande direktör omfattas inte av LAS och därmed föreligger inte heller någon risk för bolaget att betala allmänt skadestånd till den verkställande direktören för att man på felaktiga grunder häver avtalet. Bolaget behöver heller inte fullfölja sina ekonomiska skyldigheter under uppsägningstiden för det fall de häver avtalet innan händelsen är prövad av domstol. Den verkställande direktör som drabbas av omedelbar uppsägning av sitt anställningsavtal riskerar att stå utanför rätt till a-kassa och inkomstförsäkring. Detta genom att man som arbetstagare i sådana situationer anses själv ha vållat anställningens avslutande när rätt för arbetsgivare att häva anställningen föreligger enligt praxis.

Domen i sin helhet kan läsas här:

<http://www.arbetsdomstolen.se/upload/pdf/2014/20-14.pdf>