

Sammanfattning

Mellan en statlig myndighet och en anställd i chefsposition har träffats en överenskommelse om rätt för den anställda att få avgångsersättning om han lämnade sin anställning till följd av att verksamhetens ägarförhållanden ändrades. Fråga om arbetsgivaren haft rätt att frigöra sig från överenskommelsen på grund av väsentligt avtalsbrott från den anställdes sida.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2010-05-26
StockholmDom nr 43/10
Mål nr A 43/09

KÄRANDE

Saco-S genom Civilekonomernas Riksförbund, Box 4720, 116 92 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Björn-Erik Björck, Sveriges Ingenjörer, Box 1419,
111 84 Stockholm

SVARANDE

Staten genom Arbetsförmedlingen, 113 99 Stockholm
Ombud: advokaten Åsa Erlandsson och jur. kand. Torbjörn Ström,
Setterwalls Advokatbyrå AB, Box 1050, 101 39 Stockholm

SAKEN

avgångsvederlag

Mellan staten genom Arbetsförmedlingen (Arbetsförmedlingen) och Civilekonomernas Riksförbund (förbundet) gäller varandra avlösande kollektivavtal. Förbundets medlem M.F. har varit anställd som direktör vid Arbetslivstjänster (ALT) som var en enhet under den dåvarande Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS). Sedan den 1 januari 2008 har bl.a. AMS uppgifter övertagits av den nya myndigheten Arbetsförmedlingen.

Den 1 december 2005 undertecknade M.F. och företrädare för AMS en överenskommelse med följande innehåll.

Gentlemens agreement mellan A.R., AMS och M.F. (MF)

Om ALT genomgår ägarförändring eller fusion med annan verksamhet är MF berättigad att lämna det nya företaget/AMS efter högst tre månaders ytterligare tjänstgöring och uppbära ersättning i form av ett avgångsvederlag motsvarande 18 månaders lön. ALT/det nya företaget ev. semesterlöneskuld till MF utbetalas till MF vid anställningens upphörande. Avgångsersättningen betalas som ett engångsbelopp i samband med att anställningen upphör. Avgångsersättningen är helt avräkningsfri.

Utöver avgångsersättning skall MF erbjudas outplacement stöd av externt outplacement företag som MF godkänner. Outplacement stödet erhålls även efter att anställningen hos ALT eller det nya företaget upphört.

MF har rätt att vänta med att utlösa dessa ovan nämnda villkor tills att VD rekrytering i det nya bolaget avslutats och att ny VD påbörjat sin tjänst.

Avtalet undertecknades av M.F. och direktören vid AMS A.R.

M.F:s anställning hos ALT har upphört och M.F. har begärt ersättning enligt det s.k. Gentlemens agreement (i fortsättningen överenskommelsen). Arbetsförmedlingen har inte betalat avgångsersättning enligt överenskommelsen med hänvisning bl.a. till att förutsättningarna för M.F:s rätt

till avgångsvederlag inte är uppfyllda och till att överenskommelsen har hävts av Arbetsförmedlingen.

Förbundet har väckt talan mot Arbetsförmedlingen och yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta Arbetsförmedlingen att till M.F. betala 1 302 680 kr, varav 1 102 680 kr avser 18 månadslöner i avgångsvederlag och 200 000 kr avser ekonomiskt skadestånd för utebliven outplacementersättning, jämte ränta på det förstnämnda beloppet enligt 4 och 6 §§ räntelagen fr.o.m. den 19 april 2006 tills betalning sker.

Arbetsförmedlingen har bestritt yrkandet. Arbetsförmedlingen har vitsordat ett belopp om 1 102 680 kr i avgångsvederlag som skäligt i och för sig. Sättet att beräkna räntan har vitsordats.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Till utveckling av sin talan har parterna anfört huvudsakligen följande.

Förbundet

Närmare om ALT

ALT utgjorde en självständig enhet inom myndigheten AMS. Verksamheten vid ALT bestod i rehabilitering av arbetstagare och före detta arbetstagare. ALT bedrevs under privaträttsliga former och skiljde sig på många sätt från vanlig myndighetsverksamhet. Till exempel var ALT:s verksamhet, till skillnad från verksamheten vid andra myndigheter, inte anslagsbaserad utan finansierades helt av kundintäkter. Vidare var ALT utsatt för konkurrens från bl.a. Lernia och Trygghetsrådet. Mot bakgrund av att ALT bedrevs under marknadsmässiga villkor var AMS regler och rutiner inte alltid ändamålsenliga för ALT:s behov. För att uppfylla ALT:s egna krav kunde det t.ex. bli aktuellt att anlita andra leverantörer än de som AMS vanligtvis använde sig av.

M.F:s anställning

M.F. anställdes vid ALT i början av 2000-talet. Under åren 2002–2004 arbetade han direkt under direktören P.G:s ledning. I slutet av år 2004 avgick P.G. I samband med detta förordnades M.F. först som tillförordnad direktör och från med den 1 januari 2005 som ordinarie direktör för ALT. M.F:s närmaste chef blev då stabsdirektören A.R. vid AMS.

M.F. tillhörde rent organisatoriskt ALT:s huvudkontor i Stockholm och hade ett kontorsrum tillgängligt där. I praktiken var han dock stationerad vid sitt hemmakontor i Västerås. Han bedrev verksamheten inom ALT i huvudsak utifrån hemmakontoret. Även hans tjänsteresor utgick från hemmakontoret. Det innebar bl.a. att han fick ersättning för sina resor till kontoret i Stockholm. Under år 2003 tecknade M.F. och ALT ett avtal om distansarbete. Avtalet var en ren formalitet och slöts utifrån syftet att försäkringar och liknande skulle täcka även hemmakontorets verksamhet.

Överenskommelsen

Under år 2005 förbereddes en förändring av ALT med den inriktningen att verksamheten inte längre skulle ingå som en del i en statlig myndighet. Planen var att ALT skulle genomgå en ägarförändring i form av bolagisering, fusion eller liknande. M.F. och A.R. insåg att om planen förverkligades skulle detta få inverkan på M.F:s förordnande som direktör och ledare för verksamheten. Under sommaren 2005 kom därför A.R. och M.F. muntligen överens om att om M.F. inte skulle vara aktuell för en motsvarande post inom den nya organisationen skulle han kunna avsluta anställningen med högst tre månaders varsel och vara berättigad till viss ersättning. Så småningom överenskoms att M.F. i sådant fall skulle få ersättning i form av ett avgångsvederlag motsvarande 18 månadslöner samt därutöver ha rätt till outplacementinsatser. Den 1 december 2005 bekräftades den muntliga överenskommelsen i ett skriftligt avtal. Överenskommelsen betecknades "Gentlemens agreement" och undertecknades av A.R. och M.F.

Upphörandet av M.F:s anställning

Strax efter att överenskommelsen hade tecknats vidtog Arbetsförmedlingen en grundlig utredning av M.F:s inköp av bl.a. utrustning till hemmakontoret i Västerås. M.F. befann sig vid denna tidpunkt i Thailand på semester med familjen. När M.F. kom tillbaka från semestern den 5 januari 2006 informerades han per telefon av A.R. om att han skulle inställa sig på huvudkontoret den 9 januari 2006 för att diskutera fakturor. Vid mötet blev M.F. utsatt för ett närmast inkvisitoriskt förhör. Han kunde dock hjälpligt svara på Arbetsförmedlingens frågor. Trots detta aviserade Arbetsförmedlingen att den avsåg att vidta åtgärder gentemot honom.

Den 18 januari 2006 sade M.F. upp sig från anställningen vid ALT. Han begärde då också att få ersättning i enlighet med överenskommelsen. Uppsägningen var dock inte på något sätt villkorad av att Arbetsförmedlingen beviljade honom begärd ersättning. Bakgrunden till M.F:s begäran var att regeringen vid årsskiftet 2005/2006 hade beslutat att ALT skulle slås samman med Samhall Resurs AB till ett nytt statligt bolag. M.F. hade tidigare varit aktuell för anställning vid den nya verksamheten. Efter att AMS hade inlett en utredning kring hans inköp stod det dock klart för honom att han inte längre skulle komma i fråga för en anställning inom den nya organisationen. Den 18 januari 2006 skickade han därför ett e-brev till A.R. med begäran om uppsägning samt ersättning i enlighet med överenskommelsen. M.F. bad att få uppsägningen bekräftad och skickade även ett uppsägningsbesked per brev den 19 januari 2006. Till följd av uppsägningsbeskedet avslutades M.F:s anställning – efter tre månaders uppsägningstid – den 18 april 2006.

Den 7 april 2006 behandlades M.F:s ärende i AMS Personalansvarsnämnd. Vid mötet fattade personalansvarsnämnden beslut om att avskeda M.F. och att anmäla honom till åtal för trolöshet mot huvudman. Den 21 april 2006 delgavs M.F. Arbetsförmedlingens beslut om avskedande. Med andra ord avskedades M.F. tre dagar efter det att hans anställning redan hade upphört. Avskedandet är därför att betrakta som en nullitet och saknar rättslig verkan.

M.F:s påstådda avtalsbrott

Det bestrids att M.F. har brutit mot anställningsavtalet eller överenskommelsen. Enligt sanktion från dåvarande direktören P.G. har M.F. haft rätt att utrusta hemmet i Västerås med utrustning avpassat för ett hemmakontor. Samtliga M.F:s inköp har varit nödvändiga för hans arbete vid ALT. Vidare har han i egenskap av direktör för ALT haft full attesträtt. Om M.F. saknat behörighet att attestera inköp har han inhämtat godkännande från närmaste chef. När M.F. har behövt ett omgående godkännande har han fått detta muntligen.

Samtliga inköp har öppet redovisats av M.F. Riksrevisionen, som årligen granskat ALT:s räkenskaper, har inte vid något tillfälle riktat kritik mot M.F. Om han hade gjort verksamhetsfrämmande inköp eller brutit mot attestordningen borde detta ha upptäckts och påtalats av Riksrevisionen. Vidare har polisen efter Arbetsförmedlingens anmälan utrett M.F:s påstådda brottsliga förfarande. Efter att han hade beretts tillfälle att förklara fakturorna lades förundersökningen ned. Det visade sig alltså att Arbetsförmedlingens polisanmälan var ogrundad.

Grunderna för käromålet

Förutsättningarna för att M.F. ska kunna hävda sin rätt till betalning i enlighet överenskommelsen är uppfyllda. Överenskommelsen är gällande och har inte hävts av Arbetsförmedlingen. Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att Arbetsförmedlingen har hävt överenskommelsen görs gällande att M.F. inte gjort sig skyldig till grovt brott mot anställningsavtalet eller överenskommelsen. Arbetsförmedlingen har därför saknat grund för en hävning. Av detta följer att Arbetsförmedlingen även saknar grund för att påstå att överenskommelsen skulle strida mot tro och heder eller att det skulle vara oskäligt att göra den gällande gentemot Arbetsförmedlingen.

Av det ovan anförda följer att Arbetsförmedlingen i enlighet med överenskommelsen är skyldig att till M.F. betala begärd ersättning. Arbetsförmedlingen ska därför förpliktas att till M.F. betala avgångsvederlag i form av 18 månadslöner samt ersättning för uteblivet outplacementstöd med 200 000 kr.

Arbetsförmedlingen

Allmänt om ALT

AMS var under åren 1948 till 2007 en förvaltningsmyndighet med ansvar för arbetsmarknadspolitiska insatser. Under AMS verkade 20 länsarbetsnämnder med 325 arbetsförmedlingar samt ALT. År 2006 föreslogs att ALT skulle avvecklas genom en sammanslagning med Samhall Resurs AB till ett nytt statligt bolag. Sedan den 1 januari 2008 har AMS, Arbetsmarknadsverkets och länsarbetsnämndernas uppgifter övertagits av den nya myndigheten Arbetsförmedlingen.

ALT utgjorde en egen resultatenhets inom AMS och löd under dess arbetsordningar och föreskrifter. Eftersom ALT var en del av en statlig myndighet gällde för verksamheten ett lagreglerat ansvar att hushålla väl med statens resurser. För att uppfylla det ansvaret samt motverka ekonomiska oegentligheter fanns en särskild attestordning. En attest innebar att den attesterande tog ansvar för hela innehållet i betalningsunderlaget. Med andra ord ansvarade den attesterande för att betalningsunderlaget var korrekt avseende kontering och belopp samt att utgiften föll inom ramen för verksamheten. Behörigheten att teckna attest för ALT:s verksamhet framgick av AMS attestliggare. I arbetsordningen och i den s.k. EA-handboken angavs vissa inskränkningar i attesträtten. Av dokumenten framgick bl.a. att en tjänsteman inte fick besluta om betalning till sig själv eller till någon närstående fysisk och juridisk person. En sådan betalning skulle i stället attesteras av närmast högre chef.

M.F:s anställning

M.F. har en lång karriär bakom sig inom den tidigare AMS-organisationen. Under mitten av 1990-talet arbetade han som chef vid Ekonomitjänst i Västerås och Örebro. M.F. hade även ett särskilt ansvar för hela Ekonomitjänsts redovisningsfrågor. Ekonomitjänst var länsarbetsnämndernas egna administrativa ekonomifunktion. I februari 2001 förordnades han som tillfällig administrativ chef vid ALT. Två år senare blev han under direktören P.G:s ledning biträdande direktör. Den 1 januari 2005 efterträdde M.F. P.G. som direktör för ALT. M.F. fick därvid ett direkt ansvar för personal och ekonomi. Stabsdirektören vid AMS A.R. var M.F:s närmaste chef.

I egenskap av direktör för ALT tillbringade M.F. mestadels sin arbetstid vid ALT:s huvudkontor i Stockholm. Att huvudkontoret var hans huvudsakliga arbetsplats framgår även av det avtal om distansarbete som tecknades år 2003. Avtalet gav M.F. möjlighet att arbeta en till fem dagar i veckan hemifrån, vilket han också gjorde. Det var dock inte fråga om att M.F. på något vis var stationerad hemma.

Överenskommelsen

Under våren och sommaren 2005 pågick en utredning om ALT:s framtida organisation. I samband härmed förde M.F. vid upprepade tillfällen fram krav till A.R. om att han borde ha rätt till avgångsvederlag för det fall en framstående position inom den nya organisationen inte skulle bli aktuell för

hans del. A.R. lovade under sommaren 2005 M.F. rätt till avgångsvederlag under vissa givna förutsättningar. I december 2005 formaliserades den muntliga överenskommelsen genom att A.R. och M.F. undertecknade det s.k. Gentlemens agreement. Överenskommelsen innebär att i en situation där ALT genomgick ägarförändring eller fusion med annan verksamhet så var M.F. berättigad att lämna det nya företaget/AMS efter högst tre månaders ytterligare tjänstgöring. Han hade i sådant fall rätt till ersättning i form av ett avgångsvederlag om 18 månaders lön samt outplacementstöd av externt outplacementföretag. Om M.F. lämnade anställningen av annat skäl än att ALT genomgick ägarförändring eller fusion med annan verksamhet skulle ersättning inte betalas.

M.F:s avtalsbrott

I november/december 2005 fick A.R. kännedom om att anställda vid ALT hade reagerat över inköpsfakturor som M.F. hade attesterat. Efter att ha förhört sig närmare om påståendena uppdrog A.R. åt E.R., anställd vid ALT, och P.L., inhyrd konsult, att genomföra en granskning av M.F:s inköp under de senaste månaderna. Utredningen genomfördes med utgångspunkt i att M.F. enligt distansarbetsavtalet hade rätt att utrusta sin arbetsplats i bostaden i Västerås som en ordinär datorarbetsplats. Utrustning för en ordinär datorarbetsplats utgörs av sedvanliga kontorsföremål såsom dator, stol och skrivbord. Arbetsgivaren ansvarade i detta avseende för normala kostnader. Enligt avtalet fick utrustningen inte användas för privat bruk och skulle återlämnas till AMS när M.F:s distansarbete upphörde.

Vid E.R:s och P.L:s inledande granskning framkom en rad avvikande och uppseendeväckande inköp. Utredningen kom därför att utvidgas till att omfatta M.F:s inköp under en längre tid tillbaka. Resultaten av den slutgiltiga utredningen utvisade att M.F. brutit mot gällande regler då han hade attesterat kostnader och inköp som gynnat eller kunnat gynna honom själv. Enligt attestordningen borde sådana inköp ha attesterats av en högre chef. Det personliga gynnandet har bestått i att det varit fråga om föremål som M.F. använt själv i hemmet eller privat. I vart fall har det varit fråga om sådan typ av föremål där det funnits stor risk för privat användning. Vidare har inköpen avsett varor som inte varit nödvändiga för M.F:s arbete eller för ALT:s verksamhet. M.F. har alltså även av den anledningen brutit mot sina åligganden som direktör för ALT. Bland de ifrågasatta inköpen som M.F. har gjort märks inköp av en extra dator, tre datorskärmar, en mängd datortillbehör, CD-skivor, en mängd batterier, espressobryggare, en fotball, en portfölj samt en videokamera.

Genom sitt agerande har M.F. brutit mot anställningsavtalet och därigenom även mot den därmed sammanhängande överenskommelsen. Avtalsbrottet har varit av väsentlig betydelse och utgör grund för hävning av överenskommelsen.

Arbetsförmedlingens hävning av överenskommelsen

Med anledning av den pågående utredningen av M.F:s inköp kallades han till ett möte den 9 januari 2006. I mötet deltog förutom M.F. även A.R., chefsjuristen hos AMS Carina Lindfelt samt verksjuristen A-L.S. M.F. gavs möjlighet att förklara fakturorna men kunde inte ge några tillfredsställande svar. AMS beslutade därför att fortsätta utredningen och att arbetsfria M.F. På underlag av utredningen beslutade AMS den 17 januari 2006 om tilltänkt avskedande av M.F. Beslutet delgavs honom formellt den 27 januari 2006. Han fick dock del av beslutet redan vid ett möte den 20 januari 2006.

Den 18 januari 2006 skickade M.F. ett e-brev till A.R. med begäran om utlösande av avgångsvederlaget enligt överenskommelsen. Som det får förstås begärde han även att omedelbart bli entledigad från sin anställning. Påföljande dag skrev M.F. på nytt till AMS och upprepade sin begäran. M.F:s uppsägning behandlades vid det ovan omnämnda mötet den 20 januari 2006. I mötet deltog M.F., hans ombud L.H. samt AMS verksjurister A-L.S. och G.N. M.F. uppgav att en förutsättning för hans begärda uppsägning var att han fick ersättning enligt överenskommelsen. Från arbetsgivarens sida klargjordes att M.F:s uppsägning inte kunde godtas under en sådan förutsättning. Trots detta vidhöll M.F. villkoret om ersättning. Arbetsgivarrepresentanterna var på sin sida mycket tydliga med att något avgångsvederlag enligt överenskommelsen aldrig skulle komma att betalas till honom.

Den 7 april 2006 beslutade AMS Personalansvarsnämnd om avskedande av M.F. Personalansvarsnämnden beslutade även att M.F. skulle polisanmälas för bedrägeri, förskingring och trolöshet mot huvudman. M.F. delgavs beskedet om avskedande den 21 april 2006. Därmed upphörde hans anställning. Det är alltså inte riktigt, såsom M.F. har påstått, att anställningen hade upphört dessförinnan. Som tidigare beskrivits var M.F:s uppsägning nämligen villkorad av att han fick ersättning enligt överenskommelsen. Eftersom det villkoret inte uppfylldes trädde hans egen uppsägning aldrig i kraft.

Grunderna för bestridandet

Käromålet bestrids *i första hand* på den grunden att de förutsättningar som parterna har avtalat om i överenskommelsen för att M.F. ska ha rätt till avgångsvederlag inte är uppfyllda. I överenskommelsen villkorades M.F:s rätt till avgångsvederlag av att han lämnade AMS/det nya företaget till följd av "ALT:s ägarförändring eller fusion med annan verksamhet". Den verkliga anledningen till att M.F. lämnade AMS var emellertid det resultat som framkom genom ALT:s utredning om hans inköp. Rätt till begärd ersättning enligt överenskommelsen föreligger därför inte.

Käromålet bestrids *i andra hand* på den grunden att överenskommelsen har hävts och därför inte längre kan göras gällande. Överenskommelsen hävdes vid sammanträdet den 20 januari 2006 eller, i vart fall, vid avskedandet av M.F. den 21 april 2006.

Oavsett om någon formell hävningsförklaring har skett eller inte så har arbetsgivaren konsekvent hävdats att arbetsgivaren inte avser att fullgöra

överenskommelsen. Hävningen av överenskommelsen har föranletts av M.F:s väsentliga brott mot avställningsavtalet. Det väsentliga avtalsbrottet har bestått i att M.F. under åren 2001–2005 förmått eller försökt förmå arbetsgivaren att betala ut ersättning med betydande belopp till M.F. eller annan för inköp av material m.m. som inte varit nödvändiga för M.F:s arbete eller ALT:s verksamhet. Vid bedömningen av avtalsbrottens karaktär ska särskilt beaktas att det varit fråga om en stor mängd inköp till betydande belopp och att inköpen har pågått systematiskt under lång tid. Därtill har M.F. innehaft en förtroendeställning hos ALT.

Det görs härutöver gällande att det under alla förhållanden inte krävs att överenskommelsen har hävts för att arbetsgivaren ska ha haft rätt att innehålla sin prestation när M.F. har begått väsentliga avtalsbrott.

För det tredje hävdas att det skulle strida mot tro och heder att göra överenskommelsen gällande gentemot Arbetsförmedlingen. M.F. var, till skillnad från arbetsgivaren, vid ingåendet av överenskommelsen medveten om det handlande som sedermera lades honom till last. Om arbetsgivaren varit medveten om agerandet hade arbetsgivaren aldrig ingått överenskommelsen.

I sista hand åberopas att det vore oskäligt att göra överenskommelsen gällande då M.F:s agerande kommit till arbetsgivarens kännedom först efter ingåendet av överenskommelsen. Överenskommelsen ska därför helt lämnas utan avseende alternativt jämkas till noll.

Under alla förhållanden bestrids yrkandet om 200 000 kr avseende outplacementstöd på den grunden att någon överenskommelse om kontantersättning för sådant stöd inte har träffats mellan parterna.

Domskäl

Tvisten

Tvisten rör M.F:s rätt till ersättning enligt den överenskommelse som han och hans arbetsgivare AMS, numera Arbetsförmedlingen, skrev under den 1 december 2005. Enligt överenskommelsen hade M.F. under vissa givna förutsättningar rätt att avgå från sin anställning som direktör för enheten ALT med ersättning i form av 18 månadslöner samt s.k. outplacementinsatser. Förbundet har gjort gällande att M.F., sedan han avslutat sin anställning, har rätt till ersättning enligt överenskommelsen.

Arbetsförmedlingen har bestritt att betala ersättning till M.F. enligt överenskommelsen och till stöd för bestridandet anfört sammanfattningsvis följande. Villkoren för att ersättning enligt överenskommelsen skulle kunna tas i anspråk uppfylldes aldrig eftersom M.F. lämnade anställningen av andra skäl än ALT:s ägarförändring eller fusion med annan verksamhet. Vidare har M.F. grovt förbrutit sig mot anställningsavtalet och den därmed sammanhängande överenskommelsen. Arbetsförmedlingen har därför varit berättigad att, som också har skett, häva överenskommelsen. Det skulle i varje fall strida mot tro och heder eller vara oskäligt att göra överenskommelsen gällande gentemot Arbetsförmedlingen.

Förbundet har invänt att förutsättningarna för att kunna göra gällande krav enligt överenskommelsen har varit uppfyllda samt att det saknats grund för hävning av överenskommelsen. Det har enligt förbundet inte heller funnits några omständigheter som medfört att överenskommelsen skulle vara ogiltig till följd av att den skulle strida mot tro och heder eller att den skulle vara oskälig.

De huvudsakliga tvistefrågorna är alltså om förutsättningarna för att överenskommelsen ska kunna göras gällande är uppfyllda och om Arbetsförmedlingen till följd av väsentligt avtalsbrott från M.F:s sida haft rätt att frigöra sig från överenskommelsen. Mellan parterna är också tvistigt om överenskommelsen över huvud taget har hävts och även om det har krävts en hävning. En särskild tvistefråga rör förbundets yrkande om ersättning för uteblivna outplacementinsatser som enligt Arbetsförmedlingen under alla förhållanden inte ska betalas eftersom någon sådan rätt till kontantersättning inte följer av överenskommelsen.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På förbundets begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med M.F. Därutöver har på förbundets begäran vittnesförhör hållits med tidigare direktören för ALT P.G., M.F:s hustru Y.F. samt med advokaten L.H. På Arbetsförmedlingens begäran har vittnesförhör hållits med tidigare personaldirektören vid AMS A.R., kontrollern vid AMS E.R. samt med AMS verksjurist A-L.S. Förbundet har åberopat viss skriftlig bevisning.

Är de avtalade förutsättningarna för att ersättning enligt överenskommelsen ska kunna göras gällande uppfyllda?

Arbetsförmedlingen har bestritt förbundets yrkande i första hand på den grunden att de förutsättningar som var avtalade i överenskommelsen för M.F:s rätt till ersättning inte är uppfyllda.

Arbetsdomstolen konstaterar inledningsvis att parterna är ense om att en förutsättning för att M.F. skulle få ersättning enligt överenskommelsen var att han lämnade anställningen till följd av en ägarförändring eller fusion med annan verksamhet. Om han avslutade anställningen av annan anledning var han inte berättigad till ersättning. Det har inte gjorts gällande från Arbetsförmedlingens sida att de avtalade förutsättningarna om ägarförändring eller fusion i och för sig inte skulle föreligga. Vad Arbetsförmedlingen har gjort gällande är att det inte var de organisatoriska förändringarna av ALT som var anledningen till att M.F. valde att säga upp sig. Enligt Arbetsförmedlingen var det i stället den inledda utredningen om M.F:s inköp som föranledde hans uppsägning och därför är han inte berättigad till den begärda ersättningen.

Av utredningen framgår att M.F. den 18 januari 2006 begärde att få avsluta anställningen vid ALT och att få ersättning enligt överenskommelsen. Vidare har framkommit att det då var klart att verksamheterna vid ALT och Samhall Resurs AB hade slagits samman och från årsskiftet 2005/2006 skulle drivas i

ett nybildat statligt bolag. Det har också framkommit att det pågick rekrytering till det nya bolaget.

M.F. har berättat följande. Han hade tidigare kallats till en intervju för en fortsatt anställning inom det nya bolaget. Intervjun ställdes emellertid in på Arbetsförmedlingens initiativ. Anledningen uppgavs vara att han inte var aktuell för anställning inom den nya organisationen. Han var den enda av ALT:s anställda som inte erbjöds fortsatt anställning i det nya bolaget. Av den anledningen valde han att avsluta sin anställning och begära att hans rätt till avgångsersättning enligt överenskommelsen skulle utlösas.

De uppgifter som M.F. sålunda lämnat har inte emotsagts av Arbetsförmedlingen. I stället har M.F:s påståenden till viss del bekräftats av A.R. som uppgett att chanserna för M.F. att nå en framstående position inom den nya organisationen var små. A.R. har också bekräftat M.F:s uppgifter om att bakgrunden till överenskommelsen var att ge M.F. en reträttmöjlighet om han inte skulle bli aktuell för en ledande position i den nya organisationen. Det kan tilläggas att det har framkommit att frågan om organisationsförändringen hade väckts i slutet av år 2004 samt att överenskommelsen diskuterades fram mellan A.R. och M.F. från våren 2005 för att slutligen bekräftas med det skriftliga s.k. Gentlemens agreement som alltså undertecknades i december samma år.

Arbetsdomstolen finner mot bakgrund av vad som sålunda framkommit inte visat annat än att M.F:s begäran om att lämna ALT skedde mot bakgrund av de organisatoriska förändringarna i verksamheten. Han har därmed lämnat verksamheten under sådana omständigheter som svarade mot villkoren i överenskommelsen. Det förhållandet att måhända även den inleda utredningen påverkat honom i hans ställningstagande ändrar inte den bedömningen. Arbetsförmedlingens i första hand åberopade grund för att inte infria överenskommelsen kan alltså inte godtas.

Har Arbetsförmedlingen haft grund för att frånga överenskommelsen?

Arbetsförmedlingen har i andra hand hävdats att M.F. har brutit väsentligt mot sitt anställningsavtal och att Arbetsförmedlingen därför haft rätt att häva överenskommelsen. Arbetsförmedlingen har därtill hävdats att M.F:s avtalsbrott berättigat Arbetsförmedlingen att innehålla sin prestation enligt överenskommelsen oberoende av om den ska anses ha hävts eller inte.

Förbundet har bestritt att M.F. brutit mot anställningsavtalet och att Arbetsförmedlingen på den grunden har haft rätt att frigöra sig från sina förpliktelser enligt överenskommelsen.

Arbetsförmedlingen har anfört sammanfattningsvis följande om de omständigheter som lagts M.F. till last som väsentligt avtalsbrott. M.F. har under åren 2001–2005 förmått eller försökt förmå arbetsgivaren att betala ut ersättning med betydande belopp för inköp av material och annat som inte varit nödvändigt för hans arbete eller för ALT. Han har sålunda i strid med gällande regler attesterat fakturor avseende inköp som har gynnat eller kunnat gynna honom själv. Inköpen har avsett föremål som han använt själv i hemmet eller

privat. I vart fall har det varit fråga om sådana föremål där det funnits en stor risk för privat användning. Bland inköpen märks dator, datorskärmar och andra datortillbehör, videokamera, CD-skivor, en mängd batterier, en fotpall, en portfölj och en espressobryggare. Kostnaden för de inköp som läggs M.F. till last har uppgått till omkring 95 000 kr exklusive moms.

Av utredningen har följande, i huvudsak ostridiga, omständigheter framkommit som får bilda bakgrund till bedömningen av frågan om M.F. gjort sig skyldig till väsentligt avtalsbrott. M.F. började arbeta inom den tidigare länsarbetsnämndsorganisationen i mitten av 1990-talet. Han knöts sedan till ALT från år 2001. ALT var en egen resultatenhet inom dåvarande AMS. ALT verkade inom områdena arbetslivsinriktad rehabilitering, rekrytering och kompetensutveckling. Verksamheten var intäktsfinansierad. Huvudkontoret var placerat i Stockholm, men M.F. arbetade från Västerås, där han bodde. Så småningom inrättades en arbetsplats i hans bostad. Ett avtal om distansarbete i bostaden tecknades i januari 2003 mellan M.F. och den dåvarande direktören för verksamheten, P.G. Sedan P.G. slutat sin anställning år 2004 blev M.F. tillförordnad direktör under resten av det året. Från och med januari 2005 blev han ordinarie direktör. Hans närmaste chef var då stabsdirektören i AMS A.R. Vid den här tiden förbereddes en kommande strukturomvandling som var inriktad på att verksamheten inom ALT skulle brytas ut från myndigheten och bolagiseras. Mot bakgrund av osäkerheten kring M.F:s eventuella framtida roll inom ramen för en ny organisation träffades, som nämnts, den nu omtvistade överenskommelsen mellan honom och AMS. Det är ostridigt att M.F. i och för sig hade attesträtt för ALT under hela den tid som de omstridda inköpen gjordes. Det utredningsförfarande som arbetsgivaren inledde mot slutet av år 2005 ledde till att AMS Personalansvarsnämnd den 7 april 2006 beslöt att avskeda M.F. och att polisanmäla honom för bedrägeri, förskingring och trolöshet mot huvudman. M.F. delgavs avskedandet formellt den 21 april 2006. Det är tvistigt om anställningen då redan hade upphört till följd av M.F:s egen uppsägning. Den förundersökning som inleddes med anledning av AMS anmälan är nedlagd.

M.F. har berättat bl.a. följande om sitt arbete vid ALT och de omstridda inköpen. Alla inköp gjordes för verksamhetens räkning. Han har inte använt det som köpts in privat. Inköpen var inte heller begränsade till enbart sådant som köpts till hans hemmakontor utan har skett även till huvudkontoret och kontoren ute i landet samt verksamheten i övrigt. Han har gjort bedömningen att de varit nödvändiga för att verksamheten skulle bedrivas på ett professionellt och effektivt sätt. ALT konkurrerade med andra liknande aktörer på marknaden och meningen var att verksamheten skulle ge vinst. Han och P.G. var överens om att han skulle ha bostaden som sin arbetsplats och att han där skulle ha ett hemmakontor med samma standard som han tidigare hade haft. Distansarbetsavtalet tecknades av formella skäl för att lösa försäkringsfrågor samt för att det skulle vara klart att han inte skulle betinga sig särskild ersättning motsvarande lokalhyra och liknande med anledning av att han upplät en del av sitt hem som arbetsplats. Han var alltså stationerad vid hemmakontoret i bostaden. Det visade sig bl.a. på så sätt att han ersattes för sina resor till huvudkontoret i Stockholm. Inköp till lite högre kostnader stämde han alltid av med P.G. under den tid då denne var direktör för verksamheten. Fakturorna hanterades rent praktiskt av AMS ekonomitjänst.

Han har aldrig därifrån eller från vare sig P.G. eller A.R. fått påpekat att han använt attesträtten felaktigt. Inte heller har hans inköp som sådana tidigare ifrågasatts. Några påpekanden har inte heller gjorts från revisorernas sida. Han har aldrig attesterat utbetalningar till sig själv som gällt ersättning enligt reseräkningar och liknande.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

De inköp som har lagts M.F. till last är som sådana ostridiga. De har, som angetts ovan, skett under åren 2001–2005. Arbetsförmedlingen har gjort en sammanställning där de inköpta produkterna sorterats in under 19 olika rubriker. De ifrågasatta inköpen avser produkter av mycket varierande värden. Sammanställningen upptar således bl.a. dyrare teknisk utrustning som dator och datorskärmar men även mindre föremål som batterier, glödlampor och värmeljus. De omstridda inköpen utgör en del av de totala granskade inköpen som M.F. varit ansvarig för. Den sammanställningen upptar inköp för knappt 344 000 kr. De inte omstridda inköpen har till stor del attesterats av P.G. eller A.R.

Inledningsvis kan konstateras att Arbetsförmedlingen inte har gjort gällande att M.F:s hantering har innefattat något brottsligt förfarande. Kritiken har i stället, som anförts ovan, inriktats på att de omstridda inköpen varit onödiga eller gynnat eller kunnat gynna M.F. genom att han använt, eller i varje fall kunnat, använda de inköpta produkterna privat.

M.F. har i sitt förhör gått igenom de omstridda inköpen mer eller mindre i detalj. Flera av föremålen har han hänfört till arbetsplatsen i bostaden. Av hans uppgifter står klart att i varje fall han hade uppfattningen att arbetsplatsen i hemmet skulle inredningsmässigt motsvara ett kontor. Hans uppgift om att distansarbetsavtalet, som uppenbarligen tar sikte på anställda som i varierande utsträckning arbetar hemifrån utan att ha hemmet som bas, skrevs huvudsakligen av försäkringsmässiga skäl har inte motsagts av utredningen. M.F:s uppgifter om hemmakontoret får tvärtom visst stöd av framför allt P.G:s uppgifter, även om denne inte kunnat dra sig till minnes någon närmare diskussion om hur arbetsplatsen skulle utrustas. P.G. har sålunda uppgett att han tillstyrkte att M.F. avvecklade sin kontorsplats som han hade i ett av AMS lokalkontor i Västerås och i stället arbetade hemifrån. Ett skäl till detta var enligt P.G. att M.F. ändå reste väldigt mycket i tjänsten. Såväl P.G. som A.R. har uppgett att M.F. var stationerad på hemadressen och fick reseersättning när han åkte till huvudkontoret i Stockholm. Inte heller M.F:s uppgifter om att delar av inköpen avsett huvudkontoret, bl.a. har han hänfört en av de ifrågasatta datorskärmarna dit, liksom regionkontor och verksamheten i övrigt, såsom diverse presentartiklar, har vederlagts av utredningen. Det kan i det sammanhanget konstateras att de kritiserade inköpen avsett samma slags produkter som de som inte har ifrågasatts och där fakturorna attesterats av i huvudsak P.G. och A.R. M.F. har även uppgett att han, när P.G. var chef för verksamheten, hade en dialog med denne inför inköp av varor av högre värden och som inte var av direkt löpande natur. Detta får stöd av P.G:s uppgifter i så måtto att han erinrade sig en dialog kring en videokamera som inköptes för att dokumentera en konferens samt av innehållet i ett e-mejl om bredbandsinstallation. P.G. har tillagt att hans uppfattning var att M.F. mer än

någon annan höll nere kostnaderna för verksamheten. Det kan tilläggas att inget i utredningen tyder på att inköpsmönstret i någon avgörande mening ändrats sedan P.G. år 2004 slutade vid ALT och M.F. blev direktör och chef för verksamheten.

M.F:s uppgifter om att allt som inköpts i allt väsentligt använts i arbetet och alltså inte privat har inte vederlagts av den övriga utredningen. Det finns skäl att i det sammanhanget uppmärksamma den inventarielista som upprättades i samband med att M.F. lämnade sin anställning. Den upptar de föremål hos M.F. som hade köpts in på arbetsgivarens bekostnad och som då återlämnades. Listan omfattar förutom teknisk utrustning, kontorsmöbler och kontorsmaterial i övrigt, även mindre artiklar som batterier, glödlampor, kaffe, kakor och värmeljus. En slutsats som kan dras av denna förteckning är att M.F. i vart fall måste ha haft en klar åtskillnad mellan privata föremål och sådana som hörde till verksamheten.

I Arbetsförmedlingens kritik ligger också att M.F. över huvud taget inte hade bort attestera fakturor avseende inköp av sådant material som han själv använt eller kunnat använda sig av. Uppenbarligen har M.F. haft en annan syn på innebörden av attesträtten än den Arbetsförmedlingen gör gällande. M.F. synes ha uppfattat reglerna så att han inte haft att attestera direkta utbetalningar till sig själv för sådant som ersättningar för resor och traktamenten, medan fakturor på gjorda inköp för verksamheten kunnat attesteras av honom även om inköpen avsett material som han själv använt. Av P.G:s uppgifter framgår att han tycks ha haft samma uppfattning om innebörden av attesträtten. P.G. har också uppgett att fakturor i verksamheten brukade attesteras av den som var på plats. Oavsett hur reglerna var avsedda att tillämpas kan konstateras att fakturorna rent praktiskt har hanterats via AMS ekonomitjänst och att, såvitt framkommit, några anmärkningar på en felaktig tillämpning under de aktuella sex åren inte har riktats mot M.F. Hans uppgifter om att revisorerna inte någon gång anmärkt på hanteringen eller i övrigt haft synpunkter på inköpen har lämnats oemotsagda av Arbetsförmedlingen.

Mot bakgrund av det anförda kommer Arbetsdomstolen sammanfattningsvis fram till följande. De ifrågasatta inköpen har ägt rum under en följd av år och har, såvitt framkommit, hanterats helt öppet inom verksamhetens ekonomifunktion. Trots detta har någon kritik inte riktats mot hanteringen vare sig från revisorer, högre chefer eller ekonomifunktionen. M.F. har uppenbarligen agerat utifrån uppfattningen att inköpen varit motiverade för verksamheten och att han följt rådande rutiner för attestering. Det har inte framkommit att han på något otillbörligt sätt tillgodogjort sig det inköpta. Arbetsdomstolens slutsats blir att M.F. inte kan anses ha gjort sig skyldig till något sådant väsentligt avtalsbrott som berättigat Arbetsförmedlingen till att inte infria den omstridda överenskommelsen.

Är överenskommelsen ogiltig på avtalsrättslig grund?

Arbetsförmedlingen har hävdade att överenskommelsen är ogiltig därför att det skulle strida mot tro och heder att göra den gällande. Vidare har Arbetsför-

medlingen gjort gällande att överenskommelsen är oskäligen och därför i vart fall ska lämnas utan avseende eller jämkas till noll.

Arbetsförmedlingen har till stöd för sin inställning i denna del åberopat att M.F. vid avtalets ingående var medveten om det agerande som sedermera lades honom till last samt att agerandet kommit till arbetsgivarens kännedom först efter det att överenskommelsen ingåtts.

Av föregående avsnitt framgår att Arbetsdomstolen inte funnit visat att M.F:s agerande varit sådant att han därigenom väsentligen brutit mot sitt anställningsavtal. Av det redan anförda framgår vidare att han uppenbarligen för sin del inte heller har ansett sig ha handlat klandervärt. Det finns mot den bakgrunden inte något utrymme för att finna att M.F. skulle ha förfarit illojalt vid överenskommelsens ingående. Som anförts ovan har inget heller framkommit som tyder på att de inköp som M.F. numera kritiserar för, och som hänför sig till en flera år lång period, skulle ha skett på ett för arbetsgivaren fördolt sätt. Det har också framkommit att frågan om ett avgångsvederlag hade diskuterats mellan arbetsgivaren och M.F. en tid innan överenskommelsen ingicks. Det har således funnits möjligheter att överväga såväl innehåll som förutsättningar för överenskommelsen innan den träffades.

Arbetsdomstolen finner mot bakgrund av det anförda att omständigheterna inte har varit sådana att överenskommelsen med stöd av de åberopade avtalsrättsliga reglerna är ogiltig eller att den ska lämnas utan avseende eller jämkas.

Sammanfattande bedömning och ersättningsfrågan

Den bedömning som Arbetsdomstolen har gjort i det föregående innebär att Arbetsförmedlingen inte haft rätt att frigöra sig från överenskommelsen. Med de bedömningar som har gjorts saknar domstolen därmed anledning att pröva de tvistiga frågorna om, och i så fall när, Arbetsförmedlingen hävt överenskommelsen och betydelsen av att någon hävning måhända inte skett.

Arbetsförmedlingen är alltså skyldig att infria överenskommelsen. Det belopp som förbundet har yrkat i avgångsvederlag är inte tvistigt. Arbetsförmedlingen ska därför åläggas att betala detta belopp till M.F.

I fråga om outplacementstöd anges i överenskommelsen inte annat att M.F. ska, utöver avgångsersättningen, erbjudas sådant stöd. Det har inte gjorts gällande att M.F., som såvitt framkommit tämligen omgående efter att anställningen hos AMS upphörde fått nytt arbete, har gjort anspråk på något faktiskt outplacementstöd eller att han anlitat någon för sådana insatser. I överenskommelsen finns inget åtagande för arbetsgivaren att i den situationen i stället ersätta M.F. motsvarande kostnaden för en tänkt sådan insats. Arbetsdomstolen finner därför att han inte är berättigad till det yrkade beloppet i denna del.

Rättegångskostnader

Arbetsdomstolens ställningstaganden innebär att förbundets talan i huvudsak ska bifallas. Vid denna utgång ska Arbetsförmedlingen som förlorande part

förpliktas att ersätta förbundet för dess rättegångskostnader. Det yrkade beloppet är inte tvistigt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förpliktar staten genom Arbetsförmedlingen att till M.F. betala enmiljonett Hundratvå tusens sexhundraåttio (1 102 680) kr jämte ränta enligt 4 och 6 §§ räntelagen från den 19 april 2006 tills betalning sker.
2. Staten genom Arbetsförmedlingen ska ersätta Saco-S genom Civil-ekonomernas Riksförbund för rättegångskostnader med tvåhundra trettio tusen niohundra (230 900) kr, varav 212 500 kr för ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom tills betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Gösta Ihrfelt, Mårten Holmström, Peter Ander, Rigmor von Zweigbergk, Per Winberg och Inger Efraimsson.
Enhälligt.

Sekreterare: Niklas Berthelson