

Vill AD etablera en ny princip?

Har Arbetsdomstolen genom dom nr 105/2003 etablerat en ny rättslig princip vid ingående av anställningsavtal? skriver Claes Nordlöf apropå målet om en scenografs anställning vid en kommun. AD berör inte frågan om den anställdes eventuella goda tro enligt reglerna i avtalslagen.

Inom fullmaktsläran skiljer man traditionellt mellan en fullmäktigs behörighet och befogenhet. Behörigheten är vad fullmäktigen kan avtala om med rättsligt bindande verkan för fullmaktsgivaren, (paragraf 10, 1 stycket i avtalslagen). Befogenheten är vad fullmäktigen med hänsyn till de särskilda instruktioner som han fått av fullmaktsgivaren *får* avtala om, (paragraf 11, 1 stycket). Sådana instruktioner blir gällande mot tredje man om denne är i ond tro, det vill säga insåg eller borde ha insett instruktionerna från fullmaktsgivaren.

Om tredje man däremot är i god tro, kan fullmaktsgivaren med undantag för fullmakt enligt paragraf 18 inte mot tredje man åberopa de inskränkande instruktionerna som han givit fullmäktigen. Vid bristande behörighet hos fullmäktigen anses tredje mans goda tro inte läka en sådan brist. Huvudmannen blir i sådant fall inte bunden av det avtal som ingås med tredje man.

Dom nr 105/2003 gällde tvisten om en scenograf, T.S. hade ingått ett anställningsavtal med en kommun om en tidsbegränsad anställning som formgivare av en utställning vid ett av kommunens museum. Kommunens kontakter med T.S. sköttes av E.B. som hade hand om rekryteringen av T.S. Av domen framgår att kommunen bland annat gjorde gällande att E.B., "inte var behörig att anställa någon", "inte var ansvarig för sådana frågor och att dessa låg utanför hennes befogenhet", "betonade emellertid särskilt att hon inte hade befogenhet att ingå avtal om anställning..." och "har lång erfarenhet av att arbeta på museum och hon är väl medveten om att hon inte har behörighet eller befogenhet att

ingå avtal om anställning". Under "Grunder för talan" antecknas i domen bland annat att "E.B., som varit ansvarig för rekryteringen, har inte haft befogenhet att ingå anställningsavtal å kommunens vägnar, vilket T.S. insett eller i vart fall bort inse". E.B. uppgav när hon hördes som vittne i målet enligt vad som antecknats i domen, "har hon inte någon befogenhet att ingå anställningsavtal...".

Av domen framgår inte närmare vilken befattning E.B. hade såsom anställd vid kommunens museer, varför det inte är möjligt att bilda sig någon uppfattning huruvida E.B. handlat inom sin behörighet eller inte. Det kan naturligtvis förhålla sig på det sättet att kommunen vid huvudförhandlingen slutligen bestämde sin talan på det sättet, att E.B. haft behörighet men inte befogenhet att ingå anställningsavtal, varför AD enligt 17 kapitlet paragraf 3 i rättegångsbalken (RB) inte ägt pröva huruvida ett behörighetsöverskridande ägt rum.

AD konstaterar att i målet framgår att E.B. inte haft någon befogenhet att träffa bindande anställningsavtal för kommunens museers räkning och att endast museichefen K.J. ägde rätt att besluta i anställningsfrågor och att föra förhandlingar beträffande anställningsvillkor med arbetssökande. Detta kan tyda på att E.B. inte heller haft behörighet att besluta om anställningsfrågor.

Men AD kan, som ovan framgått, av processuella skäl varit förhindrad att ta ställning till ett behörighetsöverskridande. Huruvida T.S. insett eller bort inse att E.B. överskred sin befogenhet tar emellertid AD aldrig ställning till. AD konstaterar endast att det inte föreligger skäl att betvivla riktig-

heten av T.S. uppgift om att han fick beskedet att allt var klart. AD konstaterar vidare att T.S. haft anledning att tro att K.J. redan hade fattat beslut ifråga om hans anställning och att T.S. efter samtalet tackade nej till ett annat arbete, talar för att han verkligen såg det som att ett bindande anställningsavtal hade träffats med kommunen. AD finner avslutningsvis att E.B. gett T.S. fog för uppfattningen att han blivit anställd.

AD verkar i sin bedömning ha hoppat över frågan huruvida T.S. var i god tro om E.B:s befogenhetsöverskridande utan istället fokuserat på om T.S. haft fog för uppfattningen att han blivit anställd. Mot detta kan naturligtvis invändas att AD därigenom ansett att T.S. även var i god tro beträffande befogenhetsöverskridandet men detta är inte något som går att utläsa ur domskälen. Detta sätt att hantera en fullmäktigs befogenhetsöverskridande stämmer emellertid inte överens med dom nr 62/1977.

Målet gällde bland annat om ett kollektivavtal, som hade slutits för en lokal facklig organisations räkning av en vid ett fackförbund anställd ombudsman som saknade uttrycklig fullmakt att göra detta, var bindande. Enligt den lokala fackliga organisationen saknade ombudsmannen såväl behörighet som befogenhet att företräda organisationen.

AD fann med hänsyn till vad som förevarit mellan parterna att tredje man haft fullgod anledning att anta att ombudsmannen var behörig att företräda den lokala fackliga organisationen. Vad gäller invändningen om befogenhetsöverskridande konstaterade AD att tredje man med hänsyn till omständigheterna måste anses ha varit i god tro. AD tog i rättsfallet, till skillnad från i AD nr 105/2003, således uttryckligen ställning till frågan om befogenhetsöverskridandet och tredje mans onda eller goda tro.

Har AD i 2003 års rättsfall varit så fokuserad på huruvida den arbetsökande haft fog för sin uppfattning att han blivit anställd att AD därvid kommit att bortse från betydelsen av god tro vid fullmäktigens befogenhetsöverskridande eller har AD velat etablera en ny rättslig princip vid fullmäktighetens befogenhetsöverskridande i samband med anställningsavtal som uppkommer på grund av arbetsgivarens konkludenta handlande? □