

Lund 2015-08-21



Rektor Johan Sterte

Chefsjurist Alf Grafström

Svar på Alf Grafströms skrivelse (dnr 2013-15) angående Per Zetterfalks uppsägning

ARW har påpekat att HR-chefen, som tecknat avtal med Per Zetterfalk om uppsägning, enligt arbets- och delegationsordningen inte hade befogenhet att teckna avtal som gäller utbetalning av belopp större än 100 000 kr. Skrivelsen ger Zetterfalk 330 000 kr i ersättning. Avtalet var alltså från början ogiltigt eller icke-existerande. Skrivelsen låg sedan till grund för ett beslut där Zetterfalk beviljas uppsägning fr.o.m. 2014-12-31.

Att uppsägningar grundas i ogiltiga/icke-existerande avtal är inte acceptabelt av rättssäkerhetsskäl. Vid tecknandet av avtalsskrivelsen begick HR-chefen förseelsen befogenhetsöverskridande.

Chefsjuristen har i sitt svar till oss (dnr 2013-15, 2015-08-19) inte tillfört något i sak gällande denna fråga. I skrivelsen förnekar han t.ex. inte att HR-chefen saknade relevant befogenhet. Han anför heller ingen omständighet som skulle kunna tolkas som att hon hade sådan befogenhet.

Om chefsjuristens beskrivning – att saken handlar om egen uppsägning – stämmer har HR-chefen dessutom gjort sig skyldig till oaktsamhet. Enligt kollektivavtalet vid LTU gäller en uppsägningstid på två månader och motsvarande anspråk på två månadslöner vid egen uppsägning. Zetterfalk har dock enligt avtalsskrivelsen fått långt mer i ersättning. Chefsjuristen kallar det en "förmån". Det reser frågan varför Zetterfalk fått en förmån mot bakgrund av att han, enligt chefsjuristen, sagt upp sig själv. Såvitt vi vet innehöll Zetterfalks anställningskontrakt ingen fallskärmsklausul. HR-chefen har alltså, om vi drar konsekvenserna, omotiverat och utan befogenhet delat ut en avsevärd summa av statens medel till enskild.

Intrycket är istället att det är fråga om uppsägning av personliga skäl som maskerats som egen uppsägning. Ersättningen till Zetterfalk är inte att se som förmån utan som kompensation efter förhandling. Detta framgår även av avtalsskrivelsen som anger att Zetterfalk vid dessa förhandlingar haft stöd av advokat (specialiserad på arbetsmiljöfrågor). Ärenden som gäller uppsägning av personliga skäl ska enligt arbets- och delegationsordningen gå genom personalansvarsnämnden. I

detta fall har ärendet istället "kapats" av HR-chefen, som avgjort det på annan nivå än regelverket tillåter och utan att nämnden inblandats.

HR-chefens kapning av ärendet öppnar för att utköp av lärare och forskare används som instrument för HR-avdelningens syften, dvs. som "arbetsmiljöåtgärd". Istället för att lösa de grundläggande arbetsmiljöproblemen, som ofta är strukturella och kräver utredning, utses syndabockar som sedan, mer eller mindre frivilligt, köps ut (jfr AFS 1993: 17). Zetterfalk vittnar i en skrivelse till ARW om att avtalskrivelsen undertecknades efter att HR-chefen hotat med avskedande för det fall att han skulle vägra. Genom att komplicerade och känsliga uppsägningsärenden hanteras av en oberoende nämnd utan koppling till HR-avdelningen begränsas möjligheten till denna typ av allvarliga missbruk. I LTU:s arbets- och delegationsordning har denna problematik förutsetts.

Det har kommit till vår kännedom att det finns en rad liknande eller identiska fall vid LTU där HR-chefen är inblandad. I dessa fall är utgångspunkten också, av allt att döma, ett ogiltigt eller icke-existerande avtal.

Vi kräver mot denna bakgrund:

- att de systematiska brotten mot delegationsordningen vid uppsägningsärenden omedelbart upphör och att uppsägning av personliga skäl inte maskeras som egen uppsägning utan hanteras av personalansvarsnämnden på ett rättssäkert sätt enligt gällande regelverk
- att HR-chefen åtalsanmäls för tjänstefel avseende systematiskt befogenhetsöverskridande
- att Zetterfalks ogrundade och rättsosäkra avstängning upphör, inte minst mot bakgrund av han redan i en skrivelse till LTU 2014-12-18 uttryckt missnöje över de omständigheter under vilka den avtalslikande skrivelsen undertecknades och återtagit sin begäran om entledigande, vilket dock avslogs i en skrivelse 2014-12-19 undertecknad HR-chefen och chefsjuristen.

Professor Erik J. Olsson och docent Magnus Zetterholm

Academic Rights Watch

Bilagor

Chefsjuristens skrivelse till ARW från 2015-08-19

Fil med liknande fall (endast de senare fallen är relevanta)

Per Zetterfalks skrivelse till LTU från 2014-12-18

HR-chefens och chefsjuristens skrivelse från 2014-12-19