

Sammanfattning

Fråga om det förelegat saklig grund för uppsägning av en arbetstagare som vid upprepade tillfällen brustit i efterlevnaden av diverse på arbetsplatsen gällande regler. Arbetstagaren hade vid uppsägningstillfället varit anställd hos arbetsgivaren i 16 år. Arbetsdomstolen finner att arbetstagaren gjort sig skyldig till misskötsamhet såväl före som efter uppsägningstillfället, att han vid flera tillfällen fått tillsägelser av arbetsgivaren i anledning av misskötsamheten samt erinrats om att fortsatt misskötsamhet kunde leda till uppsägning och att det inte skäligen kunnat krävas att av arbetsgivaren att försöka omplacera arbetstagaren. Arbetsdomstolen finner att uppsägningen varit sakligt grundad.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2006-12-13
StockholmDom nr 121/06
Mål nr A 258/05**KÄRANDE**

Industrifacket Metall, 105 52 STOCKHOLM
Ombud: förbundsjuristen Bo Villner, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155,
111 81 STOCKHOLM

SVARANDE

1. Stål och Metall Arbetsgivareförbundet, Box 1721,
111 87 STOCKHOLM
2. SSAB Oxelösund Aktiebolag, 556316-7933, 613 80 OXELÖSUND
Ombud för båda: chefsjuristen Jan Bergman, Stål och Metall
Arbetsgivareförbundet, Box 1721, 111 87 STOCKHOLM

SAKEN

ogiltigförklaring av uppsägning m.m.

Bakgrund och yrkanden

Mellan Stål och Metall Arbetsgivareförbundet (Arbetsgivareförbundet) och Industrifacket Metall (IF Metall) gäller kollektivavtal. SSAB Oxelösund Aktiebolag (bolaget) bedriver tillverkning av grovplåt och är medlem i Arbetsgivareförbundet. B.P. är medlem i IF Metall. Han anställdes som reparatör hos bolaget år 1989. Den 12 september 2005 sade bolaget upp honom av personliga skäl.

Tvist har uppstått om det har förelegat saklig grund för uppsägningen. Efter tvisteförhandlingar har IF Metall väckt talan mot Arbetsgivareförbundet och bolaget.

IF Metall har yrkat att Arbetsdomstolen skall ogiltigförklara uppsägningen av B.P. samt förplikta bolaget att till B.P. utge allmänt skadestånd med 120 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 15 december 2005) till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena. Inget belopp har vitsordats såsom skäligt allmänt skadestånd. Räntheyrskandet har dock vitsordats såsom skäligt i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Till utveckling av sin talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Arbetsgivarparterna

Bakgrund

Bolaget ingår i koncernen SSAB Svenskt Stål AB och är Nordens största tillverkare av grovplåt med en årlig produktion av ca 500 000 ton. Vid bolaget sysselsätts ca 2 500 personer, varav 1 800 arbetare.

B.P. anställdes vid bolaget år 1989 som reparatör vid avdelningen för råjärnstillverkning. Sedan årsskiftet 2005/2006 är B.P., på grund av en omorganisation, placerad på en gemensam underhållsavdelning. Hans arbetsuppgifter består sammanfattningsvis i att planera och utföra underhållsarbete i syfte att säkerställa att produktionen kan fortgå med minsta möjliga störning. B.P. har också fram till januari 2006 varit facklig förtroendemän.

B.P. har under en längre tid gjort sig känd för att inte anstränga sig mer än nödvändigt i sitt arbete och för att sätta sig över gällande regler på arbetsplatsen. Samtal med chefer och tillsägelser från dem har inte medfört någon förändring i B.P:s beteende. B.P. har på detta sätt under en längre tid utgjort ett problem i bolagets verksamhet.

Den 12 september 2005 sades B.P. upp av personliga skäl. Efter uppsägningen har B.P. fortsatt att inte iaktta de regler som gäller på arbetsplatsen.

Följande omständigheter ligger till grund för uppsägningen.

Förseelser och skriftlig erinran år 2003

Den 18 september 2003 fick B.P. en skriftlig erinran för viss misskötsamhet, undertecknad av den dåvarande avdelningschefen K.K. I erinran upplystes B.P. om att brott mot anställningsavtalet kunde leda till uppsägning eller avskedande.

Erinran avsåg följande misskötsamhet. Under tiden den 1 januari–6 juli 2003 använde B.P. bolagets mobiltelefon för privat bruk till en kostnad av 1 389 kr. Detta var i strid mot de regler som gällde för användande av bolagets mobiltelefon. Under våren och sommaren 2003 misskötte B.P. sina arbetstider genom att vid ett flertal tillfällen inte komma i tid till arbetet och genom att avvika från arbetsplatsen före ordinarie arbetstids slut.

Stämplat in på arbetet utan att ha bytt om till arbetskläder

1. Den 12 april 2005 hade B.P:s närmaste chef, C.J., anledning att erinra B.P. om att han inte hade rätt att stämpla in på arbetet förrän han var ombytt till arbetskläder. Ett sådant förfarande strider mot gällande arbetstidsregler på arbetsplatsen. Påtalet var föranlett av att C.J. hade informerats av B.P:s arbetskamrater om att denne vid upprepade tillfällen hade stämplat in innan han gick för att byta om till arbetskläder.

2. Den 17 maj 2005 hade C.J. på nytt anledning att erinra B.P. om att han inte hade rätt att stämpla in förrän han hade bytt om till arbetskläder. Påpekandet var på nytt föranlett av att B.P:s arbetskamrater var missnöjda med att B.P. tilläts friheter som ingen annan hade. C.J. var mycket tydlig med att han inte accepterade detta och att han skulle vidta åtgärder om B.P. fortsättningsvis inte följde reglerna för instämpling. C.J. förklarade samtidigt att det var viktigt att B.P. följde de regler som gällde alla eftersom beteendet annars kunde inverka negativt på arbetskamraternas vilja att följa reglerna vid in- och utstämpling. C.J. påminde också om den erinran som hade utfärdats år 2003, dvs. att B.P. kunde bli uppsagd om han fortsatte sitt beteende.

3. Den 24 maj 2005 fick C.J. anledning att än en gång erinra B.P. om att inte stämpla in förrän han var ombytt och erinra om hans skyldigheter enligt anställningsavtalet samt upplysa honom om att bolaget kunde komma att säga upp honom från anställningen om han inte ändrade sitt beteende.

4. Den 25 augusti 2005 anlände avdelningschefen J.W. tidigt till arbetsplatsen och såg då att B.P. stämplade in utan att vara ombytt till arbetskläder. När B.P. bytt om och skulle börja arbeta konfronterade J.W. honom med att han på nytt hade brutit mot arbetstidsreglerna och sättet att stämpla in. J.W. underrättade B.P. om att denne senare under dagen skulle bli kontaktad med anledning av det inträffade.

Efter samråd med personalavdelningen och enhetschefen, dvs. J.W:s chef, beslutades att B.P. skulle underrättas om uppsägning. Den lokala fackliga organisationen varslades också om detta samma dag. Efter att överläggning hållits verkställdes uppsägningen den 12 september 2005.

Förseelser efter uppsägningen

Även efter uppsägningen har B.P. fortsatt att agera i strid mot gällande regler samt därutöver agerat i strid med de säkerhetsföreskrifter som gäller på arbetsplatsen.

1. Den 19 oktober 2005 stämplade B.P. ut för lunchrast kl. 11.12. Han stämplade sedan in för arbete kl. 11.31. I stället för att gå ut och arbeta satte han sig i lunchrummet där han hittades sovande kl. 11.50 av sin arbetskamrat P.G.

2. Den 27 oktober 2005 hittades B.P. ånyo, i ett rum i anslutning till verkstaden. Även denna gång sov han. Han hade varit utstämplad för lunch mellan kl. 11.15 och kl. 11.39 och hittades kl. 12.10 av C.J.

Även dessa två händelser kan betraktas som fusk med tidsredovisning i och med att B.P. stämplat in efter en kortare rast för att sätta sig ned och sova. Detta är inte tillåtet. Den som stämplat in för arbete skall utföra arbete. Även om B.P. inte sov vid dessa tillfällen har han ändå agerat i strid mot gällande regler eftersom han varit instämplad för arbete utan att utföra något arbete.

3. Den allvarliga överträdelsen av gällande regler inträffade dock den 4 april 2006. Den aktuella dagen hade B.P. givits i uppdrag av underhållsmannen vid bolaget A.H. att förstärka ett räcke vid en trappa högt uppe på masugnen. B.P. hade en del utrustning med sig för att kunna utföra arbetet. För att få upp utrustningen på taket använde han en hiss. B.P. tog sitt tjänstefordon och parkerade så nära hissen som han kunde. Han lastade ur bilen och tog hissen upp. Han flyttade inte bilen utan lät den stå parkerad. Den plats han hade valt att ställa bilen på var emellertid nära den plats där järnmalmsslaggen, dvs. den oönskade resten vid råjärnstillverkning, tappades i stora grytor. B.P. hade ställt sitt fordon högst en meter från dessa grytor. I grytorna tappas järnmalmsslagg sju–åtta gånger per dag och slaggen håller en mycket hög temperatur. Grytorna står uppställda på rälsvagnar. När de är fyllda hämtas grytorna av ett tåg. Under tappning får ingen vistas i närheten av slaggrytorna och det är förbjudet att parkera sitt fordon i närheten oavsett om det pågår tappning eller inte. Det vet alla som arbetar i anslutning till platsen. A.H. uppmärksammade att B.P. hade parkerat sitt fordon i närheten av slaggrytorna. Han ringde då först upp B.P. på dennes mobil. A.H. förklarade att bilen inte kunde stå där den stod men B.P. vägrade att flytta bilen eftersom han hade så mycket att bära. B.P. sade vidare till A.H. att han skulle ”ta risken” och att A.H. skulle ”skita i detta”. A.H. sökte därefter upp skyddsombudet på arbetsplatsen och påtalade den felaktiga parkeringen. Han blev av skyddsombudet ombedd att skriva en tillbudsrapport. I detta fall hände ingenting annat än att bilen blev mycket varm på motorhuven, men det är naturligtvis oacceptabelt att en arbetstagare sätter sig över gällande säkerhetsföreskrifter. En allvarlig olycka hade kunnat inträffa.

B.P. har arbetat på arbetsplatsen under många år. Han var fullt medveten om att han inte hade rätt att parkera sitt fordon där han parkerade det. Genom att ställa fordonet där han gjorde har han brutit mot bolagets interna säkerhetsföreskrifter. Han begick därutöver ytterligare en förseelse genom inte följa A.H:s instruktion om att flytta bilen.

4. Slutligen görs det gällande att B.P. varit olovligt frånvarande från arbetsplatsen hela dagen den 27 september 2006. Han hade inte hörts av till någon och ingen visste var han fanns.

Saklig grund för uppsägning

B.P. har gjort sig skyldig till upprepad misskötsamhet. Vid samtal den 17 och den 24 maj 2005 har C.J. uttryckt sig på ett sådant otvetydigt sätt att B.P. måste ha förstått att hans anställning var i fara med anledning av misskötsamheten. Därutöver har han i den skriftliga erinran som utfärdades den 18 september 2003 upplysts om att hans anställning kunde vara i fara vid fortsatt misskötsamhet. Den misskötsamhet som B.P. gjort sig skyldig till efter erinran i september 2003 och efter samtalen med C.J. i maj 2005 har varit av liknande art. B.P. har upprepade gånger satt sig över de regler som gällt på arbetsplatsen. Saklig grund för uppsägning förelåg således vid tidpunkten för uppsägningen.

B.P. har efter uppsägningen fortsatt att inte iaktta och nonchalera de regler som gäller på arbetsplatsen och därigenom visat att han inte är lämplig för fortsatt anställning.

Försvårande i sammanhanget är att B.P. var facklig förtroendeman fram till och med år 2005. Han satt i gruppstyrelsen och var kontaktombud på sin arbetsplats.

Bolaget har inte brustit i sin omplaceringsskyldighet. Enligt IF Metall borde arbetsgivaren ha försökt omplacera B.P. till ett skiftarbete där det inte finns någon stämpelklocka utan där arbetstagarna avlöser varandra vid skiftbyte. Problemet ligger i att B.P. inte vill följa de regler som finns på arbetsplatsen. Skulle arbetsgivaren ha gett honom full frihet när det gäller arbetstiderna skulle man inte ha haft någon annan kontroll av B.P:s arbetstider än arbetskamraternas uppgifter. Det är redan i dag hans arbetskamrater som anmält B.P. till arbetsgivaren för att han inte följer arbetstidsreglerna. Den misskötsamhet som B.P. visat har inte kunnat avhjälpas genom en omplacering till skiftarbete eller till något annat arbete heller.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Saklig grund för uppsägning av B.P. föreligger.

B.P. har misskött sig i arbetet under år 2003 för vilket han erhållit en skriftlig erinran. Han har därefter misskött sig på nytt vid upprepade tillfällen under år 2005 genom att bl.a. inte följa de arbetstidsregler som gällt. Han har återigen varnats, muntligen, vid i vart fall två tillfällen i maj 2005. Han har trots dessa erinringar fortsatt att inte iaktta gällande regler på arbetsplatsen. Han har även efter uppsägningen i september 2005 fortsatt att trotsa de interna reglerna. Misskötsamheten har varit av sådant slag att det saknas anledning att tro att en omplacering skulle ha kunnat avhjälpa problemen. Det har därför inte varit skäligt att kräva att bolaget skulle bereda B.P. annat arbete. B.P. har varit facklig förtroendeman. Det finns skäl att ställa höga krav på att en facklig förtroendeman följer reglerna på arbetsplatsen.

IF Metall

Det är riktigt att B.P. anställdes av bolaget år 1989, att han haft de arbetsuppgifter som arbetsgivarparterna redogjort för och att han varit facklig förtroendeman. Han blev uppsagd den 12 september 2005.

Förseelser och skriftlig erinran år 2003

När det gäller förseelserna under år 2003 är det riktigt som gjorts gällande att B.P. under tiden den 1 januari–6 juli 2003 använt bolagets mobiltelefon för privat bruk till en kostnad om närmare 1 400 kr och att han under sommaren 2003 misskött sina arbetstider. Det är också riktigt att B.P. erhöi en skriftlig erinran för dessa händelser den 18 september 2003.

Stämplat in på arbetet utan att ha bytt om till arbetskläder

När det gäller bolagets påstående om att B.P. stämplat in utan att ha bytt om till arbetskläder vitsordas det att ett sådant agerande utgör brott mot gällande arbetstidsregler och att det alltså i och för sig inte är tillåtet att göra på det sättet.

Det vitsordas också att B.P. ca fyra–fem gånger gjort sig skyldig till denna förseelse. Han stämplade in i sina vanliga kläder en eller två gånger i april 2005 samt två gånger i maj 2005. Samma sak inträffade den 25 augusti 2005. Den sistnämnda händelsen resulterade i uppsägningen.

Förseelser i tiden efter uppsägningen

1–2. Arbetsgivarparterna har påstått att B.P. den 19 och den 27 oktober 2005 har sovit på arbetstid. Detta bestrids. Däremot har han vid dessa två tillfällen suttit i lunchrummet eller i anslutning därtill och vilat under tid då han haft lunchrast.

3. Arbetsgivarparterna har också påstått att B.P. den 4 april 2006 skulle ha parkerat sitt tjänstefordon i strid mot gällande regler i närheten av grytor avsedda för het järnmalmsslagg. Det är riktigt att B.P. parkerade bilen i närheten av grytorna och att han blev tillsagd att flytta på den utan att han gjorde det. Han bröt emellertid inte mot något uttryckligt parkeringsförbud. Det förelåg heller inte någon olycksrisk. Det bestrids således att han gjort sig skyldig till någon förseelse.

4. Arbetsgivarparterna har slutligen gjort gällande att B.P. den 27 september 2006 varit olovligt frånvarande från arbetsplatsen. Det är riktigt att han inte var på arbetsplatsen men han var inte olovligen frånvarande. Vid korttidsfrånvaro är det den arbetsgrupp som man arbetar inom som beslutar och beviljar ledighet. Det är den s.k. samordnaren som fattar beslutet. B.P:s samordnare är R.P. Aktuell dag ringde B.P. till R.P och meddelade att han inte kunde komma till arbetet. R.P. gav klartecken till detta.

Inte saklig grund för uppsägning

De ovan nämnda förseelserna utgör inte saklig grund för uppsägning.

Förseelserna från år 2003 ligger så långt bakåt i tiden att de skall lämnas utan avseende. B.P. har också betalat tillbaka till bolaget den skuld som uppkom i samband med bruket av mobiltelefonen.

De få tillfällen då B.P. stämplat in utan att ha bytt om till arbetskläder kan inte heller utgöra grund för uppsägning av följande skäl.

1. Det handlar inte om några allvarliga förseelser. Vid varje tillfälle rör det sig bara om några minuter som gått till spillo av arbetstiden.
2. B.P. har bättrat sig. Efter den 25 augusti 2005 har beteendet inte upprepats.

3. B.P. har en lång anställningstid hos bolaget. Han anställdes år 1989 och har alltså arbetat hos bolaget i 17 år.
4. Bolagets åtgärd att säga upp B.P. är att anse som oproportionerlig. Bolaget hade kunnat tillgripa andra och mer lämpliga åtgärder för att komma till rätta med problemet. Det framgår av bolagets anvisningar om ”Standardarbetstid/dagtid” att ”flex” förutsätter noggrann anpassning till arbetets art, dvs. det är ingen rättighet utan en möjlighet när verksamheten så tillåter. Vidare anges att när en enskild arbetstagare missbrukar arbetstiden kan han eller hon mista ”flexibiliteten”. En rimlig och naturlig åtgärd hade exempelvis varit att avstänga B.P. från ”flexibiliteten” i stället för att säga upp honom. Det hade vidare varit möjligt för bolaget att anvisa B.P. att använda den tidsstämplingsklocka som finns inne i verkstaden. Detta skulle ha eliminerat risken att B.P. fortsättningsvis skulle ha stämplat in före byte till arbetskläder. Man får nämligen inte gå in i verkstaden utan att vara ombytt till arbetskläder.
5. Bolaget hade också kunnat ge B.P. en skriftlig erinran och därigenom göra klart för honom att det kunde bli allvarliga konsekvenser om han bröt mot de aktuella reglerna. Detta har inte skett.
6. Uppsägningen har orsakats av ovidkommande hänsyn. Under hösten 2004 noterade B.P. att hans närmaste chef, C.J., spred sexistiska mejl via datorn på arbetsplatsen. B.P. anmälde detta till arbetsledningen som vidtog åtgärder mot C.J. B.P. blev därefter uppkallad till C.J., som var mycket missnöjd med att B.P. hade tagit upp frågan med arbetsledningen. C.J. har också uttalat att han skulle ”sätta dit” dem som hade anmält honom. Det är IF Metalls uppfattning att det är dessa ovidkommande skäl som ligger bakom uppsägningen och inte de förhållandevis blygsamma förseelserna.
7. Bolaget borde ha undersökt omplaceringsmöjligheterna enligt 7 § anställningsskyddslagen. B.P. hade kunnat omplaceras till skiftarbete. Då används inte någon stämpelklocka utan arbetstagarna löser av varandra vid skiftbytet. Kontrollen av att man sköter sina arbetstider sker av arbetskamraterna. Bolaget har inte heller undersökt några andra möjligheter för omplacering.

IF Metall bestrider också att B.P. begått några förseelser i tiden efter uppsägningen. Även om domstolen skulle göra en annan bedömning härvidlag rör det sig om smärre förseelser av en annan art än de förseelser som han har sagts upp för. Därmed föreligger sammantaget inte saklig grund för uppsägning.

Sammanfattning av grunderna för talan

De förseelser som bolaget lagt B.P. till last utgör inte saklig grund för uppsägning. Bolaget har inte fullgjort sin omplaceringsskyldighet. Uppsägningen strider därför mot 7 § anställningsskyddslagen. Uppsägningen skall därför förklaras ogiltig och bolaget är skyldigt att utge allmänt skadestånd till B.P.

Arbetsgivarparterna

Uppsägningen har inget att göra med att B.P. anmält C.J. till arbetsledningen för att ha spridit sexistiska mejl. C.J. har inte heller haft någon del i uppsägningsbeslutet utan det beslutet har fattats på en högre nivå.

Uppsägningen var inte en för ingripande åtgärd. När det gäller alternativet att stänga av B.P. från "flexmöjligheten" menar arbetsgivarparterna att den åtgärden inte skulle ha fått någon effekt. Problemet ligger inte i att B.P. har missbrukat flexitidssystemet. Problemet är att han har stämplat in utan att ha bytt om dessförinnan. Vad avser möjligheten att låta B.P. använda en stämpelklocka inne i verkstaden skulle en sådan lösning ha inneburit en särlösning för B.P. Det är inte rimligt att kräva att en arbetsgivare, såvitt avser denna typ av regler, skall gå så långt som att hitta speciallösningar för trilskande medarbetare.

Domskäl

Tvisten

B.P. sades upp från sin anställning hos bolaget den 12 september 2005 av personliga skäl. Tvisten gäller om bolaget har haft saklig grund för att säga upp honom. Vid uppsägningstillfället i september 2005 hade B.P. varit anställd vid bolaget under 16 år som reparatör.

Till stöd för att uppsägningen är sakligt grundad har arbetsgivarparterna åberopat följande. B.P. har under år 2003 använt bolagets mobiltelefon för privat bruk samt misskött sina arbetstider och med anledning av denna misskötsamhet erhållit en skriftlig erinran i september 2003. Han har därefter vid upprepade tillfällen under år 2005 brutit mot gällande arbetstidsregler på arbetsplatsen genom att stämpla in på arbetet utan att ha bytt om till arbetskläder. Han har även i tiden efter uppsägningen gjort sig skyldig till misskötsamhet enligt följande. Han har vid två tillfällen, den 19 och den 27 oktober 2005, sovit under arbetstid eller i vart fall vid båda tillfällena brutit i tidsredovisningen genom att stämpla in för arbete utan att arbeta. Han har parkerat sitt tjänstefordon i strid mot bolagets säkerhetsbestämmelser genom att den 4 april 2006 ställa bilen på förbjudet eller i vart fall riskfyllt ställe och därutöver vägrat att lyda en uppmaning om att flytta bilen från platsen. Han har slutligen varit olovligt frånvarande den 27 september 2006. B.P. har således gjort sig skyldig till upprepad misskötsamhet genom att inte iaktta de regler som gäller på arbetsplatsen. B.P. har upplysts om att han riskerade sin anställning om han inte ändrade sitt beteende dels genom den tidigare nämnda skriftliga erinran i september 2003, dels vid i vart fall två samtal i maj 2005. Misskötsamheten har varit av sådant slag att det saknas anledning att tro att en omplacering skulle ha kunnat avhjälpa problemen, varför det inte har varit skäligt att kräva att bolaget skulle ha berett B.P. annat arbete hos sig.

IF Metall har vitsordat det som lagts B.P. till last under år 2003 samt att han stämplat in utan att ha bytt om till arbetskläder vid fyra–fem tillfällen under

år 2005 men i övrigt bestritt att han brutit mot gällande regler. IF Metall har gjort gällande att de förseelser som lagts honom till last inte utgör saklig grund för uppsägning, att uppsägningen varit en alltför ingripande åtgärd och att den dessutom vidtagits på grund av ovidkommande hänsyn. IF Metall har vidare anfört att bolaget inte under våren 2005 varnat honom för att anställningen kunde vara i fara samt att bolaget därutöver brutit i sin omplaceringsskyldighet och att det i vart fall därmed inte föreligger saklig grund för uppsägning.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på IF Metalls begäran förhör under sanningsförsäkran ägt rum med B.P. och vittnesförhör hållits med B.P:s f.d. arbetskollega S.S. och med vice klubbordföranden för metallklubben vid arbetsplatsen O.J. På arbetsgivarparternas begäran har vittnesförhör ägt rum med den f.d. gruppchefen C.J., skyddsombudet och B.P:s arbetskollega P.G., underhållsmannen A.H. och enhetschefen K.K. Arbetsgivarparterna har därutöver åberopat viss skriftlig bevisning.

Förseelser under år 2003

Det är ostridigt att B.P. under tiden den 1 januari–6 juli 2003 använt bolagets mobiltelefon för privat bruk till en kostnad av 1 389 kr och att han under våren och sommaren 2003 misskött sina arbetstider genom att vid ett flertal tillfällen inte komma i tid till arbetet och genom att avvika från arbetsplatsen före ordinarie arbetstids slut. Det är också ostridigt att B.P. erhöll en skriftlig erinran på grund av misskötsamheten.

IF Metall har gjort gällande att dessa förseelser ligger så långt bakåt i tiden att de därför skall lämnas utan avseende.

Som IF Metall påpekat ligger händelserna i sig ca två år tillbaka i tiden jämfört med händelserna våren och sommaren 2005. Det som enligt Arbetsdomstolens mening är av betydelse för bedömningen är dock att arbetsgivaren när de inträffade reagerade med en skriftlig erinran. Arbetsdomstolen återkommer till detta i det följande.

Stämplat in utan att ha bytt om till arbetskläder under år 2005

Arbetsgivarparterna har anfört att B.P. vid upprepade tillfällen under år 2005 stämplat in på sitt arbete utan att ha bytt om till arbetskläder, vilket utgör brott mot gällande arbetstidsregler på arbetsplatsen.

IF Metall har vitsordat att B.P. ca fyra–fem gånger gjort sig skyldig till denna förseelse. Enligt IF Metall stämplade han in i sina vanliga kläder en eller två gånger i april 2005, två gånger i maj 2005 samt den 25 augusti 2005. B.P. har under sanningsförsäkran bekräftat dessa uppgifter.

Arbetsgivarparterna har emellertid gjort gällande att B.P. vid ett flertal tillfällen – utöver de tillfällen som han själv har medgett – har stämplat in i

privata kläder. I denna del har C.J. uppgett att anledningen till att han i egenskap av B.P:s närmaste chef blev uppmärksam på problemet under våren 2005 var att B.P:s arbetskamrater påtalade för honom att B.P. brukade stämpla in innan han bytte om. P.G. har hört om detta berättat att han har sett B.P. stämpla in utan att ha bytt om till arbetskläder, att han har talat med C.J. om problemet och att han även talat med B.P. om detta några gånger. Att B.P:s arbetskamrater på detta sätt reagerat talar för att påståendet att B.P. brutit mot de nu aktuella arbetstidsreglerna mer vanemässigt än vad han själv har velat medge är riktigt. Någon närmare utredning, utöver B.P:s egna uppgifter och C.J:s uppgifter om vad han hört från arbetskamraterna, har dock inte förebringats i målet angående den närmare omfattningen av hans beteende. Enligt Arbetsdomstolen kan det därför inte, mot IF Metalls bestridande, anses visat att B.P. stämplat in på sitt arbete utan att ha bytt om till arbetskläder i större utsträckning än vad han själv har vidgått. Något annat är därmed inte utrett än att B.P. ca fyra–fem gånger under år 2005 har gjort sig skyldig till den nu aktuella förseelsen.

Händelserna den 19 och den 27 oktober 2005

Följande är ostridigt. Den 19 oktober 2005 stämplade B.P. ut från arbetet kl. 11.12 för en lunchrast och stämplade in för arbete kl. 11.31. P.G. påträffade därefter B.P. i lunchrummet ca kl. 11.50 under tid då B.P. var instämplad för arbete. Den 27 oktober 2005 inträffade en liknade händelse. B.P. stämplade då ut från arbetet kl. 11.15 och stämplade in för arbete kl. 11.39. Den dagen var det C.J. som påträffade B.P. i ett rum i anslutning till verkstaden ca kl. 12.10 under tid då B.P. således var instämplad för arbete.

I målet råder tvist om huruvida B.P. vid de aktuella tillfällena sov eller inte. B.P. har förnekat att så var fallet medan P.G. och C.J. berättat att de uppfattade att han sov. Enligt Arbetsdomstolen kan det inte mot B.P:s bestridande anses visat att han verkligen sov. Utgångspunkten för bedömningen måste i stället vara B.P:s uppgift om att han endast satt och vilade. Frågan är då om han ändå brutit mot bestämmelserna på arbetsplatsen. Arbetsgivarparterna har gjort gällande att så är fallet eftersom B.P. vid tidpunkterna i fråga var instämplad för arbete men trots det inte utförde något arbete. Enligt arbetsgivarparterna har B.P:s agerande därför under alla förhållanden utgjort ett fusk med tidsredovisningen. IF Metall har invänt att agerandet inte utgör något brott mot gällande regler eftersom händelserna inträffade under sådan tid som B.P. hade rätt att utnyttja som lunchrast.

B.P. har i denna del berättat följande. Han har rätt till en lunchrast om 42 minuter varje arbetsdag. Oavsett om han utnyttjar hela den tiden eller inte så dras dessa 42 minuter automatiskt av från hans arbetstid. Den 19 oktober stämplade han ut för lunch och efter ca 20 minuter stämplade han in igen för att börja arbeta. När han var klar med den arbetsuppgift han hade att utföra gick han in i lunchrummet för att vila eftersom han hade ca 20 minuter kvar på sin lunchrast som han ville utnyttja. Han stämplade då inte ut från arbetet eftersom detta inte spelade någon roll då det ändå skulle dras av sammanlagt 42 minuter från hans arbetstid den dagen. Den 27 oktober var situationen

liknande. Efter att ha utfört vissa mindre arbetsuppgifter satte han sig ner i ett angränsande rum för att invänta en arbetskamrat som inte ätit klart.

Arbetsgivarparterna har bekräftat att B.P. har haft rätt till en lunchrast om 42 minuter per arbetsdag. Arbetsgivarparterna har dock anfört att varje arbetstagare har rätt till *en* lunchrast per dag och att om man väljer att ta en kortare lunchrast än 42 minuter samt stämplat in för arbete så får man ta ansvar för det. Enligt arbetsgivarparterna är det inte tillåtet att vara instämplad för arbete för att vila på det sätt som B.P. har gjort.

Arbetsdomstolen har inte skäl att ifrågasätta den beskrivning av reglerna för tidsredovisning som arbetsgivarsidan har givit. Arbetsdomstolen håller det också för visst att B.P., med hänsyn till den långa tid han varit anställd hos bolaget, känt till dessa regler. Det är därmed utrett att B.P. den 19 och den 27 oktober 2005 har brutit mot de på arbetsplatsen gällande reglerna. Det som kan läggas B.P. till last i detta fall är inte att det är visat att han fuskat med den sammanlagda arbetstiden utan att han satt sig över regelverket.

Händelsen den 4 april 2006

Det råder ingen oenighet mellan parterna om att B.P. den 4 april 2006 parkerat sitt tjänstefordon i närheten av de slaggrutor som het järnmalmsslagg regelbundet tappas i. Det också ostridigt att grytorna står uppställda på rälsvagnar och att tappning sker i var och en av dem tills de är fyllda, varefter de blir upphämtade av ett tåg. A.H. har i vittnesförhöret med honom uppgett att han såg att B.P:s bil stod invid ”slaggräsen” ett par meter från den plats där det pågick tappning i en gryta och att det bredvid hans bil på rälsvagnen fanns en gryta som redan var fylld med järnmalmsslagg. Beskrivningen av var bilen var placerad stämmer väl överens med den redogörelse som B.P. lämnat om var han parkerade bilen. Det är vidare ostridigt att A.H., efter att ha sett fordonet, ringt B.P. på dennes mobiltelefon och bett honom flytta på bilen men att B.P. inte följt uppmaningen. Det är också ostridigt att A.H., efter att ha samtalat med skyddsombudet P.G., gjort en tillbudsrapport avseende händelsen.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att B.P. parkerat sin bil i strid mot bolagets säkerhetsbestämmelser och vägrat att lyda A.H:s instruktion om att av säkerhetsskäl flytta bilen. Enligt IF Metall har B.P. inte gjort sig skyldig till några förseelser eftersom han inte bröt mot något uttryckligt parkeringsförbud och eftersom det inte heller förelåg någon risk för olycka.

B.P. har berättat följande. Det fanns inte något direkt förbud mot att parkera på den plats där han ställde sitt fordon. Han kände dock till att man inte bör parkera bilar där. Hans avsikt var emellertid att ställa bilen på platsen bara så länge att han kunde packa ut de tillbehör han hade med sig för att kunna utföra en reparation i anslutning till platsen, men att han sedan glömde bort bilen. När sedan A.H. hörde av sig så gjorde han den bedömningen att det inte var någon fara att låta bilen stå kvar där den stod. Arbetet som han utförde gick inte särskilt bra varför han lät sin irritation över det gå ut över A.H. när denne ringde.

Mot detta skall ställas vad A.H., P.G. och K.K. redogjort för. De har samstämmt uppgett att det visserligen inte finns någon särskilt uppsatt skylt med parkeringsförbud där B.P. parkerade sin bil, men att alla som arbetar på arbetsplatsen känner väl till att det är såväl farligt som förbjudet att ställa en bil vid ”slaggsåret”, särskilt när det pågår tappning. De har vidare uppgett att det alltid finns en viss risk att vistas i närheten av slaggrytorna. De har berättat att för det fall slaggen skulle innehålla fast järn kan det gå hål i slaggrytorna och eftersom slaggen är uppemot 1 500 grader varm medför den fara för både egendom och personer om en sådan olycka skulle inträffa. De har vidare uppgett att i sådant fall kan det t.o.m. föreligga risk för explosion.

Det har inte framkommit några skäl att ifrågasätta A.H:s, P.G:s och K.K:s vittnesmål. Genom deras uppgifter finner Arbetsdomstolen utrett att det finns ett välkänt förbud på arbetsplatsen mot att parkera bilar i närheten av slaggrytorna på grund av den risk det innebär att låta fordon stå där. För denna ståndpunkt talar även den omständigheten att A.H., när han såg var B.P:s bil stod parkerad, omedelbart ringde upp B.P. och bad denne flytta på bilen. Eftersom B.P. vid tidpunkten i fråga hade arbetat hos bolaget i 17 år måste det hållas för visst att även han kände till förbudet. Arbetsdomstolen finner det därmed styrkt att B.P. parkerat sin bil i strid mot gällande säkerhetsbestämmelser hos bolaget. Enligt Arbetsdomstolens mening är B.P:s agerande när han vägrade att följa A.H:s uppmaning att flytta på bilen också att bedöma som en förseelse på sätt som arbetsgivarparterna har gjort gällande.

Olovlig frånvaro den 27 september 2006

Parterna är ense om att B.P. inte var på sitt arbete den 27 september 2006. Tvisten gäller i stället om B.P. anmält sin frånvaro på rätt sätt.

B.P. har i denna del bekräftat vad IF Metall anfört sakframställningsvis, nämligen att han aktuell dag ringde till gruppsamordnaren R.P. och meddelade att han inte kunde komma till arbetet och att R.P. gav klartecken till detta. Vice klubbordföranden O.J. har i förhöret med honom uppgett att det vid korttidsfrånvaro är den arbetsgrupp som man arbetar inom som beslutar och beviljar ledighet och att det då finns en samordnare som man kan ta kontakt med. Någon utredning från arbetsgivarparternas sida som motsäger B.P:s uppgift om att han den 27 september 2006 kontaktat samordnaren R.P. finns inte. Det är följaktligen inte visat att B.P. varit olovligen frånvarande från arbetet den 27 september 2006. Arbetsgivarparternas påstående om olovlig frånvaro denna dag skall därmed inte ligga till grund för prövningen av om saklig grund för uppsägning föreligger.

Bolagets reaktion på B.P:s misskötsamhet

I målet är ostridigt att B.P. dels tilldelats en skriftlig erinran den 18 september 2003 med anledning av misskötsamheten det året vari han även

upplysts om att fortsatt misskötsamhet kunde leda till uppsägning, dels att han erhållit tre muntliga tillsägelser; den 12 april, den 17 maj och den 24 maj 2005.

Arbetsgivarparterna har också gjort gällande att B.P. vid de muntliga tillsägelseerna den 17 och den 24 maj 2005 varnats för att han kunde bli uppsagd om han inte ändrade sitt beteende. IF Metall har bestritt detta.

I denna del har C.J. och B.P. hörts. C.J. har berättat att han haft flera samtal med B.P. om dennes misskötsamhet och att han i början trodde att B.P. lyssnade och ville göra förbättringar. C.J. har vidare berättat att när han märkte att samtalen inte föranledde någon reaktion från B.P:s sida började han föra anteckningar om deras samtal. C.J. har berättat att bl.a. mötena den 17 och den 24 maj 2005 var sådana möten som han har fört anteckningar om. Han har också uppgett att han vid dessa samtal frågade B.P. varför denne betedde sig som han gjorde och att han också varnade B.P. för att denne kunde förlora sitt arbete om det inte skedde någon förbättring. Mot detta skall ställas B.P:s uppgifter om att han i och för sig minns att han fått tillsägelser av C.J. men att han inte minns exakt vad som sades vid samtalen i fråga. Vid sådant förhållande finns ingen utredning som motsäger C.J:s uppgifter om att han den 17 och den 24 maj 2005 varnat B.P. för att denne kunde bli uppsagd om han inte ändrade sitt beteende. Det har heller inte i övrigt framkommit skäl som ger anledning att ifrågasätta C.J:s uppgifter i denna del. Arbetsdomstolen finner det därmed visat att B.P. två gånger i maj 2005 muntligen varnats för att fortsatt misskötsamhet i form av brott mot på arbetsplatsen gällande regler kunde leda till uppsägning.

Saklig grund för uppsägning?

Upprepade fall av misskötsamhet av olika slag kan under vissa förhållanden utgöra saklig grund för uppsägning. Vid prövningen av om saklig grund föreligger bör enligt anställningsskyddslagens förarbeten och Arbetsdomstolens praxis bedömningen inte så mycket inriktas på vad som har förekommit i det särskilda fallet utan i stället på de slutsatser om arbetstagarens lämplighet som kan dras av det inträffade (se t.ex. AD 1986 nr 124). I flera avgöranden har slagits fast att det måste krävas av en arbetsgivare att denne på ett otvetydigt sätt gör klart för arbetstagaren att anställningen är i fara och att arbetsgivaren bereder arbetstagaren möjlighet att försöka rätta till de brister som påtalats innan en uppsägning kan bli aktuell. Det har i flera avgöranden betonats att misskötsamhet bör anses allvarligare om den upprepas efter tillsägelser, varningar eller liknande (se t.ex. AD 1977 nr 151 och 1979 nr 150). Vidare har Arbetsdomstolen vid bedömningen av huruvida förutsättningar för uppsägning på grund av personliga förhållanden föreligger i flera fall fäst vikt vid arbetstagarens anställningstid hos arbetsgivaren.

Arbetsdomstolen har funnit följande utrett. Vid tidpunkten för uppsägningen i september 2005 hade B.P. vid ca fyra–fem tillfällen under år 2005 brutit mot de på arbetsplatsen gällande arbetstidsreglerna genom att stämpla in på sin arbetsplats utan att ha bytt om till arbetskläder. Det var också en sådan förseelse den 25 augusti 2005 som föranledde uppsägningen av honom. B.P.

hade vid tre tillfällen dessförinnan under år 2005 fått muntliga tillsägelser av arbetsgivaren i anledning av förseelserna mot arbetstidsreglerna. Vid två av dessa tillfällen hade han även erinrats om att fortsatt misskötsamhet kunde leda till uppsägning. Därutöver hade B.P. misskött sina arbetstider vid upprepade tillfällen under år 2003 och han hade dessutom under samma år använt arbetsgivarens mobiltelefon för privat bruk i strid mot bolagets interna regler. För denna misskötsamhet hade han under år 2003 erhållit en skriftlig erinran samt varnats för att om misskötsamheten fortsatte kunde han bli uppsagd.

Den misskötsamhet som lagts B.P. till last före uppsägningen är likartad såtillvida att det varit fråga om en bristande efterlevnad av de på arbetsplatsen gällande reglerna. Förseelserna under år 2005, att inte byta om innan instämpling, kan inte anses som särskilt allvarliga i sig. Det som är besvärande för B.P. är att han, trots att bolaget vid flera tillfällen markerat sitt missnöje med hans agerande och talat om att fortsatt misskötsamhet kunde leda till uppsägning, inte tagit till sig av bolagets kritik utan fortsatt att åsidosätta reglerna på arbetsplatsen. Exempelvis fick han en muntlig tillsägelse av sin närmaste chef den 17 maj 2005 om att han fortsättningsvis inte fick stämpla in på arbetet utan att ha bytt om till arbetskläder, varpå han några dagar senare gjorde sig skyldig till samma förseelse igen så att arbetsledningen på nytt den 24 maj 2005 hade anledning att tala med honom om vikten av att inte stämpla in i privata kläder. Enligt Arbetsdomstolens mening är det allvarligt att en arbetstagare på detta sätt nonchalerar reglerna på arbetsplatsen och arbetsgivarens tillsägelser. Ett sådant beteende kan i sig utgöra saklig grund för uppsägning.

IF Metall har emellertid invänt att uppsägningen i detta fall förorsakats av ovidkommande hänsyn på så sätt att bolaget hade accepterat de förseelser han gjort sig skyldig till när det gäller att han stämplat in utan att ha bytt om till arbetskläder om det inte hade varit för den anmälan som han gjort om att hans chef C.J. spritt sexistiska mejl på arbetsplatsen. I målet är ostridigt att C.J. skickat mejl till medarbetare med sexistiska skämt och att B.P. anmält detta till arbetsledningen. Enligt Arbetsdomstolens bedömning finns det dock ingenting i utredningen i målet som ger anledning att anta att det egentliga skälet till uppsägningen av B.P. skulle vara hänförligt till dennes agerande i detta sammanhang. Arbetsdomstolen övergår därmed till den fortsatta bedömningen av misskötsamheten och vilka slutsatser som kan dras om B.P:s lämplighet för fortsatt anställning.

Det som talar till B.P:s fördel är dels att han vid uppsägningstidpunkten varit anställd i bolaget i 16 år, dels att det gått en tid mellan misskötsamheten år 2003 och år 2005, dels att misskötsamheten under år 2005 inte varit alltför omfattande. Av utredningen framgår emellertid att B.P. även efter uppsägningen gjort sig skyldig till fortsatt misskötsamhet. Han har dels den 19 och den 27 oktober 2005 brutit mot bolagets bestämmelser om tidsredovisning, dels den 4 april 2006 parkerat sitt tjänstefordon i strid mot bolagets säkerhetsbestämmelser och därefter vägrat att följa en instruktion om att på grund av säkerhetsbestämmelserna flytta bilen till annan plats. Även dessa förseelser kännetecknas av nonchalans mot de på arbetsplatsen

gällande reglerna och är därför att betrakta som likvärdiga med den misskötsamhet som han tidigare gjort sig skyldig till.

Mot bakgrund av det anförda kan konstateras att B.P. vid upprepade tillfällen brutit mot sådana regler som bolaget ålagt de anställda att följa. B.P. har under tiden fått ett antal tillsägelser av arbetsgivaren i anledning av misskötsamheten utan att han bättrat sig. Misskötsamheten har också fortsatt i tiden efter uppsägningen. Mot bakgrund av dessa omständigheter anser Arbetsdomstolen att det inte framstår som troligt att B.P. i framtiden skulle följa de på arbetsplatsen uppställda reglerna på ett bättre sätt.

IF Metall har invänt att uppsägningen varit en för ingripande åtgärd och att bolaget hade kunnat vidta andra åtgärder. Arbetsdomstolens bedömning härvidlag är dock att, på sätt arbetsgivarparterna invänt, en avstängning från flexsystemet inte varit en relevant åtgärd i sammanhanget och att det inte funnits skäl att försöka hitta specialregler för B.P. om var just han skall stämpla in. Det har på intet sätt förelegat något hinder för honom att, som alla andra, stämpla in i enlighet med regelverket.

IF Metall har därutöver också anført att bolaget borde ha kunnat omplacera B.P. i stället för att säga upp honom. Bristande respekt för olika regler på arbetsplatsen utgör enligt Arbetsdomstolens mening misskötsamhet av sådant slag att det saknas skäl att tro att en omplacering skulle avhjälpa problemet. På grund härav, och med hänsyn till den slutsats för framtiden som kunnat dras av det inträffade, anser Arbetsdomstolen att det inte skäligen kunnat krävas av bolaget att försöka omplacera B.P.

Vid en sammanvägning av samtliga omständigheter i målet finner Arbetsdomstolen därmed att uppsägningen av B.P. har varit sakligt grundad. IF Metalls talan skall följaktligen avslås.

Rättegångskostnader

Vid denna utgång skall IF Metall ersätta arbetsgivarparterna för deras rättegångskostnader i målet. Om beloppet råder inte tvist.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår IF Metalls talan.

2. Arbetsdomstolen förpliktar IF Metall att ersätta Stål och Metall Arbetsgivareförbundet samt SSAB Oxelösund Aktiebolag för deras rättegångskostnader i målet med åttioentusen (81 000) kr, varav 80 000 kr avser ombudsarvode, med ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Ulla Erlandsson, Berndt Molin, Agne Werneskog, Ulf Perbeck, Erland Olausson och Ing-Marie Nilsson.
Enhälligt.

Sekreterare: Anu Rintala