

Sammanfattning

Fråga om det förelagat saklig grund för uppsägning av en servicetekniker som vid två tillfällen uppträtt påverkad av amfetamin resp. alkohol vid utförandet av sina arbetsuppgifter och som lagförts för rattfylleri, som begåtts i anställningen. Även fråga om det förelagat särskilda skäl för att stänga av serviceteknikern från arbete.

Postadress

Box 2018
103 11 STOCKHOLM

Besöksadress

Stora Nygatan 2 A och B

Telefon

08-617 66 00

Telefax

08-617 66 15

kansliet@arbetsdomstolen.se

www.arbetsdomstolen.se

ARBETSDOMSTOLENDOM
2007-04-18
StockholmDom nr 33/07
Mål nr A 92/06**KÄRANDE**

Facket för Service och Kommunikation (SEKO), Box 1105,
111 81 STOCKHOLM
Ombud: förbundsjuristen David Hellman, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 STOCKHOLM

SVARANDE

1. Almega IT-företagens Arbetsgivarorganisation, Box 55545,
102 04 STOCKHOLM
2. Relacom AB, 556670-2147, 117 80 STOCKHOLM
Ombud för båda: jur. kand. Lars Bäckström, Almega AB, Box 55545,
102 04 STOCKHOLM

SAKEN

ogiltigförklaring av uppsägning m.m.

Mellan Facket för Service och Kommunikation (SEKO), nedan förbundet, och Almega IT-företagens Arbetsgivarorganisation (Almega) gäller varandra i allmänhet avlösande kollektivavtal. Relacom AB (bolaget) är medlem i Almega. J.W. är medlem i förbundet och är anställd som servicetekniker hos bolaget.

J.W. har dels i maj 2004 i arbetet varit påverkad av amfetamin, dels i november 2005 i arbetet varit påverkad av alkohol samt gjort sin skyldig till rattfylleri. Bolaget har med hänvisning till händelserna sagt upp J.W. från hans anställning den 19 december 2005 och, enligt förbundet, stängt av honom från arbete med hänvisning till de omständigheter som föranlett uppsägningen. Tvist har uppstått med anledning av uppsägningen. Tvisteförhandlingar har hållits utan att parterna kunnat enas.

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen skall

- förklara uppsägningen av J.W. ogiltig, och
- förplikta bolaget att till J.W. betala allmänt skadestånd med 160 000 kr, varav 120 000 för brott mot 7 § anställningsskyddslagen och 40 000 kr för brott mot 34 § andra stycket anställningsskyddslagen, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på hela beloppet från den 2 juni 2006 till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet i dess helhet. Räntheyrskandet har vitsordats som skäligt i sig.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Till utveckling av talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Arbetsgivarparterna

Bakgrund

J.W. anställdes i mars 1980 som servicetekniker i dåvarande Televerket. Sedan verksamheten bolagiserats har den verksamheten som J.W. varit sysselsatt i övergått till olika bolag och bedrivs sedan augusti 2005 av Relacom AB. Bolaget har totalt cirka 3 500 anställda, varav cirka 1 000 arbetar inom Region Väst. J.W. arbetar inom Region Väst.

Verksamheten i bolaget innefattar byggnation, installation och reparation av fasta och mobila telefontät. En servicetekniker arbetar vanligtvis med kopplingsarbeten i sådana telefontät. Arbetet innefattar s.k. korskoppling som sker i fasta telefonstationer, kopplingskåp, kopplingscentraler i byggnader samt telefonjack i bostäder och lokaler. Arbetet utförs därmed både inomhus och utomhus och det förutsätter att serviceteknikern ges tillträde till kundernas lokaler eller bostäder. Bolaget måste därför kunna lita på att en servicetekniker uppträder på ett sådant sätt att bolagets rykte inte kan ifrågasättas.

Arbetsuppgifterna förutsätter att arbetstagaren upprätthåller högt ställda krav på säkerhet. Det kan därför inte accepteras att en arbetstagare t.ex. i anställningen är påverkad av alkohol eller droger. Arbetet innefattar användning av stegar och s.k. stolpklattring, vilket kräver en hög säkerhetsnivå. Vissa delar av ledningsnätet är spänningssatt, vilket innebär en risk för brännskador och skador på verktyg om arbetstagaren inte upprätthåller högt ställda krav på säkerhet. I arbetet ingår även att köra bil. För både arbetstagaren och övriga trafikanter är det i sig en säkerhetsfråga att den uppgiften utförs med iakttagande av gällande trafikregler.

En servicetekniker disponerar en av bolaget ägd bil för transporter till och från de platser där arbete utförs. Det är därför en förutsättning att arbetstagaren har tillgång till körkort. På bilarna finns bolagsnamnet "Relacom" angiven med stora bokstäver. Bolagets servicetekniker har getts förtroendet att använda bilarna för resor till och från arbetsplatserna och bostaden samt parkera i anslutning till bostaden.

Telia är bolagets största kund. Ungefär 90 procent av serviceteknikernas totala arbetstid avser arbeten i Telias telefontät. På grund av Telias dominans utför varje servicetekniker i någon omfattning arbete som avser Telias telefontät.

Händelsen i maj 2004

I maj 2004 utförde J.W. arbete i ett kopplingskåp som är beläget i ett industriområde i Västra Frölunda. Arbetet utfördes för en av Telias kunder. En representant för Telia tyckte sig se tecken på att J.W. var påverkad och ringde därför till bolaget. Arbetsledaren K.S. och divisionschefen A.T. åkte

omedelbart till platsen. När de kom dit uppfattade de att J.W. var märkbart påverkad; han uppträdde ”speedat” och hans rörelser var ryckiga och spattiga. De gjorde därför samma bedömning av J.W:s tillstånd som Telias representant hade gjort. J.W. förnekade dock att han var narkotikapåverkad. Han satte sig på förarplatsen i sin bil för att köra från platsen, men tillsammans lyckades K.S. och A.T. övertyga J.W. om att i stället följa med till Previa för provtagning. Resultaten av testerna visade att J.W. hade rester av amfetamin i blodet. Eget bruk av narkotiska preparat är kriminaliserat enligt 1 § första stycket 6 narkotikastrafflagen. Om J.W. kört från platsen hade han även gjort sig skyldig till rattfylleri enligt 4 § andra stycket trafikbrottslagen. Eftersom J.W. själv kört till platsen i den bil han disponerade kan det hållas för visst att han även under bilfärden varit påverkad av narkotika.

I samband med händelsen i maj 2004 tog L.M., HR-konsult vid bolagets personalavdelning, kontakt med Nordhemslinken som bolaget tidigare anlitat vid rehabilitering av anställda med missbruksproblematik. Där fick hon veta att Nordhemslinken inte kunde ta sig an J.W. eftersom kliniken saknar kompetens inom området narkotikamissbruk. I stället uppmanades L.M. att ta kontakt med Mellangatan, som är en klinik som är inriktad på behandling av personer som missbrukar narkotika.

Den 7 juni 2004 hölls ett möte där händelsen diskuterades. Vid mötet närvarade J.W. och ombudsmannen T.J. samt D.B. och L.M. som företrädare för bolaget. I mötet deltog också drogterapeuten J.A. och sjuksköterskan R.J. Vid mötet fick J.W. en skriftlig erinran i vilken det gjordes klart att han skulle kunna bli uppsagd om han på nytt uppträdde påverkad i tjänsten. Bolaget beslutade också att J.W. tills vidare inte skulle få köra bil i tjänsten. Det upprättades också en överenskommelsen mellan bolaget och J.W. enligt vilken han åtog sig bl.a. att medverka vid återkommande provtagningar.

Vid mötet den 7 juni 2004 diskuterades inte ett eventuellt pågående alkoholmissbruk eller att J.W. tidigare hade varit föremål för antabusbehandling. Det enda som nämndes om bruket av alkohol vara att J.W. enligt egen uppgift kunde dricka tio starköl under en och samma kväll på krogen. Inriktningen på mötet var i stället att diskutera J.W:s bruk av narkotika. Det är också anledningen till att överenskommelsen mellan bolaget och J.W. kom att innehålla orden ”drog” och ”drogmissbruk” i stället för att hänvisa till ”alkohol” och ”alkoholmissbruk”. Även det faktum att L.M. rekommenderades av Nordhemslinken att vända sig till Mellangatan visar att frågan om J.W:s bruk av alkohol inte diskuterades vid eller i samband med mötet.

I överenskommelsen mellan J.W. och bolaget angavs att parterna under ett halvår och vid minst ett tillfälle per månad skulle träffas för att samtala om arbetssituationen och andra förhållanden av intresse. Det var inte fråga om att bolaget ensidigt åtog sig att kalla till och genomföra möten med J.W. Avsikten var i stället att de skulle ha en ömsesidig kontakt. Samtal mellan bolaget och J.W. kom också till stånd enligt överenskommelsen genom att J.W. regelbundet kom in på kontoret och där träffade D.B.

I september 2004 hölls ett avstämningsmöte. Vid mötet närvarade samma personer som vid mötet i juni, dock inte R.J. Vid mötet förklarade J.A. att J.W. hade lämnat negativa provresultat under sommaren och därför inte hade återfallit i missbruk av narkotika. Den uppgiften medförde att bolaget dagen efter återgav honom rätten att föra bolagets bil i tjänsten. J.W. uttryckte en tillfredsställelse med det beskedet. Förbundet hade heller inte något att erinra mot det. I samband med mötet upphörde de överenskomna samtalen mellan J.W. och bolaget. Enligt bolaget var det inte motiverat med fler samtal. J.W. begärde heller inte att få några ytterligare samtal. Efter mötet i september 2004 återgick alltså J.W. till sina ordinarie arbetsuppgifter.

Händelsen i november 2005

I november 2005 skulle J.W. utföra kopplingsarbeten på Oskar Fredriksskolan i Göteborg. Göteborgs stad är huvudman för skolan och en av Telias största kunder.

Oskar Fredriksskolan är belägen på en höjd. Det finns bara en bilväg fram till skolan. Det är en smal och kurvig väg som bitvis saknar trottoar. På skolan går cirka 365 barn i åldrarna sex till tolv år. De använder den vägen som sin skolväg.

J.W. körde till skolan i bolagets bil. Han körde in på skolgården och parkerade där. Personal på skolan uppfattade att J.W. var berusad; han luktade alkohol, verkade fumlig, tog snedsteg och trampade fel när han skulle upp för en steg. På grund härav ringde skolans vaktmästare till polisen och till Telia som i sin tur vände sig till bolaget. I väntan på att polis skulle komma till platsen såg skolans rektor till att J.W. inte körde från platsen. Hon ville även undvika att barnen skulle komma i kontakt med honom.

Polisen kom till platsen och kunde konstatera att J.W. var påverkad. Polisen tog därför med honom till stationen där han fick göra ett utandningsprov. Analysbeskedet av utandningsprovet visade att alkoholkoncentrationen i hans utandningsluft uppgick till 0,32 milligram per liter, vilket motsvarar en koncentration om 0,64 promille i blodet. J.W:s närmaste chef D.B. och kollegan S.E.J. kom också till skolan. En av dem körde J.W:s bil från platsen. Om skolpersonalen inte hade varit uppmärksam och larmat polis och arbetsgivare hade J.W. kört berusad även från skolan.

J.W. lagfördes för rattfylleri och påföljden bestämdes till 80 dagsböter. Hans körkort återkallades och spärrtiden bestämdes till åtta månader. Händelsen i november 2005 innebar alltså att J.W. gjorde sig skyldig till återfall i ett allvarligt brottsligt beteende i anställningen. Genom sitt agerande har han riskerat människors liv och hälsa. Risken för att någon skulle ha kommit till skada har varit särskilt stor eftersom han i berusat tillstånd dels fört bilen på en mindre väg som barn använder som skolväg, dels kört in på skolgården och parkerat där.

På grund av det inträffade har bolaget förlorat förtroendet för J.W. Inte heller Telia som är bolagets största kund har något förtroende för honom. En hög chef på Telia gjorde nämligen klart för bolaget att Telia inte accepterar att alkoholpåverkade personer utför arbete för dem eller deras kunder.

Betydelsen av J.W:s hälsotillstånd

Bolaget uppfattade händelsen i maj 2004 som ett enstaka fall av misskötsamhet. Frågan om uppsägning diskuterades redan då, men bolaget avstod från att säga upp J.W. och gav honom i stället en andra chans för att därigenom försöka hjälpa honom att komma bort från bruket av narkotika. Samtidigt ville man vara säker på att J.W. inte skulle köra bil i tjänsten påverkad av droger.

I samband med händelsen i maj 2004 riktades inte några anmärkningar mot J.W:s sätt att sköta sitt arbete och han hade inte någon frånvaro att tala om. Det fanns alltså inte några tecken som pekade på att det skulle kunna finnas en alkoholproblematik som skulle kunna utlösa en skyldighet för arbetsgivaren att vidta rehabiliteringsåtgärder. J.W. informerade inte själv bolaget om sina problem. Inte heller förbundet informerade bolaget om att J.W. skulle ha en alkoholproblematik. Det enda som vid den tidpunkten sades om J.W:s bruk av alkohol var hans egen uppgift om att han kunde dricka tio starköl under en och samma kväll på krogen.

Vid mötet i september 2004 informerade J.A. om att J.W:s prover var negativa. Inte heller vid det tillfället sades det något om missbruksproblematik relaterad till alkohol. Varken J.W. själv eller förbundet föreslog behandling för alkoholmissbruk. Mot den bakgrunden var det heller inte motiverat att diskutera eller överväga att installera ett alkoholås i J.W:s bil.

Efter mötet i september 2004 återgick allt till det normala. J.W. hade inte någon anmärkningsvärd frånvaro, med undantag för en längre ledighet på grund av en handledsoperation. Det fanns inte några tecken på ett pågående missbruk. Det fanns inte några anmärkningar mot hans sätt att sköta arbetet. Under den här perioden arbetade J.W. även vissa helger, men också vid de tillfällena skötte han sitt arbete utan anmärkning.

Någon vecka före händelsen i november 2005 stötte L.M. ihop med J.W. Hon tyckte att han verkade sliten och misstänkte att han hade återfallit i narkotikamissbruk. Hon talade med D.B. om sina misstankar. Han tog i sin tur kontakt med J.W. och bokade ett möte hos Previa den 15 november 2005. Det mötet kom dock aldrig till stånd eftersom rattfylleriet i november 2005 så att säga kom emellan.

Vid ett läkarbesök som ägde rum mindre än en vecka efter händelsen i november 2005 konstaterade en läkare att J.W. missbrukade alkohol. Vid det tillfället fick J.W. diagnosen F10.1 (alkohol, skadligt bruk). Om det varit fråga om ett missbruk av sjukdomskaraktär skulle han i stället fått diagnosen F10.2 (alkohol, beroende).

Bolaget har alltså inte haft anledning att anta att J.W. vid tidpunkten för uppsägningen hade ett alkoholberoende av sjukdomskaraktär. Att så är fallet har kommit fram först långt senare. När det gäller ett eventuellt narkotikamissbruk finns det över huvud taget inte någon skyldighet för en arbetsgivare att rehabilitera en arbetstagare. Det beror på att bruk av narkotika är straffbart, till skillnad från bruk av alkohol.

Frågan om omplacering och avstängning

Det fanns vid tidpunkten för uppsägningen inte några lediga befattningar inom Region Väst som J.W. hade tillräckliga kvalifikationer för. Situationen var i stället sådan att bolaget stod inför stora personalneddragningar, vilka verkställdes i februari 2006. Sammanlagt cirka 650 anställda sades upp på grund av arbetsbrist, varav cirka 450 servicetekniker. Inom Region Väst blev cirka 100 anställda uppsagda, av vilka flertalet var servicetekniker. Det har heller inte varit skäligt att omplacera J.W. med hänsyn till att han gjort sig skyldig till upprepade brott i tjänsten.

Från tidpunkten för uppsägningen fram till den 31 januari 2006 var J.W. sjukskriven. Därefter var han hemma från arbetet med full lön. Han fick dock inte något besked från bolaget om att han skulle vara avstängd. J.W. krävde heller inte att få komma tillbaka till arbetsplatsen. Inte heller förbundet framförde något sådant krav. Anledningen till att det i och för sig oklara läget uppstod kan vara det tidsmässiga sambandet mellan uppsägningen av J.W. och arbetsbristuppsägningarna. Det stora flertalet av de servicetekniker som sades upp på grund av arbetsbrist blev nämligen arbetsbefriade under uppsägningstiden. Det kan därför ha varit så att J.W. helt enkelt behandlades som om han tillhörde gruppen tjänstgöringsbefriade servicetekniker.

Av stämningsansökan framgår att förbundet och J.W. anser att det har varit fråga om en avstängning från arbetsplatsen. Enligt arbetsgivarparternas uppfattning kan man bedöma situationen på det sättet att bolaget utan något formellt beslut har stängt av J.W. från arbetsplatsen i vart fall från det att stämningsansökan delgavs bolaget. Oavsett hur man skall bedöma situationen, har det funnits särskilda skäl för en avstängning av J.W. med hänsyn till att han fortfarande var föremål för ett körkortsingripande vid tidpunkten för delgivningen av stämningsansökan och därför inte kunnat utföra sina arbetsuppgifter. Med hänsyn till Telias starka markering i samband med händelsen i november 2005 och att samtliga servicetekniker måste kunna utföra arbete för den kunden, har det heller inte varit möjligt att erbjuda J.W. några arbetsuppgifter som inte innefattade kontakt med Telia. Det har också funnits särskilda skäl för en avstängning med hänsyn till de höga krav på säkerhet som ställs i arbetet, t.ex. i samband med s.k. stolpklattring.

Sammanfattning och grunder

J.W. har vid två olika tillfällen i anställningen uppträtt påverkad av narkotika respektive alkohol. Han erhöll en erinran i samband med den första

händelsen, men har ändå drygt ett år senare åter gjort sig skyldig till ett allvarligt brott i tjänsten. Han har också lagförts för rattfylleri.

J.W:s alkoholmissbruk är inte att anse som ett alkoholberoende av sjukdomskaraktär. I vart fall har bolaget inte haft kännedom om att det skulle vara fråga om ett missbruk av sjukdomskaraktär. Under alla omständigheter är de händelser som J.W. låtit komma sig till last så allvarliga att de inte kan ursäktas. Uppsägningen av J.W. är därför sakligt grundad. Det har i själva verket förelegat grund för avskedande med hänsyn till att J.W. i tjänsten gjort sig skyldig till två allvarliga straffbelagda gärningar. Det har även funnit särskilda skäl för att stänga av J.W. från arbetet med hänsyn till de omständigheter som föranlett uppsägningen.

Förbundet

Händelsen i maj 2004

Bolagets redogörelse för de faktiska omständigheterna kring händelsen i maj 2004 är riktig. Det bör dock nämnas att händelsen inträffade innan verksamheten övergick från Flextronics till Relacom AB. I maj 2004 var J.W. alltså inte anställd i bolaget.

Redan vid mötet den 7 juni 2004 kom det fram att J.W. lider av ett allvarligt alkoholmissbruk. Detta uppmärksammades också av drogterapeuten J.A. Även bolagets representant D.B. blev varse allvaret i missbruksproblematiken och att J.W. tidigare genomgått en antabusbehandling. Mot bakgrund av vad som kom fram vid mötet utgick T.J. och J.W. från att det skulle tas ett samlat grepp om J.W:s missbruksproblematik och att missbruket av alkohol var det huvudsakliga skälet för de åtgärder som skulle vidtas. Mellan bolaget och J.W. träffades därför en behandlingsöverenskommelse som var avsedd att gälla under ett halvår. Under sommaren 2004 lämnade J.W. negativa drogtestar. I samband med ett avstämningsmöte i september 2004 avbröt bolaget alla vidare åtgärder som man förbundit sig till enligt överenskommelsen. Den kom därför att tillämpas mindre än ett halvår och endast under sommarmånaderna. Efter mötet i september 2004 tog bolaget inte några ytterligare kontakter med J.W. för att utreda hans drog- och alkoholmissbruk förrän strax före händelsen i november 2005.

Händelsen i november 2005

J.W. hade druckit några öl kvällen före händelsen i november 2005, men kände sig på morgonen den aktuella dagen tillräckligt bra för att arbeta. Han hade inte kört bil om han inte hade känt sig nykter. Vägen upp till skolan har trottoarer på ömse sidor, varav den ena trottoaren skiljs från vägbanan med ett räcke. J.W. körde fram till skolan och parkerade i utkanten av skolgården. Det var lektionstid när han kom fram och skolgården var tom; J.W. såg inte några barn där.

När han utfört arbetet, vilket tog cirka 30 minuter, gick han till rektorns tjänsterum. Hon bad honom att stanna kvar och invänta hans chef som skulle komma. När han kom ut på skolgården fanns polisen där. D.B. kom några minuter senare. Polisen tog med honom till polisstationen där han lämnade ett utandningsprov som gav det resultat som arbetsgivarparterna redogjort för. J.W. godkände det strafföreläggande för rattfylleri som utfärdades för honom.

Efter händelsen i november 2005 sades J.W. upp av personliga skäl. Händelsen, som föranledde uppsägningen, är en direkt följd av hans alkoholsjukdom.

Betydelsen av J.W:s hälsotillstånd

Den 25 november 2005 hölls överläggningar med anledning av att J.W. varslats om uppsägning. Vid överläggningen framhöll förbundet att J.W. har ett alkoholberoende av sjukdomskaraktär och att bolaget inte vidtagit några rehabiliteringsåtgärder. I själva verket hade J.W:s alkoholsjukdom debuterat redan i mitten av 1990-talet. Detta framgår av det läkarintyg som överläkaren J.H. utfärdade i oktober 2006.

J.W:s missbruk sträcker sig alltså tillbaka till mitten av 1990-talet. Redan vid händelsen i maj 2004 fanns det tydliga tecken på ett drogmissbruk som borde ha föranlett J.W:s chefer och arbetsledare att vidta åtgärder. Den kunskap som då fanns hos J.W:s chefer och arbetsledare har förts över till bolaget genom att dessa nu är anställda i Relacom AB. I vart fall har bolaget senast vid varselöverläggningen fått en välgrundad misstanke om att J.W. har en missbruksproblematik av sjukdomskaraktär. Dessutom har L.M. stött ihop med J.W. några dagar före händelsen i november 2005 och ordnat så att det bokats ett möte för honom hos Previa.

När en arbetstagare har en missbruksproblematik av sjukdomskaraktär är det arbetsgivarens skyldighet att genomföra rehabiliteringsinsatser och anpassningsåtgärder för att undvika en uppsägning av arbetstagaren. En arbetsgivares skyldigheter i detta avseende har kommit till tydligt uttryck i bl.a. det policydokument som bolaget antagit. Till policydokumentet hör också ett dokument med anvisningar om användandet av s.k. alkohol och ett exempel på en överenskommelse om individuellt stödprogram. Detta policydokument har bolaget antagit i syfte att efterleva dåvarande Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1). Bolaget har alltså en beredskap för den typ av missbruksproblematik som J.W. är drabbad av, men bolaget har inte följt de riktlinjer och rekommendationer som anges i det egna policydokumentet. Bolaget har heller inte genomfört någon rehabiliteringsutredning trots att förbundet vid överläggningen begärde att en sådan skulle genomföras.

Frågan om omplacering och avstängning

Det är riktigt att bolaget vid tidpunkten för uppsägningen av J.W. genomgick en omställning som ledde fram till arbetsbristsuppsägningar och att det

därför inte fanns några lediga befattningar till vilka denne hade kunnat omplaceras. Förbundet menar att bolaget ändå, med viss god vilja, hade kunnat tilldela J.W. arbetsuppgifter för vilka körkort inte var en förutsättning. Exempelvis hade arbete med s.k. korskoppling som utförs på fasta stationer varit en möjlig placering. Andra tänkbara placeringar hade varit linjenätarbete som utförs av två tekniker, byggnation av fastighetsnät i tvåmanslag eller godsmottagning/förrådsarbete i Göteborg. Det har inte varit ovanligt att bolaget tagit fram sådana lösningar för andra arbetstagare. I J.W:s fall borde bolaget ha gjort detta på ett tidigt stadium och eventuellt på permanent basis.

J.W. får lön från bolaget, men han har inte erbjudits några arbetsuppgifter. Han är därför att anse som avstängd. De skäl som bolaget hänvisat till utgör enligt förbundets mening inte särskilda skäl för avstängning enligt 34 § anställningsskyddslagen. Det anges också i bolagets policydokument att arbetsgivaren skall omplacera arbetstagaren i stället för att stänga av denne.

Sammanfattning och grunder

Bolaget har inte fullgjort sin skyldighet att utreda orsakerna till de två händelser som läggs J.W. till last, trots att det funnits tydliga tecken som pekat på att orsaken till händelserna var J.W:s alkoholsjukdom. Under alla omständigheter har bolaget senast vid varselöverläggning den 25 november 2005 fått vetskap om att J.W. lider av ett alkoholmissbruk av sjukdomskaraktär. Bolaget har inte utfört någon rehabiliteringsutredning. Bolaget har heller inte genomfört några rehabiliteringsinsatser eller anpassningsåtgärder för att undvika en uppsägning av J.W.

J.W. genomgår för närvarande på eget initiativ antabusbehandling och är helt drogfri sedan oktober 2006. Hans prognos för framtiden är gynnsam och han kommer att kunna utföra sina arbetsuppgifter i bolaget. J.W. har en lång sammantagen anställningstid. Han har skött sitt arbete utan anmärkningar och han är en erkänt duktig yrkesman.

Det har inte funnits saklig grund för uppsägning av J.W. av personliga skäl.

Domskäl

Twisten

Twisten i målet gäller huvudsakligen frågan om det förelegat saklig grund för uppsägning av J.W. som vid två tillfällen uppträtt påverkad av narkotika respektive alkohol i arbetet och som lagförts för rattfylleribrott som begåtts i anställningen.

Förbundet – som har hävdad att det inte förelegat saklig grund för uppsägningen – har gjort gällande följande. De händelser som J.W. har låtit komma sig till last är en följd av att han lider av alkoholberoende av sjukdomskaraktär. Bolaget måste, redan mot bakgrund av händelsen i maj 2004 och de kontakter som följde därefter, ha insett att J.W. vid tidpunkten för uppsägningen led av alkoholberoende av sjukdomskaraktär. I vart fall har bolaget senast vid varselöverläggningarna inför uppsägningen fått vetskap om detta förhållande. Bolaget har trots det inte fullgjort sin skyldighet att vidta rehabiliterings- och anpassningsåtgärder för att undvika en uppsägning. Bolaget har heller inte undersökt möjligheterna att ge J.W. andra arbetsuppgifter. Det har inte funnits särskilda skäl för att stänga av J.W. från arbetet med hänvisning till de omständigheter som lagts till grund för uppsägningen.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande följande. J.W. gjorde sig skyldig till brott i anställningen genom att i maj 2004 uppträda narkotikapåverkad när han utförde sina arbetsuppgifter. Han har därefter, trots erinran om allvaret i det inträffade, i november 2005 utfört arbetsuppgifter i alkoholpåverkat tillstånd och därtill återigen gjort sig skyldig till brott genom att vid detta tillfälle ha kört sin tjänstebil påverkad. Han har lagförts för rattfylleri. Genom sitt handlande har han missbrukat det förtroende som arbetsgivaren måste kunna ha för honom. Det agerande som lagts honom till last har utgjort grund för avskedande; i vart fall har det förelegat saklig grund för uppsägning. J.W:s missbruksproblematik skall inte bedömas som ett alkoholberoende av sjukdomskaraktär. I vart fall har bolaget inte haft anledning att anta att J.W. vid tiden för uppsägningen led av sådant alkoholberoende. Det har inte varit skäligt att kräva att arbetsgivaren skall omplacera honom. Det har funnits särskilda skäl för att stänga av J.W. från arbete.

Utredningen i målet

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med J.W. samt vittnesförhör med ombudsmännen T.J. och R.C., båda SEKO, och överläkaren J.H., Nordhemskliniken. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med servicechefen D.B., HR-konsulten L.M., arbetsledaren K.S. och distriktschefen A.G.E., samtliga Relacom AB. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Händelsen i maj 2004

Parterna är i huvudsak överens om de faktiska omständigheterna när det gäller händelsen i maj 2004, nämligen att J.W. utfört arbete i narkotikapåverkat tillstånd. Det kan noteras att denna händelse ägde rum innan verksamheten övergått till Relacom från Flextronics, en omständighet som enligt domstolens mening inte inverkar på bedömningen av tvistefrågorna i målet. Av utredningen har framkommit att J.W. vid tillfället i fråga utförde arbete i ett kopplingskåp i ett industriområde i Västra Frölunda varvid en representant för Telia tyckte sig se tecken på att J.W. var påverkad och därför kontaktade företrädare för arbetsgivaren. När dessa kom till platsen gjorde de samma iakttagelser och såg till att J.W. följde med för provtagning. Provtagningen visade att denne hade rester av amfetamin i blodet. K.S. har hört vid Arbetsdomstolen uppgett att han, när han såg J.W. stå vid teleskåpet, direkt förstod att denne var påverkad. Han har vidare berättat att J.W. gick och satte sig vid ratten i sin bil och att det tog en stund att övertyga honom om att han inte skulle köra från platsen utan i stället skulle följa med för provtagning; om J.W. själv hade kört hem skulle det ha blivit en färd på 4–5 km dels på 90-väg, dels genom centrum. J.W. har själv berättat bl.a. följande. Vid det aktuella tillfället kände han sig trött eftersom han inte sovit så mycket på grund av det amfetaminintag, som skett några dagar innan. Han hade ingen tanke på att det skulle "sitta i" så länge efteråt. Han förstår inte att hans rörelser skulle ha uppfattats som ryckiga. Eftersom han är stel i ryggen går han kanske på ett sätt som kan se konstigt ut. Han propsade inte på att själv köra sin bil från platsen.

Det finns inte anledning för Arbetsdomstolen att ta ställning till hur J.W:s handlande – enligt vad som ovan lagts honom till last på grund av händelsen i maj 2004 – skall betraktas straffrättsligt. Det står dock klart att J.W. då intagit amfetamin i så stor mängd att det vid den provtagning som utfördes funnits rester av narkotika kvar i blodet samt att hans beteende var påverkat av detta intag.

J.W. har efter händelsen tilldelats en skriftlig erinran, daterad den 1 juni 2004, i vilken konstateras att han brutit mot sitt anställningsavtal genom att uppträda drogpåverkad under arbetstid, att ett sådant beteende inte kan accepteras och att en upprepning kan leda till "disciplinär åtgärd" enligt lagen om anställningsskydd.

Händelsen i november 2005

Beträffande händelsen i november 2005 skiljer sig parternas beskrivning av händelseförloppet åt i vissa delar. Vid det aktuella tillfället skulle J.W. utföra kopplingsarbeten på en skola i Göteborgs innerstad och hade parkerat sin tjänstebil på skolgården. Han har själv uppgett att han kvällen innan hade druckit ungefär 6–7 öl men att han kände sig nykter på morgonen och inte ens tänkte på att han inte skulle kunna ta bilen. Han har vidare berättat att den mycket höga stege han använde var vinglig och att han fick springa ut och in i skolbyggnaden många gånger när han letade efter ledningsfelet, men han förstår inte att han skulle ha betett sig underligt. Det är emellertid

ostridigt att personal på skolan kontaktade både polis och Telia på grund av J.W:s uppträdande och att utandningsprov visade en koncentration av motsvarande 0,64 promille alkohol i blodet. Det är vidare ostridigt att J.W. lagfördes för rattfylleri på grund av händelsen samt att hans körkort återkallades och att spärrtiden bestämdes till åtta månader.

Händelsen ledde till att bolaget beslutade sig för att säga upp J.W., vilket skedde den 19 december 2005.

Utgör händelserna i sig skäl för att skilja J.W. från anställningen?

Enligt arbetsgivarparternas uppfattning har J.W. gjort sig skyldig till två så allvarliga brott mot anställningsavtalet att det i själva verket förelegat grund för avskedande, trots att bolaget valt att säga upp honom.

Ett avskedande får, som anges i förarbetena till 1974 års anställningsskyddslag, ske endast i flagranta fall (prop. 1973:129 s. 149). Det bör då vara fråga om sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte rimligen skall behövas tålas i något rättsförhållande.

Arbetsdomstolen har i sin praxis sett strängt på rattfylleri och andra överträdelser enligt trafikbrottslagen som begås i anställningen (se t.ex. AD 2002 nr 33). Beträffande olovlig befattning med narkotika har domstolen i domen 1998 nr 52 framhållit att utgångspunkten måste vara att det skall kunna krävas att en arbetstagare inte gör sig skyldig till någon typ av narkotikabrott på eller i samband med arbetet. Allt icke-medicinskt innehav och bruk av narkotika är förbjudet i lag och medför säkerhetsrisker som inte kan accepteras i arbetslivet.

Av bolagets policydokument beträffande alkohol och narkotika framgår att anställdas drogmisbruk för bolagets del kan innebära försämrad kvalitet, ökade kostnader och att säkerheten äventyras.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Båda de nu behandlade händelserna ägde rum i anställningen, dvs. i samband med att J.W. utförde arbetsuppgifter för arbetsgivarens räkning.

J.W:s arbete som servicetekniker är av sådant slag att det förutsätter att både arbetsgivaren och kunderna kan ha förtroende för arbetstagaren eftersom denne i arbetet ges tillträde till kundernas lokaler och bostäder. Även de krav på säkerhet som en arbetsgivare har skäl att ställa på arbetstagaren när som i detta fall arbetsuppgifterna innefattar t.ex. bilkörning och kopplingsarbete bör beaktas.

Vad beträffar bilkörningen har framkommit att serviceteknikern disponerar en av bolaget ägd bil, på vilken firmanamnet finns målat med stora bokstäver, för transporter till och från de platser där arbetet utförs. Bilen får parkeras i anslutning till bostaden och dagens arbetsuppgifter förmedlas till serviceteknikern via PC/Internet. Serviceteknikern behöver alltså inte inleda

arbetsdagen med att ta sig till bolagets lokaler utan kan bege sig direkt ut på uppdrag. Arbete som utförs under sådana förhållanden kräver att arbetstagar-
ren lever upp till det förtroende han fått.

Det har framkommit att bolaget efter händelsen i juni 2004 övervägde att skilja J.W. från hans anställning, men nöjde sig med att ge honom en skriftlig erinran. Händelsen och erinran till trots har J.W. drygt ett år senare, i november 2005, på nytt gjort sig skyldig till ett allvarligt brott mot anställningsavtalet.

Enligt Arbetsdomstolens mening utgör J.W:s handlande, även om bolaget valt att säga upp honom, ett sådant allvarligt åsidosättande av hans åligganden mot arbetsgivaren som i sig kan föranleda ett avskedande (jfr AD 1999 nr 87 och 2006 nr 127).

Betydelsen av J.W:s personliga förhållanden

Förbundet har gjort gällande att J.W. vid tidpunkten för uppsägningen led av ett alkoholberoende av sjukdomskaraktär och att händelsen i november 2005 är en direkt följd av detta tillstånd. Förbundet har också hävdad att bolaget borde ha förstått, i vart fall senast vid varselöverläggningen den 25 november 2005, att J.W. led av sådant alkoholberoende men trots detta inte uppfyllt sin skyldighet att vidta rehabiliterings- och anpassningsåtgärder för att undvika en uppsägning. Enligt arbetsgivarparterna har bolaget inte haft anledning att anta att J.W. led av alkoholberoende av sjukdomskaraktär.

Beträffande frågan om karaktären av J.W:s alkoholmissbruk har arbetsgivarparterna åberopat journalanteckningar daterade den 15 november 2005 av läkaren Y.N.D., Nordhemskliniken, i vilka anteckningar anges diagnosen F10.1 (alkohol, skadligt bruk). Förbundet har å sin sida åberopat ett intyg av den 3 oktober 2006 av överläkaren J.H., Nordhemskliniken. I intyget anges sammanfattningsvis att J.W:s sjukdomshistoria ger en entydig bild av att han har ett tidigare missbruk av starköl som gått över i en alkoholsjukdom med samtliga symtom ingående i WHO:s klassifikation för sjukdomstillstånd.

J.H. har inför Arbetsdomstolen bekräftat innehållet i sitt intyg och tillagt bl.a. följande. Läkaren Y.N.D. saknar relevant specialistkompetens inom området missbruksvård. En möjlig förklaring till att Y.N.D. ställt diagnosen F10.1 (alkohol, skadligt bruk) och inte F10.2 (alkohol, beroende) kan vara att hon fått uppfattningen att J.W:s alkoholkonsumtion var mindre än vad som faktiskt varit fallet. Han har själv undersökt och behandlat J.W. vid flera tillfällen sedan år 1987. Han bedömer att de gängse kriterierna för alkoholberoende i J.W:s fall torde ha varit uppfyllda redan någon gång under 1990-talet. –

Efter händelsen i november 2005 skrevs J.W. in på Nordhemskliniken och fick behandling med antabus.

Mot bakgrund av vad som framkommit genom utredningen kommer Arbetsdomstolen fram till att det får anses visat att J.W. vid tidpunkten för den

händelse som utlöste uppsägningen led av ett alkoholberoende av sjukdomskaraktär. Det kan här tilläggas att det däremot inte är visat att bolaget före uppsägningen hade kännedom om det förhållandet.

Parterna har åberopat omfattande utredning i frågan om bolaget fullgjort sina skyldigheter i fråga om utredning och rehabilitering med anledning av J.W:s alkoholmissbruk. Av utredningen i denna del framgår enligt domstolens mening att bolaget inte före händelsen i november 2005 hade anledning att anta att J.W. över huvud taget missbrukade alkohol i sådan omfattning att några utrednings- eller rehabiliteringsåtgärder borde ha vidtagits.

Frågan är då vilken betydelse det har att J.W. vid tidpunkten för uppsägningen – även om det då inte stod klart för bolaget – faktiskt led av ett alkoholberoende av sjukdomskaraktär. Saken gäller i vad mån personliga förhållanden av detta slag kan ha betydelse för bedömningen av om en arbetsgivare har haft rätt att skilja en arbetstagare från anställningen på grund av ett handlande som i och för sig kan motivera en sådan åtgärd.

I domen 1998 nr 30 har Arbetsdomstolen i denna fråga hänfört sig till ett uttalande i förarbetena till 1974 års anställningsskyddslag (prop. 1973:129 s. 255). I motiveringen till avskedandebestämmelsen i 18 § anställningsskyddslagen uttalas följande. ”--- Har arbetstagaren gjort sig skyldig till ett sådant allvarligt förfarande som nu avses, bör det normalt sakna betydelse om han är äldre eller yngre, har längre eller kortare anställningstid, är handikappad etc.---”. Uttalandet föregås av en beskrivning av sådana förfaranden som bör kunna föranleda avskedande. Domstolen anförde i det nu nämnda rättsfallet att uttalandet får ses som ett uttryck för uppfattningen att vid bedömningen av om ett avskedande får ske med anledning av visst förfarande från en arbetstagares sida det föreligger anledning att i första hand beakta graden av åsidosättande av arbetstagarens åliggande mot arbetsgivaren. I domen anfördes vidare att – till skillnad mot vad som gäller vid en prövning av om saklig grund för uppsägning föreligger – sådana omständigheter, som i och för sig skulle kunna tala för att arbetstagaren ändå skall få behålla anställningen, normalt inte skall vägas mot det förfarande som ifrågasättes skall leda till avskedande. Personliga förhållanden har alltså typiskt sett endast i undantagsfall en sådan tyngd att de kan få betydelse vid bedömningen av ett handlande som i och för sig är av sådant allvarligt slag att det kan motivera ett avskedande (jfr domarna AD 1999 nr 16 och 31 samt AD 2002 nr 33).

Vid en samlad bedömning av omständigheterna finner Arbetsdomstolen att J.W:s handlande varit av så allvarligt slag – även om bolaget tillgripit uppsägning och inte avskedande – att vad som framkommit om hans personliga förhållanden inte bör tillmätas en sådan betydelse vid bedömningen att bolaget inte haft rätt att skilja honom från anställningen. Det har under sådana förhållanden inte heller krävts att bolaget försökt omplacera J.W. Arbetsdomstolen kommer därför fram till att uppsägningen av J.W. har varit sakligt grundad.

Frågan om avstängning

Vid tvist om uppsägnings giltighet får enligt 34 § andra stycket anställningsskyddslagen arbetsgivaren stänga av en arbetstagare från arbete på grund av omständigheter som föranlett uppsägningen endast om särskilda skäl föreligger. Syftet med denna bestämmelse är bl. a. att hindra att värdet för arbetstagaren av en dom varigenom domstolen förklarar uppsägningen ogiltig går om intet därför att arbetstagaren efter det att han under tiden för prövningen av tvisten varit skild från arbetet finner det svårt att återuppta detta.

Förbundet har hävdad att bolaget har stängt av J.W. från arbete utan att det funnits särskilda skäl för åtgärden. Arbetsgivarparterna har pekat på att bolaget aldrig har fattat något beslut om avstängning av J.W., alternativt att situationen får bedömas på det sättet att J.W. utan sådant beslut varit avstängd från arbete från dagen för delgivning av stämningen. Vidare har arbetsgivarparterna menat att det under alla omständigheter har funnits särskilda skäl för åtgärden.

Av utredningen framgår att J.W. har varit sjukskriven från uppsägningen fram till den 31 januari 2006 och att han därefter varit hemma från arbetet med full lön.

Bolaget har aldrig meddelat något formellt beslut om att J.W. skall stängas av från arbete. Som Arbetsdomstolen uppfattat arbetsgivarparternas inställning är det dock ostridigt mellan parterna att bolagets åtgärd – att låta J.W. vara hemma från arbetet med full lön – skall uppfattas som att han är avstängd från arbete från dagen för delgivning av stämningen, dvs. den 2 juni 2006. Den mot J.W. efter uppsägningen vidtagna åtgärden får därmed betraktas såsom en avstängning i den mening som avses i 34 § anställningsskyddslagen.

Fråga är då om särskilda skäl har förelegat för den av bolaget vidtagna åtgärden.

I detta hänseende har arbetsgivarparterna anfört att J.W:s körkort fortfarande var indraget vid tidpunkten för delgivningen av stämningen och att han därför inte kunde utföra sina arbetsuppgifter. Vidare har arbetsgivarparterna anfört att Telias starka markering i samband med händelsen i november 2005 och det faktum att samtliga servicetekniker måste kunna utföra arbete för den kunden medfört att det inte funnits några arbetsuppgifter att erbjuda J.W. som inte innefattade kontakt med Telia. Enligt arbetsgivarparterna har det också funnits särskilda skäl för en avstängning med hänsyn till de höga krav på säkerhet som ställs i arbetet, t.ex. i samband med bilkörning och s.k. stolpklattring.

Arbetsdomstolen har i det föregående kommit fram till att de händelser som J.W. låtit komma sig till last har varit så allvarliga att grund för avskedande föreligger. J.W. har heller inte kunnat utföra sina arbetsuppgifter till följd av att hans körkort återkallades. Vid sådana förhållanden har det enligt

Arbetsdomstolens mening förelegat särskilda skäl för bolaget att stänga av J.W. från arbete.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolens bedömning innebär att förbundets talan skall avslås. Vid den utgången skall förbundet utge ersättning för arbetsgivarparternas rättegångskostnader. Om beloppet råder inte tvist.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår den av Facket för Service och Kommunikation (SEKO) förda talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Facket för Service och Kommunikation (SEKO) att ersätta Almega IT-företagens Arbetsgivarorganisation och Relacom AB för rättegångskostnader med etthundrafemtio tusen-femhundranitton (159 519) kr, varav 150 000 kr avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Inga Åkerlund, Claes-Göran Sundberg, Ingrid Lyberg, Anders Sandgren, Monica Johansson, Staffan Holmertz och Kjell Eriksson.
Enhälligt.

Sekreterare: Inge Karlström