

Sammanfattning

Fråga om det funnits laglig grund för avskedande av en larmoperatör som blockerat trygghetslarm från att komma in till larmcentralen. Även fråga om vilka omständigheter som kan ligga till grund för prövning av avskedandet.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2008-05-14
StockholmDom nr 43/08
Mål nr A 55/07**KÄRANDE**

Svenska Kommunalarbetsförbundet, Box 19039, 104 32 STOCKHOLM
Ombud: jur. kand. Thomas Wallén, Advokatfirman W&Ö HB, Box 7387,
103 91 STOCKHOLM

SVARANDE

Kiruna kommun, 981 85 KIRUNA
Ombud: arbetsrättsjuristen Göran Söderlöf, Sveriges Kommuner och
Landsting, 118 82 STOCKHOLM

SAKEN

ogiltigförklaring av avskedande m.m.

Mellan Kiruna kommun (kommunen) och Svenska Kommunalarbetsförbundet (förbundet) gäller varandra i allmänhet avlösande kollektivavtal.

R.S. är medlem i förbundet. Han anställdes av kommunen våren 2002 som larmoperatör vid Räddningstjänstens larmcentral. Den 10 november 2005 avskedade kommunen honom.

Tvist har uppkommit mellan parterna om laglig grund för avskedande alternativt om saklig grund för uppsägning har förelegat.

Tvisteförhandlingar har hållits mellan parterna utan att de kunnat enas.

Förbundet har väckt talan mot Kiruna kommun och yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta kommunen att till R.S. betala

1. ekonomiskt skadestånd med 140 461 kr avseende lön, inklusive ob-tillägg och semesterersättning, för perioden den 11 november 2005–9 maj 2006, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 15 694 kr från den 25 november 2005, på 23 541 kr från den 25 december 2005, på 23 541 kr från den 25 januari 2006, på 23 541 kr från den 25 februari 2006, på 23 541 kr från den 25 mars 2006, på 23 541 kr från den 25 april 2006 och på 7 062 kr från den 25 maj 2006, allt till dess betalning sker, samt

2. allmänt skadestånd med 150 000 kr jämte ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 7 mars 2007) till dess betalning sker.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att det inte har funnits skäl för avskedande men väl saklig grund för uppsägning har förbundet yrkat i andra hand att Arbetsdomstolen ska förplikta kommunen att till R.S. betala

1. ekonomiskt skadestånd med 140 461 kr avseende lön, inklusive ob-tillägg och semesterersättning, för perioden den 11 november 2005–9 maj 2006, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 15 694 kr från den 25 november 2005, på 23 541 kr från den 25 december 2005, på 23 541 kr från den 25 januari 2006, på 23 541 kr från den 25 februari 2006, på 23 541 kr från den 25 mars 2006, på 23 541 kr från den 25 april 2006 och på 7 062 kr från den 25 maj 2006, allt till dess betalning sker, samt

2. allmänt skadestånd med 80 000 kr, jämte ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 7 mars 2007) till dess betalning sker.

Kommunen har bestritt yrkandena. Förbundets sätt att beräkna det ekonomiska skadeståndet har vitsordats som skäligt i och för sig. Något belopp avseende de allmänna skadestånden har inte vitsordats. Ränteberäkningarna har vitsordats som skäliga.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

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

Förbundet

Bakgrund

R.S. anställdes i Kiruna kommun våren 2002 som larmoperatör vid Räddningstjänstens larmcentral. Det finns fem anställda larmoperatörer. De hanterar ett flertal olika larm, bland annat trygghetslarm. Trygghetslarmen kan delas in i dörrlarm, mattlarm och kommunikationslarm. Dörrlarm aktiveras när ytterdörren hos brukaren öppnas. Mattlarm aktiveras när brukaren kliver ur sin säng och ställer sig på mattan. Kommunikationslarm är ett tallarm där brukaren genom radiokommunikation kan tala med larmoperatören. Under ett dygn kommer cirka 200 trygghetslarm in till larmcentralen. Brukarna uppgår till cirka 300 personer.

Larmoperatören arbetar huvudsakligen ensam. När ett trygghetslarm tas emot försöker larmoperatören först att etablera kontakt med brukaren. Ofta får larmoperatören emellertid inget svar. Därefter kontaktar larmoperatören hemtjänstens mobila enhet och informerar om vem som har larmat samt, under förutsättning att kontakt har etablerats, vad som har hänt. Den mobila enheten ger larmoperatören en ungefärlig uppgift om när den kan vara på plats hos brukaren. Larmoperatören har genom förfarandet fullgjort sina åtaganden och kan därmed avsluta ärendet. Om brukaren larmar igen informerar larmoperatören om att hemtjänsten är på väg.

I den situationen att en brukare larmar gång på gång efter att larmoperatören har kontaktat den mobila enheten, har det funnits rutiner vid larmcentralen att, som det kallas, sätta larmet på arbete. Det innebär att ytterligare larm från brukaren blockeras under en av larmoperatören bestämd tidsperiod. Det är enbart nya larm av samma typ som inte kommer fram till larmoperatören. Det innebär att exempelvis matt- och dörrlarm kommer fram även om ett kommunikationslarm har satts på arbete.

I början av R.S:s anställning fanns inga skriftliga instruktioner om möjligheten att sätta larm på arbete för s.k. storlarmare, dvs. en brukare som larmar gång på gång. Under våren 2004 fick ledningen information om att trygghetslarm från en specifik brukare inte hade kommit fram till larmcentralen. Arbetsgivaren gjorde då en utredning. R.S. misstänktes för att ha satt larm från den aktuella brukaren på arbete. Brukarens larm kunde därför inte komma fram till larmcentralen. R.S. angav i efterföljande korrigeringsamtal med arbetsgivaren att larm troligen hade satts på arbete genom feltryck. På grund av det inträffade fick R.S. en muntlig erinran.

Efter händelsen våren 2004 införde ledningen en rutin som innebar att larmoperatören fick sätta larm på arbete under maximalt 20 minuter. Denna rutin har R.S. efterlevt.

I september 2005 blev R.S. misstänkt för delaktighet i en landsomfattande narkotikahärva. Han häktades och blev sedermera även åtalad. Åtalet mot honom ogillades dock. Han hade då varit frihetsberövad under cirka två månader. I samband med att R.S. häktades inledde kommunen ett förfarande som syftade till att skilja honom från hans anställning som larmoperatör. Kommunen har påstått att underrättelse om avskedande skickades till honom den 23 september 2005. R.S. har inte fått del av denna. Den 3 november 2005 hölls dock överläggning med anledning av det tilltänkta avskedandet och den 10 november 2005 avskedade kommunen honom.

Tvåmånadersregeln m.m.

Vid överläggningen den 3 november 2005 har arbetsgivaren enligt förbundets uppfattning åberopat enbart den ovan redovisade händelsen våren 2004 som grund för avskedandet. Den händelsen var redan utagerad genom att R.S. i samband därmed fick en muntlig erinran och kan alltså inte också användas som grund för ett efterföljande avskedande. Kommunen har dessutom med beaktande av den s.k. tvåmånadersregeln försuttit sin möjlighet att åberopa händelsen som grund för avskedandet.

Andra omständigheter än de som anfördes inför avskedandet

När R.S. avskedades den 10 november 2005 skedde det, som anförts ovan, enbart mot bakgrund av händelsen våren 2004. Efter avskedandet har kommunen åberopat även andra händelser än de som åberopades vid överläggningen. Kommunen är enligt förbundet förhindrad att åberopa andra omständigheter till stöd för avskedandet än de som anfördes inför detta.

Ytterligare omständigheter efter avskedandet

Vid den lokala förhandlingen den 23 november 2005 har kommunen kompletterat grunden för avskedandet genom att åberopa en sammanställning som påstås utvisa tillfällen när R.S. har satt larmet på arbete. Kommunen har åberopat sammanställningen som skriftlig bevisning. Sammanställningen är emellertid felaktig och utgör en efterhandskonstruktion. R.S. har inte satt larm på arbete på det sätt som kommunen har gjort gällande. Kommunen är vidare enligt förbundets uppfattning förhindrad att åberopa händelser som arbetsgivaren har fått kännedom om efter avskedandet som stöd för att avskedandet varit lagligt grundat.

Olovlig frånvaro och preklusion

Kommunen har som grund för avskedandet även åberopat att R.S. har varit olovligt frånvarande. Frågan om olovlig frånvaro togs dock inte med i det skriftliga beskedet om grunderna för avskedandet som kommunen lämnade den 12 december 2005. Kommunen får därför inte åberopa denna omständighet i Arbetsdomstolen som grund för avskedandet. Händelsen var dessutom utagerad genom att R.S. i samband med den påstått olovliga frånvaron hade fått en skriftlig varning för denna. Förbundet bestrider också att R.S. var olovligt frånvarande. R.S. hade nämligen lämnat sjukintyg till arbetsgivaren. Intyget lades i kanslistens postfack.

Mobiltelefon

Kommunen har som ytterligare grund för avskedandet gjort gällande att R.S. inte återlämnat en mobiltelefon som kommunen tillhandahållit. Han har inte som kommunen påstått fått några skrivelser från kommunen om att återlämna telefonen. Mobiltelefonen är dock numera återlämnad.

Omplacering

För det fall Arbetsdomstolen finner att laga grund för avskedande saknas men att omständigheterna är sådana att de i och för sig utgör saklig grund för uppsägning, gör förbundet gällande att saklig grund ändå inte föreligger eftersom kommunen har underlåtit att göra en omplaceringsutredning.

Sammanfattning av grunderna

Kiruna kommun har avskedat R.S. från hans anställning som larmoperatör utan att ens saklig grund för uppsägning förelegat. Kommunen är enligt förbundet förhindrad att åberopa andra omständigheter till stöd för avskedandet än de som anfördes vid överläggningen inför det tilltänkta avskedandet. Vid det tillfället åberopades enbart händelsen våren 2004 angående den brukare som då hade fått sitt larm satt på arbete. Eftersom kommunen vid tidpunkten för avskedandet hade känt till den händelsen mer än två månader är kommunen med beaktande av den s.k. tvåmånadersregeln förhindrad att åberopa denna omständighet. Händelsen är dessutom arbetsrättsligt utagerad genom den muntliga erinran som arbetsgivaren då gav R.S..

I alla händelser bestrids att R.S. har satt larm på arbete på det sätt som kommunen gör gällande.

R.S. har inte varit olovligt frånvarande och händelsen är dessutom utagerad genom att han har fått en skriftlig erinran. Vidare har kommunen inte tagit med frågan om olovlig frånvaro i det skriftliga beskedet om grunderna för avskedandet som kommunen utfärdade den 12 december 2005. Kommunen måste därför anses ha frånfallit denna grund. Omständigheten får därmed inte prövas i Arbetsdomstolen.

R.S. har inte fått del av de skrivelser med uppmaningar om att återlämna mobiltelefonen som arbetsgivaren har skickat till honom. Mobiltelefonen är återlämnad till arbetsgivaren.

För det fall det som läggs R.S. till last bedöms i och för sig utgöra saklig grund för en uppsägning föreligger ändå inte saklig grund eftersom kommunen har underlåtit att genomföra en omplaceringsutredning.

Kommunen

Bakgrund

Larmcentralen finns i Räddningstjänstens lokaler i Kiruna och fungerar på motsvarande sätt som en SOS-central. Det finns sammanlagt fem larmoperatörer. Larmcentralen är bemannad dygnet runt av en larmoperatör. Förutom trygghetslarm hanterar larmoperatören bland annat inbrottslarm, driftlarm och brandlarm. Flera privata företag är anslutna till larmcentralen. Trygghetslarmen svarar för en stor del av larmen. Cirka 200 trygghetslarm kommer in under ett dygn och det finns omkring 300 anslutna brukare. Utöver kommunikationslarm, dörr- och mattlarm ingår batterilarm i kategorin trygghetslarm. Dörrlarmen har högsta prioritet. En dement brukare kan förfrys sig eller i värsta fall frysa ihjäl om han eller hon går ut utan tillsyn när det är köldgrader.

Vid exempelvis ett kommunikationslarm hanteras en larmsituation på följande sätt. Brukaren larmar larmcentralen. Larmoperatören tar emot larmet och försöker etablera kontakt med brukaren för att reda ut vad som har hänt. Därefter ringer larmoperatören hemtjänstens mobila enhet och meddelar vilken brukare som behöver hjälp samt vad som har hänt. Om larmoperatören inte har kunnat etablera kontakt med brukaren behandlas larmet som skarpt och larmoperatören underrättar den mobila enheten om situationen. Underrättelse sker inte till den mobila enheten om larmoperatören vid kontakt med en anhörig får reda på att det inte är en larmsituation eller att ett feltryck har skett.

Vid ett dörrlarm försöker larmoperatören inte etablera kontakt med brukaren på grund av att förfarandet kan förvirra brukaren eller göra att brukaren blir rädd. I stället kontaktas den mobila enheten direkt.

Det tar ungefär åtta till tolv veckor att utbilda en larmoperatör. Under de senaste tre åren har arbetsgivaren avbrutit utbildningen i förtid för tre till fyra personer med hänvisning till att dessa inte klarat av utbildningen. Den första bedömningen gör arbetsgivaren efter omkring tre veckor. Utbildningen sker internt på larmcentralen med en person som huvudansvarig. Den som är under utbildning har bland annat genomgångar med larmchefen och sitter bredvid en tillsvidareanställd larmoperatör under dennes skiftgång.

R.S. anställdes i mars 2002 som larmoperatör vid larmcentralen. Arbetsgivaren ansåg att han var en duktig medarbetare med förmåga att väl behärska arbetsuppgifterna. Genom utbildningen blev han väl medveten om vid vilka situationer man kunde använda förfarandet att sätta larm på arbete. Att ett larm sätts på arbete innebär att larmoperatören blockerar larm från att komma fram till larmoperatören under en bestämd tid. Larmoperatören anger själv tidsperioden. Förfarandet är befogat endast vid extremt hög arbetsbelastning, som exempelvis kan bli fallet vid en svår trafikolycka, en brand eller ett ras i en gruva. Funktionen får dock bara användas under en kortare tidsperiod. Även vid den högre belastningen måste larmoperatören klara av att hantera flera larmsituationer samtidigt. Larmoperatören klarar vanligtvis av att samtidigt hantera ett trygghetslarm. Ett dörrlarm får aldrig sättas på arbete.

Händelsen våren 2004

I mars 2004 inkom klagomål från anhöriga till en viss brukare om att larm från brukarens bostad inte hade besvarats av larmcentralen. Det visade sig att larm från brukaren hade satts på arbete av R.S.. Larmchefen R.SM. diskuterade den aktuella situationen med räddningschefen J.L.. De vara ense om att det fanns skäl att se allvarligt på det inträffade och att R.S. skulle konfronteras med de uppgifter som framkommit. Vid samtal med R.S. förnekade han först att han skulle ha satt larmet till brukaren på arbete men ändrade sig sedan och framhöll då att larmet måste ha satts på arbete genom ett feltryck av honom. Han bedyrade att detta inte skulle upprepas. Arbetsgivaren trodde på R.S. och nöjde sig med att ge honom en muntlig erinran. Därmed ansåg arbetsgivaren att händelsen var utagerad.

Efter denna händelse infördes en uttrycklig rutin vid larmcentralen som angav att larmoperatören kunde sätta ett larm på arbete i maximalt 20 minuter vid de extrema situationer när förfarandet kunde vara befogat.

Systematiskt satt larm på arbete

I mitten av september 2005 häktades R.S.. Polisen hade dessförinnan frihetsberövat honom vid larmcentralen. R.S. åtalades för narkotikabrott. Av Gällivare tingsrätts dom från den 31 januari 2006 framgår att R.S. har befattat sig med narkotika genom att han hade lämnat tillstånd till att hans postadress användes som en transitstation. Tingsrätten fann emellertid att R.S. saknade uppsåt och åtalet mot honom ogillades. Utöver R.S. var ett stort antal personer tilltalade i det medialt uppmärksammade målet.

Med anledning av mediernas intresse av målet var det befogat av arbetsgivaren att agera för att skydda larmcentralen och dess kunder. Larmcentralen är ett säkerhetsklassat område. Arbetsgivaren fann därför att det var befogat att arbetsgivaren, parallellt med polisen, undersökte hur R.S. hade agerat på arbetsplatsen. Bland annat undersökte man larmsystemets logg. Det var emellertid inte möjligt att direkt få fram tillräckliga uppgifter med ledning av det befintliga systemet. Arbetsgivaren kontaktade därför systemoperatören Ericsson som via ett specialgjort program kunde ta fram användbara uppgifter från systemet.

Samma vecka som R.S. häktades, alternativt veckan därefter, överlämnade dåvarande larmoperatören M.E. ett antal skärmkopior, s.k. skärmdumpar, till larmchefen R.SM.. Av dessa skärmkopior, som alltså är utskrifter av vad som vid vissa givna tillfällen visas på datorskärmen, framgick att R.S. systematiskt hade satt larm på arbete utöver den nämnda händelsen i mars 2004. Det var först i samband med att arbetsgivaren tog del av dessa skärmkopior, dvs. i september 2005, som arbetsgivaren fick kännedom om att R.S. systematiskt hade satt larm på arbete vid ett flertal tillfällen.

Den 23 september 2005 varslade kommunen förbundet och underrättade R.S. om tilltänkt avskedande. Räddningschefen J.L. lämnade personligen underrättelsen till R.S. genom att lägga den i hans brevlåda.

Den 3 november 2005 hölls en överläggning med förbundet om det tilltänkta avskedandet. Vid överläggningen förevisades de skärmkopior som kommunen fick del av efter det att R.S. hade häktats och som alltså utvisade att han hade satt larm på arbete i större utsträckning än vad som framkom i samband med händelsen i mars 2004.

Den 10 november 2005 avskedade kommunen R.S.. Därefter hölls lokala och centrala tvisteförhandlingar utan att parterna kunde komma överens.

Den 23 november 2005 fick arbetsgivaren material från Ericsson som utvisade att R.S. systematiskt, under långa tider och i stor utsträckning, hade satt larm på arbete. Materialet härrör från äldre sparade säkerhetskopior av bandinspelningar av larmcentralens verksamhet. Innehållet i materialet bekräftade uppfattningen som arbetsgivaren hade fått genom de framtagna skärmkopior, nämligen att R.S. systematiskt använde sig av funktionen att sätta larm på arbete.

Materialet från Ericsson var omfattande och bearbetades därför för att bli mer överskådligt. Den lista som har åberopats som skriftlig bevisning i målet är en sammanställning utifrån Ericssons totala material. Av listan framgår bland annat brukarens larmidentitet, larmtyp och vid vilka tillfällen under perioden från mars 2003 till september 2005 som larmen har satts på arbete av R.S.. Enbart de tillfällen där larmen var satta på arbete i mer än 30 minuter har tagits med i listan. Av listan framgår att inte enbart kommunikationslarm har satts på arbete utan även dörrlarm. Som anförts ovan får dessa larm aldrig sättas på arbete. I och med att det är larmoperatören själv som anger under hur lång tid ett larm från en viss brukare sätts på arbete

genom att i larmsystemet ”knappa in” sluttiden för när larmet åter ska ”öppnas” är det inte möjligt att förklara alla de tillfällen som listan omfattar med att feltryck skulle ha skett.

I § 2 i protokollet från den lokala förhandlingen den 23 november 2005 anges att arbetsgivaren vid förhandlingen redogjorde för bakgrunden till avskedandet. Av det vidare innehållet i paragrafen framgår att arbetsgivaren gjorde gällande att R.S. sedan våren 2004 systematiskt hade stängt av trygghetslarm trots sin kännedom om reglerna för handhavandet av dessa. Det är således inte enbart händelsen våren 2004 som arbetsgivaren lagt till grund för avskedandet utan även senare händelser.

Tvåmånadersregeln

Arbetsgivaren lämnade underrättelse till R.S. och varsel till förbundet om tilltänkt avskedande någon eller några veckor efter att arbetsgivaren hade fått kännedom om att R.S. systematiskt satt larm på arbete. Arbetsgivaren har alltså agerat inom den enligt 18 § andra stycket anställningsskyddslagen föreskrivna tiden.

Omständigheter som kommunen åberopat vid den lokala förhandlingen

I beskedet om avskedande informerades R.S. bland annat om att arbetsgivaren är skyldig att på hans begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för avskedandet och att uppgiften ska vara skriftlig om han begär det. Varken R.S. eller förbundet begärde att arbetsgivaren särskilt skulle uppge grunden för avskedandet. Skälen till avskedandet kom därför att redovisas av arbetsgivaren vid den lokala tvisteförhandlingen den 23 november 2005 och sedermera även i skrivelsen den 12 december 2005.

Att arbetsgivaren först i samband med den lokala förhandlingen angav de tillfällen när R.S. systematiskt hade satt larm på arbete hindrar inte arbetsgivaren att få åberopa dessa.

Olovlig frånvaro och preklusion

Den 17 september 2004 tilldelades R.S. en skriftlig varning enligt gällande kollektivavtal. Anledningen till den skriftliga varningen var att R.S. trots uppmaning inte hade inkommit med läkarintyg från och med den åttonde dagen under sin sjukskrivning. Den olovliga frånvaron avsåg den 23, 24, 25 och 31 augusti 2004. Kommunen vill framhålla att förbundet i enlighet med kollektivavtalet underrättades om den disciplinära åtgärden mot R.S.. Även R.S. fick möjlighet att yttra sig över åtgärden. Varken förbundet eller R.S. hörde dock av sig. Kommunen har tolkat detta som att den skriftliga varningen uppfattades som befogad. Något läkarintyg har inte kommit in till arbetsgivaren.

Av § 2 i protokollet från den lokala förhandlingen den 23 november 2005 framgår att arbetsgivaren i sin redogörelse för bakgrunden till avskedandet även tog upp R.S:s olovliga frånvaro och att han hade tilldelats en skriftlig

varning i samband med denna. Protokollet har justerats utan ifrågasättande. Kommunen har mot denna bakgrund rätt att åberopa även den olovliga frånvaron som en grund för avskedandet.

Mobiltelefon

Den 30 januari 2006 uppmanades R.S. skriftligen av kommunen att återlämna den mobiltelefon som arbetsgivaren hade tillhandahållit. En skriftlig påminnelse översändes den 16 maj 2006. Först den 4 juni 2007 återlämnade R.S. mobiltelefonen till arbetsgivaren.

Omplacering

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att laga grund för avskedande saknas har likväl saklig grund för uppsägning förelegat. Det har i sådant fall inte varit skäligt att kräva en omplaceringsutredning. Arbetsgivaren har inte heller genomfört någon sådan.

Sammanfattning av grunderna

R.S. har grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Det har därför förelegat laglig grund för avskedandet. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att laglig grund för avskedande saknas har saklig grund för uppsägning förelegat. R.S. har systematiskt, under långa tider och i stor omfattning satt brukares larm på arbete vilket har inneburit att larmen inte nått fram till larmoperatören. Arbetsgivaren har först i anslutning till att R.S. häktades hösten 2005 fått kännedom om detta systematiska förfarande. Eftersom underrättelse om tilltänkt avskedande lämnades den 23 september 2005 har kommunen följaktligen inte till följd av den s.k. tvåmånadersregeln förlorat rätten att grunda avskedandet på dessa omständigheter. Vidare har R.S. varit olovligt frånvarande och har inte heller, trots påminnelser, inom rimlig tid återlämnat av kommunen tillhandahållen mobiltelefon. Skälen för avskedandet har preciserats först vid den lokala förhandlingen den 23 november 2005. Därefter har en precisering även skett i ett skriftligt besked till R.S. den 12 december 2005.

Det har inte varit skäligt att kräva av arbetsgivaren att vidta en omplaceringsutredning.

Domskäl

Tvisten m.m.

R.S. avskedades den 10 november 2005 från sin anställning som larmoperatör vid larmcentralen i Kiruna kommun. Tvisten gäller om laglig grund för avskedandet förelegat eller om det i varje fall funnits saklig grund för uppsägning.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På förbundets begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med R.S. samt vittnesförhör med

brandmannen S-E.F., tidigare larmoperatören A.F. och vårdbiträdet T.W.. På kommunens begäran har vittnesförhör hållits med förvaltningschefen H.H., räddningschefen J.L., larmchefen R.S.M., larmoperatören D.B., tidigare larmoperatören M.E., enhetschefen V.Z. och larmoperatören N.L.. Kommunen har även åberopat skriftlig bevisning.

Kommunen har till stöd för att det förelegat laglig grund för avskedandet, eller att det i varje fall funnits saklig grund för uppsägning, åberopat sammanfattningsvis följande. R.S. har systematiskt, under långa tider och i stor omfattning stängt av trygghetslarm eller, som det kallas, satt larmen på arbete. På detta sätt har han orsakat att larm från brukare inte kommit fram till larmoperatören. Han har vidare i augusti 2004 varit olovligen frånvarande från arbetet under fyra dagar. Han företedde nämligen inte läkarintyg för dessa dagar enligt reglerna om att läkarintyg ska företes från och med den åttonde sjukdagen. Slutligen har han inte inom rimlig tid lämnat tillbaka en mobiltelefon som arbetsgivaren tillhandhållit trots flera uppmaningar att lämna tillbaka telefonen. R.S. har genom sitt förfarande grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.

Förbundets inställning är att det inte har förelegat vare sig grund för avskedande eller saklig grund för uppsägning. Enligt förbundet har R.S. inte satt larm på arbete på sätt som kommunen gjort gällande och inte heller varit olovligen frånvarande. Vidare har förbundet anförat att R.S. numera faktiskt återlämnat arbetsgivarens mobiltelefon samt framhållit att han inte fått del av skrivelser om att återlämna den. Förbundet har dessutom invänt att kommunen inte har rätt att till grund för avskedandet åberopa de omständigheter som nu har förts fram och har i det sammanhanget åberopat bl.a. dels den s.k. tvåmånadersregeln, dels att inte alla omständigheter tagits med i det skriftliga beskedet om grunderna för avskedandet och därför inte kan anföras i domstolen. Enligt förbundet är vissa av de åberopade händelserna också utagerade genom de åtgärder som kommunen tidigare vidtagit med anledning av dessa händelser. Slutligen har förbundet, till stöd för att inte saklig grund för uppsägning funnits, även anförat att kommunen underlåtit att genomföra en omplaceringsutredning.

Vilka omständigheter får kommunen åberopa som grund för avskedandet?

Den första fråga som Arbetsdomstolen måste ta ställning till är om kommunen förlorat rätten att till grund för avskedandet av R.S. åberopa de omständigheter som lagts honom till last.

Förbundet har anförat att kommunen vid överläggningen den 3 november 2005 om det tilltänkta avskedandet endast åberopade en händelse från våren 2004 som gällde att R.S. under helgen den 13–15 mars 2004 påstods ha agerat felaktigt vid hanteringen av en viss brukares larm. Av detta följer enligt förbundet att kommunen inte har rätt att till grund för avskedandet åberopa några andra omständigheter. Den åberopade omständigheten har kommunen enligt förbundet haft vetskap om, och också reagerat på, redan samma vår som den inträffade. Det är därför, enligt förbundet, till följd av

den s.k. tvåmånadersregeln i 18 § anställningsskyddslagen för sent att grunda avskedandet på bara denna omständighet.

I 19 § tredje stycket anställningsskyddslagen anges att arbetsgivaren på arbetstagarens begäran ska uppge de omständigheter som åberopas som grund för avskedandet samt att uppgiften ska vara skriftlig, om arbetstagaren begär det. Ett sådant besked har som regel den verkan att en arbetsgivare inte med framgång kan åberopa andra omständigheter än de uppgivna om saken förs till domstol (prop. 1973:129 s. 130). Samma rättsverkan inträder enligt rättspraxis i allmänhet om arbetsgivaren vid en förhandling preciserar skälen för avskedandet (se t.ex. AD 2005 nr 78). Den s.k. tvåmånadersregeln, som i fråga om avskedande finns i 18 § andra stycket anställningsskyddslagen, innebär att en arbetsgivare i regel inte får grunda ett avskedande på enbart sådana omständigheter som arbetsgivaren har känt till mer än två månader innan underrättelse om tilltänkt avskedande lämnades till arbetstagaren. Enligt bestämmelsen räknas tidpunkten för tvåmånadersfristen från avskedandet om någon underrättelse inte har lämnats.

Det är ostridigt att en överläggning om det tilltänkta avskedandet av R.S. hölls mellan förbundet och kommunen den 3 november 2005. Enligt förbundet togs då från kommunens sida som grund för avskedandet endast upp händelsen våren 2004 med den brukare som under en helg i mars hade fått sitt larm avstängt vissa tider.

Kommunen har hävdatt att någon precisering av skälen för avskedandet inte skedde förrän vid den lokala tvisteförhandlingen som hölls den 23 november 2005 och har vidare anfört följande. Först efter det att R.S. i mitten av september 2005 hade häktats fick kommunen del av uppgifter som visade att han systematiskt hade satt larm på arbete och att detta alltså förekommit vid andra tillfällen än de som rörde en viss brukare våren 2004. Dessa nya uppgifter ledde till att underrättelse och varsel om tilltänkt avskedande lämnades till R.S. respektive förbundet den 23 september 2005. Vid överläggningen den 3 november 2005 företeddask skärmkopior, dvs. utskrifter av vad som vid vissa givna tillfällen visas på datorskärmen, som visade att R.S. stängt av larm i vidare omfattning än vad som tidigare var känt. Varken förbundet eller R.S. begärde med anledning av avskedandet någon precisering av skälen för detta. En precisering skedde dock vid den lokala tvisteförhandlingen den 23 november och sedermera i ett skriftligt besked den 12 december 2005. Av förhandlingsprotokollet från den lokala tvisteförhandlingen framgår i fråga om larmen att arbetsgivaren gjorde gällande att R.S. systematiskt sedan våren 2004 hade stängt av trygghetslarm vid långa tillfällen. Det var också vid tidpunkten för den lokala förhandlingen som kommunen först fick kännedom om samtliga de särskilda tillfällen när larm stängts av som nu åberopas i målet.

Utredningen om vad som förekom vid överläggningen den 3 november 2005 består av enbart muntliga uppgifter. Det har alltså inte företetts något protokoll eller andra anteckningar från överläggningen. R.S. har uppgett att han uppfattade att arbetsgivaren vid överläggningen som skäl för ett avskedande åberopade samma larmhändelse som hade avhandlats våren 2004.

Larmchefen R.SM. har berättat att han kort efter att R.S. hade häktats i mitten av september 2005 fick skärmkopior av larmoperatören M.E. som utvisade att R.S. vid andra tillfällen än de som var aktuella våren 2004 hade satt larm på arbete samt att han vidarebefordrade denna information till räddningschefen J.L.. Detta har bekräftats av J.L. som vidare uppgett att informationen, som uppfattades som att R.S. kontinuerligt och systematiskt använt funktionen att sätta larm på arbete, ledde till att kontakt togs med personalkontoret och att därefter ett förfarande inleddes för att skilja R.S. från hans anställning. M.E. har uppgett att han hade sparat skärmkopior som avsåg andra tillfällen när R.S. satt larm på arbete än de som rörde den särskilda brukaren i mars 2004 samt att han sedan R.S. häktats överlämnade dem till R.SM.. R.SM. har vidare uppgett att dessa skärmkopior förevisades under överläggningen.

Enligt Arbetsdomstolens mening ger utredningen inte något säkert belägg för att arbetsgivaren vid överläggningen den 3 november preciserade skälen för avskedandet på ett sådant sätt att några ytterligare grunder för avskedandet inte därefter skulle ha kunnat åberopas. Det får dock anses visat att arbetsgivaren vid överläggningen inte enbart uppehöll sig kring den tidigare behandlade händelsen våren 2004 utan även tog upp tillkommande tillfällen då R.S. hade satt larm på arbete och att detta av arbetsgivaren sågs som ett systematiskt förfarande. Oavsett av hur man ser på frågan om grunderna för avskedandet preciserades eller inte vid överläggningen faller redan därmed förbundets invändning om att enbart händelsen våren 2004 får åberopas och att inte heller den, till följd av tvåmånadersregeln, kan läggas till grund för ett avskedande.

Genom de uppgifter som redovisats ovan och utredningen i övrigt framgår att kommunen inte förrän i mitten av september 2005 fick kännedom om att det fanns andra tillfällen, vid sidan av tillfällena från händelsen i mars 2004 som rörde en viss brukare, då R.S. hade satt larm på arbete. Vidare framgår att de uppgifter som företrädare för kommunen då fick tolkades som att R.S. använde detta förfarande systematiskt. Genom J.L:s uppgifter är utrett att underrättelsen om tilltänkt avskedande lämnades i R.S:s brevlåda den 23 september 2005 och att därefter varsel till förbundet överlämnades samma dag. Även om R.S., som han uppgett, inte tagit del av någon underrättelse finner Arbetsdomstolen att en sådan har lämnats. Kommunen har alltså inte haft kännedom om förhållandet att R.S. i vidare omfattning än vad som var känt våren 2004 satt larm på arbete mer än två månader före underrättelsen.

Förbundet synes emellertid även mena att kommunen inte får åberopa förhållandet att R.S. satt larm på arbete därför att de tillfällen som anges i den i målet åberopade sammanställningen upptar andra sådana tillfällen än de som nämndes vid överläggningen. Det är ostridigt att den åberopade sammanställningen presenterades vid den lokala tvisteförhandlingen den 23 november 2005. Annat har inte framkommit än att den sammanställningen, som var resultatet av en utredning om R.S:s hantering av larmen, var tillgänglig i sin helhet först då. Av protokollet från förhandlingen framgår att kommunen i den här delen lade R.S. till last att han systematiskt sedan våren 2004 under långa tider hade stängt av trygghetslarm. Det som åberopades vid

förhandlingen ligger således väl i linje med vad som, enligt vad Arbetsdomstolen funnit, lades R.S. till last vid överläggningen. Även om vad som förekommit där ska uppfattas som en precisering av grunderna för avskedandet ger enligt Arbetsdomstolens mening utredningen inte belägg för att uppfatta detta så att arbetsgivaren begränsade motiveringen för avskedandet till just de tillfällen som man då presenterade och hade kunskap om. Avgörande synes i stället ha varit att vad som framkommit tydde på att R.S. använt förfarandet med att sätta larm på arbete systematiskt och i stor omfattning.

Sammantaget finner Arbetsdomstolen att hinder inte föreligger för kommunen att till grund för avskedandet åberopa att R.S. systematiskt satt larm på arbete och att därvid hänföra sig till de tillfällen som upptagits i den åberopade sammanställningen. Det ska tilläggas att det förhållande att kommunen inte haft kännedom om de särskilda tillfällen som upptagits där förrän efter avskedandet inte i sig utgör något hinder för att åberopa dem (jfr AD 1985 nr 97).

Av skäl som kommer att framgå i det följande finner Arbetsdomstolen inte anledning att uppehålla sig kring frågan om kommunen i något hänseende är förhindrad att åberopa de övriga omständigheter som lagts R.S. till last och som inte rör hans hantering av larmen.

Arbetsdomstolen övergår nu till att pröva om R.S:s hantering av larmen utgjort laglig grund för avskedande.

Föreligger laglig grund för avskedande?

Enligt 18 § anställningsskyddslagen får en arbetstagare avskedas om han eller hon grovt har åsidosatt sina åliggande mot arbetsgivaren. Därmed avses enligt lagens förarbeten sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte rimligen ska behöva tålas i något rättsförhållande.

Kommunen har, som framkommit ovan, som huvudsaklig grund för avskedandet gjort gällande att R.S. systematiskt, under långa tider och i stor omfattning har satt trygghetslarm på arbete, dvs. under viss tid stängt av olika brukares larm så att dessa inte nått fram till larmoperatören. De larm som det varit fråga om är framför allt s.k. kommunikationslarm som aktiveras när brukaren trycker på sin larmknapp, men även dörrlarm som aktiveras när brukaren öppnar ytterdörren till sin bostad.

Det framgår av utredningen att de som utrustas med larmen får dessa efter en behovsprövning och att larmen ofta är en förutsättning för att brukaren ska kunna bo kvar i sin bostad. Larmen fyller alltså en avgörande funktion för brukarnas trygghet och säkerhet. Det säger sig självt att det är av yttersta vikt för brukarna, och deras anhöriga, att de kan lita på att larmen fungerar och att den hjälp som behövs kan tillkallas. Larmoperatörens främsta arbetsuppgift är att ta emot och hantera de larm som kommer in till larmcentralen. Det framstår som närmast självklart att arbetet som larmoperatör förutsätter att

den anställde inte vidtar åtgärder som är ägnade att förhindra eller försvåra verksamheten.

Förbundet har mot kommunens påståenden i första hand invänt att R.S. inte agerat på det sätt som kommunen hävdar. Den sammanställning över olika tillfällen då R.S. påstås ha satt larm på arbete och som kommunen åberopat till stöd för att detta förfarande skett systematiskt, under långa tider och i stor omfattning är enligt förbundet felaktig och utgör en efterhandskonstruktion. Detta påstående ska enligt Arbetsdomstolens mening ställas mot vad bland annat larmchefen R.SM. och den tidigare larmoperatören M.E. har uppgett i sina förhör inför Arbetsdomstolen. Sammanställningen härrör enligt dem från äldre säkerhetsinspelningar som systemleverantören Ericsson har bearbetat. Av bl.a. deras uppgifter framgår vidare att M.E. tillsammans med larmoperatören D.B. utifrån Ericssons bearbetning av materialet har gjort sammanställningen och att den upptar de tillfällen när R.S. satt trygghetslarm på arbete i mer än 30 minuter. M.E. har vidare uppgett att säkerhetsbanden används rullande, att data därmed kan komma att spelas över samt att samma uppgifter också kan förekomma på olika inspelningar. Enligt honom är detta förklaringen till att det trots den gallring som han och D.B. gjorde ändå kan finnas kvar ”dubletter” av en larmsituation på sammanställningen liksom till att de tillfällen som funnits med på de av honom sparade skärmkopiorna inte funnits med på säkerhetsbanden och därmed inte heller finns med i sammanställningen.

Arbetsdomstolen finner mot bakgrund av det anförda och utredningen i övrigt inte skäl att ifrågasätta riktigheten i de uppgifter som finns med i den åberopade sammanställningen. Denna upptar ett åttiotall tillfällen då R.S. satt larm på arbete i mer än trettio minuter, varav tre avser dörrlarm.

Det är ostridigt att funktionen att sätta larm på arbete i och för sig har funnits att tillgå för larmoperatören. Det är också ostridigt att det efter händelsen i mars 2004 tillkommit en tydlig instruktion om att funktionen inte fick användas för längre tid än högst 20 minuter, medan det däremot inte funnits någon skriftlig instruktion om när funktionen kan användas. Från förbundets sida har det hävdats att det funnits rutiner vid larmcentralen att sätta larm från en s.k. storlarmare på arbete när denna efter att kontakt etablerats med hemtjänstens mobila enhet återigen larmar. Kommunen har bestritt att någon sådan rutin funnits. Enligt kommunen har det tvärtom varit klart att funktionen att sätta trygghetslarm på arbete enbart var avsedd att användas vid extrema situationer, exempelvis vid svåra trafikolyckor, gruvras eller lägenhetsbränder och då bara för att ge larmoperatören utrymme för de akuta larmåtgärder som kunde krävas i sådana fall. Kommunen har vidare betonat att funktionen aldrig får användas för dörrlarm.

Det framgår visserligen av uppgifter som lämnats av några av förhörspersonerna att vissa larmoperatörer haft uppfattningen att funktionen att sätta larm på arbete kunde användas mera rutinmässigt för s.k. storlarmare. Av uppgifter från bland andra R.SM. och larmoperatören D.B., som är utbildningsansvarig, framgår dock att detta inte varit något som arbetsgivaren lärt ut eller på annat sätt sanktionerat. Därutöver har såväl

M.E. som larmoperatören N.L. lämnat uppgifter som bekräftar kommunens påståenden om när funktionen är avsedd att användas. Ingen har heller påstått annat än att dörrlarm aldrig fick stängas av ens för kortare stunder.

Av den åberopade sammanställningen framgår att R.S. vid åtskilliga tillfällen satt trygghetslarm på arbete och att larmen då varit bortkopplade långa tider, ibland flera timmar. Det kan i sammanhanget framhållas att det genom utredningen har visats att det är larmoperatören själv som bestämmer under vilken tidsperiod larm från brukaren ska sättas på arbete. När ett larm har satts på arbete kommer nya larm från brukaren inte in till larmoperatören under den bestämda tidsperioden. Mot bakgrund därav kan en tidsperiod om exempelvis 40 minuter i sammanställningen inte återspegla den situationen att ett larm satts på arbete i först 20 minuter och sedan ytterligare i 20 minuter.

Enligt Arbetsdomstolens uppfattning står R.S:s hantering av trygghetslarmen klart i strid med uppgiften att som larmoperatör ta emot och hantera inkommande larm. Det kan konstateras att vad som framkommit om hans sätt att hantera larmen inte är förenligt ens med förbundets och hans egen uppfattning om de rådande rutinerna vad gäller funktionen att sätta larm på arbete. Det är t.ex. ostridigt att funktionen inte får användas för längre tid än 20 minuter, en tidrymd som R.S. överskridit vid alla de tillfällen som framgår av den åberopade sammanställningen. Det synes också svårt att förena avstängningstider på över två timmar, som förekommit enligt sammanställningen, med påståendet om att man rutinmässigt kunde stänga av larm för s.k. storlarmare för att slippa ta emot ytterligare inkommande larm från dem när hjälp redan var tillkallad. I sammanhanget kan också framhållas att R.S. fortsatt att i stor omfattning använda funktionen att sätta larm på arbete trots att han under våren 2004 ostridigt fick en muntlig erinran av arbetsgivaren för att ha satt larmet för en viss brukare på arbete under lång tid en helg i mars det året.

Sammantaget finner Arbetsdomstolen att R.S. genom sitt sätt att hantera larmen grovt har åsidosatt sina åligganden mot kommunen. Redan på grund av vad som framkommit i denna del har kommunen därför varit berättigad att genom avskedande skilja R.S. från hans anställning som larmoperatör. Vid nu angivet förhållande saknar Arbetsdomstolen anledning att närmare gå in på en prövning av kommunens i övrigt framställda påståenden om hur R.S. har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Av det anförda följer att käromålet ska avslås.

Rättegångskostnader

Med den gjorda bedömningen ska förbundet som förlorande part ersätta kommunens kostnader i målet. Det yrkade beloppet är inte tvistigt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Svenska Kommunalarbetsförbundets talan.

2. Arbetsdomstolen förpliktar Svenska Kommunalarbetsförbundet att ersätta Kiruna kommun för dess rättegångskostnader med etthundraåttio-niotusensexhundraåttiotvå (189 682) kr, varav 120 000 kr avser ombuds-arvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Lars Johan Eklund, Folke K. Larsson, Rolf Hugert, Teddy Glans, Ronny Wenngren och Bo Almgren. Enhälligt.

Sekreterare: Anders Canemyr