

Sammanfattning

Fråga huruvida det har varit berättigat att skilja en bergsarbetare från anställningen genom avskedande eller uppsägning.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2010-11-24
StockholmDom nr 81/10
Mål nr A 233/09

KÄRANDE

Svenska Byggnadsarbetareförbundet, 106 32 Stockholm
Ombud: advokaten Johan Sundberg, Advokatfirma, Lindhs DLA Nordic KB,
Box 7315, 103 90 Stockholm

SVARANDE

Jämtlands Bergarbeten AB, 556642-2530, Box 154, 833 22 Strömsund
Ombud: advokaten Anders Elmér och jur. kand. Caroline Lagergréen,
Elmzell Advokatbyrå AB, Gamla Brogatan 32, 111 20 Stockholm

SAKEN

avskedande

Mellan Jämtlands Bergarbeten AB och Svenska Byggnadsarbetareförbundet gällde under tid som är aktuell i målet och vid tidpunkten för talans väckande hängavtal daterat den 11 september 2008. Hängavtalet hade med där intagna ändringar och tillägg samma innebörd och omfattning som mellan Sveriges Byggindustrier och Svenska Byggnadsarbetareförbundet vid varje tid gällande överenskommelse av kollektivavtals karaktär. Det innebär bl.a. att det mellan organisationerna gällande avtalet om anställningsskydd gällde mellan parterna i målet. Avtalet om anställningsskydd innehåller bestämmelser som såvitt är av intresse i målet har samma lydelse som motsvarande bestämmelser i anställningsskyddslagen.

H.L. är medlem i förbundet. Han anställdes som bergarbetare hos bolaget den 17 september 2008. Han skildes från anställningen den 15 april 2009. Mellan parterna har uppkommit tvist huruvida bolaget har varit berättigat att skilja H.L. från anställningen. Parterna är också oense i frågan om det inträffade har utgjort ett avskedande eller en uppsägning.

Förbundet har väckt talan i Arbetsdomstolen mot bolaget och yrkat *i första hand* att domstolen ska förplikta bolaget att

- a) till H.L. utge ekonomiskt skadestånd med
 - 19 564 kr motsvarande lön och 2 504 kr i semesterlön för perioden den 16–31 maj 2009,
 - 38 000 kr per månad motsvarande lön och 4 864 kr per månad avseende semesterlön för juni, juli och augusti 2009,
 - 13 706 kr motsvarande lön och 1 754 kr i semesterlön för september 2009,
 - 6 770 kr motsvarande lön och 866 kr i semesterlön för oktober 2009,samt

- 38 000 kr per månad motsvarande lön och 4 864 kr per månad i semesterersättning för november 2009 och för perioden därefter fram till den 5 juni 2010,

- b) till H.L. utge allmänt skadestånd med 180 000 kr, varav 150 000 kr för det oriktiga avskedandet, 15 000 kr för underlåtenhet att underrätta om avskedandet och 15 000 kr för underlåtenhet att iaktta gällande formföreskrifter för avskedande, samt
- c) till förbundet utge allmänt skadestånd med 15 000 kr för underlåtenhet att varsla om avskedandet.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att det inte har förelegat grund för avskedande, men väl saklig grund för uppsägning har förbundet *i andra hand* yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att

- a) till H.L. utge allmänt skadestånd med 130 000 kr, varav 100 000 kr för det oriktiga avskedandet, 15 000 kr för åsidosättande av underrättelseskyldighet och 15 000 kr för underlåtenhet att iaktta gällande formföreskrifter, samt
- b) till förbundet utge allmänt skadestånd med 15 000 kr för underlåtenhet att varsla.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att bolagets åtgärd den 15 april 2009 är att anse som en uppsägning och inte ett avskedande har förbundet yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att

- a) till H.L. utge ekonomiskt skadestånd med
 - 19 564 kr motsvarande lön och 2 504 kr i semesterlön för perioden den 16–31 maj 2009,
 - 38 000 kr per månad motsvarande lön och 4 864 kr per månad i semesterlön för juni, juli och augusti 2009,
 - 13 706 kr motsvarande lön och 1 754 kr i semesterlön för september 2009,
 - 6 770 kr motsvarande lön och 866 kr i semesterlön för oktober 2009, samt
 - 38 000 kr per månad motsvarande lön och 4 864 kr per månad i semesterlön för november 2009 och för perioden därefter fram till den 5 juni 2010.
- b) till H.L. utge allmänt skadestånd med 100 000 kr, varav 70 000 kr för den oriktiga uppsägningen, 15 000 kr för underlåtenhet att underrätta om uppsägningen och 15 000 kr för underlåtenhet att iaktta gällande formföreskrifter,
- c) till förbundet utge allmänt skadestånd med 15 000 kr för underlåtenhet att varsla.

På de ekonomiska skadestånden har yrkats ränta enligt 4 och 6 §§ räntelagen från den 25:e i respektive månad till dess betalning sker. På de allmänna skadestånden har yrkats ränta enligt 6 § räntelagen från den 16 oktober 2009, dvs. dagen för delgivning av stämningen, till dess betalning sker.

Bolaget har medgett att betala allmänt skadestånd till H.L. med 10 000 kr för att bolaget inte har underrättat honom om uppsägningen inom föreskriven tid och för att bolaget inte heller tillhandahållit honom en uppsägningshandling som uppfyller de formella kraven. Bolaget har vidare medgett att till förbundet betala allmänt skadestånd med 5 000 kr för att bolaget inte varslat om uppsägningen alternativt avskedandet inom föreskriven tid. Förbundets talan i övrigt har bestritts av bolaget. Ränterykandena har vitsordats som skäliga i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

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

Förbundet

H.L. har lång erfarenhet av bergarbete. Han har arbetat cirka 40 år i branschen. Han påbörjade sin anställning hos bolaget den 17 september 2008. Han har varit anställd som bergarbetare och har utfört arbete för bolaget vid Akkats kraftstation. Akkats kraftstation, som ägs av Vattenfall AB (Vattenfall), är belägen vid Lule älv några mil utanför Jokkmokk. H.L:s arbetsuppgifter hos bolaget har bestått i att under jord ladda, borra och utföra sprängarbeten.

När H.L. inställde sig för arbete vid Akkats kraftstation den 15 april 2009 blev han avskedad. Bolaget har som grund för avskedandet angett att H.L. inte har deltagit i elsäkerhetskurs den 12 augusti, den 3 september och den 15 oktober 2008 samt att han har arbetsvägrat den 14 och 15 april 2009.

Lokal tvisteförhandling hölls den 20 april 2009. Protokollet justerades inte av bolaget. Central förhandling hölls den 1 juli 2009. Protokollet justerades inte heller denna gång av bolaget inom föreskriven tid. Förbundet tillskrev därför bolaget den 7 september 2009 och förklarade förhandlingen avslutad.

Utevaro från elsäkerhetskurs den 12 augusti och 3 september 2008

Det vitsordas att H.L. inte deltog vid något av kurstillfällena den 12 augusti eller den 3 september 2008. Som tidigare nämnts påbörjade H.L. sin anställning i bolaget den 17 september 2008. Vid de aktuella kurstillfällena var H.L. alltså inte anställd i bolaget. Han arbetade då fortfarande för sin förre arbetsgivare, Piteå Bergsprängning AB.

Det bestrids att H.L., såsom bolaget har påstått, har kommit överens med M.R.S. att han skulle genomgå elsäkerhetskursen vid dessa tillfällen och att M.R.S. inför kurstillfället den 3 september 2008 har informerat H.L. om att han riskerade sin anställning i bolaget om han inte deltog i kursen.

Utevaro från elsäkerhetskurs den 15 oktober 2008

Det stämmer att H.L. inte heller den 15 oktober 2008 deltog i el-säkerhetskursen. Skälet till detta var att vägen till arbetet var avstängd på grund av en trafikolycka. H.L. blev stående ett bra tag på vägen med anledning av olyckan. Han kom fram till arbetsplatsen något försenad och hittade då inte kurslokalen. Först senare, i december 2008, visade det sig att kursen hölls i Jokkmokks samhälle, ett stycke från arbetsplatsen i Akkats. Av dessa anledningar missade han kursen. H.L. har dock inte medvetet undandragit sig kursen.

H.L. genomgick elsäkerhetskursen i december 2008. Bolaget har överdrivit betydelsen av den drygt en timme långa kursen. Det har inte varit något problem för H.L. att under hösten 2008 arbeta på arbetsplatsen utan att ha gått kursen. Det kan inte vitsordas att bolaget, så som det påstått, har behövt ansöka om dispens för att H.L. skulle få arbeta på arbetsplatsen utan att ha genomgått kursen. Bolaget har inte förrän efter avskedandet påtalat för H.L. att det orsakade något problem att han inte genomgick kursen tidigare än vad som skedde.

Det bestrids att H.L. fick en skriftlig kallelse till kursen den 15 oktober 2008.

Införande av ändrad skiftgång hos bolaget

Bolaget tillämpade skiftgång i tvåskift i enlighet med ett lokalt kollektivavtal som parterna träffade i september 2008. Parternas överenskommelse nedtecknades och vardera parten erhölet ett exemplar av avtalet. Däremot under-tecknade parterna aldrig avtalet. Avtalet är likväl skriftligt. Det finns, enligt 23 § medbestämmandelagen, inte något krav på undertecknande av parterna för att det ska vara fråga om ett skriftligt avtal.

Den 8 april 2009 inleddes förhandlingar mellan bolaget och förbundets lokalavdelning angående ändrad skiftgång på Akkats kraftstation. H.L. blev utsedd av arbetslaget att delta vid förhandlingen tillsammans med förbundets lokala representant U.N. Från bolagets sida deltog M.R.S. Bakgrunden till förhandlingen var att bolaget, i stället för tvåskift enligt överenskommelsen i september 2008, önskade införa en ny skiftform, s.k. Nordsjö treskift. Förhandlingen den 8 april 2009 avsåg såväl frågan om ändring av skiftformen som ersättningsfrågan. Parterna kom vid förhandlingen den 8 april 2009 varken överens om något nytt skiftschema eller om den ersättning som skulle utgå. Bolaget presenterade ett förslag till skiftgång som förbundet inte accepterade. Förhandlingen ajournerades.

Enligt gällande skiftschema skulle H.L., efter påskledigheten, börja arbeta igen den 15 april 2009. Den 9 april 2009 ringde M.R.S. till H.L. och förklarade att den nya skiftgången skulle börja gälla utan vidare förhandlingar. M.R.S. uppgav att H.L. skulle få sparken på grund av arbetsvägran om han inte gick M.R.S. till mötes angående skiftgången. Dessutom uppgav M.R.S. att han då skulle bli tvungen att sparka ytterligare två

personer, vilket H.L. skulle få ansvara för. Därefter avslutade M.R.S. samtalet. H.L. hann i stort sett inte säga någonting under telefonsamtalet. Det bestrids att H.L., såsom bolaget har påstått, under samtalet sade till M.R.S. att han inte skulle "domdera hans liv och hur han skulle arbeta".

Telefonsamtalet med M.R.S. gjorde att H.L. blev osäker på när han skulle börja arbeta efter påskledigheten. Han ringde därför till U.N. och berättade om samtalet med M.R.S. U.N. gav H.L. beskedet att han skulle inställa sig på arbetsplatsen ordinarie dag, dvs. den 15 april 2009. Skälet till det var att förhandlingarna hade ajournerats och skulle återupptas först den 17 april 2009 och att H.L. hade intjänad ledighet som han hade rätt att utnyttja.

Samma dag, dvs. den 9 april 2009, kom U.N. och M.R.S. per telefon överens om att förhandlingarna skulle återupptas den 17 april 2009.

När parterna återupptog förhandlingarna den 17 april 2009 presenterade bolaget ett annat förslag till skiftgång än det som hade presenterats den 8 april 2009. Det var detta senare förslag som parterna sedermera enades om den 8 maj 2009. Först den 8 maj 2009 träffade parterna alltså en överenskommelse i fråga om såväl ändrad skiftgång som ersättningsnivån. Enligt protokoll från den 8 maj 2009 kom parterna överens om ändring av skiftgången för maj och juni månad. Förändringen gällde alltså inte redan från den 14 april 2009. Arbetstiderna enligt både det nya skiftschemat och avtalet från september 2008 avvek från arbetstidsmättet enligt det mellan parterna gällande anläggningsavtalet.

Enligt förbundets uppfattning hade bolaget inte rätt att ensidigt ändra skiftgången innan förhandlingen avslutats den 8 maj 2009. H.L. hade inte heller skyldighet att avbryta sin pågående och intjänade ledighet för att inställa sig för arbete redan den 14 april 2009. Till dess att parterna hade träffat en ny överenskommelse i frågan har han haft arbetsskyldighet enligt avtalet från september 2008. Enligt det avtalet skulle han inställa sig för arbete först den 15 april 2009, då han också kom till arbetet.

Påstådd arbetsvägran den 14 och 15 april 2009

När H.L. efter ledighetsveckan kom till arbetet vid Akkats kraftstation den 15 april 2009 blev han avskedad. Avskedandet gick till på följande sätt. H.L. stod på gårdsplanen och drack en kopp kaffe. Reparatören T.S. kom fram till honom och växlade några ord. Därefter kom M.R.S. fram till H.L. T.S. gick i samband med detta därifrån. M.R.S. uppträdde bryskt mot H.L. och sade något i stil med följande. "Tror du att du ska kunna förhindra mig att införa Nordsjöskiftgång tror du fel. Du får sparken och kan dra åt helvete, och facket och den där jävla idioten i Gällivare kan också dra åt helvete. Här ska du aldrig jobba mer". Därefter vände sig M.R.S. om för att gå. H.L. var chockad, men frågade om det var allt M.R.S. hade att säga, varvid denne svarade "det kan du ge dig fan på, det är bara att försvinna".

Det bestrids att M.R.S. i samband med diskussionen på gårdsplanen skulle ha uppmanat H.L. att rätta sig efter bolagets anvisningar och att H.L. skulle ha vägrat detta. Det bestrids även att M.R.S. skulle ha försökt tala H.L. till rätta.

När M.R.S. hade gått därifrån ringde H.L. till U.N. för att få råd om hur han skulle agera. H.L. lämnade därefter in sitt passerkort och sina arbetskläder och åkte ifrån arbetsplatsen.

Uppsägning eller avskedande?

Bolaget har gjort gällande att H.L. den 15 april 2009 blev uppsagd och inte avskedad från sin anställning. Förbundets uppfattning är att bolaget avskedade H.L.

H.L. hade en månads uppsägningstid. Innan han lämnade arbetsplatsen sökte han upp M.R.S. och frågade om han inte borde få del av någon skriftlig handling med anledning av det inträffade. Han erhöll då ett brev från bolaget i vilket det anges att anställningen avslutades den 14 april 2009 kl. 13.45. Även i arbetsgivarintyg upprättat den 23 april 2009 anges att H.L:s anställning i bolaget upphörde den 14 april 2009.

Bolaget har efter avskedandet i olika omgångar utbetalat ersättning till H.L. avseende lön och semesterlön motsvarande en månads uppsägningstid. Den senaste utbetalningen skedde så sent som den 14 september 2010. Bolagets agerande förändrar inte det faktum att H.L. blev avskedad.

Ej grund för att avsluta H.L:s anställning

Även om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att H.L. hade en skyldighet att inställa sig för arbete redan den 14 april 2009, har det faktum att han kom först den 15 april 2009 inte inneburit att bolaget har haft laga grund för att avskeda eller ens saklig grund för att säga upp honom. Det har från H.L:s sida inte varit fråga om någon avsikt att obstruera eller ovilja att arbeta. Han har i själva verket varit positiv till det nya skiftschemat. Anledningen till att han kom till arbetet först den 15 april 2009 var att han efter samtalet med M.R.S. blev osäker på vad som gällde. Han ringde då till U.N. och fick beskedet att han skulle komma den 15 april 2009. Han rättade sig efter det beskedet.

När det gäller de tillfällen då H.L. uteblivit från säkerhetskursen, har bolaget inte vid något tillfälle påtalat för honom att detta inneburit något problem för bolaget. Dessa tillfällen ligger dessutom så långt tillbaka i tiden att de inte bör ha någon särskild relevans för bedömningen av om det förelegat skäl att skilja H.L. från hans anställning.

Sammanfattning av de rättsliga grunderna för talan

H.L. har avskedats från sin anställning i bolaget utan att ens saklig grund för uppsägning har förelegat. Bolaget har därigenom brutit mot avtalet om

anställningsskydd och ska därför förpliktas att betala såväl allmänt som ekonomiskt skadestånd till H.L.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att det förelegat saklig grund för uppsägning av H.L. har det i vart fall inte förelegat grund för att avskeda honom. Bolaget ska i sådant fall förpliktas att betala allmänt skadestånd till H.L.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att H.L. inte avskedats utan sagts upp från sin anställning i bolaget har det under alla förhållanden inte förelegat saklig grund för uppsägning. Bolaget har därmed brutit mot avtalet om anställningsskydd och ska förpliktas att till H.L. betala såväl allmänt som ekonomiskt skadestånd.

Bolaget har varken underrättat H.L. eller varslat förbundet om avskedandet alternativt uppsägningen inom föreskriven tid. Bolaget har därmed brutit mot avtalet om anställningsskydd. Bolaget ska därför förpliktas att betala allmänt skadestånd till förbundet och H.L.

Bolaget har även brutit mot avtalet om anställningsskydd eftersom den handling av den 15 april 2009 som H.L. erhållit inte uppfyller de formella krav som ställs upp i avtalet. Bolaget ska därför förpliktas att betala allmänt skadestånd till H.L.

Bolaget

Bolagets verksamhet är särskilt inriktad på borrh- och sprängarbeten. Ägare och verkställande direktör för bolaget är M.R.S. Det är riktigt att bolaget vid den aktuella tidpunkten var bundet av kollektivavtal med förbundet. Numera gäller kollektivavtal enbart mellan bolaget och SEKO.

H.L. anställdes i bolaget den 17 september 2008. Anställningen avsåg en tillsvidareanställning som bergarbetare. Från det att H.L. påbörjade sin anställning i bolaget var han stationerad vid Akkats kraftstation några kilometer norr om Jokkmokk. Akkats kraftstation är ett av Vattenfall ägt vattenkraftverk beläget i Lule älv. Arbetena vid kraftstationen utfördes av entreprenören PEAB AB (PEAB) med bolaget som underentreprenör.

I början av 2000-talet inträffade ett större haveri som medförde att kraftverket än i dag genomgår omfattande reparationer och ombyggnader. Reparations- och ombyggnadsarbetena har bl.a. bestått i sprängningsarbeten för att bygga en ny turbinhall och nya tunnlar. Detta är arbeten som bolaget har varit delaktigt i. Arbetena pågår och har pågått samtidigt som vissa av vattenkraftverkets turbinstationer är i drift, varför det är av yttersta vikt att skydds- och säkerhetsföreskrifter iakttas, bl.a. vad gäller elsäkerhetsutbildning.

Av Vattenfalls administrativa föreskrifter framgår att alla arbetare på plats vid Akkats kraftstation ska genomgå en två timmar lång elsäkerhetsutbildning innan arbete vid kraftstationen påbörjas. PEAB har ställt motsvarande

krav i förhållande till sina underleverantörer. Detta är skälet till att bolaget, genom M.R.S., vid upprepade tillfällen försökte få H.L. att gå den aktuella kursen.

Utevaro från elsäkerhetskurs den 12 augusti och 3 september 2008

Under sommaren 2008, innan H.L. påbörjade sin anställning hos bolaget, kom M.R.S. och H.L. överens om att H.L. skulle medverka vid en elsäkerhetskurs den 12 augusti 2008. Anledningen till att H.L. skulle gå kursen redan i augusti var att kursen krävdes för arbete vid Akkats kraftstation. På så sätt skulle H.L. omedelbart kunna tillträda sin anställning. H.L. uteblev dock från kursen utan att ange något skäl för sin utevaro.

Med anledning av H.L:s utevaro fick M.R.S. omedelbart frågan från PEAB varför H.L. inte hade gått kursen. M.R.S. hade därför ett samtal med H.L. då han förklarade att det var av yttersta vikt att genomgå kursen och att H.L. riskerade sin anställning om han inte gjorde detta. Nytt datum för elsäkerhetskursen bestämdes till den 3 september 2008. Då H.L. tidigare hade uteblivit från kursen valde M.R.S. att även skriftligen informera H.L. om kurstillfället. Trots detta uteblev H.L. även från detta kurstillfälle utan någon godtagbar förklaring till utevaron.

Efter det att H.L. hade uteblivit från elsäkerhetskursen även den 3 september 2008 förekom ytterligare kontakter mellan företrädare för PEAB och M.R.S. Det berodde på att arbetsledaren, dvs. PEAB:s platschef, reagerade på H.L:s utevaro.

Bolaget kan i och för sig vitsorda att H.L. inte hade någon formell skyldighet att delta i kursen vid dessa tillfällen, eftersom han varken den 12 augusti eller den 3 september 2008 hade tillträtt sin anställning i bolaget. En överenskommelse mellan bolaget och H.L. hade dock träffats om att H.L. skulle delta vid de aktuella kurstillfällena. Vid sådant förhållande hade H.L. inte rätt att utebli utan godtagbara skäl.

Utevaro från elsäkerhetskurs den 15 oktober 2008

Efter det att H.L. hade uteblivit från elsäkerhetskursen även den 3 september 2008 hade M.R.S. ett nytt samtal med H.L. Då bestämdes att H.L. skulle gå kursen den 15 oktober 2008. Han fick personligen en skriftlig kallelse till kursen av M.R.S. i lunchrummet på arbetsplatsen. Dessutom fanns särskilda anslag om kursen uppsatta i lunchrummet. Av dessa framgick det var kursen skulle genomföras. Inte heller vid detta kurstillfälle deltog H.L. Han har som en förklaring till utevaron angett att vägen var avstängd på grund av en trafikolycka fyra mil söder om Jokkmokk.

Det är riktigt att det den 15 oktober 2008 inträffade en trafikolycka på den aktuella platsen. Enligt uppgift från räddningstjänsten i Jokkmokk kom det in ett larm om trafikolycka kl. 10.13. Vägen var avstängd för trafik i båda riktningarna mellan kl. 10.55 och 11.30.

Om H.L. befann sig på olycksplatsen hade han 90 minuter på sig, från kl. 11.30 till 13.00, att köra de fyra milen från olycksplatsen till Akkats kraftstation. Detta innebär att H.L. hade kunnat köra från olycksplatsen till Akkats kraftstation med en genomsnittlig hastighet om 22 kilometer i timmen och ändå hinna i tid till kursen.

Vid det avspärrade området på olycksplatsen befann sig M.R.S. i en bil och T.O., som är förman hos bolaget, i en annan bil. M.R.S. befann sig i en av tre bilar i det södergående körfältet och T.O. befann sig i en av tre bilar i det norrgående körfältet. Om H.L. var på väg till kursen skulle även han ha befunnit sig i det norrgående körfältet. T.O. gick omkring i det körfältet under tiden som vägen var avspärrad. Enligt honom befann sig H.L. inte på olycksplatsen.

Sedan H.L. uteblivit från elsäkerhetskursen även vid detta tillfälle förekom hårdare diskussioner mellan PEAB:s representanter och M.R.S., varvid frågan väcktes om H.L. kunde arbeta kvar på Akkats kraftstation trots att han inte hade genomgått elsäkerhetskursen. M.R.S. tog kontakt med Vattenfalls representanter och lyckades för tredje gången ordna så att H.L. fick behålla sin anställning.

Elsäkerhetskursen var en nödvändig utbildning för att få arbeta på Akkats kraftstation. H.L. har lång erfarenhet inom branschen och måste ha varit medveten om vikten av att han genomförde kursen. Genom att inte delta i kursen har H.L. gjort sig skyldig till en form av arbetsvägran.

Det stämmer att H.L. slutligen genomförde elsäkerhetskursen i december 2008.

Införande av ändrad skiftgång hos bolaget

I september 2008 träffades en muntlig överenskommelse mellan bolaget och den lokala fackliga organisationen om en avvikelser från anläggningsavtalets arbetstidsreglering för bergarbete. Det skriftliga dokument som förbundet har hänvisat till i målet är upprättat av den fackliga organisationen och kommunicerades med bolaget först under den pågående processen. Det finns alltså inget undertecknat skriftligt avtal. Det stämmer dock att parterna muntligen var överens om vad som har nedtecknats i dokumentet och att bolaget har tillämpat den skiftgång som däri anges.

På grund av vissa problem i bergsarbetena kom bolaget under våren 2009 efter i tidsschemat. För att komma till rätta med förseningen krävde Vattenfall och PEAB att bolaget skulle ha arbetskraft tillgänglig under större delen av dygnet samt lördagar och söndagar.

I syfte att efterkomma kraven på nödvändig förändring av skiftgången tog bolaget, genom M.R.S., kontakt med förbundets lokala representant U.N. i slutet av mars eller början av april 2009 för att diskutera frågan. U.N. var till en början inte riktigt insatt i frågan. Det förekom därför först en del telefonkontakter. Som förbundet har redogjort för träffades därefter M.R.S.,

U.N. och H.L. på Akkats kraftstation den 8 april 2009 för att föra förhandlingar i frågan. Bolaget ifrågasätter dock att H.L. var utsedd av arbetslaget att delta. Under förhandlingen var det framför allt diskussion om ersättningsnivån. Det berodde på att förbundet krävde ersättning långt över normerande avtal samt att ersättningen skulle omvandlas till en fast månadslön. Parterna var däremot överens om att skiftgången skulle ändras. Förhandlingen ajournerades en stund, varvid U.N. pratade med de medlemmar i förbundet som fanns på arbetsplatsen. Därefter återupptogs förhandlingen. U.N. meddelade då att det var i sin ordning att ändra skiftgång, men att det fortfarande var oklart hur ersättningsfrågan skulle lösas. Förhandlingen den 8 april 2009 utmynnade alltså i att parterna var överens om att ändra skiftgången. Parterna kom däremot inte vid det förhandlingstillfället överens om vilken ersättning som skulle utgå.

Den 9 april 2009 informerade M.R.S. det skiftlag som fanns på arbetsplatsen om att den nya skiftgången skulle börja gälla från och med första vardagen efter påskhelgen, dvs. den 14 april 2009. Ingen i skiftlaget protesterade mot det beskedet. Samma dag ringde M.R.S. dessutom till de sex arbetstagarna som ingick i det skiftlag som inte fanns på plats, däribland H.L., och lämnade samma information. H.L. var den ende bland arbetstagarna som hade synpunkter på förändringen. Han motsatte sig ändrad skiftgång och sade att M.R.S. inte skulle "domdera hans liv och hur han ska arbeta". M.R.S. informerade H.L. om att det skulle betraktas som arbetsvägran om han inte infann sig på arbetet den 14 april 2009 och att han då kunde bli uppsagd.

Vid telefonsamtal mellan U.N. och M.R.S. den 9 april 2009 bestämde de att förhandlingen skulle återupptas den 17 april 2009. Att de då inte diskuterade frågan om förändring av skiftgången var helt naturligt, eftersom den frågan var avklarad mellan parterna. Bolaget hade uppfattningen att parterna redan var helt överens i den delen.

När bolaget under våren 2009 hade behov av att övergå till en annan skiftgång, som även den avvek från anläggningsavtalets arbetstidsreglering, agerade bolaget alltså på samma sätt som i samband med parternas överenskommelse i september 2008. Bolaget förhandlade med den lokala fackliga organisationen och genomförde förändringen sedan parterna hade träffat en muntlig överenskommelse i frågan. Vad som återstod att lösa mellan parterna den 17 april 2009 var ersättningsfrågan.

Bolaget har alltså från och med den 14 april 2009 övergått till att tillämpa s.k. Nordsjö treskift, vilket i själva verket är en form av tvåskift, och från den tidpunkten även utbetalat ersättning enligt den överenskommelse som kom att träffas mellan parterna den 8 maj 2009. Förbundet har inte förrän i den aktuella tvisten protesterat mot införandet av det nya skiftschemat eller ersättningen.

Arbetsvägran den 14 och 15 april 2009

H.L. infann sig inte för arbete på Akkats kraftstation den 14 april 2009. Han kom i stället till arbetet i enlighet med det gamla skiftschemat, onsdagen den

15 april 2009, ett dygn för sent. H.L. vägrade alltså, trots bolagets uppmaning den 9 april 2009, att tillämpa den nya skiftgången. H.L. menade sålunda att han själv skulle tillämpa den tidigare skiftgången trots att alla de övriga elva i arbetslaget arbetade efter det nya skiftschemat.

Det stämmer att M.R.S. den 15 april 2009 gick fram till H.L. ute på gårdsplanen. M.R.S. sade upprepade gånger till H.L. att denne skulle ansluta sig till det skiftlag som jobbar. M.R.S. förklarade vidare att han var villig att glömma vad som hänt och att dra ett streck över det inträffade om H.L. bara började att arbeta. H.L. fortsatte dock att hävda att han skulle fortsätta enligt det tidigare skiftschemat. Resultatet blev att M.R.S. sade till H.L. att han måste lämna arbetet, men att han skulle få lön under en månad. Därefter fick H.L. packa ihop sina saker och gå hem.

Det är bolaget, som i egenskap av arbetsgivare, leder och fördelar arbetet. H.L. har varit skyldig att rätta sig efter bolagets besked att han skulle inställa sig för arbete enligt det nya skiftschemat den 14 april 2009. H.L. har mot den bakgrunden, oberoende av om bolaget hade rätt att övergå till det nya skiftschemat redan den 14 april 2009 eller inte, gjort sig skyldig till arbetsvägran den 14 och 15 april 2009.

Inledningsvis utbetalade bolaget endast uppsägningslön motsvarande grundlönen till H.L. Det berodde dock på ett misstag från bolaget. När det stod klart för bolaget att även semesterlön skulle utbetalas har bolaget senare utbetalat även semesterlön.

Åsidosättande av formföreskrifter

Bolaget vitsordar att det inte i förväg har underrättat H.L. eller varslat den lokala arbetstagarorganisationen om den tilltänkta uppsägningen eller avskedandet på sätt som anges i avtalet om anställningsskydd samt att bolaget inte till H.L. har överlämnat ett besked om uppsägning alternativt avskedande som uppfyller kraven enligt avtalet.

Sammanfattning av de rättsliga grunderna för bestridandet

Det har förelegat laga grund för avskedande av H.L. I vart fall hade det förelegat saklig grund för uppsägning av honom. Det saknas alltså rättslig grund för ett skadestånd till H.L. på grund av att han avskedats eller sagts upp från sin anställning.

Under alla förhållanden kan högre skadestånd inte utgå än vad som följer av begränsningsregeln i 39 § anställningsskyddslagen.

Domskäl

Tvisten i målet gäller i huvudsak frågan om bolaget har varit berättigat att skilja H.L. från anställningen. Parterna är ense om att detta inträffade den 15 april 2009, men är oense i frågan om bolaget har vidtagit ett avskedande eller en uppsägning.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med H.L. samt vittnesförhör med f.d. avtalssekreteraren i förbundet L-E.F. och avdelningsombudsmannen U.N. På bolagets begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med bolagets ägare och ställföreträdare M.R.S. samt vittnesförhör med reparatören hos bolaget T.S., dåvarande arbetsledaren hos bolaget T.O., borrarern hos bolaget P.I., arbetsmiljösamordnaren hos Vattenfall F.N., platschefen i PEAB C.O. och löne- och avtalsexperten G.P. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Har H.L. blivit uppsagd eller avskedad?

Följande omständigheter är ostridiga i målet. Den 15 april 2009 gav bolaget genom M.R.S. ett muntligt besked till H.L. om att hans anställning i bolaget var avslutad. Mer eller mindre omedelbart efter bolagets besked lämnade H.L. arbetsplatsen. Han har därefter inte utfört något arbete för bolaget.

M.R.S. har inför domstolen uppgett att han i samband med den diskussion som uppkom på arbetsplatsen den 15 april 2009 uppmanade H.L. att packa ihop sina saker samt sade till honom att han var uppsagd och att han skulle få en månads grundlön. H.L. har på sin sida uppgett att M.R.S. uttryckte det så att han fick sparken. Det går genom den muntliga bevisningen inte att dra några säkra slutsatser om vilka uttalanden som har fällts. Det finns emellertid andra omständigheter som med styrka talar för att bolaget avslutade H.L:s anställning med omedelbar verkan, dvs. att bolaget avskedade honom.

I brev från bolaget till H.L., daterat den 15 april 2009, anges att H.L:s anställning avslutades den 14 april 2009 kl. 13.45. Även i arbetsgivarintyg upprättat den 23 april 2009 anges att H.L:s anställning i bolaget upphörde den 14 april 2009. Bolagets skriftliga besked till H.L. kan enligt Arbetsdomstolens mening inte uppfattas på annat sätt än att han avskedades från sin anställning i vart fall den 15 april 2009. Att bolaget långt senare utbetalade ersättning till H.L. motsvarande en månads uppsägningslön och semesterlön kan inte föranleda någon annan bedömning.

Händelser som bolaget har åberopat som grund för avskedandet

Bolaget har gjort gällande att det mellan bolaget och H.L. hade träffats överenskommelser som inneburit att han åtagit sig att delta i en *elsäkerhetskurs den 12 augusti respektive den 3 september 2008* och att han därför inte haft rätt att utebli utan angivande av godtagbara skäl. Förbundet har bestritt att H.L. har träffat någon sådan överenskommelse.

Följande omständigheter är ostridiga i målet. H.L:s anställning hos bolaget inleddes den 17 september 2008, dvs. först efter de nu angivna kurstillfällena. I sin anställning hos bolaget utförde han arbete vid Akkats kraftstation, där enligt administrativa föreskrifter all personal på plats ska

genomgå den av bolaget omnämnda elsäkerhetskursen. H.L. genomgick inte elsäkerhetskursen vare sig den 12 augusti eller den 3 september 2008. Han genomgick kursen först i december 2008.

M.R.S. och H.L. har inför domstolen lämnat motstridiga uppgifter i frågan om det inför de båda kurstillfällena i augusti och september 2008 träffats en överenskommelse som innebar att H.L. skulle delta i kursen redan innan anställningen hos bolaget inleddes. I avsaknad av närmare utredning är det enligt domstolens mening inte visat att bolaget och H.L. kommit överens om något sådant. Vad bolaget har anfört i denna del kan alltså inte tillmätas någon betydelse för avskedandefrågan.

Däremot är det ostridigt att H.L. ålagts att infinna sig vid *ett tredje kurstillfälle avseende elsäkerhet, den 15 oktober 2008*, samt att han trots detta inte deltog i kursen. Som skäl för utevaron har förbundet angett att H.L. blev försenad på grund av en trafikolycka och att han misstog sig beträffande platsen för kursen. Arbetsgivarparterna har gjort gällande att H.L. inte har haft några godtagbara skäl för att utebli från kursen.

Både M.R.S. och T.O. befann sig på olycksplatsen. Genom förhören med dessa har det framkommit relativt detaljerade uppgifter om situationen på olycksplatsen och antalet bilar på plats. De har samstämmt uppgett att M.R.S. befann sig i en av tre bilar i det södergående körfältet och T.O. befann sig i en av tre bilar i det norrgående körfältet. Ingen av dem har, enligt vad de uppgett inför Arbetsdomstolen, iakttagit H.L. på olycksplatsen.

Genom utredningen har vidare framkommit att H.L., även om han blev försenad på grund av trafikolyckan, skulle ha haft gott om tid för att hinna i tid till kursen. H.L. har uppgett att han inte kan säga vad förseningen berodde på samt att han inte heller kan förklara varför han misstog sig beträffande platsen för kursen.

Arbetsdomstolen anser på grundval av utredningen att det inte har framkommit något godtagbart skäl till H.L:s utevaro från säkerhetskursen den 15 oktober 2008. I fråga om betydelsen av det inträffade för bedömningen i avskedandefrågan återkommer domstolen i det följande.

Bolaget har vidare gjort gällande att H.L. har gjort sig skyldig till *arbetsvägran den 14 och 15 april 2009*. Förbundet har bestritt detta påstående.

I denna del av målet är följande ostridigt. H.L. hade under sin anställning arbetat enligt ett tvåskiftschema, som infördes efter en överenskommelse mellan bolaget och den lokala fackliga organisationen i september 2008. Under våren 2009 uppstod behov av att förändra skiftgången hos bolaget. Den 8 april 2009 hölls en lokal förhandling i frågan om förändrad skiftgång och den därmed sammanhängande ersättningsfrågan. H.L. hade enligt det dittills gällande skiftschemat inarbetad ledighet den 14 april 2009. Enligt det skiftschemat skulle H.L. åter arbeta på sitt skift den 15 april 2009.

Förbundet har bestritt att H.L:s underlåtenhet att inställa sig för arbete den 14 april 2009 är att bedöma som arbetsvägran. Förbundet har anfört att bolaget inte hade rätt att införa det nya skiftschemat förrän parternas förhandling i frågan var avslutad samt att så ännu inte var fallet den 14 april 2009. Bolagets uppfattning i denna del är att bolaget, vare sig den lokala förhandlingen var slutförd eller ej, hade rätt att börja tillämpa det nya skiftschemat den 14 april 2009 och att H.L. var skyldig att rätta sig efter detta.

Genom utredningen har framkommit att M.R.S. vid ett telefonsamtal med H.L. den 9 april 2009 förklarade att det nya skiftschemat skulle börja gälla efter påskhelgen och uppmanade H.L. att inställa sig för arbete den 14 april 2009. Som Arbetsdomstolen har uppfattat saken var det M.R.S:s besked som var skälet till att H.L. valde att samma dag kontakta U.N. Det kan därför inte anses råda något tvivel om att H.L. faktiskt uppfattat beskedet om att han skulle börja arbeta enligt det nya skiftschemat redan den 14 april 2009. Av utredningen framgår vidare att U.N. gav H.L. besked dels om att förhandlingen om införandet av den nya skiftgången inte var avslutad, dels om att H.L. kunde rätta sig efter det tidigare skiftschemat. H.L:s agerande – att inte inställa sig för arbete den 14 april 2009 – synes alltså ha bestämts av den information han fick av U.N.

Mellan parterna råder delade meningar i frågorna om U.N. hade fog för sin uppfattning att förhandlingen inte var avslutad och om det förhållandet haft någon betydelse för H.L:s skyldighet att inställa sig för arbete den 14 april 2009. Enligt Arbetsdomstolens mening är vad som har framkommit om parternas förhandlingar i frågan om ny skiftgång emellertid utan avgörande betydelse för frågan om H.L. varit skyldig att inställa sig till arbete den 14 april 2009. Det råder nämligen inget tvivel om att M.R.S. för sin del hade uppfattningen att det förelåg en överenskommelse med avdelningen om övergång till det nya skiftschemat, låt vara att ersättningsfrågan ännu inte var avgjord. Att H.L. trots M.R.S:s tidigare besked valde att inte inställa sig till arbete den 14 april 2009 kan mot den bakgrunden inte bedömas på annat sätt än som en arbetsvägran.

H.L. uteblev alltså från arbetet den 14 april 2009 men inställde sig dagen därpå, den 15 april, till arbete i enlighet med sitt tidigare skiftschema. Vad som närmare inträffade då är tvistigt. Förbundet har förnekat att H.L. uppmanades att arbeta enligt det nya skiftschemat och att han vägrade att göra det. Genom förhören med M.R.S. och T.S. är emellertid styrkt att M.R.S. i samband med diskussionen på gårdsplanen återigen uppmanade H.L. att inrätta sig efter det nya skiftschemat och börja arbeta tillsammans med de övriga i skiftlaget. Det är uppenbart att det vid den tidpunkten stod helt klart för H.L. att M.R.S. vidhöll den uppfattning som redovisats vid telefonsamtalet den 9 april 2009, nämligen att det nya skiftschemat hade införts och att H.L. liksom övriga arbetstagare var skyldig att arbeta enligt detta. Av de uppgifter som lämnats av M.R.S. och T.S. är styrkt att H.L. vägrade att följa uppmaningen. Det anförda innebär att H.L. även den 15 april 2009 gjorde sig skyldig till arbetsvägran.

Sammanfattningsvis kan konstateras att H.L. utan godtagbara skäl uteblev från en elsäkerhetskurs den 15 oktober 2008 och att han gjorde sig skyldig till arbetsvägran såväl den 14 som den 15 april 2009.

Har det förelegat laga grund för avskedande av H.L.?

Enligt avtalet om anställningsskydd får avskedande ske om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.

Det är i första hand de två fallen av arbetsvägran, den 14 och 15 april 2009, som är av betydelse vid bedömningen av avskedandefrågan. En arbetsvägran utgör ett allvarligt åsidosättande av de förpliktelser som åvilar arbetstagaren. Som Arbetsdomstolen tidigare har framhållit måste det emellertid alltid tas hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet. Vid bedömningen av om det på grund av H.L:s arbetsvägran har varit berättigat att avskeda honom måste domstolen alltså ställa frågan om det finns skäl att se mindre allvarligt på hans agerande.

Det besked U.N. lämnade till H.L. per telefon den 9 april 2009 kan i viss mån förklara H.L:s utevaro från arbetet den 14 april 2009. Vad U.N. uppgav i det sammanhanget har dock inte tillåtit H.L. att dra någon annan slutsats än att bolaget och avdelningen hade olika uppfattningar i frågan om det förelåg en överenskommelse om nytt skiftschema. Det får anses utrett att U.N. sade till H.L. att han skulle fortsätta att arbeta på det tidigare skiftschemat, men detta bör ses mot bakgrund av att U.N. då inte hade klart för sig att bolaget redan hade infört det nya skiftschemat. Enligt U.N:s uppgifter vid huvudförhandlingen hade han nämligen inte kännedom om detta ens när förhandlingen i frågan återupptogs den 17 april 2009. I sammanhanget bör beaktas att H.L:s arbetsvägran den 14 och 15 april 2009 uppenbarligen inte var resultatet av någon impuls. Han hade tvärtom gott om tid för att tänka på saken. Mot den bakgrunden finns det knappast någon ursäkt för H.L:s utevaro från arbetet den 14 och uttryckliga arbetsvägran den 15 april 2009. Enligt Arbetsdomstolens mening framstår H.L:s agerande som anmärkningsvärt och svårförståeligt. Utredningen har visat att hans utgångspunkt närmast har varit att han skulle fortsätta att arbeta enligt det gamla skiftschemat, trots att övriga arbetstagare i såväl det egna som det andra skiftlaget hade övergått till ett annat skiftschema. I praktiken innebar detta att han inte stod till förfogande för något arbete så länge det inte stod klart att en överenskommelse om nytt skiftschema hade kommit till stånd. H.L:s agerande förefaller märkligt inte minst därför att han enligt egen utsago inte hade något emot att arbeta enligt det nya skiftschemat, utan tvärtom var positiv till det. Mot den bakgrunden står det klart att det inte har förelegat några skäl som gör det ursäktligt eller förståeligt att H.L. vägrade att rätta sig efter bolagets besked.

Sammanfattningsvis måste H.L:s agerande den 14 och 15 april 2009 anses innefatta ett allvarligt åsidosättande av hans åligganden gentemot bolaget. Till detta kommer att han i oktober 2008 utan godtagbart skäl uteblev från den obligatoriska elsäkerhetskursen. Vid tidpunkten för H.L:s avskedande hade det visserligen förflutit sex månader efter den sistnämnda händelsen.

Händelsen ger dock klart intryck av att H.L. uppvisade en allmän ovilja att rätta sig efter bolagets anvisningar.

Arbetsdomstolen kommer till slutsatsen att det har förelegat laga grund för avskedandet av H.L. Förbundets ogiltighetstalan ska därmed avslås.

Åsidosättande av formföreskrifter enligt kollektivavtalet

Bolaget har vitsordat att det varken har underrättat H.L. eller varslat förbundet inom föreskriven tid om det tilltänkta avskedandet samt att bolaget inte har tillhandahållit H.L. en avskedandehandling som uppfyller de formella krav som ställs enligt kollektivavtalet.

För dessa brott mot kollektivavtalet anser Arbetsdomstolen att bolaget ska utge allmänt skadestånd till H.L. med 15 000 kr och till förbundet med 10 000 kr.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Av det ovan anförda följer att förbundets talan ska avslås utom såvitt avser yrkandena om allmänt skadestånd på grund av åsidosättande av olika ordningsföreskrifter i samband med avskedandet. Vid den nu angivna utgången ska förbundet som i huvudsak förlorande part förpliktas att ersätta bolagets rättegångskostnader.

Bolaget har yrkat ersättning med sammanlagt 262 944 kr. Av beloppet avser 248 126 kr ombudsarvode och 14 818 kr utlägg. Förbundet har överlämnat till domstolen att bedöma beloppets skälighet. Arbetsdomstolen anser att det yrkade beloppet framstår som skäligt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förpliktar Jämtlands Bergarbeten AB att till Svenska Byggnadsarbetareförbundet betala allmänt skadestånd med tiotusen (10 000) kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen på beloppet från den 16 oktober 2009 till dess betalning sker.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Jämtlands Bergarbeten AB att till H.L. betala allmänt skadestånd med femtontusen (15 000) kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen på beloppet från den 16 oktober 2009 till dess betalning sker.
3. Svenska Byggnadsarbetareförbundets talan i övrigt avslås.

4. Svenska Byggnadsarbetareförbundet förpliktas att ersätta Jämtlands Bergarbeten AB för rättegångskostnader med tvåhundrasextiotvåusen- niohundrafyrtiofyra (262 944) kr, varav 248 126 kr för ombudsarvode, jämte ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Michaël Koch, Sören Öman, Mårten Holmström, Karl Olof Stenqvist, Elisabeth Bjar, Birgitta Widén och Bo Almgren. Enhälligt.

Sekreterare: Carin Häckter