

Sammanfattning

En bussförare har sagts upp från sin anställning av personliga skäl. Arbetsgivarparterna har gjort gällande att arbetstagaren har agerat illojalt samt misskött sig genom olovlig frånvaro vid upprepade tillfällen och underlåtenhet att blåsa i alkoskåp. Fråga om det har förelegat saklig grund för uppsägningen.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2011-04-27
Stockholm

Dom nr 36/11
Mål nr A 77/10

KÄRANDE

Svenska Kommunalarbetareförbundet, Box 19039, 104 32 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Anne Alfredsson, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Bussarbetsgivarna, Box 5384, 102 49 Stockholm
2. Nobina Sverige AB, 556057-0128, Box 6071, 171 06 Solna
Ombud för båda: chefsjuristen Pia Schöldström, Transportgruppen TGS
Service AB, Box 5384, 102 49 Stockholm

SAKEN

ogiltigförklaring av uppsägning

Mellan Bussarbetsgivarna och Svenska Kommunalarbetareförbundet gäller kollektivavtal, bussbranschavtalet. Nobina Sverige AB är genom medlemskap i Bussarbetsgivarna bundet av kollektivavtalet.

Bolaget bedriver transportverksamhet i bussbranschen på flera orter i landet, däribland Umeå. Förbundets medlem R.B. har varit anställd som bussförare med arbetsplats i Umeå sedan år 2000. Sedan den 16 juni 2008 har han haft sin anställning hos bolaget. Anställningen har övergått till bolaget genom övergång av verksamhet.

Den 4 december 2009 sades R.B. upp från sin anställning av personliga skäl. Som grund för uppsägningen anförde bolaget att R.B. agerat illojalt mot arbetsgivaren, att han varit olovligen frånvarande vid upprepade tillfällen och att han vid upprepade tillfällen underlåtit att blåsa i alkoskåp. Med anledning av uppsägningen uppkom tvist mellan parterna. De har fört förhandlingar i tvisten utan att kunna enas.

Förbundet har väckt talan i Arbetsdomstolen mot arbetsgivarparterna och har därvid gjort gällande att saklig grund saknats för uppsägningen. Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förklara bolagets uppsägning av R.B. ogiltig och förplikta bolaget att till R.B. utge

1. ekonomiskt skadestånd med 896 kr för tiden den 4–31 december 2009, med 960 kr per månad för tiden januari 2010–februari 2011 och med 320 kr för tiden den 1–10 mars 2011, samt
2. allmänt skadestånd med 120 000 kr.

Förbundet har yrkat ränta enligt 6 § räntelagen på ekonomiskt skadestånd från den 25:e i respektive månad och på allmänt skadestånd från dagen för delgivning av stämning, den 27 april 2010, allt till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet i dess helhet. Yrkandet avseende ekonomiskt skadestånd samt ränteyrkandena har vitsordats som skäliga i och för sig. Beträffande allmänt skadestånd har inte något belopp vitsordats.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

Förbundet

R.B. har arbetat som bussförare i linjetrafik i Umeå sedan år 2000. Bussverksamheten i Umeå bedrivs sedan juni 2008 av bolaget.

Lojalitetsplikt

I samband med att bolaget tog över bussverksamheten uppstod en rad problem med bl.a. tekniska brister på bussar och hjälpmedel såsom kommunikationsradio. Det var fråga om allvarliga problem som hade betydelse för säkerheten för passagerare och arbetstagare. Arbetstagarna försökte diskutera bristerna med bolaget men upplevde att de inte fick någon respons. Mot bakgrund av detta lämnade arbetstagarna ett medborgarförslag till kommunen avseende en oberoende utvärdering av lokaltrafiken i Umeå. Eftersom R.B. sedan tidigare var känd i stadshuset som politiskt aktiv enades arbetstagarna om att han skulle stå som förslagsställare. Ungefär 100 av bolagets dåvarande cirka 120 bussförare skrev under medborgarförslaget. Till följd av medborgarförslaget kallade bolaget i april 2009 R.B. till samtal med bl.a. områdeschefen A.K. och dåvarande tillförordnade trafikchefen P.E. På mötet tillrättavisades R.B. Bolaget påpekade att han inte hade yttrande- eller meddelarfrihet i fråga om kritik mot bolaget eftersom det rörde sig om privat verksamhet. R.B. framförde vid mötet kritiken som framgick av medborgarförslaget. Han upplevde mötet som positivt.

Det är riktigt – som arbetsgivarparterna har anfört i tvisten – att R.B. omedelbart efter mötet i april 2009 i samtal med sina arbetskamrater framförde kritiska synpunkter mot bolaget och dess ledning. Han har dock inte startat något upprop mot P.E. i syfte att få denne att lämna sin anställning. Han har känt till att ett sådant upprop funnits och haft synpunkter på detta. R.B. har inte försökt förmå sina arbetskamrater att skriva under uppropet. Det aktuella uppropet består av ett brev som några arbetstagare kände sig manade att skriva till bolagets verkställande direktör avseende bolagets beslutsprocess vid utseendet av en ny trafikchef i Umeå. Brevet kom aldrig att skickas till någon, men det kom till bolagets kännedom. R.B. kallades till ett möte i juni 2009. Han tilldelades då en varning för sin kritik mot bolaget och för sin inblandning i uppropet. Utan att fråga R.B. om saken utgick bolaget från att han varit inblandad i uppropet.

Frågor om olovlig frånvaro före uppsägningen

R.B. var utsedd till nämndeman vid domstol och behövde ibland ta tjänstledigt för att utföra uppdraget. Det var inte ovanligt att han med kort varsel fick förfrågan om att delta vid domstolsförhandlingar. I sådana fall har ledighetsansökan gjorts på det sättet att R.B. har frågat trafikplaneraren J-C.L. om tjänstledigt. För det fall denne sedan inte hört av sig har R.B. utgått från att han fått ledigt. Fram till hösten 2009 hade han ansökt om tjänstledighet på detta sätt vid flera tillfällen. Bolaget var alltså väl införstått med rutinerna för R.B:s ledighetsansökningar i dessa situationer.

Den 10 september 2009 fick R.B. en förfrågan om att delta vid domstolsförhandlingar *måndagen den 14 september*. Han lämnade därför in en ansökan om tjänstledigt på morgonen den 11 september, som var en fredag. R.B., som var ledig den dagen, ringde sedan under förmiddagen till bolaget för försäkra sig om att J-C.L. mottagit ansökan. Eftersom denne inte var på plats talade han i stället med driftledaren G.S. R.B. förklarade att det var viktigt att J-C.L. fick ansökan, och G.S. lovade att ordna det. Ingen hörde sedan av sig till R.B. under den 11 september. Måndagen den 14 september ringde en driftledare till honom och frågade varför han inte var på arbetet. R.B. förklarade att han var i domstolen och att han hade fått tjänstledigt. Ingen hörde sedan av sig till R.B. vare sig under den dagen eller påföljande dagar. Först i slutet av den veckan fick han ett rekommenderat brev som han hämtade ut. Brevet innehöll ett ”frånvaromeddelande” om att han uteblivit från arbetsplatsen den 14 september och en förklaring att anställningen skulle upphöra om han inte hörde av sig inom 14 dagar. Meddelandet var undertecknat av P.E.

Bussförarna hos bolaget arbetar antingen på fast lista eller som dagkommenderade. De som har fast lista får ett schema som de följer ett antal veckor för att sedan börja om från början. Arbetstagare med fast lista kan på så vis veta vad de har för arbetstider under hela året. Eventuella schemaförändringar måste meddelas på visst sätt. Dagkommenderade arbetar inte på ett fast schema utan får normalt ett tredagarsschema. Dessa arbetstagare kan få sitt schema ändrat senast kl. 17.00 dagen innan. R.B. arbetade under den aktuella perioden som dagkommenderad. Bussförarna utgår och avslutar sina turer antingen från busstorget i centrum eller från garaget. Under arbetsdagen kan bussförarna behöva ta en personaltransport mellan busstorget och garaget när de ska byta tur.

Måndagen den 21 september 2009 arbetade R.B. delat pass innebärande att han först skulle arbeta ett pass under förmiddagen och sedan återkomma under eftermiddagen för att arbeta ett andra pass. Det är riktigt att han var frånvarande från den avslutande turen på förmiddagspasset, kl. 08.35 – 09.46. Enligt hans tjänstgöringslista den aktuella dagen skulle han ha tagit en personaltransport från garaget till busstorget för att köra den avslutande turen. R.B. glömde bort att göra detta. Bolagets tjänstgöringslistor är svårlästa vilket ibland får till följd att bussförarna glömmar bort att köra någon tur. Det bestrids att bolaget har betalat vite till trafikhuvudmannen på grund av R.B:s misstag vid det aktuella tillfället.

Alkoskåp

Bolaget har infört alkoskåp som bussförarna ska "blåsa in" i vid arbetsdagens början och "blåsa ut" i vid arbetsdagens slut. Alkoskåp finns installerade både vid garaget och vid busstorget. Driftledarna har ansvar för att kontrollera att bussförarna blåser in och ut i alkoskåp. Om någon glömt att blåsa in i alkoskåp vid arbetsdagens början och kört iväg med en buss kan driftledarna se det i datasystemet. De kontaktar då omgående bussföraren som får blåsa vid första möjliga tillfälle. Om någon arbetstagare har missat att blåsa ut vid arbetsdagens slut, innebär bolagets rutiner att driftledaren även vid varje sådant tillfälle ska kontakta arbetstagaren. Om denne inte hunnit hem får han komma tillbaka och blåsa.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att R.B. vid sex tillfällen under perioden oktober–november 2009 underlåtit att blåsa ut efter arbetsdagens slut. R.B:s driftledare U.S. har inte kontaktat R.B. vid varje tillfälle som han påstår ha missat att blåsa ut. Beträffande oktober 2009 har hon endast i en återkopplingsrapport på intranätet noterat att R.B. missat att blåsa ut vid något tillfälle. Bolaget har alltså inte följt sina rutiner, vilka som nämnts innebär att arbetstagaren kontaktas vid varje tillfälle då han eller hon missat att blåsa in eller ut i alkoskåpen. Det första tillfälle då U.S. kontaktade R.B. var vid ett samtal den 16 november 2009. Det bestrids inte att R.B. i och för sig kan ha glömt att blåsa ut i alkoskåp, men det kan inte vitsordas att det rör sig om de tillfällen som arbetsgivarparterna har gjort gällande.

Olovlig frånvaro efter uppsägningen

Den 16 november 2009 samtalade R.B. med U.S. via telefon eller kommunikationsradio om att han glömt blåsa ut i alkoskåp. Han förklarade att han skulle bättra sig. Senare samma dag vid 16-tiden hörde U.S. av sig på nytt och förklarade att han var kallad till ett möte med P.E. efter arbetsdagens slut påföljande dag. R.B., som *den 17 november 2009* avslutade sitt arbetspass kl. 12.03, uppmanades av U.S. att direkt efter avslutat arbetspass ta en personaltransport från busstorget till garaget och söka upp P.E. Eftersom U.S. bekräftade hans arbetstid kontrollerade han inte på kvällen den 16 november på intranätet om han fått ändrad arbetstid den påföljande dagen. Den 17 november tog han personaltransporten efter avslutat arbetspass som planerat och var på plats för att träffa P.E. omkring kl. 12.20. Han träffade då driftledaren H.G., som berättade att P.E. var på lunch och hade planerat mötet till kl. 13.00. H.G. visade även något på datorn som R.B. uppfattade som P.E:s arbetstidsschema. Eftersom R.B. hade tid för ett besök på vårdcentralen var han tvungen att gå. Han bad därför sin fackliga företrädare, A.W., att närvara vid mötet i hans ställe. A.W. gick på mötet och förklarade att R.B. inte kunde närvara. Det bestrids att R.B:s frånvaro från mötet den 17 november 2009 ska uppfattas som olovlig frånvaro.

R.B. varslades om uppsägning den 20 november 2009. Den 4 december 2009 sades han upp av personliga skäl. I samband därmed omplacerade bolaget honom till arbete i servicehallen. Arbetstagarna i servicehallen arbetar på fast

lista och inleder dagen med att köra en busstur. Till skillnad från övriga arbetstagare i servicehallen fick R.B. inte köra buss sedan han omplacerats. Han kommanderades till att enbart utföra arbete i servicehallen under dagtid, med arbetstid kl. 08.00–16.30. Inledningsvis fanns det inga riktiga arbetsuppgifter för honom att utföra i servicehallen och personalen visste inte att han skulle börja arbeta där. Vid slutet av sin första arbetsdag i servicehallen sökte R.B. upp P.E. och frågade om han kunde få arbeta in lunchen och sluta kl. 16.00 varje dag. P.E. svarade ”frihet under ansvar” vilket R.B. uppfattade som ett godkännande.

Sedan han omplacerats till servicehallen utförde R.B. inte arbete på obekvämt arbetstid eller på tid som enligt bussbranschavtalet ger rätt till helgtillägg. Eftersom han vid arbete som bussförare utförde arbete på sådana tider har han gått miste om ersättningar med 960 kr per månad. Beloppet motsvarar vad han under år 2009 i genomsnitt erhöll i ob-ersättning och helgtillägg varje månad.

Det är riktigt att R.B. den 8 december 2009 delvis var frånvarande från arbetsplatsen. Den aktuella dagen kom han till arbetet på morgonen. Eftersom han mådde dåligt – han hade blivit uppsagd fyra dagar tidigare – lämnade han under förmiddagen arbetsplatsen för att besöka fackexpeditionen. Han återvände till arbetsplatsen en stund senare. Den 9 december 2009 anlände R.B. som vanligt till arbetsplatsen med sin bil. Han mådde dock mycket dåligt och förmådde inte ta sig ur bilen. Efter en stund ringde P.E. R.B. hade ett kort samtal med P.E. och gick sedan till servicehallen för att försöka arbeta. När han kom till servicehallen mådde han så dåligt att han måste åka hem.

R.B. var sedan sjukskriven några dagar och tog ut viss kompensationsledighet. Han arbetade som vanligt under julhelgen. Han var av uppfattningen att han hade arbetstid kl. 08.00–16.00. Den 15 januari 2010 kallades han till samtal med P.E. Vid samtal fick han en varning för olovlig frånvaro vid tolv tillfällen under perioden den 21 december 2009 –14 januari 2010. Den olovliga frånvaron bestod i att han kommit senare än kl. 08.00 till arbetsplatsen och gått hem tidigare än kl. 16.30. R.B. fick först vid detta samtal klart för sig att bolaget ansåg att han hade arbetstid kl. 08.00–16.30 och inte kl. 08.00–16.00. Eftersom det inte finns någon stämpelklocka på arbetsplatsen är det oklart hur bolaget har noterat den påstådda frånvaron vid de aktuella tillfällena. Det alkoskåp som finns på arbetsplatsen får inte användas som stämpelklocka. Alkoskåpet ger inte heller någon rättvisande bild av de tider då en arbetstagare anländer till och lämnar arbetsplatsen.

Sammanfattning av grunderna för förbundets talan

R.B. har sagts upp från sin anställning i bolaget utan att saklig grund för uppsägning har förelegat. Uppsägningen av R.B. ska därför ogiltigförklaras. Vidare ska bolaget förpliktas att utge allmänt skadestånd till R.B. Bolaget ska även förpliktas att utge ekonomiskt skadestånd till R.B. eftersom han gått miste om ob-ersättning och helgtillägg vid omplaceringen i samband med uppsägningen.

Arbetsgivarparterna

Bolaget är ett av Sveriges största bussföretag. Verksamheten bedrivs i lokala trafikområden. Bolaget har garage och kontor på fler än 100 orter i Sverige, däribland Umeå. I Umeå arbetade bolaget före år 2008 med länstrafik. Under år 2008 övertog bolaget stadstrafiken i Umeå. Varje trafikområde har en trafikchef. I Umeå är P.E. trafikchef. R.B. har varit anställd som bussförare i Umeå sedan år 2000. Hans anställning övergick till bolaget genom verksamhetsövergång den 16 juni 2008.

Bolaget har ett välutvecklat system för samverkan och öppenhet. I samband med att bolaget tog över stadstrafiken i Umeå hölls arbetsplatsträffar där personalen fick information och kunde ställa frågor. Förbundet gavs stor insyn i arbetet genom flera samverkansförhandlingar. Klagomål framfördes med anledning av bl.a. problem med kommunikationsradio, däck och kyla i bussarna. Bolaget utarbetade tillsammans med personalen och förbundet åtgärdsförslag för att komma till rätta med problemen. Sammantaget genomfördes ett omfattande förändrings- och förbättringsarbete av bolaget för att tillmötesgå önskemålen från kommunen och bolagets personal. Åtgärderna har gjort att verksamheten har fungerat bra med få klagomål från kunder och kommunen.

Lojalitetsplikt

Av § 4 mom 1 i bussbranschavtalet framgår att förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Vidare ska arbetstagaren iaktta diskretion rörande arbetsgivarens angelägenheter, anbud och ekonomi. Det åligger även arbetstagaren enligt § 4 mom 3 att noggrant följa bl.a. sådana föreskrifter och instruktioner som arbetsgivaren har utfärdat.

Våren 2009 var R.B. aktiv med att skriva ett medborgarförslag och lämna in detta till Umeå kommun. Förslaget innehöll påståenden om att bolaget inte skötte sitt trafikuppdrag och att brister förelåg i verksamheten. Vid tidpunkten då förslaget lämnades in pågick förändringsarbete. Alla synpunkter som framfördes i förslaget har åtgärdats. R.B. kritiserade genom förslaget bolaget på medvetet felaktiga grunder. Med anledning av förslaget och den uppmärksamhet det väckte hölls ett möte den 21 april 2009. Utöver R.B. närvarade bl.a. bolagets operativa chef A.K. och trafikchefen P.E. Bolaget betonade då kravet på lojalitet mellan arbetsgivare och arbetstagare för R.B. och hänvisade till bestämmelserna i bussbranschavtalet. Han accepterade detta men förklarade samtidigt att kollektivtrafik inte borde bedrivas i privat regi. Mötet uppfattades som konstruktivt. Men direkt efter mötet uttalade sig R.B. kritiskt om bolaget i bolagets lokaler. Han smutskastade och skrattade även åt A.K. och det möte som precis hållits. Det som läggs R.B. till last i denna del är inte upprättandet av medborgarförslaget utan hur han har agerat efter det möte som hållits med anledning av förslaget.

R.B. har därefter fortsatt sina försök att smutskasta bolaget och dess chefer. På ett fackmöte bad han om e-postadresser till andra arbetstagare för att få till stånd ett upprop mot P.E. Uppropet gjordes i syfte att få bort P.E. från tjänsten som trafikchef i Umeå. Uppropet kom dock till arbetsledningens kännedom, varför det aldrig kom att skickas till någon. R.B. var även aktiv med att försöka få arbetstagare att skriva under uppropet.

Den 5 juni 2009 tilldelades R.B. en skriftlig varning dels för att han efter mötet den 21 april 2009 uttalat sig kritiskt mot bolaget inför medarbetare, dels för att han försökt få arbetstagare att skriva under uppropet mot P.E.

Olovlig frånvaro före uppsägningen

Måndagen den 14 september 2009 var R.B. frånvarande från arbetet trots att han inte fått någon ansökan om tjänstledighet beviljad. En ansökan om tjänstledighet ska ske skriftligen. Trafikchefen är ensam om att kunna bevilja tjänstledighet av det aktuella slaget. Bolaget tillämpar inte ett förfarande där arbetstagare muntligen kan erhålla tjänstledigt. Det är inte tillräckligt att R.B. vid det aktuella tillfället inte fått besked från bolaget om att han inte skulle få vara ledig. Tjänstledighet kräver att ledigheten har beviljats före själva ledigheten. R.B. kände till bolagets rutiner för tjänstledighet. Det ligger i sakens natur att bussverksamhet är känslig för anställdas frånvaro, och det är nödvändigt för bolaget att i god tid få veta när en arbetstagare behöver vara tjänstledig. R.B:s agerande vid det aktuella tillfället har varit oacceptabelt. Han tilldelades en varning med anledning av frånvaron.

Den 21 september 2009 avvek R.B. från sin tjänstgöring trots att han hade arbetstid. Som erfaren bussförare borde det inte ha varit svårt för honom att av sitt schema utläsa vilka turer han skulle köra den aktuella dagen. Till följd av R.B:s frånvaro uppstod en försening på 14 minuter på den tur han skulle köra. Vid sådan försening ska bolaget enligt tillämpligt regelsystem betala vite om 1 000 kr till trafikhuvudmannen. R.B. fick en muntlig erinran för sin olovliga frånvaro vid detta tillfälle.

Alkoskåp

Bolaget har alkoskåp installerade vid både garaget och busstorget. Systemet innebär en kontroll av att förarna inte är alkoholpåverkade då de kör buss. Bolaget har informerat R.B. om alkoskåpen och reglerna för dess användning. Trots detta har R.B. vid sex tillfällen i oktober och november 2009 underlåtit att blåsa ut i alkoskåp vid arbetsdagens slut. När han har missat att blåsa ut har bolaget påtalat detta för honom dels genom muntliga tillsägelser, dels genom återkopplingsrapporter på intranätet. Även om bolaget inte skulle ha påtalat hans underlåtenhet vid varje tillfälle har han haft ett personligt ansvar att blåsa ut i alkoskåp varje arbetsdag. När U.S. tagit upp misskötsamheten med R.B. har han sagt att han inte behövde blåsa i alkoskåpet, eftersom han inte fick lön för den tid då han blåste. Han har även sagt att han inte haft tid att blåsa. R.B. agerande har varit nonchalant. Han har tilldelats en skriftlig varning för sin underlåtenhet att blåsa ut i alkoskåpet.

Olovlig frånvaro efter uppsägningen

Den 16 november 2009 kontaktades R.B. av U.S. Samtalet rörde hans tidigare vägran att blåsa ut i alkoskåp. U.S. upplyste R.B. om att han var kallad till samtal med P.E. påföljande dag och att samtalet skulle hållas på arbetstid. Den 17 november 2009 avslutade R.B. sitt köruppdrag kl. 12.03 och tog sig därefter till garaget för mötet. P.E. var dock inte anträffbar just då. Driftledaren H.G. bad R.B. att sitta ned och vänta på att P.E. skulle bli tillgänglig. H.G. visade för R.B. att han hade arbetstid till kl. 14.00. Han stannade dock inte kvar utan lämnade arbetsplatsen utan att ange några skäl. Han avvek således från arbetsplatsen innan arbetsdagen var slut. R.B. har för den aktuella dagen fått lön för arbete fram till kl. 14.00. Han arbetstid framgick även av uppgifter på bolagets intranät som R.B. haft tillgång till.

Till följd av R.B:s upprepade misskötsamhet varslade bolaget honom om uppsägning den 20 november 2009. Den 4 december 2009 verkställdes uppsägningen. Bolaget hade förlorat förtroendet för R.B. på grund av misskötsamheten och ansåg att det inte var möjligt att låta honom fortsätta köra buss. Han omplacerades därför till arbete i servicehallen. Arbetsuppgifterna där ligger inom ramen för anställningsavtalet. R.B. har fått den lön han har haft rätt till. Han har inte haft rätt till ytterligare ersättning eftersom han inte utfört arbete på tider som berättigat honom till ob-ersättning eller helgtillägg. Normalarbetstiden för arbetstagare i servicehallen är kl. 08.00–17.00 med en timmas lunch. Inledningsvis gällde den arbetstiden för R.B. Någon gång i december kom han överens med P.E. om att ändra sin arbetstid till kl. 08.00–16.30 med en halvtimmas lunch. P.E. har inte godkänt att R.B. skulle ha arbetstid kl. 08.00–16.00 med helt inarbetad lunch och R.B. kan heller inte ha uppfattat situationen som att P.E. godkänt detta.

Den 8 december 2009 lämnade R.B. arbetsplatsen utan att ansöka om ledighet. Han uppgav inget skäl till varför han var tvungen att lämna arbetsplatsen. Han var olovligt frånvarande kl. 09.00–13.00.

Den 9 december 2009 anlände R.B. till arbetet kl. 08.45, dvs. 45 minuter efter arbetstidens början. Han satt sedan ett tag i sin bil utan att gå till arbetsplatsen. Detta ledde till att han samma dag kallades till ett samtal med bl.a. P.E. som framhöll vikten av att passa tiden. Efter mötet sjukanmälde sig R.B. och gick hem. Arbetsgivarparterna gör gällande att frånvaron på morgonen den 9 december utgör ogiltig frånvaro.

Under *perioden 21 december 2009–14 januari 2010* var R.B. olovligen frånvarande vid tolv tillfällen. Den olovliga frånvaron har bestått i att han kommit till arbetet efter arbetstidens början och lämnat arbetet innan arbetstidens slut. Tiderna för frånvaron har registrerats i alkoskåpet och även konstaterats genom att P.E. och olika driftsledare har sett när R.B. kommit och gått. R.B. har tilldelats en skriftlig varning för sin olovliga frånvaro vid dessa tillfällen.

Sammanfattning av grunderna för arbetsgivarparternas talan

R.B. har agerat illojalt mot bolaget genom att i bolagets lokaler öppet uttala sig kritiskt mot bolaget och dess företrädare samt genom att ligga bakom ett upprop mot P.E. i syfte att avsätta honom som trafikchef. Han har försökt få arbetskamrater att skriva under uppropet. Vidare har han varit olovligen frånvarande vid upprepade tillfällen. R.B. har även vid upprepade tillfällen åsidosatt viktiga säkerhetsföreskrifter rörande alkoskåp. Genom sitt agerande har han brutit mot centrala regler i anställningsavtalet. Han har även åsidosatt den lojalitetsplikt som följer av bussbranschavtalet. Trots bolagets försök att få honom att ändra sitt beteende genom skriftliga varningar och tillsägelser har han inte ändrat sitt beteende. Bolaget har därför förlorat allt förtroende för R.B. Det har således förelegat saklig grund för uppsägning av personliga skäl.

Sedan R.B. omplacerades till servicehallen har han inte utfört arbete på tider som enligt bussbranschavtalet ger rätt till ob-ersättning och helgtillägg. Något ekonomiskt skadestånd ska därför inte utgå.

Domskäl

R.B. har arbetat som bussförare i Umeå sedan år 2000. Sedan den 16 juni 2008 har han haft sin anställning hos bolaget. Den 4 december 2009 sades han upp från sin anställning av personliga skäl och omplacerades samtidigt till arbete i servicehallen.

Tvisten gäller huvudsakligen frågan om det har förelegat saklig grund för uppsägningen.

Utredningen

Arbetsdomstolen har hållit huvudförhandling i målet. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med R.B. samt vittnesförhör med bussföraren B.H. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med trafikchefen P.E., driftledaren H.G., driftledaren G.S., personalplaneraren J-C.L., bussföraren L.K., operativa chefen A.K., driftledaren C.L. och bussföraren M.S. Vidare har på båda parter begäran hållits vittnesförhör med sektionsordföranden A.W. och driftledaren U.S. Parterna har åberopat skriftlig bevisning.

Kort om parternas ståndpunkter i tvisten

Arbetsgivarparterna har anfört i huvudsak följande. R.B. har agerat illojalt mot bolaget genom att dels kritisera bolaget och dess företrädare i bolagets lokaler direkt efter ett möte med arbetsledningen, dels försöka få arbetskamrater skriva under ett upprop mot trafikchefen som han legat bakom. Han har också misskött sig i sitt arbete hos bolaget genom att han vid upprepade tillfällen varit olovligen frånvarande och underlåtit att följa säkerhetsföreskrifter om att blåsa i alkoholskåp. R.B. har konsekvent och på ett nonchalant sätt åsidosatt bestämmelser i bussbranschavtalet och bolagets förhållningsregler.

Förbundet har anfört i huvudsak följande. Det är riktigt att R.B. vid något enstaka tillfälle har varit olovligen frånvarande och att han vid något tillfälle glömt att blåsa i alkoskåp. Någon misskötsamhet i övrigt har inte förekommit. R.B. har heller inte brutit mot lojalitetsplikten.

Arbetsdomstolen kommer att under skilda rubriker behandla de omständigheter som arbetsgivarparterna har lagt R.B. till last som grund för uppsägningen. Därefter kommer domstolen att i ett sammanfattande avsnitt ta ställning till om omständigheterna varit sådana att det funnits sakliga skäl att skilja R.B. från hans anställning.

Har R.B. brutit mot sin lojalitetsplikt?

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att R.B. agerat illojalt genom att han *dels* efter ett möte den 21 april 2009 i bolagets lokaler uttalat sig kritiskt om bolaget och dess ledning, *dels* försökt få arbetstagare att skriva under ett upprop mot P.E. som han tagit initiativet till.

Förbundet har vitsordat att R.B. efter det aktuella mötet framförde kritiska synpunkter mot bolaget och dess ledning. Förbundet har dock bestritt att han tagit initiativet till ett upprop mot P.E. eller försökt förmå arbetskamrater att skriva under ett sådant upprop.

Genom utredningen om R.B:s uttalanden på arbetsplatsen har framkommit i huvudsak följande. Vid mötet den 21 april 2009 deltog förutom R.B. bl.a. även A.K., P.E. och C.L. R.B. har uppgett att han efter mötet talade med C.L. om att bolaget inte ville satsa på åtgärder som förbättrade verksamheten. Han

har även berättat att han förmodligen har kritiserat arbetsledningen i Umeå i samtal med arbetskamrater. C.L. har berättat att R.B. efter mötet i bolagets personalrum på ett missledande sätt talade om att A.K. hade varit arg och irriterad under mötet. Arbetsdomstolen konstaterar att utredningen i målet ger visst stöd för arbetsgivarparternas påstående att R.B. direkt efter mötet uttalat sig kritiskt om bolaget och dess ledning. Det är dock ostridigt i målet att R.B:s uttalanden i denna del skett i en intern diskussion med arbetskamrater på arbetsplatsen. Det har inte varit fråga om att utåt eller offentligt kritisera arbetsgivaren. Att R.B. i en intern diskussion med arbetskamrater har uttryckt kritiska synpunkter på arbetsgivaren och ledningen utgör enligt Arbetsdomstolens mening en omständighet som inte kan tillmätas någon betydelse för uppsägningsfrågan.

I fråga om uppropet mot P.E. och R.B:s eventuella medverkan i detta har i huvudsak följande framkommit. A.W. har berättat att brevet med uppropet mot P.E. uppstod via en e-postlista där vissa arbetstagare ingick. R.B. har uppgett att en arbetskamrat informerade honom om uppropet och ville att han skulle lämna synpunkter. Han förklarade att han inte ville vara med, men tittade på texten och ändrade ett par ord. Han vet att han har visat uppropet för några arbetskamrater, men minns inte om han bett dem skriva under. L.K. och M.S. har båda berättat att R.B. till dem överlämnat uppropet med en lista för att skriva under.

Enligt domstolens mening får det anses utrett att R.B. i någon utsträckning varit involverad i upprättandet av uppropet mot P.E., även om det inte är visat att han hade någon ledande roll i sammanhanget. Genom L.K:s och M.S:s uppgifter får det vidare anses visat att R.B. försökt förmå arbetskamrater att skriva under uppropet. R.B:s agerande i denna del har enligt domstolens mening snarast haft karaktären av samarbetsvårigheter i förhållande till arbetsgivaren än ett brott mot lojalitetsplikten. Det är för övrigt ostridigt att brevet med uppropet aldrig kom att avsändas till någon. Det kan anmärkas att R.B. den 5 juni 2009 har mottagit en skriftlig varning av bolaget med anledning av sitt agerande. Det är ostridigt att R.B. därefter inte agerat på ett liknande sätt. Arbetsdomstolen kan inte finna att R.B:s agerande i denna del varit av sådant slag att det kan tillmätas någon betydelse för uppsägningsfrågan.

R.B:s olovliga frånvaro den 14 september 2009

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att R.B:s frånvaro från arbetet den 14 september 2009 varit olovlig. Enligt arbetsgivarparterna hade R.B. varken sökt eller beviljats tjänstledighet vid detta tillfälle.

Förbundet har invänt att R.B. vid detta tillfälle följt gällande rutiner för ansökan om ledighet och att han, när bolaget inte hörde av sig, utgick från att han hade beviljats ledighet för att fullgöra uppdrag som nämndeman vid tingsrätten.

Av det anförda framgår att R.B. den aktuella dagen inte befann sig på arbetsplatsen utan fullgjorde uppdrag som nämndeman. Parterna är däremot

oense i frågan om han hade skäl att uppfatta situationen så att han hade beviljats tjänstledighet.

R.B. har inför domstolen anfört bl.a. följande. Rutinerna innebar att ledighetsansökningar skulle lämnas till personalplaneraren J-C.L. personligen eller i en brevlåda. Hans ledigheter har i princip alltid beviljats vid tidigare tillfällen, även med kort varsel. Om ledighet inte har beviljats, har J-C.L. ringt upp honom och förklarat detta. Vid det aktuella tillfället lämnade han på fredagsmorgonen den 11 september 2009 en ledighetsansökan avseende påföljande måndag i brevlådan. Något senare samma dag ringde han även till driftledaren G.S. som lovade att lämna ledighetsansökan till J-C.L. R.B. hörde sedan inte av arbetsledningen före den 14 september.

G.S. har inför domstolen anfört att han inte kommer ihåg om han pratade med R.B. om en ledighetsansökan fredagen den 11 september 2009.

P.E. har inför domstolen uppgett följande. Det är endast han som i egenskap av trafikchef har haft rätt att bevilja tjänstledighet för fackliga och politiska uppdrag. Sådana ansökningar ska göras skriftligen. Han fick inte någon ansökan av R.B. före dennes frånvaro den 14 september. Om R.B. hade lämnat in en ledighetsansökan, hade han förmodligen beviljats ledighet.

J-C.L. har uppgett följande. En ansökan om tjänstledighet för fackliga och politiska uppdrag ska göras på så vis att arbetstagaren lämnar en skriftlig ansökan till honom som han vidarebefordrar till trafikchefen. R.B:s ansökan om tjänstledighet låg i hans postfack på morgonen den 14 september. Han tror inte att ansökan låg i hans fack redan den 11 september eftersom han då hade vidarebefordrat den till trafikchefen.

Enligt Arbetsdomstolens mening får det anses utrett att bolagets rutiner vid tjänstledighet för fackliga och politiska uppdrag har varit sådana att det är trafikchefen som ska bevilja ledigheten. Arbetstagaren har haft att lämna sin ledighetsansökan till personalplaneraren för vidarebefordran till trafikchefen. Domstolen kan inte finna att det har framkommit några uppgifter som motsäger R.B:s uppgift om att han redan den 11 september 2009 lämnade en ledighetsansökan till J-C.L. P.E. har bekräftat att en ansökan skulle ha lett till att R.B. hade beviljats tjänstledighet. Mot bakgrund av att R.B. vid tidigare tillfällen fått liknande ansökningar om tjänstledighet beviljade får han anses ha haft rimlig anledning att tro att han även vid det nu aktuella tillfället skulle beviljas tjänstledighet. Även om G.S. inte minns något av ett sådant samtal får det anses utrett att R.B. kontaktat denne i syfte att säkerställa att ledighetsansökan lämnades till J-C.L. R.B. försäkrade sig visserligen inte slutligt om att han faktiskt hade beviljats ledighet. Arbetsdomstolen anser att R.B. måste kritiseras för detta. Omständigheterna är dock förmildrande eftersom han hade skäl att tro att han skulle beviljas ledighet och dessutom sökte försäkra sig om att ledighetsansökan skulle nå fram till rätt person. Det kan också konstateras att det har varit fråga om ett enstaka tillfälle, att R.B. mottog en varning med anledning av händelsen samt att något liknande därefter inte har inträffat.

R.B:s olovliga frånvaro den 21 september 2009

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att R.B. den 21 september 2009 avvek från sin tjänstgöring trots att han hade arbetstid. Till följd av R.B:s frånvaro har en försening av en busstur uppstått.

Förbundet har vidgått att R.B. avvek från sin tjänstgöring vid det aktuella tillfället. Enligt förbundet är det inte ovanligt att en bussförare kan glömma bort att köra en tur.

Det är ostridigt att R.B. den aktuella dagen arbetade kl. 06.00–08.35 och att han sedan var frånvarande den avslutande turen på detta förmiddagspass, kl. 08.35–09.46.

R.B. har inför domstolen förklarat att han helt enkelt läste fel i tjänstgöringslistan och att sådana felläsningar kan förekomma eftersom listorna inte är lättlästa.

Genom utredningen i målet har framkommit att det förekommer att bussförare missar delar av sina arbetspass på det sätt som har skett i aktuellt fall. Det har inte ens gjorts gällande att R.B. vid upprepade tillfällen skulle ha missat delar av sitt arbetspass. Händelsen måste enligt domstolens mening uppfattas som en engångsföreteelse.

R.B:s underlåtenhet att blåsa i alkoskåp

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att R.B. vid sex tillfällen i oktober och november 2009 har underlåtit att blåsa i alkoskåp efter arbetsdagens slut.

Förbundet har inte bestritt att R.B. i och för sig kan ha glömt att blåsa ut i alkoskåp, men har inte vitsordat att det rört sig om just de tillfällen som arbetsgivarparterna har angett.

R.B. har i denna del uppgett följande. Han har vid några tillfällen glömt att blåsa ut då arbetspasset påbörjats och avslutats på olika platser. Den första gången då bolaget påtalade detta var då U.S. ringde honom den 16 november 2009.

U.S., som var R.B:s driftledare och närmsta chef, har berättat bl.a. följande. R.B. glömde vid sex tillfällen inom loppet av en månad under perioden oktober–november 2009 att blåsa ut i alkoskåpet. Hon påtalade detta för honom genom att notera det på hans månadsrapportering och genom att ringa till honom. Hon vet att även H.G. har ringt till R.B. och påtalat att han missat att blåsa. I samtal med henne den 16 november 2009 förklarade R.B. att skälet till att han inte blåste ut ibland var att det inte fanns tillräckligt med tjänstgöringstid för att hinna med det.

Enligt Arbetsdomstolens mening får säkerhetsrutiner i form av att blåsning i alkoskåp anses vara av stor betydelse i busstrafikverksamheten. En buss-

förare som underlåter att blåsa i alkoscåpet måste anses åsidosätta gällande rutiner på ett allvarligt sätt. Det är ostridigt att R.B. vid flera tillfällen underlåtit att blåsa i alkoholskåp. Hans underlåtenhet har varit klandervärd oavsett om bolaget i förhållande till R.B. följde sin rutin att kontakta bussföraren vid varje tillfälle eller inte. Det måste emellertid beaktas att R.B. den 17 november 2009 tilldelades en varning för sin underlåtenhet att blåsa i alkoscåp samt att det inte har gjorts gällande att han därefter har misskött sig i detta avseende.

Har R.B. varit olovligt frånvarande den 17 november 2009?

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att R.B. den 17 november 2009 uteblivit från ett möte med P.E. förlagt under arbetstid varför han varit olovligen frånvarande.

Förbundet har bestritt att R.B:s utevaro från mötet den 17 november 2009 skulle utgöra olovlig frånvaro.

Genom utredningen har följande framkommit. U.S. kontaktade den 16 november via kommunikationsradion R.B., som då körde buss. Han ringde sedan upp henne när han hade paus. Hon förklarade då att han missat att blåsa i alkoholskåp vid flera tillfällen. Senare samma dag ringde U.S. på nytt till R.B. och berättade att han var kallad till möte med P.E. dagen därpå efter avslutat arbetspass. Hon föreslog även att han skulle ta en personaltransport så att han skulle vara vid garaget där mötet skulle hållas cirka kl. 12.20.

U.S. har inför domstolen uppgett att hon vid det senare samtalet berättade för R.B. att han med anledning av mötet fått förändrad arbetstid påföljande dag. Hon ändrade även R.B:s arbetstid på intranätet. P.E. har berättat att han inte informerade U.S. om den exakta tidpunkten för mötet, men att han bad henne att berätta för R.B. att han skulle komma på ett möte och att arbetstid var utlagd till kl. 14.00.

R.B. har inför domstolen uppgett följande. U.S. sade inte något om ändrad schematid, utan endast att han hade ett möte med P.E. Den 17 november slutade R.B. sin sista busstur kl. 12.03. Han tog sig därefter till garaget för mötet med den personaltransport som U.S. föreslagit. När han kom dit fanns P.E. inte på plats, utan var på lunch. H.G. visade honom vad han trodde var P.E:s schema och att denne planerat in mötet till kl. 13.00–14.00. R.B., som trodde att mötet skulle hållas tidigare, hade inte möjlighet att närvara vid ett möte som påbörjades kl. 13.00 eftersom han hade en tid att passa på vårdcentralen. Han bad därför sin fackliga företrädare A.W. att gå på mötet.

H.G. har berättat att han i samband med att R.B. kom till garaget visade R.B. dennes schema på dataskärmen. Schemat visade att R.B. hade ett möte med arbetsgivaren kl. 13.00–14.00 och att han hade betald arbetstid till kl. 14.00.

Det är ostridigt att R.B. den 16 november 2009 kallades till ett möte med P.E. efter sitt sista körpass påföljande dag. Det har dock inte framkommit några uppgifter som tyder på att R.B. innan han kom till garaget för mötet

den 17 november 2009 informerades om den närmare tidpunkten för mötet. Den enda upplysning han fick var att han direkt efter avslutat körpass skulle ta en personaltransport till garaget för ett möte med P.E. Domstolen anser därför att man måste utgå från att R.B. fick veta att mötet skulle påbörjas kl. 13.00 först när han kom till garaget. Utredningen ger inte stöd för att R.B. ens då fick klart för sig i att hans arbetstid hade förlängts till kl. 14.00. Arbetsdomstolen anser vidare att det saknas skäl att ifrågasätta att R.B. hade en tid att passa på vårdcentralen och att det var därför han lämnade arbetsplatsen. Omständigheterna kring denna händelse är enligt Arbetsdomstolens mening sådana att det saknas grund för kritik mot R.B.

Olovlig frånvaro den 8 och 9 december 2009

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att R.B. sedan han sagts upp från sin anställning den 4 december 2009 fortsatt att missköta sig genom att vara olovligt frånvarande del av både den 8 och den 9 december 2009. Den 8 december 2009 var han frånvarande från arbetsplatsen kl. 9.00–13.00. Den 9 december 2009 kom han till arbetsplatsen 45 minuter efter arbetstidens början och blev sedan sittande i sin bil en stund.

Förbundet har vidgått att R.B. varit frånvarande från arbetsplatsen den 8 och 9 december 2009 men har anfört att frånvaron vid dessa tillfällen berodde på att han mådde dåligt på grund av uppsägningen, som hade verkställts kort dessförinnan.

Genom utredningen har följande framkommit. R.B. varslades om uppsägning den 20 november 2009 och sades upp från sin anställning hos bolaget den 4 december 2009 av personliga skäl. I samband med varslet om uppsägning omplacerades han till arbete i servicehallen. R.B. har berättat att han inledningsvis inte gavs några riktiga arbetsuppgifter och att arbetsledaren inte kände till att han skulle börja arbeta där. Den 8 december 2009 var den första dagen han skulle arbeta sedan han blivit uppsagd. Han mådde då mycket dåligt. Under förmiddagen kände han sig tvungen att uppsöka A.W. på fackexpeditionen. A.W. var dock inte på plats. Han tog då en promenad runt kvarteret och var borta ungefär i en timma. Den 9 december 2009 kom han till arbetet som vanligt men mådde så dåligt att han inte kunde ta sig ur sin bil. Sedan P.E. ringt honom hölls ett möte mellan bl.a. honom och P.E. Direkt efter mötet sjukskrev sig R.B.

Enligt Arbetsdomstolens mening finns det inte skäl att ifrågasätta R.B:s uppgifter om att han den 8 och 9 december 2009 mådde dåligt och av det skälet lämnade arbetsplatsen. Arbetsdomstolen anser inte att hans agerande i denna del kan anses klandervärt.

Olovlig frånvaro under perioden 21 december 2009–14 januari 2010

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att R.B. varit olovligt frånvarande vid tolv tillfällen under perioden 21 december 2009–14 januari 2010. Den olovliga frånvaron har bestått i att han kommit till arbetet efter att arbetstiden påbörjats och lämnat arbetet innan arbetsdagen avslutats.

Förbundet har bestritt att R.B. varit olovligen frånvarande på sätt som förbundet gjort gällande. Enligt förbundet har R.B. haft skäl för att ha uppfattningen att hans arbetstid under aktuell period var kl. 08.00–16.00.

Av utredningen i denna del har i huvudsak följande framkommit. Sedan R.B. omplacerades till arbete i servicehallen hade han inledningsvis arbetstid kl. 08.00–16.30. Sedan han arbetat några dagar frågade han P.E. om han kunde få arbeta in sin lunchrast och ha arbetstid kl. 08.00–16.00. P.E. svarade då ”frihet under ansvar”.

R.B. har inför domstolen anfört att han uppfattade situationen så att P.E. godtog hans önskemål och att han framöver hade arbetstid kl. 08.00–16.00 utan lunchrast.

P.E. har berättat följande. Överenskommelsen med R.B. innebar att denne skulle ha arbetstid kl. 08.00–16.30. R.B. kom för sent och gick för tidigt vid tolv tillfällen under tiden den 21 december 2009–14 januari 2010. Tillfällena framgår av dokumentationen av de tidpunkter då R.B. blåste i alkoskåpet vid dagens början respektive slut. P.E. själv och flera driftledare noterade R.B:s arbetstider.

Av det anförda framgår att det är ostridigt att R.B. sedan han omplacerats haft arbetstid kl. 08.00–16.30. R.B. har oemotsagd berättat att han därefter frågat P.E. om att få arbeta in lunchen och sluta kl. 16.00. Mot bakgrund dels av det svar som P.E. lämnade, dels omständigheten att R.B. i vart fall inledningsvis inte haft några riktiga arbetsuppgifter är det troligt att R.B. uppfattade situationen så att P.E. godtog hans önskemål. Om P.E. haft uppfattningen att R.B:s arbetstid även fortsättningsvis var kl. 08.00–16.30 borde han rimligen någon gång under den aktuella perioden ha framhållit detta för R.B. Flera veckor passerade utan att P.E. eller någon annan företrädare för bolaget reagerade mot R.B:s arbetstider trots att de tydligen kunde konstatera när han kom till respektive lämnade arbetsplatsen. Till det anförda kommer att R.B. tilldelades en varning och därefter har iakttagit den av bolaget angivna förläggningen av arbetstiden. Mot bakgrund av det anförda finner Arbetsdomstolen att det inte finns skäl att rikta kritik mot R.B. i denna del.

Har saklig grund för uppsägning förelegat?

Arbetsdomstolen har i det föregående funnit att arbetsgivarparterna inte styrkt sina påståenden om att R.B. agerat illojalt mot bolaget och inte heller att han varit olovligen frånvarande på ett sådant sätt att han kan klandras för detta vid tillfällena den 21 september 2009, den 17 november 2009, den 8 och 9 december 2009 och perioden den 21 december 2009 – 14 januari 2010. Dessa omständigheter kan således inte ligga till grund för en uppsägning. Arbetsdomstolen har däremot funnit att det kan läggas R.B. till last att han före frånvaron den 14 september 2009 inte försäkrade sig om att hans ansökan om tjänstledighet beviljats. Vidare måste han kritiseras för att han vid flera tillfällen underlät att blåsa i alkoskåp efter arbetsdagens slut.

När det gäller bedömningen av om misskötsamhet i arbetet utgör saklig grund för uppsägning enligt 7 § anställningsskyddslagen bör enligt förarbetssuttalanden bedömningen inte så mycket inriktas på vad som har förekommit i det särskilda fallet utan mer på de slutsatser om arbetstagarens lämplighet som kan dras från det inträffade (prop. 1973:129 s. 124 f. och prop. 1981/82:71 s. 65). Detta innebär att uppsägning som regel inte kan göras enbart till följd av något enstaka fall av misskötsamhet, slarv eller olämpligt uppträdande om inte förseelsen är så allvarlig att arbetstagaren därigenom måste anses ha visat sig klart olämplig för sitt arbete.

Verksamhet inom bussbranschen är givetvis känslig för olovlig frånvaro bland personalen. Frånvaro kan leda till störningar i trafiken med skyldighet att betala viten som följd. Det är vidare viktigt att personer verksamma som bussförare i förekommande fall följer säkerhetsföreskrifter om alkoskåp. I R.B:s fall kan konstateras att han har tilldelats varningar både för sin olovliga frånvaro den 14 september 2009 och för sin underlåtenhet att blåsa i alkoskåp. Sedan han mottagit dessa varningar har han inte på nytt agerat på ett liknande sätt. De omständigheter som domstolen har funnit styrkta kan inte ens sammantagna anses vara av så allvarlig art att R.B. skulle anses ha visat sig klart olämplig för sitt arbete. Arbetsdomstolen anser därför att saklig grund inte har förelegat för uppsägningen av R.B.

Ogiltighet, skadestånd m.m.

Arbetsdomstolens bedömning i det föregående innebär dels att uppsägningen ska förklaras ogiltig, dels att bolaget har ådragit sig skyldighet att betala ett allmänt skadestånd. Arbetsdomstolen bestämmer skadeståndet till 70 000 kr.

Förbundet har vidare yrkat att Arbetsdomstolen ska ålägga bolaget att betala ersättning motsvarande utebliven ob-ersättning och helgtillägg till R.B. Till stöd för yrkandet har förbundet gjort gällande att R.B. gått miste om ob-ersättning och helgtillägg på grund av att han i samband med uppsägningen omplacerades från arbetet som bussförare till arbete i servicehallen.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandet och har anfört att R.B. efter omplaceringen till servicehallen inte har utfört arbete på tider som enligt bussbranschavtalet ger rätt till ob-ersättning och helgtillägg.

Enligt 11 § anställningsskyddslagen gäller att en arbetstagare som har blivit uppsagd har rätt att under uppsägningstiden behålla sin lön och andra anställningsförmåner även om arbetstagaren inte får några arbetsuppgifter alls eller får andra arbetsuppgifter än tidigare. Vidare gäller enligt 34 § anställningsskyddslagen att arbetstagaren vid tvist om uppsägnings giltighet har rätt till lön och andra förmåner enligt bl.a. 12 § så länge anställningen består. I det föreliggande fallet har R.B. i samband med uppsägningen omplacerats till andra arbetsuppgifter än tidigare och har enligt de angivna lagbestämmelserna haft rätt att behålla inte bara sin lön utan även andra anställningsförmåner i form av tidigare regelbundet utgivna ob-ersättningar och helgtillägg. Förbundets yrkande i denna del ska alltså bifallas.

Rättegångskostnader

Vid den nu angivna utgången i målet ska arbetsgivarparterna förpliktas att ersätta förbundet för rättegångskostnader. Om beloppet råder inte tvist.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förklarar uppsägningen av R.B. ogiltig.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Nobina Sverige AB att till R.B. betala allmänt skadestånd med 70 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 27 april 2010 till dess betalning sker.
3. Arbetsdomstolen förpliktar Nobina Sverige AB att till R.B. utge lön med 896 kr för perioden den 4–31 december 2009, med 960 kr per månad för perioden januari 2010–februari 2011 samt med 320 kr för perioden den 1–10 mars 2011, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 25:e i respektive månad till dess betalning sker.
4. Bussarbetsgivarna och Nobina Sverige AB ska med hälften vardera ersätta Svenska Kommunalarbetareförbundet för dess rättegångskostnader med 303 154 kr, varav 269 400 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 §

räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Michaël Koch, Dag Ekman, Inga Jerkeman, Kerstin Brodowsky, Anders Hagman, Maud Jansson och Margareta Zandén. Enhälligt.

Sekreterare: Björn Länsisyrjä