

En arbetstagare har avskedats efter att han två helger i rad motsatt sig arbetsgivarens order om att arbeta övertid. Fråga om det har funnits laga skäl för avskedande eller saklig grund för uppsägning.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2017-08-30
StockholmDom nr 49/17
Mål nr A 18/17**KÄRANDE**

Industrifacket Metall, 105 52 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Darko Davidovic, Industrifacket Metall, samma adress

SVARANDE1. Innovations- och Kemi arbetsgivarna i Sverige, Box 55915,
102 16 Stockholm2. Benteler Automotive Skultuna AB, 556019-6817, Box 84,
726 20 SkultunaOmbud för båda: chefsjuristen Bengt Johansson, Arbio, Box 55525,
102 04 Stockholm**SAKEN**

ogiltigförklaring av avskedande m.m.

Bakgrund

Mellan Innovations- och Kemi arbetsgivarna i Sverige (IKEM) och Industrifacket Metall (IF Metall) gäller kollektivavtalet Gemensamma Metall. Benteler Automotive Skultuna AB (Benteler) är medlem i IKEM. O.P. är medlem i IF Metall.

O.P. var anställd hos Benteler. Han beordrades att arbeta övertid helgen den 5–6 november 2016. Sedan han motsatt sig att göra detta fick han fredagen den 4 november 2016 en skriftlig erinran. Han beordrades att arbeta övertid även den följande helgen, den 12–13 november 2016, men motsatte sig också den ordern. Han arbetade inte någon av helgerna.

O.P. avskedades den 22 november 2016.

Twisten gäller om det funnits laga skäl för avskedande eller saklig grund för uppsägning med anledning av att O.P. motsatt sig att arbeta övertid de två helgerna.

I kollektivavtalet Gemensamma Metall § 1 mom. 7:1 anges bl.a. följande.

Om så erfordras är arbetare skyldig att vid behov utföra det övertidsarbete som arbetsgivaren begär och som inte utan olägenhet kan uppskjutas. Meddelande om övertidsarbete ska lämnas i god tid, om möjligt före sista

måltidsrasten. Befrielse från övertidsarbete bör inte nekas då arbetstagar-
ren på grund av bärande skäl gör framställning om befrielse i samband
med arbetsgivarens begäran om övertidsarbete.

[...]

Anmärkning:

*När övertid beordras ska arbetsgivaren så långt som möjligt ta hänsyn
till arbetarens behov av rekreation och familjeliv. Övertid får inte använ-
das i sådan utsträckning att arbetaren överansträngs.*

Yrkanden m.m.

IF Metall har i första hand yrkat att Arbetsdomstolen ska

1. förklara avskedandet av O.P. ogiltigt,
2. förplikta Benteler att till O.P. betala lön med 25 075 kr per månad
fr.o.m. den 22 november 2016 t.o.m. dagen för huvudförhandling, och
3. förplikta Benteler att till O.P. betala allmänt skadestånd med 150 000 kr.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att det inte funnits skäl för avske-
dande, men väl saklig grund för uppsägning, har IF Metall i andra hand
yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta Benteler att till O.P. betala

1. ekonomiskt skadestånd avseende uppsägningslön med 25 075 kr per
månad fr.o.m. den 22 november 2016 t.o.m. den 21 maj 2017, och
2. allmänt skadestånd med 250 000 kr.

Ränta har yrkats enligt 6 § räntelagen på det allmänna skadeståndet från
dagen för delgivning av stämning (den 24 februari 2017) till dess betalning
sker samt på övriga yrkade belopp från den 25:e i respektive månad till dess
betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena.

Arbetsgivarparterna har vitsordat att O.P. vid tidpunkten för avskedandet
hade en månadslön om 25 075 kr och en uppsägningstid om sex månader.
Därutöver har inga belopp vitsordats som skäligen i och för sig. För det fall
Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget brutit mot anställningsskyddslagen
har arbetsgivarparterna yrkat att det allmänna skadeståndet till O.P. ska
sättas ned till noll, eftersom O.P. till stor del haft skuld till att bolaget
tvingats avskeda honom på grund av att han vägrat arbeta övertid.
Beräkningen av räntan har vitsordats.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Arbetsdomstolen har den 17 mars 2017 avslagit ett yrkande från IF Metall,
om att O.P:s anställning trots avskedandet ska bestå till dess tvisten slutligt
har avgjorts.

Parterna har till utveckling av sin talan anfört i huvudsak följande.

Arbetsgivarparterna

Sammanfattning av grunderna

O.P. har vägrat att arbeta övertid under helgen den 5–6 november 2016. Han blev den 4 november 2016 varnad för detta. Han vägrade på nytt att arbeta övertid helgen därpå, den 12–13 november 2016. Benteler hade behov av övertid och O.P. har inte haft eller framfört bärande skäl för att inte behöva arbeta övertid. O.P. har även tidigare visat en allmän ovilja att rätta sig efter arbetsgivarens instruktioner och att arbeta övertid.

O.P. har genom att vägra arbeta övertid grovt åsidosatt sina åligganden i anställningen och det finns därför laga skäl för avskedande eller i vart fall saklig grund för uppsägning.

Bakgrund

Benteler är ett medelstort företag vars verksamhet består i tillverkning och försäljning av komponenter i aluminium till fordonsindustrin och därmed förenlig verksamhet.

O.P. anställdes 2004. Han har under sin anställningstid haft olika arbetsuppgifter enligt följande. Han arbetade maj 2004–juli 2007 som operatör i pressverksamhet, augusti 2007–juli 2008 som operatör inom svets/packning, augusti 2008–december 2014 inom logistikavdelningen (truckchaufför) och januari 2015–april 2016 som operatör inom bränslerörsverksamhet. Fr.o.m. maj 2016 arbetade han som operatör inom bolagets montageavsnitt (MCV).

O.P:s anställning har kantats av olika problem som hänger samman med hans person och attityd. Han har genomgående haft låg arbetsprestation och haft svårt att hinna med sina arbetsuppgifter. Oavsett inom vilket arbetsområde han arbetade släpade han ofta efter och lämnade ofta över sina arbetsuppgifter till andra arbetsstagare. Detta skapade problem på arbetsplatsen.

Benteler kunde inte lita på att O.P. utförde sina arbetsuppgifter, utan behövde kontrollera om arbetet blev gjort. Om han inte utfört ett visst arbete så kom han ofta med bortförklaringar, t.ex. att arbetspasset precis hade tagit slut. Hans arbetskamrater hann dock utföra motsvarande arbete utan problem.

O.P. har under sin anställningstid konsekvent motsatt sig att arbeta övertid och visat nonchalans mot arbetsgivarens instruktioner. De övertidstimmar som finns registrerade i övertidsjournalen 2016 avser främst fackligt arbete.

Den 25 september 2013 hölls ett möte där personalchefen, logistikchefen, O.P. och verkstadsklubbens ordförande deltog. Vid mötet påtalade bolaget olika brister i O.P:s arbete, såsom att han inte ställde upp på övertid, inte hade förståelse för logistik på en serviceavdelning med krav på flexibilitet och vilja att samarbeta. O.P. hade svårt att ta till sig av feedbacken.

Den 4 november 2013 hölls en förhandling mellan Benteler och IF Metall med anledning av att bolaget ville omplacera O.P. Av förhandlingsprotokollet framgår att Benteler redogjorde för skälen till omplaceringen, bl.a. att O.P. var ovillig att arbeta övertid och hade dålig attityd gentemot interna kunder. Benteler har påtalat detta för O.P. vid ett antal tillfällen utan resultat. Parterna kom vid förhandlingen överens om en prøvotid om tre månader. Syftet med prøvotiden var att följa upp O.P:s prestationer. Benteler och IF Metall skulle ha en uppföljning i januari 2014. Om uppföljningen föll ut positivt avsåg Benteler att inte fullfölja omplaceringen. I januari 2014 avstod Benteler från att omplacera O.P.

Den 17 december 2014 hölls åter en förhandling om omplacering av O.P. Av förhandlingsprotokollet framgår att Benteler redovisade de bakomliggande skälen – samma som tidigare – till att en omplacering av O.P. var nödvändig.

I januari 2015 omplacerades O.P. till bolagets bränslerörsverksamhet. Där arbetade O.P. med robotbaserade maskiner som han laddade med detaljer för bearbetning och montering. På avdelningen arbetar medarbetarna i huvudsak två-skift.

Den 22 maj 2015 fick O.P. en muntlig varning för att han körde alldeles för dåligt i robotsvetsen och ägnade för mycket tid åt annat.

Den 7 april 2016 tillrättavisades O.P. för att han vid ett flertal tillfällen gått ifrån sin station utan att meddela någon, vilket påverkade produktionen vid hela produktionslinjen.

I maj 2016 omplacerades O.P. till avdelningen MCV inom bolagets montageavsnitt, där arbetet utförs på dagtid. Denna omplacering gjordes också för att bättre kunna hantera O.P:s fackliga uppdrag. O.P. ställde sig inte negativ till förändringen.

Den 30 maj 2016 tillrättavisades O.P. på nytt för att han lämnat sin maskin och gjort annat utan att meddela arbetsledningen.

Den 2 juni 2016 påtalades för O.P. att han på eget initiativ tagit rast kl. 10.30 trots att denna inte var schemalagd.

Den 24 augusti 2016 hade avdelningen ett förbättringsmöte före lunch, där betydelsen av MCV-monteringen betonades. Det första som hände efter lunch var att O.P. avvek från maskinen och sågs gå runt i lokalen med en kaffekopp i handen. O.P:s förklaring var att han var berättigad till raster och pauser. O.P. hade inte heller fyllt i den tim-/produktionsrapportering som ska fyllas i varje timme trots att detta påpekats för honom vid ett flertal tillfällen. Även detta påtalades för honom.

Den 31 augusti 2016 hölls ett möte med bl.a. personalchefen, O.P. och verkstadsklubbens ordförande. Benteler hade kallat till mötet på grund av att O.P. trots påpekanden och tillsägelser inte respekterade rast- och paustiderna, samt att det fanns synpunkter på hans prestationer. Vid mötet

klargjordes Bentelers förväntningar på O.P. när det gäller raster och pauser. Det framhölls också att Benteler avsåg att utfärda en skriftlig tillrättavisning om ingen förbättring skedde. I samband med mötet diskuteras även O.P:s prestationer och att han producerade betydligt mindre än sina kollegor. Av den avbrottsrapportering som O.P. har att redovisa framgår inga skäl som motiverar hans sämre körning i den aktuella maskinen. O.P:s förklaringar till den sämre prestationen är delvis oklara och svävande. Benteler fick till svar att ”jag gör så gott jag kan”, ”jag kan inte robot” och att ”skiftkollegan rapporterade färdiga produkter på mitt skift”.

Övertidsarbete

Benteler har enligt kollektivavtalet och den allmänna arbetsledningsrätten rätt att beordra övertid. Benteler försöker så långt som möjligt lösa övertidsbehovet genom att på frivillig basis tillfråga arbetstagaren. I de fall detta inte täcker arbetskraftsbehovet kan arbetsgivaren beordra övertid. O.P. har blivit upplyst om vilka regler som gäller för honom.

O.P. har under sin anställning närmast konsekvent ställt sig avvisande till propåer om att arbeta övertid. Av den övertid som finns registrerad för O.P. är det väldigt få timmar som är utförda på arbetsgivarens begäran. De flesta av timmarna är kopplade till hans fackliga uppdrag. De har också sin bakgrund i att bolaget på fredagarna hyrt en idrottshall för att medarbetarna t.ex. skulle kunna spela innebandy. O.P. har ofta bett om att få arbeta över efter att hans ordinarie arbetspass slutat på fredagarna till dess det blev dags att åka till idrottshallen, vilket bolaget accepterat.

Benteler har inte före november 2015 gjort bruk av möjligheten att uttryckligen beordra O.P. att arbeta övertid, utan löst arbetskraftsbehovet på annat sätt. Detta har dock lett till en ökad belastning på andra anställda.

Helgen den 5–6 november 2016

Under helgen den 5–6 november 2016 hade Benteler behov av övertidsarbete på den avdelning där O.P. arbetade.

Produktionschefen D.C., som var O.P:s närmaste chef, tog i början av veckan upp behovet av övertidsarbete till helgen och uppmanade medarbetarna att anteckna sig för helgpass. Torsdagen den 3 november 2016 hölls ett avdelningsmöte där D.C. framhöll att alla medarbetare måste ställa upp på helgarbete. Eftersom O.P. inte hade skrivit upp sig på något arbetspass, sökte D.C. upp honom vid arbetsdagens slut och förklarade att helgarbete ”gäller alla, även dig”. O.P. svarade att i sådana fall får du skriva upp mig på söndagen mellan 06.00 och 07.30. D.C. svarade att han var tvungen att skriva upp ett helt pass och beordrade honom att arbeta på söndagen, varvid O. P. förklarade att han inte avsåg att arbeta på söndagen på grund av personliga skäl.

Benteler kallade till ett möte fredagen den 4 november 2016, där personalchefen, D.C., klubbordföranden för IF Metall och O.P. deltog. Vid mötet underströk Benteler att O.P. var beordrad att arbeta övertid under helgen.

Vidare framfördes att om Benteler skulle kunna bedöma om det fanns s.k. bärande skäl för att inte arbeta övertid, så måste O.P. redogöra för sina skäl. O.P. gick till slut med på att berätta för personalchefen om sina skäl. O.P. angav då att hans frus mormor avlidit 14 dagar tidigare, samt att den här tiden på året är jobbig utifrån en tidigare händelse i familjen. Personalchefen tillstod att Benteler hade förståelse för O.P:s privata situation, men gjorde bedömningen att eftersom dödsfallet inte avsåg en nära anhörig fanns inte bärande skäl. Personalchefen klaggjorde för O.P. att ordern kvarstod, varpå O.P. åter meddelade att han inte avsåg att arbeta. Klubbordföranden framförde vid mötet ingen invändning mot att O.P. beordrades att arbeta övertid.

Benteler utfärdade samma dag en skriftlig erinran, en s.k. LAS-varning, med anledning av O.P:s uttalade vägran att utföra beordrat övertidsarbete.

Det kan tilläggas att IF Metall-klubben, om den ansett att O.P. inte var skyldig att arbeta övertid under helgen, hade kunnat lägga ett tolkningsföreträde.

O.P. arbetade inte under helgen den 5–6 november 2016.

Helgen den 12–13 november 2016

Benteler hade även följande helg, den 12–13 november 2016, behov av övertidsarbete. D.C. sökte därför upp O.P. i början av veckan och uppmanade honom att skriva upp sig på ett pass. D.C. gav honom möjlighet att välja mellan lördag och söndag, men O.P. svarade att ”du vet att jag inte jobbar helger”.

Torsdagen den 10 november 2016 beordrades O.P. åter av D.C. att arbeta övertid under den kommande helgen. Han gavs möjlighet att välja mellan att arbeta antingen lördagen eller söndagen. O.P. meddelade att han inte avsåg att arbeta övertid under helgen av personliga skäl, men vägrade uppge skälen.

Med anledning av att O.P. uttryckte att han inte ville arbeta övertid kallade Benteler till möte fredagen den 11 november 2016 med klubbordföranden och O.P. O.P. påmindes om den erinran han fått föregående vecka. Benteler klaggjorde återigen att O.P. var skyldig att arbeta övertid samt att en förutsättning för att arbetsgivaren skulle kunna bedöma om det fanns bärande skäl för att befria honom från övertidsarbete, var att han redovisade skälen. O.P. uppgav trots detta inte några specifika skäl. Klubbordföranden framförde vid mötet inte någon invändning mot att O.P. beordrades att utföra övertidsarbetet.

En timme senare kallade Benteler till nytt möte med O.P. och klubbordföranden. På mötet klaggjorde Benteler att O.P:s vägran att arbeta övertid, tillsammans med att han vägrade att ange något bärande skäl, innebar att han, om han kvarstod vid sin inställning, skulle komma att skiljas från sin anställning. O.P. sade sig ha förstått att han beordrats övertidsarbete och meddelade att han kunde utföra arbete på lördagen. Det

var då inte längre aktuellt eftersom en annan arbetstagare hade åtagit sig att arbeta på lördagspasset. Behovet av övertidsarbete gällde nu söndagen. O.P. meddelade att han trots Bentelers klargörande inte avsåg att arbeta under helgen och att han inte ansåg sig skyldig att redovisa några specifika skäl annat än att dessa var personliga.

Benteler fann i den situation som uppstått ingen annan lösning än att skriftligen underrätta O.P. om avskedande. Samtidigt varslades den fackliga organisationen om företagets avsikt att avskeda O.P.

O.P. arbetade inte under helgen den 12–13 november 2016.

IF Metall

Sammanfattning av grunderna

O.P. har avskedats från sin tillsvidareanställning hos Benteler utan att ens saklig grund för uppsägning funnits. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att det funnits saklig grund för uppsägning har det i vart fall inte funnits skäl för avskedande.

O.P. har inte i strid med kollektivavtalet vägrat att arbeta övertid. Bolaget hade utan olägenhet kunnat lösa det uppkomna arbetskraftsbehovet på annat sätt. Bolaget har inte visat att det drabbats av någon olägenhet, t.ex. att någon leverans inte skett i tid. Uppenbarligen har bolaget kunnat lösa det aktuella arbetskraftsbehovet utan att O.P. arbetat övertid. Vidare har O.P. haft bärande skäl för att inte arbeta, vilka hänger samman med hans behov av rekreation och familjeliv.

Bakgrund

Det finns inte fog för arbetsgivarparternas uppfattning att O.P. haft en allmän ovilja att rätta sig efter arbetsgivarens instruktioner eller att arbeta övertid. Vid ett medarbetarsamtal i oktober 2016 riktade bolaget inte någon kritik mot O.P.

Det har inte vid de förhandlingar som arbetsgivarparterna hänför sig till förts någon diskussion om att O.P. skulle ha vägrat att arbeta övertid. Förhandlingarna har avsett att Benteler ansåg att O.P. inte hade rätt syn på service och förståelse för logistikavdelningen.

Det förekom generella diskussioner på Benteler angående övertid och dessa diskussioner gällde inte enbart O.P.

Övertidsarbete

O.P. har under sin anställning arbetat övertid. Övertidsjournalen visar att O.P:s övertid inte skiljer sig i fråga om antalet timmar jämfört med andra anställda vid den avdelning där O.P. arbetar. Han arbetade under 2016 mer övertid än tidigare år. Han har inte vägrat att utföra beordrat övertidsarbete.

Helgen den 5–6 november 2016

Fredagen den 4 november 2016 beordrades O.P. att arbeta övertid under den kommande helgen. O.P. svarade att han av personliga skäl inte kunde arbeta övertid den helgen. Han berättade om de personliga skälen för personalchefen. Skälen bestod i att hans frus mormor – som stod honom och familjen nära – hade avlidit två veckor tidigare. Detta väckte en annan tragisk händelse till liv. Det var vid denna tidpunkt på året som O.P. år 2012 förlorade sin son, som då var 24 år. Han avsåg bl.a. att besöka graven med anledning av att det var allhelgonahelg.

O.P. meddelade trots detta att han kunde komma på lördagen och utföra övertidsarbete vilket Benteler nekade. Enligt Benteler gällde den bestämda tiden på söndagen och inget annat. Bolaget utfärdade en skriftlig varning utifrån detta.

Helgen den 12–13 november 2016

Benteler beordrade veckan därpå O.P. att arbeta övertid på söndagen. O.P. meddelade att han kunde utföra arbetet på lördagen. Benteler meddelade även denna gång att övertidsarbetet skulle utföras på söndagen och inte den dag O.P. kunde arbeta.

O.P. hade även denna helg familjerelaterade skäl att inte arbeta övertid. Familjen skulle samlas och han skulle på söndagen köra sin svärfar till läkaren.

Vid mötet den 11 november 2016 mellan Benteler, O.P. och klubbordföranden sade O.P. att han inte kunde arbeta övertid på söndagen men väl på lördagen. Bolagets företrädare förklarade att det var söndagen som gällde. Det pågick produktion på lördagen och hans maskin är lika tillgänglig för övertidsarbete på lördagen som på söndagen.

Det fanns inga produktionsskäl till att neka övertidsarbete på lördagen och Benteler hade kunnat få arbetet utfört om bolaget släppt lite på sina principer. Benteler har på inget sätt medverkat till en lösning utan snarare provocerat O.P. genom att ge erinran vid det första tillfället samt varsla om avskedande vid det andra tillfället, i stället för att möjliggöra övertidsarbete på lördagen.

Rättslig argumentation

Benteler tog till avskedande då bolaget är väl medvetet om Arbetsdomstolens process vid ett interimistiskt beslut, nämligen att arbetstagar sidan måste visa att det inte ens föreligger saklig grund för uppsägning. Benteler frigjorde sig på detta sätt från skyldigheten att ha den anställda kvar och betala lön till dess frågan slutligt prövats.

Benteler är ett företag av den storlek och erfarenhet att rättsläget torde vara uppenbart för bolaget, nämligen att det inte fanns grund för avskedande. Syftet med att avskeda O.P. i stället för att säga upp honom, kan inte ses

som annat än en ekonomisk beräkning av Benteler för att kringgå skyldigheten att betala uppsägningslön, alternativt lön till dess frågan slutligt prövats. Det allmänna skadeståndet ska sättas högt så att arbetsgivaren inte avskedar i situationer när uppsägning kan bli aktuell.

Utredningen

På begäran av IF Metall har förhör hållits med O.P., klubbordföranden H.J., förhandlaren på klubben H.J. och den lokale ombudsmannen J.N.

På begäran av arbetsgivarparterna har förhör hållits med personalchefen H.R.J., produktionschefen D.C. och dåvarande logistikchefen A.G.

Parterna har åberopat skriftlig bevisning.

Domskäl

Händelseförloppet

Utredningen visar följande.

Under november 2016 pågick vid fabriken ett arbete med att ställa om produktionen för en ny produkt, vilket medförde att maskinerna inte kunde utnyttjas fullt för produktion under veckorna. Det fanns därför behov av att hålla igång produktionen under helgerna den 5–6 och den 12–13 november 2016 för att kunna leverera beställda produkter i tid. Den maskin vid vilken O.P. arbetade skulle köras ett pass per dag under de två helgerna.

Inför helgen den 5–6 november 2016 fick arbetstagarna reda på att det fanns behov av övertidsarbete och de gavs möjlighet att skriva upp sig för pass på lördagen eller söndagen. O.P. antecknade sig inte för något pass. Under torsdagen förklarade D.C., som var O.P:s närmaste chef, för honom att han var skyldig att arbeta övertid. O.P. motsatte sig att göra detta under hänvisning till personliga skäl, utan att uppge vad dessa bestod av.

På förmiddagen dagen därpå hölls ett möte där personalchefen, D.C., O.P. och klubbordföranden deltog. I samband med mötet berättade O.P. för personalchefen om skälen till att han inte ville arbeta övertid, och angav att det var en tung tid för honom eftersom hans frus mormor gått bort ett par veckor tidigare samt att det var vid denna tid på året som han ett par år tidigare hade förlorat sin son. Personalchefen gjorde vid mötet bedömningen att det inte fanns bärande skäl för att O.P. skulle slippa att arbeta övertid. O.P. förklarade att han inte tänkte arbeta övertid under helgen. Så kom inte heller att ske. Klubbordföranden framförde vid mötet ingen invändning mot att O.P. beordrades att arbeta övertid.

Senare samma dag överlämnade Benteler en skriftlig varning till O.P. där det angavs att bolaget såg mycket allvarligt på det inträffade och att en upprepning av agerandet kunde leda till att anställningen sades upp.

I mitten av veckan därpå fann Benteler att arbetsituationen var sådan att produktionen måste hållas i gång även under följande helg, den 12-13 november 2016. Även denna vecka fick arbetstagarna möjlighet att anteckna sig för arbetspass under lördagen eller söndagen, vilket O.P. inte gjorde. Under torsdagen förklarade D.C. för O.P. att han var skyldig att arbeta övertid, vilket O.P. motsatte sig.

Under fredagen hölls två möten mellan personalchefen, D.C., O.P. och klubbordföranden. Benteler beordrade O.P. att arbeta övertid under söndagen, vilket han motsatte sig under hänvisning till personliga skäl. Han berättade inte vid mötena vilka dessa skäl var. Vid ett av mötena uppkom frågan om O.P. kunde arbeta under lördagen i stället för under söndagen. Benteler förklarade att detta inte var möjligt. Personalchefen och D.C. har berättat att skälet var att arbetspasset på lördagen då redan var uppbokat av en annan arbetstagare.

Vid det andra mötet under fredagen den 11 november 2016 underrättades O.P. om avskedande.

Parterna synes vara ense om att O.P. tidigare närmast konsekvent avböjd förfrågningar om att arbeta övertid, men att bolaget inte före november 2016 hade beordrat honom att arbeta övertid.

Var O.P. skyldig att arbeta övertid?

Av kollektivavtalet följer att arbetstagare – såvitt här är av intresse – är skyldiga att arbeta övertid om övertidsarbete ”erfordras” och detta ”inte utan olägenhet kan uppskjutas”. Det framgår vidare att en arbetstagare bör befrias från skyldigheten att arbeta övertid om denne ”på grund av bärande skäl gör framställning om befrielse i samband med arbetsgivarens begäran om övertidsarbete.”

Parterna har inte i målet närmare upprätthållit sig vid hur bestämmelsen ska tolkas.

I AD 1989 nr 70 hade Arbetsdomstolen att pröva en reglering av övertidsarbete med vissa likheter med det i målet aktuella kollektivavtalet. Tvisten gällde om en lokförare vid SJ var skyldig att arbeta övertid. Enligt anvisningar från Statens arbetsgivarverk fick övertidsarbete beordras endast när det fanns särskilt behov av ökad arbetstid. Vidare föreskrevs i det tillämpliga kollektivavtalet att för övertid i första hand ska anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig sådan tjänstgöring. Arbetsdomstolen fann att det som SJ anfört om att det fanns behov av övertidsarbete var grundat på sakliga skäl hänförliga till verksamheten och att Arbetsdomstolen därför inte kunde frångå den bedömning av arbetskraftsbehovet som SJ gjort. På motsvarande vis fann Arbetsdomstolen att arbetsledningens bedömning att det inte fanns möjlighet att få arbetet utfört utan beordrad övertid, hade grundats uteslutande på överväganden om verksamhetens behov och om hur tillgängliga personalresurser bäst skulle utnyttjas. Arbetsledningens bedömning hade, enligt Arbetsdomstolen, såvitt visats skett från sakliga synpunkter, och det

hade inte framkommit att arbetsledningen handlat grovt felaktigt eller godtyckligt. Arbetsdomstolen betonade att det inte kom i fråga att domstolen skulle söka sätta sig i arbetsledningens ställe och i efterhand överpröva lämpligheten av dess bedömning.

Av förhören med personalchefen H.R.J. och produktionschefen D.C. framgår att Benteler ansåg sig ha behov av att utföra övertidsarbete de aktuella helgerna för att i tid kunna leverera produkter till en betydelsefull kund. Av förhören framgår också att arbetsledningen gjorde bedömningen att arbetskraftsbehovet var sådant att alla arbetstagare borde ställa upp och att belastningen annars skulle bli för stor på dem som av lojalitet ställde upp utan uttrycklig order.

Bentelers bedömning var enligt Arbetsdomstolens mening grundad på sakliga skäl hänförliga till verksamheten som det inte finns skäl att ifrågasätta. Arbetsdomstolen finner således att det funnits ett behov av övertidsarbete och att detta inte utan olägenhet kunnat skjutas upp.

Inför helgen den 5–6 november 2016 anförde O.P. vissa personliga skäl för att inte behöva arbeta övertid. Det finns enligt Arbetsdomstolens mening inte skäl att ifrågasätta att O.P. upplevde en tung period med sänkt sinnesstämning. Det har inte framkommit att O.P. led av depression eller annan typ av nedstämdhet som satte ned hans arbetsförmåga eller omdöme. O.P. har i förhör berättat att familjen skulle träffas och umgås. IF Metall har talat om att han skulle besöka sin sons grav under allhelgonahelgen. Det övertidsarbete som Benteler efterfrågade av O.P. den aktuella helgen var att han skulle arbeta ett arbetspass antingen lördag eller söndag. De skäl som O.P. och IF Metall anför utgör enligt Arbetsdomstolens mening inte bärande skäl för att befria honom från att utföra det beordrade arbetet.

Inför helgen den 12–13 november 2016 angav O.P. inga särskilda skäl för att inte behöva arbeta övertid. I Arbetsdomstolen har O.P. berättat att han inte kunde arbeta på söndagen eftersom han skulle skjutsa sin svärfar till ett planerat läkarbesök på sjukhuset i Sala eller Västerås.

Av den aktuella kollektivavtalsbestämmelsen framgår att arbetstagaren senast i samband med arbetsgivarens begäran om övertidsarbete ska göra en framställning om att slippa arbeta övertid på grund av bärande skäl. Av bestämmelsens utformning får anses följa att arbetstagaren i samband med en framställning om befrielse från att arbeta övertid normalt ska ange skälen för att slippa övertidsarbete. Redan på grund härav har situationen inte varit sådan att Benteler borde ha befriat honom från skyldigheten att arbeta övertid.

Det förekom kontakter mellan Benteler och O.P. om övertidsarbete såväl under torsdagen som fredagen inför den aktuella helgen. O.P. förklarade från början att han inte avsåg att arbeta alls under helgen, men ändrade sig någon gång under fredagen och sade att han kunde arbeta på lördagen, men inte på söndagen. IF Metall menar att Benteler borde ha tillmötesgått hans önskemål. Av förhören med personalchefen H.R.J. och produktionschefen

D.C. framgår att förfrågan om övertid ursprungligen avsåg ett arbetspass antingen lördag eller söndag, men att arbetspasset på lördagen var uppbokat när O.P. under fredagen förklarade att han kunde arbeta på lördagen. Enligt Arbetsdomstolens mening finns det inga skäl att ifrågasätta dessa uppgifter och Benteler kan inte klandras för att bolaget inte tillmötesgått det önskemål som O.P. framställde på ett så sent stadium.

Arbetsdomstolen får tillägga följande. Av samstämmiga uppgifter i målet framgår att Benteler i första hand söker lösa behov av övertid ”på frivillig väg”, dvs. i samförstånd med berörda arbetstagare, och att bolaget sällan utnyttjar den möjlighet som kollektivavtalet ger att uttryckligen beordra övertidsarbete. Detta tycks ligga väl i linje med kollektivavtalsparternas uppfattning om hur uttag av övertid bör gå till. Ett förfarande där arbetsgivaren i första hand söker lösningar i samråd med berörda arbetstagare ger dessa ett visst inflytande över hur övertidsuttaget ska anpassas till deras individuella behov. Graden av frivillighet i dessa samråd påverkas dock av att arbetsgivaren, om man inte kommer överens, har möjlighet att inom vissa ramar ensidigt beordra övertid. Det ligger i sakens natur att en arbetstagare som inte medverkar till samförståndslösningar riskerar att inte få gehör för sina individuella önskemål.

Arbetsdomstolens slutsats är att O.P. enligt kollektivavtalet varit skyldig att utföra det övertidsarbete som han beordrats att utföra helgerna den 5–6 samt den 12–13 november 2016. Domstolen behöver inte ta ställning till vad som närmare kan ligga i kollektivavtalets bestämmelse om att befrielse från övertidsarbete *inte bör nekas* om det finns bärande skäl. Inte heller behöver domstolen ta ställning till om O.P. enligt principen om arbetsgivarens tolkningsföreträde hade varit skyldig att följa Bentelers order, även om han inte hade varit arbetskyldig enligt kollektivavtalet (jfr t.ex. AD 1993 nr 160).

Har det funnits laga skäl för avskedande eller saklig grund för uppsägning?

Av förarbetena till anställningsskyddslagen och Arbetsdomstolens rättspraxis framgår bl.a. följande. En arbetstagare som vägrar utföra arbete som arbetsgivaren begär, anses i princip allvarligt åsidosätta sina förpliktelser i anställningen. Bedömningen av om tillräckliga skäl för uppsägning eller avskedande föreligger måste dock ske under beaktande av omständigheterna i det enskilda fallet. Som exempel på omständigheter vilka kan göra att en arbetsvägran inte bedöms som saklig grund för uppsägning har nämnts att arbetsvägran utgör en tillfällig förlöpning från arbetstagarens sida. Bedömningen kan bli densamma om arbetsgivarens order kommit oväntat, lämnats på ett bryskt sätt eller avsett särskilt tungt och besvärligt arbete (AD 1978 nr 117). Det framgår av rättspraxis att domstolen ingående prövar skälen till arbetstagarens vägran. Domstolen lägger även vikt vid om arbetsgivaren förklarat varför arbetet ska utföras (t.ex. AD 2006 nr 13). Vidare finns fall där domstolen beaktat att arbetsgivaren inte lyssnat på eller bemött skälen till arbetstagarens ståndpunkt. Om arbetstagarens ordervägran framstår som ett uttryck för en allmän ovilja att rätta sig efter arbetsgivarens anvisningar, torde det finnas skäl för att skilja arbetstagaren från anställningen. Om

arbetstagarens ovilja avser att utföra visst bestämt arbete, har detta ibland ansetts utgöra saklig grund för uppsägning (AD 1978 nr 6). Är det fråga om en allmän vägran att arbeta har laga grund för avskedande ansetts föreligga (AD 1978 nr 117).

Vilka krav som kan ställas på att en arbetsgivare före en uppsägning eller ett avskedande ska varna arbetstagaren och erinra om att denne genom sitt handlande riskerar sin anställning är beroende av vad arbetstagaren låtit komma sig till last. Särskilt stränga krav på sådant ställs inte om arbetstagaren på ett allvarligt sätt vid upprepade tillfällen åsidosatt sina grundläggande och självklara skyldigheter enligt anställningsavtalet och arbetsgivaren inte gett arbetstagaren anledning att anta att arbetsgivaren accepterar arbetstagarens beteende (AD 2002 nr 58).

I praxis har även ansetts att det är av betydelse för bedömningen hur arbetstagaren handlat efter det att arbetsvägran vidtagits. Har arbetstagaren t.ex. återgått i arbete och sedan fortsatt att arbeta utan anmärkning under en tid innan arbetsgivaren skiljer honom från arbetet, kan detta beaktas (AD 1999 nr 102 och AD 1983 nr 24).

När det gäller frågan om Benteler haft laga skäl för avskedande eller saklig grund för uppsägningen noterar Arbetsdomstolen följande. O.P. har under två helger i rad vägrat att utföra beordrat övertidsarbete. Händelserna har vid båda tillfällena följt ett likartat mönster. Frågan om övertidsarbete har väckts i början eller mitten av veckan och arbetstagarna har getts möjlighet att påverka vilken dag de skulle arbeta. Det kan inte ha rått någon tvekan om varför bolaget ansåg att övertidsarbete krävdes. På torsdagen förklarade O.P:s närmaste chef för honom att han var skyldig att arbeta övertid. Mot bakgrund av att O.P. motsatte sig att arbeta övertid hölls möten på fredagen där personalchefen och O.P:s närmaste chef gjorde klart för O.P. att han var skyldig att arbeta övertid och han fick möjlighet att ändra sig. Vid mötena var O.P:s lokala fackliga företrädare närvarande och invände inte mot att O.P. beordrats att arbeta. O.P. varnades och erinrades om att en upprepning av agerandet kunde leda till att anställningen sades upp. Trots detta vägrade han att arbeta övertid veckan därpå. Av O.P:s egna uppgifter framgår att han ansåg det tillräckligt att arbeta måndag–fredag, och att han inte var beredd att arbeta övertid på helger med mindre han var skyldig att göra det enligt gällande regler. Uppenbarligen ansåg O.P. att hans skäl för att motsätta sig att arbeta övertid var sådana att han inte var skyldig att arbeta övertid.

Med beaktande av det anförda har O.P., enligt Arbetsdomstolens mening, brutit mot sina förpliktelser i anställningen på ett så allvarligt sätt att det i vart fall finns saklig grund för uppsägning. När det gäller om det finns laga skäl för avskedande noterar Arbetsdomstolen att hans arbetsvägran i november 2016 har avsett att arbeta övertid under helger. Skyldigheten att arbeta övertid begränsas enligt gällande kollektivavtal bl.a. av att beordrad övertid är erforderlig och att arbetstagaren inte bör åläggas att arbeta övertid om denne framför bärande skäl mot att arbeta. Även om det som O.P. anförde när frågan om att arbeta övertid var aktuell inte utgör bärande skäl, finns det enligt Arbetsdomstolens mening inte anledning att ifrågasätta att

O.P:s personliga förhållanden var sådana att han upplevde det tyngre att arbeta helg än andra arbetstagare. Arbetsdomstolen anser därför inte att O.P. kan anses ha visat sådan en allmän ovilja att utföra arbete att han grovt åsidosatt sina åligganden.

Arbetsdomstolen slutsats är alltså att det funnits saklig grund för uppsägning, men inte laga skäl för avskedande.

Ogiltighet, skadestånd och rättegångskostnader

Med denna bedömning ska IF Metalls yrkande om ogiltigförklaring av avskedandet avslås. O.P. ska däremot tillerkännas ekonomiskt skadestånd motsvarande lön under uppsägningstid och allmänt skadestånd.

När det gäller det allmänna skadeståndets storlek finner Arbetsdomstolen varken att Benteler helt saknat fog för uppfattningen att laga skäl för avskedande förelegat eller att avskedandet företagits av ovidkommande skäl. Vid detta förhållande finns det inte skäl för Arbetsdomstolen att ta ställning till IF Metalls påstående att det allmänna skadeståndet bör sättas särskilt högt, om en arbetsgivare avskedar en arbetstagare, trots att det uppenbart inte finns skäl för det, i syfte att undvika vissa av anställningsskyddslagens rättsverkningar. Arbetsdomstolen bestämmer det allmänna skadeståndet till 50 000 kr (se t.ex. AD 2017 nr 1).

Vid denna utgång ska vardera parten bära sin rättegångskostnad.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förpliktar Benteler Automotive Skultuna AB att till O.P. betala ekonomiskt skadestånd med 25 075 kr per månad fr.o.m. den 22 november 2016 t.o.m. den 21 maj 2017, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 25:e i respektive månad till dess betalning sker.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Benteler Automotive Skultuna AB att till O.P. betala allmänt skadestånd med 50 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 24 februari 2017 till dess betalning sker.
3. Vardera parten ska bära sin rättegångskostnad.

Ledamöter: Jonas Malmberg, Peter Syrén, Christer Måhl, Charlott Richardson, Göran Söderlöf, Håkan Löfgren och Carl-Gustaf Hjort.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Pontus Bromander