

Ett bolag som verkar inom lagerhållning och distribution av läkemedel har under en period infört ett obligatoriskt krav på att bära munskydd eller visir i arbetet på lagret för att motverka smittspridning av covid-19. Fråga bl.a. om det funnits skäl att skilja en arbetstagare, som vägrat bära munskydd eller visir, från anställningen.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2022-11-30
StockholmDom nr 50/22
Mål nr A 118/21

KÄRANDE

Privat- och offentliganställdas förbund, Nordenflychtsvägen 76,
112 17 Stockholm
Ombud: Christian Schlater, samma adress

SVARANDE

1. Almega Tjänsteförbunden, Box 55545, 102 04 Stockholm
2. Tamro AB, 556020-2169, Box 49, 401 20 Göteborg
Ombud för båda: arbetsrättsjuristen Jonas Stålnacke, adress som 1

SAKEN

ogiltigförklaring av avskedande m.m.

Bakgrund

Mellan Tamro AB (bolaget) och Privat- och offentliganställdas förbund (POA) gäller inte kollektivavtal, men bolaget är genom medlemskap i Almega Tjänsteförbunden bundet av kollektivavtal med annan arbetstagarorganisation om löner och allmänna anställningsvillkor. B.S. är medlem i POA och sysselsattes i arbete som omfattas av kollektivavtalet.

B.S. var tillsvidareanställd på heltid hos bolaget som lagermedarbetare vid bolagets lager- och distributionsenhet i Kungens kurva i Stockholm sedan januari 2019. Den 20 april 2021 införde bolaget, mot bakgrund av den då pågående covid-19-pandemin, ett obligatoriskt krav på att bära ansiktsskydd vid enheten i Stockholm. Enligt bolagets beslut gällde kravet för arbete i lagerlokalerna samt därutöver på platser och i situationer då det av något skäl inte var möjligt att hålla tillräckligt avstånd till andra. Det fanns emellertid platser i lagerlokalerna där det bedömdes att arbetstagarna kunde hålla tillräckligt avstånd, exempelvis vid arbetsstationen friggon, där kravet därför inte gällde. Samma dag förekom ett möte mellan bolaget och B.S., där B.S. ifrågasatte kravet och angav att han skulle drabbas av hälsoproblem om han tvingades att bära ansiktsskydd. Bolaget och B.S. kom överens om vissa anpassningar av hans arbete, bl.a. att han skulle få arbeta vid friggon. Dagen därpå gick han utan ansiktsskydd på lagret utanför arbetsstationen friggon och fick en tillsägelse av sin närmaste chef för detta. Därefter sjukanmälde sig B.S. till och med den 13 maj 2021. När han återkom till arbetet den 14 maj 2021 uppstod åter diskussion mellan bolaget och B.S. om huruvida han bröt mot kravet på ansiktsskydd. B.S. gick hem från arbetet den dagen före arbetsdagens slut och återkom inte till arbetet förrän den 21 maj 2021, då bolaget gav honom en skriftlig erinran på grund av olovlig frånvaro och vägran att bära ansiktsskydd.

Han sjukanmälde sig senare samma dag. När B.S. den 27 maj 2021 kom tillbaka till arbetet bar han inte ansiktsskydd. Dagen därpå underrättades han om tilltänkt avskedande och arbetsbefriades.

B.S. avskedades den 17 juni 2021. Inför avskedandet hölls samma dag en överläggning enligt 30 § anställningsskyddslagen mellan parterna. En tvisteförhandling enligt 10 § medbestämmandelagen mellan parterna hölls den 12 juli 2021.

Parterna tvistar om det fanns laga skäl för avskedandet eller saklig grund för uppsägning av B.S..

Parterna tvistar också om bolaget har brutit mot sin s.k. editionsplikt enligt 18 § medbestämmandelagen i samband med överläggningen och tvisteförhandlingen och därför ska betala allmänt skadestånd till POA. Frågan här är dock i första hand om talan i den delen ska avisas. Det är nämligen tvistigt om förhandlingskravet i 4 kap. 7 § arbetstvistlagen är uppfyllt avseende frågan om allmänt skadestånd till POA för brott mot editionsplikten.

Yrkanden och inställning

POA har i första hand yrkat att Arbetsdomstolen förklarar avskedandet av B.S. ogiltigt och förpliktar bolaget att till B.S. betala

- lön för perioden 18 juni 2021–31 maj 2022 med 296 958 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen på 11 255 kr från den 20 juni 2021 och på 25 973 kr per månad under perioden juli 2021–maj 2022 från den 20:e i respektive månad, allt till dess betalning sker, och
- allmänt skadestånd med 120 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 30 augusti 2021) till dess betalning sker.

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att det inte funnits laga skäl för avskedandet, men väl saklig grund för uppsägning, har POA i andra hand yrkat att Arbetsdomstolen förpliktar bolaget att till B.S. betala

- ekonomiskt skadestånd motsvarande uppsägningslön för perioden 18 juni–17 augusti 2021 med 51 471 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen på 11 255 kr från den 20 juni 2021, på 25 973 kr från den 20 juli 2021 och på 14 243 kr från den 20 augusti 2021, allt till dess betalning sker,
- ekonomiskt skadestånd motsvarande semesterersättning på beloppet avseende uppsägningslön med 6 691 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från dag för dom i målet till dess betalning sker, och
- allmänt skadestånd om 100 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 30 augusti 2021) till dess betalning sker.

POA har även yrkat att Arbetsdomstolen förpliktar bolaget att till POA betala allmänt skadestånd för brott mot 18 § medbestämmandelagen vid två tillfällen med 120 000 kr vardera, totalt 240 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 30 augusti 2021) till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena, men vitsordat att B.S. hade en månadslön om 25 973 kr, beräkningen av beloppen för de brutna månaderna och semesterersättningen, att uppsägningstiden skulle ha varit två månader om bolaget hade sagt upp B.S. samt sättet att beräkna ränta. I första hand har arbetsgivarparterna dock yrkat att POA:s talan om allmänt skadestånd för brott mot 18 § medbestämmandelagen ska avvisas, eftersom förhandlingskravet i 4 kap. 7 § arbetsvistlagen inte är uppfyllt.

POA har bestritt avvisningsyrkandet.

POA och Almega Tjänsteföretagen har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Parterna har till stöd för sin talan anfört i huvudsak följande.

Arbetsgivarparterna

Sammanfattning av bestridandegrunderna

Avskedandet

B.S. vägrade att följa bolagets beslut om att alla som vistades i bolagets lager- och distributionsanläggning skulle bära ansiktsskydd. Trots att bolaget vidtog de anpassningsåtgärder som var möjliga och rimliga med hänsyn till de besvär B.S. uppgav sig ha av att bära ansiktsskydd, och trots att han fått en skriftlig erinran för att han inte följde beslutet, fortsatte han att vägra följa beslutet. Han hade den 8 februari 2021 fått en skriftlig erinran på grund av att han på flera olika sätt misskött sig i arbetet och vid flera tillfällen inte följt arbetsledningens instruktioner.

Bolaget har inte träffat någon överenskommelse om att B.S. befriades från kravet på ansiktsskydd.

B.S. var även olovligt frånvarande från arbetet under perioden 14–20 maj 2021. Han kom också för sent till arbetet vid en rad tillfällen, även efter att han på grund av detta fått en erinran.

B.S. åsidosatte således allvarligt sina åligganden i anställningen. Därför fanns det laga skäl för avskedandet. I vart fall fanns det saklig grund för uppsägning av B.S. av personliga skäl. Det fanns inte några möjligheter till omplacering och det var inte heller skäligt att kräva omplacering.

Editionsplikten enligt medbestämmandelagen

POA:s yrkande om allmänt skadestånd för brott mot editionsplikten i 18 § medbestämmandelagen har inte varit föremål för förhandling enligt 10 § medbestämmandelagen mellan bolaget och POA. Eftersom förhandlingskravet i 4 kap. 7 § arbetsvistlagen således inte är uppfyllt, ska POA:s talan i denna del avvisas.

Om Arbetsdomstolen finner att talan om allmänt skadestånd för brott mot editionsplikten ändå ska tas upp till prövning, bestrids POA:s skadeståndsräkande.

Bolaget upprättade en handling, benämnd Riskbedömning och handlingsplan Covid-19 Stockholm, som POA begärde att få del av. Bolaget åberopade dock inte handlingen i förhållande till POA under förhandling, eller i något annat sammanhang. Det fanns därför inte enligt 18 § medbestämmandelagen någon skyldighet för bolaget att hålla handlingen tillgänglig för POA, vilket bolaget inte heller gjorde innan POA väckte talan. Bolaget har således inte brutit mot 18 § medbestämmandelagen genom sin vägran att hålla handlingen tillgänglig för POA.

Bolagets verksamhet

Bolagets verksamhet består huvudsakligen i lagerhållning och distribution av läkemedel samt hälso- och sjukvårdsprodukter för apotek, sjukhus och grossister och genom e-handel till privatpersoner. Verksamheten utgör sådan samhällsviktig verksamhet som, i enlighet med den definition som fastställts av Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, innebär att bolaget upprätthåller och säkerställer samhällsfunktioner som är nödvändiga för samhällets grundläggande behov, värden eller säkerhet. Bolagets huvudkontor finns i Göteborg, men lager- och distributionsenheter finns i Kungens kurva i Stockholm och på tre andra orter. Drygt 240 arbetstagare arbetade vid enheten i Stockholm.

Anställningen

B.S., som tidigare arbetat som lagermedarbetare hos bolaget som inhyrd från ett bemanningsföretag, anställdes hos bolaget i januari 2019 som lagermedarbetare vid bolagets lager- och distributionsenhet i Kungens kurva i Stockholm. Han hade en tillsvidareanställning på heltid. B.S. avskedades den 17 juni 2021.

Verksamheten under covid-19-pandemin

Eftersom bolaget bedriver samhällsviktig verksamhet är det av största vikt att verksamheten vid lager- och distributionsenheterna inte utsätts för störningar. Personalen vid enheterna måste på grund av arbetets natur utföra arbetet på plats.

Bolaget har både rätt och skyldighet att vidta åtgärder för att minska risken för ohälsa hos arbetstagarna. Rätten att besluta om sådana åtgärder är inte beroende av särskilt stöd i lag eller avtal, utan ingår i arbetsledningsrätten.

Under hela covid-19-pandemin arbetade bolaget aktivt och målmedvetet för att undvika smittspridning, trygga arbetsmiljön och personalförsörjningen. En lång rad åtgärder vidtogs för att minimera de risker som det innebär att många personer samtidigt måste befinna sig i lokalerna, där det inte är möjligt att helt undvika att arbeta nära varandra. Det var fråga om förändringar i såväl arbetsorganisationen som den fysiska arbetsmiljön. En central krisgrupp vid huvudkontoret i Göteborg följde fortlöpande utvecklingen, informerade organisationen och

fattade de beslut som var nödvändiga för att anpassa verksamheten med hänsyn till den vid tillfället rådande situationen.

Bolaget försökte, bl.a. genom avtal med bemanningsföretag, så långt som möjligt säkra tillgång till extrapersonal som skulle kunna rycka in vid behov. Trots detta skulle ett större utbrott av covid-19 hos personalen, med hög frånvaro som följd, riskera att få allvarliga konsekvenser inte bara för bolagets verksamhet utan även för samhället i stort. Därtill kom de allvarliga följder som kan drabba de individer som insjuknar.

Vid enheten i Stockholm såg ledningen till att covid-19-relaterade risker i alla delar av verksamheten fortlöpande identifierades och undersöktes, varefter adekvata åtgärder vidtogs för att minimera risken för smittspridning. Risker och åtgärder dokumenterades i en skriftlig riskbedömning och handlingsplan.

Som ett led i arbetet med att minimera risken för smittspridning beslutade bolaget att med verkan från och med den 20 april 2021 införa ett obligatoriskt krav på ansiktsskydd vid enheten i Stockholm. Redan tidigare hade personalen erbjudits möjlighet att frivilligt använda ansiktsskydd, som tillhandahölls kostnadsfritt. Sedan det visat sig att ansiktsskydden bara användes i mindre omfattning och det inträffat smittfall där det inte kunde uteslutas att smittspridningen skett på arbetsplatsen, beslutades att användande av ansiktsskydd skulle vara obligatoriskt. Kravet preciserades till att omfatta samtliga som arbetade eller vistades i lagerlokalerna samt därutöver på platser och i situationer då det av något skäl inte var möjligt att hålla tillräckligt avstånd till andra. Personalen kunde välja mellan tre olika typer av ansiktsskydd som bolaget tillhandahöll, nämligen munskydd och två olika typer av visir. Det var även tillåtet att ta med och använda ett eget ansiktsskydd.

Beslutet om ansiktsskydd var förankrat hos skyddsombud och de lokala fackklubbarna och fattades först efter att flera mindre ingripande åtgärder vidtagits i enlighet med Folkhälsomyndighetens rekommendationer, bl.a. markeringar för att hålla avstånd. Ändå inträffade det ett antal smittfall bland personalen som kunde ha uppkommit på arbetsplatsen. Vid en intresseavvägning fanns det därför i den situation som rådde tillräckliga skäl för det ingrepp i de anställdas personliga sfär som beslutet om ansiktsskydd innebar.

Folkhälsomyndigheten fattade i januari 2021 beslut om ett nytt allmänt råd som innebar att vid resor med kollektivtrafik, där det inte var möjligt att hålla avstånd genom att boka plats, rekommenderades munskydd under de tider på vardagar då många människor vanligtvis reser. När bolaget fattade sitt beslut gällde alltså denna rekommendation sedan en tid.

Bolaget gjorde under den aktuella perioden flera anmälningar om allvarliga tillbud till Arbetsmiljöverket. Anmälningarna gällde smittfall där det efter utredning inte kunde uteslutas att personal utsatts för smitta på arbetsplatsen. Mot bakgrund av en sådan anmälan i maj 2021 kontaktades bolaget av Arbetsmiljöverket som begärde information om vilka åtgärder som vidtagits för att minska smittspridningen. Bolaget redogjorde för vilka åtgärder som vidtagits och de överväganden som bolaget gjort inför beslut om dessa i det svar som lämnades till Arbetsmiljöverket. I sitt s.k. avslutsbrev den 14 juni 2021 konstaterade

Arbetsmiljöverket att bolagets redovisade åtgärder/handlingsplaner inte gav anledning till ytterligare tillsynsinsatser, varför ärendet avslutades.

Händelseförloppet

Den 20 april 2021 höll bolaget ett möte med B.S. och en kollega till honom, eftersom det framkommit uppgifter om att de inte använt ansiktsskydd utan i stället gått runt på arbetsplatsen och uppmanat andra arbetstagare att skriva på en protestlista mot bolagets beslut om ansiktsskydd. Vid mötet redovisade bolaget skälen för beslutet och klargjorde att det var obligatoriskt att bära ansiktsskydd. Under mötet gav B.S. tydligt uttryck för sitt missnöje med bolagets beslut. Han förklarade att han inte hade för avsikt att bära ansiktsskydd och hävdade bl.a. att han mådde dåligt av att bära ansiktsskydd. Av ett läkarintyg, som B.S. lämnade till bolaget vid mötet, framgick att han den 13 april 2021 sökt vård för olika besvär. I läkarintyget anges bl.a. att de av B.S. uppgivna besvären förvärrats efter att han börjat använda ansiktsmask och visir.

Mot bakgrund av vad B.S. framfört försökte bolaget att, så långt det var möjligt, tillmötesgå honom. För att minimera den tid B.S. skulle behöva bära ansiktsskydd erbjöds han att arbeta i den s.k. friggon, som är en arbetsstation i ett särskilt rum på lagret, så mycket det var möjligt och det behövdes personal där. I friggon gällde nämligen inte beslutet om ansiktsskydd, eftersom utrymmet medgav att personalen arbetade med tillräckligt avstånd till varandra. B.S. skulle dock använda ansiktsskydd i bolagets lagerlokaler i övrigt, t.ex. på väg till och från friggon. Detta klargjordes för B.S. vid mötet och han framförde då inga invändningar. Bolaget vidtog därmed de anpassningsåtgärder som var möjliga och rimliga med hänsyn till de besvär B.S. uppgav sig ha.

Friggon var bemannad dagligen och det fanns vanligen behov av personal där. Även om bolaget inte kunde garantera att B.S. skulle kunna arbeta uteslutande i friggon, fanns det alltså goda förutsättningar för att han skulle kunna vara placerad där de flesta arbetsdagarna. För att ytterligare öka möjligheterna att bereda B.S. arbete i friggon beslutade bolaget att prioritera att låta honom arbeta där i stället för att anlita inhyrd personal.

Bolaget och B.S. har inte träffat någon överenskommelse som innebar att B.S. uteslutande skulle arbeta i friggon eller att han vid vistelse utanför friggon skulle vara undantagen från kravet på ansiktsskydd.

Redan under förmiddagen den 21 april 2021 iaktogs B.S. utan ansiktsskydd av hans närmaste chef, A.F., när han var på lagret på väg från friggon. När hon påtalade att han skulle bära ansiktsskydd på lagret och bad om en förklaring lämnade B.S. arbetsplatsen. Han sjukanmälde sig senare samma dag och var därefter sjukskriven till och med den 13 maj 2021. I anslutning till sjukskrivningen lämnade B.S. in ett läkarintyg till bolaget, i vilket läkaren angav att B.S. kunde förväntas återgå helt i nuvarande sysselsättning efter den aktuella sjukskrivningen. Läkaren uppgav vidare att det inte var aktuellt med några särskilda åtgärder för att underlätta B.S:s återgång i arbete.

Vid bolagets kontakter med B.S. nämndes kontakt med företagshälsovården som en möjlighet. B.S:s läkare hade dock inte i intygen angett att det fanns behov av kontakt med företagshälsovården eller anpassning av arbetet. Därför tog bolaget ingen kontakt med företagshälsovården.

När B.S. kom åter i arbete den 14 maj 2021 såg kollegor att han befann sig på lagret utan ansiktsskydd och anmälde det till en gruppchef. B.S. kallades därför till ett möte samma dag. Vid mötet uppgav B.S. att han inte hade för avsikt att följa bolagets beslut om ansiktsskydd. När han fick besked om att det inte var tillåtet att vistas på arbetsplatsen utan ansiktsskydd, valde han att lämna arbetsplatsen före arbetsdagens slut. Han gjorde inte någon sjukanmälan och han fick besked om att frånvaron skulle komma att betraktas som olovlig. Han var sedan olovligt frånvarande till och med den 20 maj 2021.

Efter diverse kontakter kallades B.S. till ett nytt möte den 21 maj 2021, då han skulle arbeta i friggon. Han fick då en skriftlig erinran på grund av den olovliga frånvaron och vägran att följa bolagets beslut om ansiktsskydd. B.S. kom till mötet utan ansiktsskydd och lämnade det utan att ta på sig något sådant. Senare samma dag såg A.F. att B.S. åter vistades på lagret utanför friggon utan ansiktsskydd. När hon påtalade detta lämnade han arbetsplatsen och sjukanmälde sig senare under dagen.

När B.S. den 27 maj 2021 kom tillbaka till arbetet i friggon hade han inte ansiktsskydd. Det var nu uppenbart för bolaget att B.S. inte tänkte ändra sig och bolaget såg ingen annan utväg än att skilja honom från anställningen. Dagen därpå, den 28 maj 2021 då han var placerad i friggon, underrättades han om bolagets avsikt att avskeda honom. B.S. var sedan arbetsbefriad till dess han avskedades den 17 juni 2021.

Arbetsgivarparterna ifrågasätter inte att B.S. tog kontakt med företrädare för bolaget vid de tidpunkter POA har gjort gällande.

Tidigare misskötsamhet

B.S. kom för sent till arbetet vid flera tillfällen. Med anledning av detta hade A.F. ett möte med B.S. i slutet av januari 2021, där hon förklarade att hans sena ankomster påverkade verksamheten och arbetskamraterna negativt och att han måste bättra sig. Trots den tillrättavisningen fortsatte B.S. att komma för sent till arbetet, varför A.F. hade ytterligare ett allvarligt samtal med B.S. i mitten av februari 2021. Totalt kom B.S. för sent till arbetet vid i vart fall cirka tio tillfällen.

B.S. fick den 8 februari 2021 en skriftlig erinran. Han hade vid flera tillfällen, senast den 4 och 8 februari 2021, trots tillsägelser inte utfört tilldelade arbetsuppgifter. Han hade den 8 februari 2021 uttryckt sig olämpligt om sin teamledare. Han hade vid flera tillfällen, senast den 3 februari 2021, trots tillsägelser använt mobiltelefon under arbetstid, vilket inte var tillåtet. Det hade kommit flera klagomål från medarbetare som upplevde att de blev störda av B.S:s ageranden.

Allmänt skadestånd för brott mot editionsplikten

Frågan om bolaget ska betala allmänt skadestånd till POA för brott mot 18 § medbestämmandelagen är inte undantagen från förhandlingskravet i 4 kap. 7 § arbetstvistlagen. Den tvistefrågan har inte varit föremål för förhandling enligt 10 § medbestämmandelagen mellan bolaget och POA, varför POA:s talan i den delen i första hand ska avvisas.

POA begärde att få del av den aktuella handlingen, som bolaget vid kontakterna med B.S. hade hänvisat till, på det sätt som POA påstått. Att bolaget hänvisade till och framhöll att en sådan handling upprättats, innebar inte att handlingen åberopades i den mening som avses i 18 § medbestämmandelagen. Det skedde inte heller vid förhandling med POA och handlingen låg inte till grund för något beslut. POA:s yrkande i denna del ska därför i andra hand avslås.

POA

Sammanfattning av grunderna för talan

Avskedandet

Bolaget avskedade B.S. utan att det ens fanns saklig grund för uppsägning av honom. Därför ska avskedandet ogiltigförklaras, och bolaget ska till honom betala allmänt skadestånd och lön från avskedandetidpunkten. Om det fanns saklig grund för uppsägning av B.S., fanns det i vart fall inte laga skäl för avskedandet. Därför ska bolaget till honom betala allmänt skadestånd och ekonomiskt skadestånd för den lön och semesterersättning som han gick miste om då han inte fick den uppsägningstid om två månader han hade haft rätt till om bolaget sagt upp honom.

B.S. hade rätt att inte följa bolagets beslut om ansiktsskydd. Bolaget och B.S. hade nämligen träffat en överenskommelse den 20 april 2021, som influtit i hans anställningsavtal, om att han befriades från kravet på att bära ansiktsskydd. Bolagets beslut om ansiktsskydd saknade vidare stöd i lag och avtal. Ett sådant beslut inrymdes inte heller i bolagets arbetsledningsrätt, eftersom det inte var påkallat för att förhindra eller minska smittspridning på arbetsplatsen eller möta någon annan risk i arbetet. B.S:s hälsa skulle ha försämrats allvarligt om han hade burit ansiktsskydd. Bolaget hade inte rätt att kräva att B.S. arbetade med ansiktsskydd på, och B.S. bröt därför inte mot vad som ålåg honom i anställningen när han inte följde bolagets beslut om ansiktsskydd.

B.S. arbetade inte under perioden 14–20 maj 2021, eftersom bolaget utan att ha rätt till det och i strid mot den överenskommelse han hade med bolaget krävde att han skulle bära ansiktsskydd när han arbetade och därmed stängde av honom från arbetsplatsen. Han stod till bolagets förfogande för arbete utan ansiktsskydd. Han var därför inte olovligt frånvarande.

B.S. kom vid några tillfällen för sent till arbetet och fick en skriftlig erinran för det. Han blev nämligen försenad på grund av oförutsedda störningar i kollektivtrafiken, trots att han påbörjade resorna hemifrån i tid.

B.S. gjorde sig således inte skyldig till något brott mot vad som ålåg honom i anställningen och det fanns därför inte laga skäl för avskedandet eller saklig grund för att säga upp honom. De av arbetsgivarparterna angivna omständigheterna som inträffat före beslutet om ansiktsskydd kände bolaget till i mer än två månader innan B.S. den 28 maj 2021 underrättades om tilltänkt avskedande.

Brottet mot editionsplikten enligt medbestämmandelagen

Överläggning mellan bolaget och POA inför det tilltänkta avskedandet ägde rum den 17 juni 2021, och tvisteförhandling enligt 10 § medbestämmandelagen om avskedandet hölls den 12 juli 2021. POA begärde flera gånger via mejl inför och muntligen vid överläggningen och tvisteförhandlingen att få kopia av, eller på annat sätt få del av, den skriftliga s.k. riskanalys som bolaget påstod sig ha genomfört och som enligt bolaget låg till grund för beslutet om ansiktsskydd. Bolaget vägrade att tillhandahålla POA den skriftliga riskanalysen. Bolaget bröt därmed vid två tillfällen – nämligen vid överläggningen och tvisteförhandlingen – mot sin editionsplikt enligt 18 § medbestämmandelagen och är därför skadeståndsskyldigt mot POA.

Förhandlingskravet i 4 kap. 7 § arbetstvistlagen är uppfyllt dels genom mejl inför överläggningen och tvisteförhandlingen, dels genom vid överläggningen och tvisteförhandlingen framställda krav. Talan om allmänt skadestånd för brott mot editionsplikten ska därför inte avvisas.

Bolagets beslut om ansiktsskydd var opåkallat och otillåtet

Personlig skyddsutrustning bärs, enligt Arbetsmiljöverket, för att skydda bäraren från att drabbas av skada. Ansiktsskydd utgör, enligt Arbetsmiljöverket, inte personlig skyddsutrustning.

Varken Arbetsmiljöverket eller Folkhälsomyndigheten rekommenderade generell användning av munskydd på arbetsplatser.

En hög sjukfrånvaro får negativa konsekvenser för vilken verksamhet som helst och det kan anses vara särskilt allvarligt om det drabbar en samhällsviktig verksamhet. Det finns dock inget som tyder på att risken för sjukfrånvaro på grund av covid-19 skulle vara annorlunda än risken för sjukfrånvaro på grund av de förkylnings- och influensavirus som normalt cirkulerar i samhället.

Enligt Folkhälsomyndighetens rekommendationer fanns ingen entydig vetenskap som visade att munskydd hjälper. Enligt Folkhälsomyndigheten behövdes inte

munskydd om det gick att hålla avstånd. En bred och generell användning av munskydd i samhället var enligt Folkhälsomyndigheten inte motiverad. Folkhälsomyndigheten rekommenderade endast munskydd i kollektivtrafiken vid rusningstid, då människor sitter mycket nära varandra under en längre tidsperiod. Det kan inte jämföras med förhållandena i lagerlokalerna, där arbetstagarna på sin höjd behövde passera varandra på ett sådant kortare avstånd.

Då det alltid finns en risk för att en större andel av personalen kan komma att insjukna i olika smittsamma sjukdomar, åligger det bolaget att anpassa arbetsplatsen, i fråga om lokalerna och arbetets utformning, på ett sätt som gör att smittrisk inte finns på arbetsplatsen. Detta bör, i enlighet med Arbetsmiljöverkets allmänna råd, ske genom anpassning av lokalerna.

Bolaget genomförde inte en riskanalys som uppfyllde de krav som ställs på en sådan. Bolaget uppvisade inte och redogjorde inte heller för innehållet i den riskanalys som skulle ha lett till bedömningen att det fanns en adekvat smittrisk för alla som vistas i lokalerna, trots att sådana riskanalyser ska dokumenteras skriftligt och finnas tillgängliga på arbetsplatsen. Beslutet om ansiktsskydd tycks i stället grunda sig på en paranoid vanföreställning om risken för smitta. Bolagets beslut var opåkallat och otillåtet.

Bolaget hade ingen rätt, enligt lag, avtal eller arbetsledningsrätten, att tvinga B.S. att bära utrustning för smittskydd som inte utgör personlig skyddsutrustning. Inte heller personlig skyddsutrustning för smittskydd kan påtvingas honom, om det inte finns en reell och påtaglig risk för att han annars drabbas av skada eller ohälsa. Bolaget hade inte någon rätt, enligt lag, avtal eller arbetsledningsrätten, att ställa krav på att B.S. skulle bära utrustning som inte var påkallad av arbetsuppgifternas art. Bolagets beslut om ansiktsskydd gick utöver bolagets arbetsledningsrätt.

Bolaget har inte visat att det fanns någon risk för B.S. att drabbas av skada eller ohälsa på arbetsplatsen på grund av arbetsuppgifternas utförande. Det fanns däremot risk för att användningen av ansiktsskydd skulle påverka hans hälsa menligt. Bolaget hade inte rätt att tvinga honom att använda utrustning som kan ha sådan påverkan, när det inte fanns någon påvisad nytta med att använda utrustningen. Bolaget fick inte kräva att B.S. skulle vidta åtgärder som i själva verket leder till ökade hälsorisker.

Eftersom bolaget inte hade rätt att påtvinga B.S. ansiktsskydd på arbetsplatsen, är det irrelevant om beslutet om ansiktsskydd var förankrat hos skyddsombud och de lokala fackklubbarna.

Händelseförloppet

I april 2021 meddelade bolaget arbetstagarna att det skulle bli obligatoriskt med ”personlig skyddsutrustning för Covid 19 smitta”. B.S. påtalade för bolaget det olämpliga i att använda munskydd eller liknande ansiktsskydd då det bl.a. medför hälsorisker för bäraren och inte var rekommenderat av Folkhälsomyndigheten eller påkallat enligt arbetsmiljölagstiftningen. Han förklarade för bolaget att hans arbetsuppgifter inte på något sätt innebar att han inte skulle kunna följa Folkhälsomyndighetens rekommendationer om social distansering. Han påtalade också att han skulle drabbas av hälsoproblem om han tvingades att bära ansiktsskydd och presenterade ett läkarintyg om detta för bolaget.

Vid ett möte mellan bolaget, det lokala skyddsombudet och B.S. den 20 april 2021 träffades en överenskommelse mellan bolaget och B.S. om att B.S. skulle arbeta på en arbetsstation kallad frigoliten, eller friggon, där han inte behövde bära ansiktsskydd. B.S. åtog sig också, för att tillfredsställa bolagets önskemål så långt det var möjligt, att prova ytterligare en gång att använda ansiktsskydd, att inte äta tillsammans med sina arbetskamrater samt att ta en specifik väg till och från arbetsstället för att minimera nära möten med övriga på arbetsplatsen.

B.S. lämnade inte arbetsplatsen den 21 april 2021 utan förklaring när det påpekades av A.F. att han inte bar ansiktsskydd i lagerlokalerna. B.S. förklarade nämligen för A.F. att han i enlighet med den träffade överenskommelsen hade provat att bära ansiktsskydd, men att detta inte fungerade för honom. A.F. sa då att hon skulle boka tid åt B.S. hos företagshälsovården, vilket sedermera inte skedde. Att A.F. sade så bekräftade hon vid ett sammanträde i Almegas lokaler den 17 juni 2021 i vilket hon deltog via videolänk.

När B.S. den 14 maj 2021, efter ett par veckors sjukskrivning, återkom till arbetet placerade bolaget honom för arbete på station 15 och krävde att han där skulle bära ansiktsskydd. B.S. påtalade för gruppchefer och arbetsledare att han hade en överenskommelse med bolaget om att inte han behövde bära ansiktsskydd, vilket hans chefer ignorerade. I stället provocerade de fram en situation där B.S. skulle anses ordervägra. B.S. blev hemskickad med besked om att han inte kunde vara på arbetsplatsen om han inte bar ansiktsskydd. När B.S. frågade vad som skulle hända sedan fick han besked om att detta skulle gälla tills han fick en tid hos företagshälsovården.

Måndagen den 17 maj 2021 kontaktade B.S. bolaget via mejl och telefon. Han undrade hur han skulle göra, om han kunde få komma och arbeta och om bolaget hade bokat någon tid hos företagshälsovården etc. Han fick då svar av arbetsledaren T.M. att han inte var välkommen till arbetsplatsen om han inte gick med på att bära ansiktsskydd. T.M. påstod också att B.S. inte kunde arbeta på friggon om det inte fanns behov av någon där.

Den 19 maj 2021 framförde B.S. vid telefonsamtal med A.F. en önskan om att få komma till arbetsplatsen och arbeta. A.F. uppgav då att B.S. inte fick komma och arbeta om han inte bar ansiktsskydd och att han skulle komma att registreras för otillåten frånvaro.

Den 20 maj 2021 var B.S. i kontakt med H.S., HR-partner hos bolaget. Hon påstod att B.S. gjorde sig skyldig till otillåten frånvaro genom att inte vara på arbetet. H.S. och B.S. kom överens om att B.S. skulle komma till arbetsplatsen dagen efter.

Den 21 maj 2021, när B.S. kom till arbetet, hade bolaget förberett en skriftlig erinran. A.F. och H.S. hävdade att B.S. var tvungen att bära ansiktsskydd och påstod att det fanns risk för att folk skulle dö om han inte gjorde det.

B.S. påtalade vid sina kontakter med bolaget återkommande att bolaget och han träffat en överenskommelse som bolaget bröt mot genom att försöka tvinga honom att bära ansiktsskydd, att det inte fanns något stöd i lag eller avtal för bolaget att tvinga honom att bära ansiktsskydd och att ett bärande av ansiktsskydd skulle riskera att försämra hans hälsa allvarligt.

Genom sina återkommande krav på att B.S. skulle bära ansiktsskydd provocerade bolaget fram den situation som ledde till avskedandet. Kraven stod i strid mot överenskommelsen den 20 april 2021 och hade inte stöd i lag, avtal eller arbetsledningsrätten. Eftersom B.S. inte var skyldig att följa bolagets krav på ansiktsskydd, bröt han inte mot sina åligganden i anställningsförhållandet genom att inte bära ansiktsskydd.

Att det i de olika läkarintyg som B.S. lämnade till bolaget inte påtalades att några särskilda anpassningar behövde vidtas, beror på att bolaget och B.S. redan den 20 april 2021 hade avtalat om en anpassning och att bolaget redan beslutat att B.S. skulle få en tid hos företagshälsovården.

Tidigare misskötsamhet

Att B.S. vid några tillfällen kom för sent till arbetet berodde på förseningar i kollektivtrafiken. Eftersom hans arbetstider innebar att han måste ta det första tunnelbanetåget på morgonen, kunde han inte gardera sig mot förseningar genom att ge sig av hemifrån tidigare.

Allmänt skadestånd för brott mot editionsplikten

Vid telefonsamtal mellan H.S., för bolaget, och B.S. den 20 maj 2021 och i en skriftlig erinran till B.S. den 21 maj 2021 hänvisade bolaget till en skriftlig riskanalys som bolaget gjort.

Sedan B.S. den 28 maj 2021 hade underrättats om tilltänkt avskedande påkallade POA via mejl till bolaget den 3 juni 2021 överläggning enligt 30 §

anställningsskyddslagen. Redan i det mejlet begärde POA att få kopia av den riskanalys som bolaget vid kontakterna med B.S. hade hänvisat till.

POA begärde därefter återkommande via mejl att få ta del av riskanalysen. Detta skedde i mejlkonversation med bolaget och Almega vid tre tillfällen den 9 juni 2021, vid två tillfällen den 10 juni 2021, vid ett tillfälle den 11 juni 2021, vid ett tillfälle den 14 juni 2021, vid två tillfällen den 16 juni 2021 och flera gånger under överläggningen den 17 juni 2021.

I mejl den 14 juni 2021 och vid överläggningen den 17 juni 2021 framställde POA även krav på skadestånd med 120 000 kr för bolagets brott mot editionsplikten.

Bolaget vägrade att hålla handlingen med riskanalysen tillgänglig för POA.

Efter avskedandet påkallade POA den 29 juni 2021 tvisteförhandling med bolaget och framställde yrkande om ogiltigförklaring av avskedandet och skadestånd. I samma handling begärde POA även att bolaget inför tvisteförhandlingen skulle presentera en kopia av handlingen med den påstådda riskanalysen.

POA efterfrågade riskanalysen även i mejl den 5 och 9 juli 2021 och under tvisteförhandlingen. Vid tvisteförhandlingen uppgav bolaget och Almega Tjänsteförbunden att någon riskanalys inte skulle hållas tillgänglig för POA eller B.S..

Eftersom bolaget vid kontakterna med B.S. den 20 och 21 maj 2021 hade hänvisat till riskanalysen, utgjorde den en av bolaget åberopad grund för det tilltänkta och sedermera verkställda avskedandet. Därmed får handlingen med riskanalysen anses ha åberopats av bolaget vid överläggningen och tvisteförhandlingen om avskedandet.

Frågan om skadestånd för brott mot editionsplikten berördes i mejlet den 14 juni 2021, vid överläggningen och vid tvisteförhandlingen.

Utredningen

Arbetsdomstolen har hållit huvudförhandling i målet. På POA:s begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med B.S., och på arbetsgivarparternas begäran har vittnesförhör hållits med tidigare platschefen R.K., tidigare produktionschefen S.Y., HR-partnern H.S. och gruppcheferna T.M. och A.F.. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Domskäl

Tvisten om editionsplikten

Tvisten

Parterna tvistar om bolaget i förhållande till POA har brutit mot den s.k. editionsplikten i 18 § medbestämmandelagen. Det har enligt POA skett vid en

överläggning enligt 30 § anställningsskyddslagen den 17 juni 2021 om det tilltänkta avskedandet av POA:s medlem B.S. och vid en tvisteförhandling enligt 10 § medbestämmandelagen den 12 juli 2021 om avskedandet.

POA har yrkat att bolaget ska betala allmänt skadestånd till POA, vilket arbetsgivarparterna bestritt.

Arbetsgivarparterna har emellertid i första hand invänt att förhandlingskravet i 4 kap. 7 § arbetstvistlagen inte är uppfyllt beträffande POA:s skadeståndsyrkande och yrkat att talan i den delen ska avvisas, vilket POA bestritt. Enligt POA har förhandlingskravet uppfyllts vid överläggningen respektive tvisteförhandlingen om avskedandet och genom mejl inför dessa tillfällen, vilket arbetsgivarparterna bestritt.

Rättsliga utgångspunkter

Innehåller en lag en särskild föreskrift som avviker från medbestämmandelagen, gäller den föreskriften (2 § medbestämmandelagen). Enligt 30 § andra stycket anställningsskyddslagen har arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör rätt till överläggning med arbetsgivaren om den åtgärd som en underrättelse eller ett varsel om ett tilltänkt avskedande avser. Den regleringen i anställningsskyddslagen om arbetstagarinflytande ersätter medbestämmandelagens regler om bl.a. förhandling (prop. 1981/82:71 s. 140 och 146). I 19 § andra stycket anställningsskyddslagen finns också särskilda bestämmelser om en informationsskyldighet avseende de omständigheter som åberopas som grund för ett avskedande.

Enligt 18 § medbestämmandelagen ska en part som vid en förhandling åberopar en skriftlig handling hålla den tillgänglig för motparten, om denne begär det. Den som bryter mot den bestämmelsen blir skyldig att betala skadestånd till motparten enligt 54 och 55 §§ medbestämmandelagen.

Enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen får en talan inte tas upp till prövning av Arbetsdomstolen förrän förhandling som kan påkallas enligt medbestämmandelagen, eller som anges i kollektivavtal, har ägt rum rörande tvistefrågan. Har förhandling inte skett i en tvistefråga, ska talan i den delen avvisas efter en rättidig invändning om detta. För att en förhandling i tvistefrågan ska ha ägt rum enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen förutsätts normalt att parten dels begärt förhandling i den tvistefråga som saken gäller, dels att denna tvistefråga kommit att behandlas vid förhandlingen. Att en förhandling inte har påkallats i tvistefrågan behöver inte utesluta att ett sammanträffande betraktas som en tvisteförhandling, om parterna vid sammanträffandet t.ex. enas om att hålla en tvisteförhandling och sammanträffandet i övrigt uppfyller de krav som måste ställas på en tvisteförhandling. Det krävs att den händelse som föranlett rättstvisten har inträffat vid tidpunkten för den påstådda förhandlingen (AD 1998 nr 153).

Enligt 10 § medbestämmandelagen har en arbetstagarorganisation rätt till förhandling med arbetsgivare i fråga rörande förhållandet mellan arbetsgivaren och sådan medlem i organisationen som är eller har varit arbetstagar hos arbets-

givaren. I kravet på anknytning till ett bestående eller förutvarande anställningsförhållande ligger att förhandlingsfrågan ska åtminstone ha betydelse för anställningsförhållandet (prop. 1975/76:105 bilaga 1 s. 349).

Ska talan avvisas?

Det är ostridigt att POA inte har påkallat förhandling om frågan om skadestånd för brott mot editionsplikten. Den frågan nämns inte heller i protokollet över tvisteförhandlingen om avskedandet. Den påstått skadeståndsgrundande underlåtenheten att på begäran hålla en handling tillgänglig för POA ska ha inträffat vid överläggningen respektive tvisteförhandlingen om avskedandet. Tvisteförhandling i frågan om skadestånd för brott mot editionsplikten ska enligt POA också ha ägt rum vid dessa tillfällen och genom mejl inför tillfällena. Även om frågan om skadestånd för brott mot editionsplikten kan ha nämnts av POA vid dessa tillfällen och i mejl till bolaget, innebär inte redan det att en förhandling, enligt 10 § medbestämmandelagen, ägt rum i den frågan i den mening som avses i 4 kap. 7 § arbetstvistlagen. För att så ska vara fallet krävs att de förhandlande parterna enats om att frågan ska anses förhandlad genom vad som förekommit. POA har inte påstått, än mindre visat, att de förhandlande parterna enats om detta.

Arbetsdomstolens slutsats är mot den bakgrunden att förhandling inte ägt rum i frågan om skadestånd för brott mot editionsplikten på det sätt som krävs enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen. POA:s talan om skadestånd för brott mot editionsplikten ska därför avvisas.

Tvisten om avskedandet

Tvisten

B.S. följde vid upprepade tillfällen inte bolagets order om att bära ansiktsskydd i lagerlokalerna och kom under perioden 14–20 maj 2021 inte till arbetet på grund av kravet på ansiktsskydd, varför bolaget avskedade honom. Parterna tvistar om det fanns laga skäl för avskedandet eller saklig grund för uppsägning av B.S..

Enligt POA hade bolaget och B.S. vid ett möte den 20 april 2021 träffat en överenskommelse om att han befriades från kravet på ansiktsskydd, vilket arbetsgivarparterna bestritt. Enligt POA skulle vidare B.S:s hälsa ha försämrats allvarligt om han hade burit ansiktsskydd.

Arbetsgivarparterna har åberopat också vissa andra omständigheter som grund för avskedandet, men Arbetsdomstolen väljer att börja med att pröva om B.S:s förhållningssätt till bolagets order om att bära ansiktsskydd i lagerlokalerna utgjorde laga skäl för att skilja honom från anställningen.

Rättsliga utgångspunkter

Det ligger som utgångspunkt inom arbetsgivarens s.k. företags- och arbetsledningsrätt att bestämma vilken klädsel och övrig utrustning som arbetstagaren ska ha under arbetet och på arbetsplatsen.

Inom arbetsrätten gäller sedan gammalt att arbetstagaren i princip är skyldig att följa en order av arbetsgivaren om att arbeta, även om han eller hon anser att arbetsgivaren inte har avtalsenlig rätt att ge en sådan order (AD 1934 nr 179). Principen har kommit att kallas för arbetsgivarens tolkningsföreträdelse i tvister om arbetsskyldighet. Det finns dock flera undantag från den principen. I tvister om arbetsskyldighet enligt avtal har det i lag införts ett tolkningsföreträdelse för kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationer som tar över arbetsgivarens (34 § medbestämmandelagen). Har ett sådant tolkningsföreträdelse inte utövats gäller dock arbetsgivarens tolkningsföreträdelse och arbetstagaren är i princip skyldig att lyda, om inte annat följer av kollektivavtal. Arbetstagaren är emellertid inte skyldig att följa en order (jämför 34 § andra stycket sista meningen medbestämmandelagen och SOU 1975:1 s. 331, den utredning som föregick medbestämmandelagen)

- som arbetsgivaren inser eller borde ha insett är avtalsstridig,
- som faktiskt strider mot lagstiftning, därför att den inte får ges eller för att arbetstagaren skulle bryta mot lagstiftning om den följdes,
- som strider mot goda seder, eller
- som skulle utsätta arbetstagaren för fara för liv eller hälsa om den följdes.

När det gäller fara för liv eller hälsa finns det uttalanden i förarbetena till medbestämmandelagen och arbetsmiljölagen som utgår från att arbetstagaren har rätt att vägra att utföra en arbetsuppgift, om han eller hon efter eget bedömande finner det vara farligt för liv eller hälsa, om arbetstagaren med hänsyn till omständigheterna måste sägas ha gjort en försvarlig bedömning i saken (prop. 1975/76:105 bilaga 1 s. 256 och prop. 1976/77:149 s. 395, jämför också 3 kap. 4 § andra stycket arbetsmiljölagen). Det är arbetstagarparten som har bevisbördan för de omständigheter som gör bedömningen försvarlig. Bestämmelser om skyddsombuds s.k. stoppningsrätt finns i 6 kap. 7 § arbetsmiljölagen.

Av förarbetena till anställningsskyddslagen och Arbetsdomstolens rättspraxis framgår bl.a. följande (se AD 2017 nr 49 med vidare hänvisningar).

En arbetstagarpart som vägrar utföra arbete som arbetsgivaren begär anses i princip allvarligt åsidosätta sina förpliktelser i anställningen. Vid bedömningen av om det finns tillräckliga skäl för uppsägning eller avskedande måste dock omständigheterna i det enskilda fallet beaktas. 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 arbetstagarpartens sida. Bedömningen kan bli densamma om arbetsgivarens order kommit oväntat, lämnats på ett bryskt sätt eller avsett särskilt tungt och besvärligt arbete. Domstolen lägger bl.a.

vikt vid skälen till arbetstagarens vägran och om arbetsgivaren förklarat varför arbetet ska utföras. 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, lär 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. Är det fråga om en allmän vägran att arbeta, har det funnits laga grund för avskedande.

Inledning

Det är ostridigt, och i vart fall utrett, att B.S. vid upprepade tillfällen inte följde bolagets order om att bära ansiktsskydd i lagerlokalerna och att han under perioden 14–20 maj 2021 inte kom till arbetet på grund av kravet på ansiktsskydd.

Såsom framgått av närmast föregående avsnitt krävdes det inte särskilt stöd i lag eller kollektivavtal för att bolaget, till följd av sin arbetsledningsrätt, skulle få beordra att B.S. att bära ansiktsskydd i lagerlokalerna.

Arbetsdomstolen har i närmast föregående avsnitt redovisat de undantag från skyldigheten för en arbetstagare att följa en arbetsgivares order som finns. Med beaktande av de omständigheter som POA åberopat är det, enligt Arbetsdomstolens mening, två av undantagen som är aktuella att pröva i målet. Det ena gäller en order som arbetsgivaren inser, eller borde ha insett, är avtalsstridig. Det andra gäller en order som skulle utsätta arbetstagaren för fara för liv eller hälsa om den följdes.

Undantaget vid avtalsstridig order

Enligt POA träffade bolaget och B.S. vid ett möte den 20 april 2021 en överenskommelse om att han befriades från kravet på ansiktsskydd. Inte ens POA:s egen bevisning, bl.a. en inspelning av en liten del av mötet, ger emellertid stöd för att bolaget och B.S. skulle ha kommit överens om att han helt befriades från kravet på ansiktsskydd. Däremot ger inspelningen visst stöd för att man vid mötet kom överens om att B.S. skulle slippa bära ansiktsskydd i friggon och visst utrymme i anslutning till friggon. Men det arbetsgivarparterna lägger B.S. bl.a. till last och bolaget påtalat för honom är att han, i strid mot bolagets beslut, också varit på andra platser i lagerlokalerna utan ansiktsskydd.

Mot den bakgrunden kan Arbetsdomstolen inte finna att bolaget ens borde ha insett att ordern om att ha på sig ansiktsskydd i lagerlokalerna stod i strid mot någon överenskommelse med B.S., om en sådan träffats. B.S. hade således inte rätt att vägra att följa ordern därför att bolaget skulle ha varit i s.k. ond tro om att den var avtalsstridig.

Undantaget med hänsyn till arbetstagarens hälsa

Bolagets order om att bära ansiktsskydd i lagerlokalerna innebar att arbetstagarna skulle bära ett eget ansiktsskydd eller något av de tre typer av ansiktsskydd som bolaget tillhandahöll, munskydd, munvisir eller visir som täckte hela ansiktet. Det kan inte, enligt Arbetsdomstolens mening, anses utrett att det

generellt skulle vara förenat med en påtaglig hälsofara att under vistelse i lagerlokalerna bära t.ex. ett visir som täcker hela ansiktet, även om det förstås kan upplevas som besvärligt på olika sätt. De vetenskapliga artiklar POA åberopat verkar för övrigt i huvudsak inte röra användningen av sådana visir.

Av POA:s bevisning är det bara B.S:s egna under sanningsförsäkran lämnade uppgifter som tyder på att han skulle få huvudvärk, sömnsvårigheter och förvärrad tinnitus av att bära ansiktsskydd under vistelse i lagerlokalerna. I de två läkarintyg som arbetsgivarsidan åberopat talas det i och för sig om att hans besvär förvärrats på grund av tvång eller krav på ansiktsmask eller visir på arbetet. Det ena läkarintyget är utfärdat innan bolaget beslutade om obligatorisk användning av ansiktsskydd och det andra läkarintyget är utfärdat den 4 maj 2021, då B.S. såvitt utredningen utvisar inte någon gång hade burit ansiktsskydd till följd av bolagets beslut. Läkarintygen om besvär till följd av ansiktsmask eller visir synes därför vara baserade på B.S:s egna uppgifter till läkarna snarare än en medicinsk bedömning av hur han påverkats, eller skulle påverkas, av användning av ansiktsskydd.

Mot den bakgrunden finner Arbetsdomstolen att POA inte visat omständigheter som gör B.S:s bedömning, att hans hälsa skulle påtagligt försämrats av att följa ordern, försvarlig. B.S. hade således inte rätt att vägra att följa ordern därför att det skulle utsätta honom för fara för liv eller hälsa.

Var arbetsvägran laga skäl för avskedandet?

Arbetsdomstolen har således kommit fram till att B.S. var skyldig att lyda bolagets order om att bära ansiktsskydd i lagerlokalerna.

Utredningen visar att B.S. vid upprepade tillfällen i strid mot bolagets beslut om ansiktsskydd vistats i lagerlokalerna utan att bära ansiktsskydd och att han på grund av beslutet uteblivit från arbetet under en vecka. Det är också utrett att bolaget förklarat för B.S. varför beslutet hade fattats och att han var skyldig att följa det. Det är vidare utrett att bolaget erbjudit honom att så långt bolaget ansåg möjligt arbeta utan att bära ansiktsskydd och därmed tagit hänsyn till vad han berättat om sina besvär med att använda sådant skydd. Bolagets beslut om ansiktsskydd fattades under en pandemi i syfte att förhindra eller minska risken för smitta på arbetsplatsen av en då både allmän- och samhällsfarlig sjukdom, vilket B.S. insåg och dessutom fick tydligt förklarat för sig. Att i det läget vid upprepade tillfällen trotsa beslutet genom att vistas i lagerlokalerna utan att bära ansiktsskydd framstår som ett mycket allvarligt brott mot vad som ålegat B.S. i anställningen. Också frånvaron under en vecka är ett allvarligt brott mot vad som ålegat B.S. i anställningen.

Arbetsdomstolen finner sammantaget att bolaget hade laga grund för avskedandet. POA:s yrkanden med anledning av avskedandet ska därför avslås.

Med denna bedömning behöver Arbetsdomstolen inte gå in på de övriga omständigheter som arbetsgivarparterna åberopat som grund för avskedandet.

Rättegångskostnader

POA har förlorat och ska därför ersätta Almega Tjänsteförbundens rättegångskostnader. Det som Almega Tjänsteförbunden begärt i ersättning för rättegångskostnader har vitsordats av POA.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avvisar Privat- och offentliganställdas förbunds talan om skadestånd för brott mot 18 § medbestämmandelagen.
2. Arbetsdomstolen avslår Privat- och offentliganställdas förbunds talan i övrigt.
3. Privat- och offentliganställdas förbund ska ersätta Almega Tjänsteförbundens rättegångskostnader med 323 191 kr, varav 308 000 kr avser ombudsarvode inklusive moms, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Sören Öman, Håkan Lundquist, Berndt Molin, Åsa Kjellberg Kahn, Karl Pfeifer, Sofie Rehnström och Kjell Svahn. Enhälligt.

Rättssekreterare: Eira Arb Zackrisson