

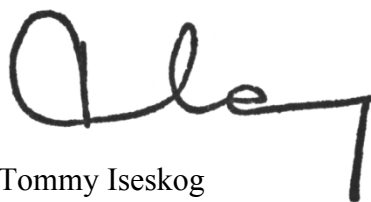
aktuell arbetsrätt

MÅNADSRAPPORT AUGUSTI 2017

augustirapporten innehåller följande domar

- AD 2017 nr 48, som handlar om förbud mot förtroendskadlig bisyssla, s 1
- AD 2017 nr 49, som handlar om uppsägning eller avskedande vid vägran att arbeta övertid, s 11

De Bästa Hälsningar



Tommy Iseskog

Domar från Arbetsdomstolen augusti 2017

1. AD 2017 nr 48

Fallet, som handlar om förbud mot förtroendskadlig bisyssla, refereras ingående på vita blad.

2. AD 2017 nr 49

Fallet, som handlar om uppsägning eller avskedande vid vägran att arbeta övertid, refereras ingående på vita blad.

ARBETSDOMSTOLEN
Rotel 4:1

BESLUT
2017-08-23
Stockholm

Beslut nr 48/17
Mål nr A 92/17

KÄRANDE

Saco-S genom Sveriges Ingenjörer, Box 1419, 111 84 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Agneta Bern, Sveriges Ingenjörer, Box 1419,
111 84 Stockholm

SVARANDE

Staten genom Arbetsgivarverket, Box 3267, 103 65 Stockholm
Ombud: arbetsrättsjuristen Carl Durling, Arbetsgivarverket, Box 3267,
103 65 Stockholm

SAKEN

upphävande av arbetsgivares beslut att en arbetstagare ska upphöra med viss
bisyssla; nu fråga om interimistisk prövning

Bakgrund

Mellan parterna gäller kollektivavtal. Johan Lindén är medlem i Saco-S och i Sveriges Ingenjörer.

Johan Lindén är anställd som driftstyrningsingenjör hos Försvarets materielverk (FMV). Hans arbetsuppgifter består bl.a. i att analysera flygsystem. Anställningen är placerad i säkerhetsklass 3. Under perioden den 15 november 2015 till och med den 1 juli 2016 var han tjänstledig 50 procent för att arbeta som pilot hos ett saudiarabiskt flygbolag, Alpha Star Aviation (Alpha Star eller flygbolaget). Samtidigt arbetade han 50 procent för FMV på distans från Saudiarabien. Därefter har han varit tjänstledig för studier vid Stockholms universitet, vilka han bedrivit på distans från Saudiarabien. Parallellt med detta har han arbetat deltid som pilot hos Alpha Star.

Tvisten gäller om bisysslan hos Alpha Star är otillåten enligt 7 § lagen (1994:260) om offentlig anställning (LOA). Enligt den bestämmelsen får en arbetstagare inte ha någon anställning eller något uppdrag eller utöva någon verksamhet som kan rubba förtroendet för hans eller någon annan arbetstagares opartiskhet i arbetet eller som kan skada myndighetens anseende.

Den 2 juni 2017 beslutade FMV att Johan Lindén omedelbart skulle upphöra med bisysslan och uttalade bl.a. följande. Efter att arbetsgivaren, FMV, fått detaljerad kännedom om denna bisyssla som bl.a. innefattar omfattande ersättningsgrundande flygtjänst för den Saudiarabiska högsta ledningen bedömer FMV att bisysslan enligt 7 § lag (1994:260 7§) om offentlig anställning kan rubba förtroendet för såväl din opartiskhet i arbetet som skada FMV:s anseende.

Yrkanden m.m.

Saco-S har yrkat att Arbetsdomstolen ska upphäva FMV:s beslut av den 2 juni 2017 rörande Johan Lindén. Saco-S har vidare yrkat att Arbetsdomstolen för tiden fram till dess att det finns ett lagakraftvunnet avgörande bestämmer att FMV:s beslut tills vidare inte ska gälla. Saco-S har också yrkat att målet, sedan en prövning av yrkandet om interimistiskt förordnande ägt rum, förklaras vilande i avvaktan på att förhandlingar rörande tvistefrågan slutförts.

Staten har bestritt yrkandet om interimistiskt förordnande och anslutit sig till Saco-S yrkande om vilandeförklaring.

Detta beslut handlar om interimistiskt förordnande.

Parterna har anfört i huvudsak följande.

Staten

Sakomständigheter och argumentation

Statligt anställda får inte ha förtroendeskadliga bisysslor. Lagstiftaren har ansett att detta är så betydelsefullt att arbetsgivaren enligt 7 c § LOA är skyldig att förbjuda sådana bisysslor. Skyddsintresset är vidare än den enskilda myndigheten och förbudet är ytterst till för att skydda allmänhetens förtroende för hela den statliga verksamheten.

FMV är en statlig myndighet under Försvarsdepartementet. Myndighetens huvudsakliga uppgift är att leverera försvarslogistik genom att utforma och förse det svenska försvaret med försvarsmateriel och logistiktjänster för att möta Försvarsmaktens tillgänglighets- och beredskapskrav även vid högre beredskapsnivåer och mobilisering. Till myndighetens uppgifter hör även att bedriva exportrelaterad verksamhet inom försvarssektorn, företräda staten vid förhandlingar och ingående av internationella överenskommelser som avser försäljning och upplåtelse av materiel och tillhörande tjänster samt att bedriva militär luftfart. FMV ska också ansvara för Sveriges kontakter med andra stater i frågor om utländska exportlicenser, när den svenska staten är köpare. Myndigheten utgör således en viktig del av skyddet och det militära försvaret av Sverige. Med hänsyn till detta ställs särskilda krav avseende anställdas lojalitet gentemot myndighetens mål och verksamhet.

Som oberoende myndighet samarbetar FMV med en lång rad aktörer inom försvarsområdet, både inom landet och internationellt. Leverantörskontaktorna spänner mellan små, i vissa fall enmansföretag, till stora internationella industrikonsortier och andra stater. Andra stater är ibland även kund till FMV och svenska staten. Vid dessa avtalskontakter och samarbeten får FMV ibland insyn i affärshemligheter genom de krav myndigheten ställer på insyn i produktions- och kvalitetssystem. Med samarbetsländerna utvecklas även nya förmågor och gemensamma beställningar görs mot leverantörer. Detta ställer höga krav på hanteringen av hemlig information m.m. Det är av

största vikt att FMV:s kunder, leverantörer, samarbetspartners, allmänhet och andra delar av det civila samhället känner största förtroende för FMV och i förlängningen den svenska staten. Även om Sverige har goda diplomatiska kontakter med ett visst land, kan förhållandet vara annorlunda för FMV:s samarbetspartners och kontakter. Det innebär att en bisyssla av den aktuella karaktären kan påverka svenska statens möjligheter till internationellt samarbete.

Johan Lindén arbetar hos FMV vid sektionen Flyglogistik och arbetar till stor del med att analysera olika flygsystem. Till hans arbetsuppgifter hör analys av underhållsdata och driftprofiler för både svenska och internationella flygsystem. Arbetsuppgifterna syftar till att optimera materielsystem avseende tillgänglighet, teknisk förmåga och ekonomi under säkerställande av materiellutveckling, driftsäkerhet och luftvärdighet.

Johan Lindén erhåller alltså genom sin anställning hos FMV mycket ingående kunskaper om svenska och utländska flygsystem. Dessa kunskaper bedöms ha mycket stort värde för såväl främmande makt som kommersiella aktörer, vilka i vissa fall kan vara en industri men även en stat. Blotta misstanken att en anställd med dessa kunskaper samtidigt är i beroendeställning till en annan part, skulle kunna få långtgående konsekvenser för Sveriges framtida materielförsäljning.

Johan Lindéns anställning är placerad i säkerhetsklass 3. En grundläggande förutsättning för att en anställning ska vara säkerhetsklassad är att innehavaren av anställningen får del av sådana uppgifter som omfattas av sekretess till skydd för rikets säkerhet och att ett röjande av uppgifterna kan antas medföra men för rikets säkerhet. Bestämmelser om säkerhetsklassning finns i säkerhetsskyddslagen (1996:627). Vid en anställning ska säkerhetsprövning göras av den tilltänkte arbetstagaren. Prövningen ska ske för att klargöra att personen kan antas vara lojal mot de intressen som säkerhetsskyddslagen ska skydda och i övrigt pålitlig från säkerhetssynpunkt. Prövningen får även göras under pågående anställning för att kontrollera att lojaliteten består under hela anställningstiden.

I samband med att arbetsgivaren fick närmare information om bisysslan, aktualiserades frågan om förnyad säkerhetsprövning. FMV och säkerhetsskyddschefen Erik Welleman gjorde bedömningen att Johan Lindén inte kunde kvarstå i sin säkerhetsklassade anställning, om han upprätthöll bisysslan. Arbetsgivarens beslut att förbjuda bisysslan var således direkt kopplad till säkerhetsprövningen. Av säkerhetsskyddschefens ställningstagande framgår att bisysslan var avgörande för bedömningen. Beslut rörande säkerhetsklassning ligger hos arbetsgivaren och kan inte överklagas. En bisyssla, som medför att en person inte uppfyller kraven för en säkerhetsklassad anställning, kan inte vara en tillåten bisyssla. En sådan bisyssla måste i sig anses förtroendeskadlig.

Vid samtal mellan Johan Lindén och arbetsgivarföreträdarna sektionsschefen Mats Hamrin och HR-partnern Ann-Charlotte Pettersson samt vid efterföljande kontrollåtgärder framkom följande information om bisysslan. Enligt

uppgift från Johan Lindén ägs Alpha Star av personer i regeringsställning och tillhörande kungahuset. Han arbetar två månader på plats i Saudiarabien och är därefter ledig en månad. Han uppbär en skattefri månadslön på 15 000 USD och får hemresor och boende i Saudiarabien betalda av bolaget. Utöver detta får han dricks. Johan Lindén har till arbetsgivarföreträdarna uppgett att han är en av dem som har fått mest dricks och att han klarar sig rätt långt bara på dricksen. Han uppbär alltså en betydande ersättning från bisysslan. Johan Lindén har vidare uppgett att han i princip flyger det saudiarabiska regeringsflygplanet. På en direkt fråga har han svarat att han flyger samma typ av personer som det svenska regeringsflygplanet. Han ska bl.a. ha flugit kungliga familjemedlemmar samt utfört begravningstransporter för statsledningens räkning. Johan Lindén antas ha blivit säkerhetsprövad och befunnits lojal mot i vart fall Alpha Stars intressen innan han anlätades av flygbolaget.

Det stämmer inte, såsom Saco-S gör gällande, att Johan Lindén inte har kontakt med passagerarna. Johan Lindén är i hög grad i beroendeställning till representanter för främmande makt.

En anställd hos FMV, med den verksamhet som myndigheten bedriver och det krav på lojalitet mot den svenska staten som en anställning innebär, kan inte samtidigt arbeta för eller nära främmande makt, om det inte ligger i myndighetens intresse. Detta gäller inte minst anställda som har kvalificerade arbetsuppgifter i en säkerhetsklassad anställning.

Mot bakgrund av den omfattning och det innehåll Johan Lindéns bisyssla har, kan hans lojalitet mot FMV och de säkerhetspolitiska uppdrag FMV har att genomföra, komma att ifrågasättas. Även om Johan Lindén inte är partisk eller osaklig i sin tjänsteutövning vid FMV, måste risken för att han eller FMV uppfattas som partisk eller osaklig i något ärende anses vara så hög att bisysslan inte kan tillåtas.

Vidare saknar bisysslan sådana inslag som vanligtvis brukar medföra att man kan acceptera en något förhöjd risk för förtroendeskada, t.ex. att bisysslan har koppling till arbetstagarens ideella intressen eller att det finns allmänna intressen av att den utförs.

Huruvida en bisyssla tidigare varit accepterad av arbetsgivaren eller inte saknar betydelse (se AD 2005 nr 55). Prövningen av om förbudet mot förtroendeskadliga bisysslor följs ska ske kontinuerligt. En bisyssla är antingen förtroendeskadlig eller inte. Om så är fallet, är arbetsgivaren tvungen att förbjuda den. I det aktuella fallet hade arbetsgivaren inte full information om bisysslan vid tidpunkterna för de beviljade ledigheterna, utan fick full information om bisysslans karaktär och omfattning först inför det aktuella beslutet.

Risken för förtroendeskada är så överhängande och konsekvenserna så djupgående för FMV att det inte är rimligt att besluta om interimistiskt förordnande.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att bisysslan är tillåten, kan Johan Lindén inte längre inneha sin nuvarande anställning, eftersom den är säkerhetsklassad och FMV gjort den bedömningen att han, om han fortsätter med bisysslan, inte kan kvarstå i sin anställning. Den åtgärd som arbetsgivaren nu företagit – att förbjuda bisysslan – är långt mindre ingripande än ett uppsägningsförfarande som kan komma att bli aktuellt, om bisysslan inte upphör.

Rättsliga grunder

Det finns risk för att Johan Lindéns bisyssla kan rubba förtroendet för hans opartiskhet i arbetet och skada FMV:s anseende. Bisysslan är därför inte tillåten enligt 7 § LOA.

Saco-S

Sakomständigheter och argumentation

Staten gör gällande att bisysslan inte kan tillåtas då den riskerar att rubba kunders, leverantörers och samarbetspartners förtroende för FMV. Risken för sådan förtroendeskada är dock inte ett giltigt skäl för att begränsa offentliganställdas grundlagsskyddade närings- och yrkesfrihet. Bestämmelsen om förtroendeskadlig bisyssla i 7 § LOA avser enbart att upprätthålla allmänhetens förtroende för myndigheten och då endast i fråga om saklighet och opartiskhet. En bisyssla får alltså inte förbjudas i syfte att skydda uppgifter om rikets säkerhet eller myndighetens relation till kunder och samarbetspartners. Skydd för hemliga uppgifter finns i särskild lagstiftning, exempelvis säkerhetsskyddslagen. Staten har inte ens påstått att allmänhetens förtroende för FMV skulle kunna påverkas negativt av den aktuella bisysslan. Det skyddsintresse som staten gör gällande kan alltså inte läggas till grund för ett förbud mot bisysslan.

Den generella risken för att allmänhetens förtroende för FMV skulle påverkas negativt av de anställdas bisysslor får anses mycket låg. FMV är en civil myndighet under Forsvarsdepartementet som levererar materiel och logistik-tjänster till försvarsmakten. FMV har inte någon maktutövande eller rättsvärdande funktion. Bisysslor kan därför tillåtas i högre utsträckning för tjänstemän inom FMV än inom exempelvis Försvarsmakten, polisen eller rättsväsendet.

I sitt arbete hos FMV har Johan Lindén enbart arbetat med analys av svenska helikoptrar. Hans uppdrag är att analysera underhållsprogrammets effektivitet för att säkerställa luftvärdigheten hos helikoptrarna i fråga. Han arbetar varken med svenska eller utländska flygplan. Teknologin i de svenska helikoptersystemen är, till skillnad från tekniken i t.ex. Gripenflygplanen, av tradition inte hemlig. Han har i arbetet hos FMV inte någon kontakt med främmande makt eller FMV:s kunder eller samarbetspartners. Hans tjänst har den lägsta säkerhetsklassningen. Hans arbetsuppgifter inom FMV är alltså av sådan karaktär att risken för förtroendeskada till följd av bisysslan är låg.

augusti 17 s 6

Det finns inte heller någon anknytning mellan Johan Lindéns arbetsuppgifter hos FMV och hans arbetsuppgifter hos Alpha Star.

Alpha Star är ett privatägt bolag med civil registrering. Bolaget bedriver verksamhet i form av privatcharter och ambulansflyg och bolagets kunder består bl.a. av den saudiarabiska staten för vilken bolaget utför olika typer av transporter. Bolaget ägs inte av personer i regeringsställning eller tillhörande det saudiarabiska kungahuset.

Det finns ca 7 000 kungligheter i Saudiarabien och sju nivåer i den kungliga saudiska hierarkin; Alpha Star flyger endast nivå 3–7. Johan Lindén har aldrig flugit någon kunglig begravningstransport. Han kommer inte i kontakt med passagerarna under sina flygningar och får inte heller kommunicera med dem via högtalarutrop i passagerarkabinen. Vid de tillfällen Johan Lindén har fått dricks har denna överlämnats av passagerarnas betjänter. Inga kungligheter eller regeringspersoner ger piloterna dricks.

Johan Lindén arbetar för Alpha Star två till tre dagar per vecka, ca 40 veckor per år. Hans månadslön är 10 000 USD och han betalar skatt enligt saudiarabisk lag. Lönen från Alpha Star finansierar hans studier.

Sverige har goda diplomatiska förbindelser med Saudiarabien sedan lång tid tillbaka.

FMV fick kännedom om bisysslan redan i november 2015 i samband med att Johan Lindén beviljades tjänstledighet. FMV bedömde då att bisysslan var förenlig med hans anställning hos myndigheten. FMV ansåg det inte heller utgöra en förtroenderisk att han arbetade för FMV på distans, parallellt med arbetet hos Alpha Star. Hans tidigare chefer hos FMV, Ulf Bladh och Anders Nilsson, har haft full information om bisysslans karaktär och omfattning. Ifrågasättandet av bisysslan kom först då Mats Hamrin blev Johan Lindéns nya chef.

I motiven till 7 § LOA anges att arbetstagaren har rätt till en viss omställningstid då bisysslan redan har påbörjats eller pågår (se prop. 2000/01:147 s. 25). Johan Lindén fick sin bisyssla godkänd av FMV i november 2015. Det angripna beslutet innebär att han med omedelbar verkan, dvs. utan någon omställningstid, ska upphöra med bisysslan. Beslutet får stora konsekvenser för honom och hans familj. Utan ett interimistiskt förordnande berövas han i praktiken sin rätt till omprövning. Det finns därför skäl att besluta om interimistiskt förordnande enligt 38 § LOA. Eftersom FMV tidigare godkänt och möjliggjort bisysslan, kan det inte vara så angeläget för myndigheten att Johan Lindén ska säga upp sin anställning hos Alpha Star innan Arbetsdomstolen slutligt avgjort om den är förenlig med 7 § LOA eller inte. Det ska slutligen noteras att det inte finns något i lagtexten eller förarbetena till 38 § LOA som anger att domstolen vid sin prövning ska bedöma sannolikheten för att arbetstagaren vinner framgång med tvisten.

Rättsliga grunder

Beslutet att Johan Lindén ska upphöra med sin bisyssla strider mot 7 § LOA. Bisysstan rubbar inte förtroendet för hans opartiskhet och skadar inte heller myndighetens anseende. Han har i vart fall rätt till viss omställningstid.

Skäl

Rättsliga utgångspunkter

Lagen om offentlig anställning innehåller bestämmelser om förtroendeskadliga bisysslor för bl.a. statligt anställda. Enligt 7 § LOA får en arbetstagare inte ha någon anställning eller något uppdrag eller utöva någon verksamhet som kan rubba förtroendet för hans eller någon annan arbetstagares opartiskhet i arbetet eller som kan skada myndighetens anseende. Bestämmelsen motsvarades i 1976 års lag om offentlig anställning av 6 kap. 1 § som hade flyttats över från 13 § statstjänstemannalagen utan någon saklig ändring (se prop. 1975/76:105 bil. 2 s. 250). Bestämmelsen fick sitt nuvarande sakliga innehåll genom en ändring i 13 § statstjänstemannalagen som trädde i kraft den 1 juli 1970. Ändringen hade föregåtts av en statlig utredning (Bisysleutredningen) som år 1969 hade lagt fram betänkandet Offentliga tjänstemäns bisysslor (SOU 1969:6). Detta betänkande, samt den proposition som följde (prop. 1970:72), är fortfarande de vägledande förarbetena för den nu gällande bestämmelsen i 7 § LOA. Förarbetena har redovisats utförligt i t.ex.

AD 1989 nr 123 och AD 2004 nr 108; se även AD 2014 nr 45, AD 2017 nr 27 och AD 2017 nr 28 med bl.a. hänvisningar till ytterligare rättsfall, vartill hänvisas.

Av förarbetena och Arbetsdomstolens praxis framgår i korthet följande. Regleringen om förtroendeskadliga bisysslor syftar till att upprätthålla allmänhetens förtroende för myndigheternas opartiskhet och är avsedd att tillgodose det allmänna intresset av saklighet och opartiskhet i utövandet av offentlig verksamhet (prop. 2000/01:147 s. 10). Det är inte nödvändigt att allmänhetens förtroende för tjänstemannen eller myndigheten i verkligheten har rubbats eller ens att något har inträffat som är ägnat att sätta allmänhetens tilltro på spel. Det kan vara tillräckligt att förtroendet kan undergrävas på grund av bisysslans blotta existens.

Förbudet mot förtroendeskadliga bisysslor innebär bl.a. att de bisysslor, som leder till viss risk för att tjänstemannen måste anmäla jäv i sin huvudtjänst, är otillåtna (SOU 1969:6 s. 79 och prop. 1970:72 s. 57).

Frågan om en bisyssla är förtroendeskadlig eller inte ska avgöras efter en samlad bedömning av de omständigheter i det enskilda fallet som kan ha betydelse för att bevara allmänhetens förtroende för statsanställdas och myndighetens opartiskhet. Tillåtligheten bedöms med hänsyn till risken för förtroendeskada. I första hand är prövningen inriktad mot att bedöma graden av risk för förtroendeskada. Vidare bedöms om graden av risk för förtroendeskada är försvarlig.

Vid den samlade bedömningen har arten av myndighetens verksamhet stor betydelse. Om myndigheten t.ex. har typiskt maktutövande funktioner eller förvaltar allmän egendom, befattar sig med upphandlingsfrågor och liknande eller utövar tillsyn över offentlig eller enskild verksamhet, kan endast förhållandevis små risker för förtroendeskada accepteras. Vidare beaktas arbetstagarens ställning och arbetsuppgifter. Om arbetstagaren i huvudsysslan har mer kvalificerade uppgifter, kan redan en förhållandevis låg risk för konflikter mellan bisysslan och huvudsysslan vara tillräcklig för att arbetstagaren ska avstå från bisysslan. Även bisysslans omfattning och beskaffenhet har betydelse för bedömningen. Detta inbegriper även vem som är huvudman eller avnämare till den verksamhet som bisysslan avser. En annan omständighet, som har stor betydelse, är vilka beröringspunkter och intressekonflikter som finns mellan myndigheten och bisysslan. Vidare beaktas bisysslans betydelse för arbetstagaren personligen. Om arbetstagaren har ett starkt personligt intresse för att utföra en viss bisyssla, är detta något som talar för att något större risker för förtroendeskada bör accepteras. Som exempel har nämnts bisysslor som är uttryck för en arbetstagares ideella intressen, t.ex. socialvårdande eller annars välgörande verksamhet. Däremot anses inte intresset av att bedriva näringsverksamhet i förvärvssyfte tala för att risker för förtroendeskada ska accepteras. Tvärtom uttalades i förarbetena att bisysslor, som ger arbetstagaren eller honom närstående fördelar av ekonomisk art, kan vara mer riskfyllda än om sådana fördelar inte är förbundna med bisysslan. Det förhållandet att det finns allmänna intressen för att bisysslan utförs, kan däremot tala för att en relativt sett högre risk för förtroendeskada måste accepteras (AD 2011 nr 83 och AD 2004 nr 108).

Förbudet mot förtroendeskadliga bisysslor gäller i princip även under perioder då arbetstagaren är ledig från sin anställning (SOU 2000:80 s. 83).

Enligt 7 c § LOA ska en arbetsgivare besluta att en arbetstagare, som har eller avser att åta sig en bisyssla som inte är förenlig med 7 §, ska upphöra med eller inte åta sig bisysslan. Bestämmelsen infördes år 2002. I den proposition som föregick lagstiftningen (prop. 2000/01:147, s. 24) anfördes bl.a. följande. Det är viktigt för respekten för förbudet mot förtroendeskadliga bisysslor och för allmänhetens förtroende för den offentliga förvaltningen att myndigheter agerar när de får kännedom om att arbetstagare kan ha förtroendeskadliga bisysslor. Myndigheterna bör därför, för den situationen, ha en tydlig skyldighet att genom ett särskilt beslut förhindra det som är förtroendeskadligt. Av propositionen framgår vidare att det ligger i sakens natur att arbetsgivaren ska fatta beslutet så snart som möjligt efter det att han eller hon fått kännedom om att en arbetstagare har eller avser att åta sig en bisyssla som inte är förenlig med 7 § LOA. När det gäller en bisyssla som en arbetstagare redan har bör beslutet, om det är skäligt med hänsyn till såväl risken för förtroendeskada som arbetstagarens förhållanden, kunna gå ut på att arbetstagaren inom viss kortare tid – högst ett par, tre månader – ska upphöra med bisysslan. (a. prop. s. 25).

Arbetsdomstolens bedömning

Staten har bl.a. framhållit att en bisyssla, som medför att en person inte uppfyller kraven för en säkerhetsklassad anställning, inte kan vara en tillåten bisyssla utan måste i sig anses vara förtroendeskadlig.

Johan Lindén är anställd i befattningen driftstyrningsingenjör vid sektionen Flyglogistik på FMV. Det är fråga om kvalificerade uppgifter inom en myndighet som är en del av det svenska totalförsvaret (1 § lagen (1992:1403) om totalförsvaret och höjd beredskap). Anställningen är placerad i säkerhetsklass 3.

Enligt 17 § säkerhetsskyddslagen ska en anställning placeras i säkerhetsklass, om den anställda i stor omfattning får del av uppgifter som omfattas av sekretess och är av synnerlig betydelse för rikets säkerhet (säkerhetsklass 1), i en omfattning som inte är obetydlig får del av sådana uppgifter (säkerhetsklass 2) eller i övrigt får del av uppgifter som omfattas av sekretess och som är av betydelse för rikets säkerhet, om ett röjande av uppgifterna kan antas medföra men för rikets säkerhet som inte endast är ringa (säkerhetsklass 3). Innan en person deltar i säkerhetsklassad verksamhet ska en säkerhetsprövning göras. Den består av registerkontroll och, när det gäller en anställning som placerats i säkerhetsklass 1 eller 2, särskild personutredning, se 11–13 och 18 §§. Säkerhetsprövning får göras även under pågående anställning. Syftet med säkerhetsprövningen är, enligt 7 § första stycket 3, bl.a. att förebygga att personer som inte är pålitliga från säkerhetssynpunkt deltar i verksamhet som har betydelse för rikets säkerhet. Av 20 § säkerhetsskyddslagen, 19 § säkerhetsskyddsförordningen (1996:633) och bilaga till den förordningen framgår att FMV beslutar om bl.a. säkerhetsklass 3 och om registerkontroll i fråga om den egna verksamheten. Besluten kan, enligt 50 § samma förordning, inte överklagas. Den som bestämmer om registerkontroll avgör självständigt, om den person som prövas, ska få anlitas. Prövningen ska grundas på den kunskap som finns om den som prövas, de uppgifter som har kommit fram vid registerkontrollen och vid särskild personutredning, arten av den verksamhet för vilken prövningen görs samt omständigheterna i övrigt, se 27 § säkerhetsskyddslagen.

Staten har anfört att FMV gjort den bedömningen att Johan Lindén, om han fortsätter med bisysslan, inte kan kvarstå i sin säkerhetsklassade anställning. Saco-S har inte ifrågasatt denna uppgift.

Arbetsdomstolen gör följande överväganden.

På samma sätt som att bisysslor, som leder till mer påtaglig risk för att den offentligt anställda ofta måste anmäla jäv i sin huvudanställning torde vara otillåtna enligt 7 § LOA, kan, enligt Arbetsdomstolens mening, inte heller en bisyssla anses vara förenlig med anställningen, om den medför att en person enligt arbetsgivarens omsorgsfullt gjorda bedömning (jämför 11 och 27 §§ säkerhetsskyddslagen) inte uppfyller kraven på lojalitet och pålitlighet från säkerhetssynpunkt för den säkerhetsklassade anställning han eller hon har.

augusti 17 s 10

Enligt Arbetsdomstolens mening är det tydligt att det därmed finns klara risker för en förtroendskada av det slag som avses i 7 § LOA. Att anställningen är säkerhetsklassad gör dessutom i sig att endast en låg risk för förtroendskada kan accepteras. Vid en samlad bedömning kommer Arbetsdomstolen därför, på utredningens nuvarande stadium, fram till att risken för förtroendskada genom Johan Lindéns bisyssla redan på den grunden får anses sådan, att hans bisyssla inte är förenlig med 7 § LOA.

Att Johan Lindén för närvarande är tjänstledig, och inte utövar den säkerhetsklassade anställningen, gör inte bisysslan temporärt tillåten och bör inte heller påverka prövningen av om FMV:s beslut bör gälla eller inte under tvistetiden. Vad Johan Lindén anfört om behov av omställningstid, är inte skäl att interimistiskt förordna att arbetsgivarens beslut inte ska gälla.

Vid den nu gjorda bedömningen bör FMV:s beslut tills vidare gälla.

Målet ska, enligt 4 kap. 7 § tredje stycket arbetstvistlagen, förklaras vilande i väntan på att parterna har tvisteförhandlat klart.

Arbetsdomstolens ställningstagande

1. Arbetsdomstolen avslår Saco-S yrkande om interimistiskt förordnande.
2. Arbetsdomstolen förklarar målet vilande i avvaktan på att tvisteförhandlingar slutförts. Det ankommer på part att anmäla till Arbetsdomstolen när tvisteförhandlingarna har slutförts.

Ledamöter: Karin Renman, Anna Middelman, Berndt Molin, Karl Olof Stenqvist, Johanna Torstensson, Malin Ackholt och Bo Hallberg. Enhälligt.

Rättssekreterare: Malin Simon Holm

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2017-08-30
Stockholm

Dom nr 49/17
Mål nr A 18/17

KÄRANDE

Industrifacket Metall, 105 52 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Darko Davidovic, Industrifacket Metall, samma adress

SVARANDE

1. Innovations- och Kemi arbetsgivarna i Sverige, Box 55915,
102 16 Stockholm
2. Benteler Automotive Skultuna AB, 556019-6817, Box 84,
726 20 Skultuna
Ombud 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. Ove Pettersson är medlem i IF Metall.

Ove Pettersson 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.

Ove Pettersson avskedades den 22 november 2016.

Twisten gäller om det funnits laga skäl för avskedande eller saklig grund för uppsägning med anledning av att Ove Pettersson 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 Ove Pettersson ogiltigt,
2. förplikta Benteler att till Ove Pettersson 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 Ove Pettersson betala allmänt skadestånd med 150 000 kr.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att det inte funnits skäl för avskedande, men väl saklig grund för uppsägning, har IF Metall i andra hand yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta Benteler att till Ove Pettersson 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 Ove Pettersson 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 anställnings-
skyddslagen har arbetsgivarparterna yrkat att det allmänna skadeståndet till Ove Pettersson ska sättas ned till noll, eftersom Ove Pettersson 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.

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 Ove Pettersson 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. Ove Pettersson antecknade sig inte för något pass. Under torsdagen förklarade Dino Ceric, som var Ove Petterssons närmaste chef, för honom att han var skyldig att arbeta övertid. Ove Pettersson 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, Dino Ceric, Ove Pettersson och klubbordföranden deltog. I samband med mötet berättade Ove Pettersson för personalchefen om skälen till att han inte ville arbeta övertid, och angav att det var en tung tid för honom eftersom hans frus mor mor 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 Ove Pettersson skulle slippa att arbeta övertid. Ove Pettersson förklarade att han inte tänkte arbeta övertid under helgen. Så kom inte heller att ske. Klubbordföranden framförde vid mötet ingen invändning mot att Ove Pettersson beordrades att arbeta övertid.

Senare samma dag överlämnade Benteler en skriftlig varning till Ove Pettersson 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 Ove Pettersson inte gjorde. Under torsdagen förklarade Dino Ceric för Ove Pettersson att han var skyldig att arbeta övertid, vilket Ove Pettersson motsatte sig.

Under fredagen hölls två möten mellan personalchefen, Dino Ceric, Ove Pettersson och klubbordföranden. Benteler beordrade Ove Pettersson 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 Ove Pettersson kunde arbeta under lördagen

i stället för under söndagen. Benteler förklarade att detta inte var möjligt. Personalchefen och Dino Ceric 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 Ove Pettersson om avskedande.

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

Var Ove Pettersson 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 utslutande 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 Hans R Johansson och produktionschefen Dino Ceric framgår att Benteler ansåg sig ha behov av att utföra övertidsar-

bete 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 Ove Pettersson vissa personliga skäl för att inte behöva arbeta övertid. Det finns enligt Arbetsdomstolens mening inte skäl att ifrågasätta att Ove Pettersson upplevde en tung period med sänkt sinnesstämning. Det har inte framkommit att Ove Pettersson led av depression eller annan typ av nedstämdhet som satte ned

hans arbetsförmåga eller omdöme. Ove Pettersson 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 Ove Pettersson den aktuella helgen var att han skulle arbeta ett arbetspass antingen lördag eller söndag. De skäl som Ove Pettersson och IF Metall anförut 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 Ove Pettersson inga särskilda skäl för att inte behöva arbeta övertid. I Arbetsdomstolen har Ove Pettersson berättat att han inte kunde arbeta på söndagen eftersom han skulle skjutas 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 Ove Pettersson om övertidsarbete såväl under torsdagen som fredagen inför den aktuella helgen. Ove Pettersson 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 Hans R Johansson och produktionschefen Dino Ceric framgår att förfrågan om övertid ursprungligen avsåg ett arbetspass antingen lördag eller söndag, men att arbetspasset på lördagen var uppbokat när Ove Pettersson 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 Ove

Pettersson 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 Ove Pettersson 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 Ove Pettersson 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 förlöpfung 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

augusti 17 s 17

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. Ove Pettersson 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 Ove Petterssons närmaste chef för honom att han var skyldig att arbeta övertid. Mot bakgrund av att Ove Pettersson motsatte sig att arbeta övertid hölls möten på fredagen där personalchefen och Ove Petterssons närmaste chef gjorde klart för Ove Pettersson att han var skyldig att arbeta övertid och han fick möjlighet att ändra sig. Vid mötena var Ove Petterssons lokala fackliga företrädare närvarande och invände inte mot att Ove Pettersson beordrats att arbeta. Ove Pettersson 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 Ove Petterssons 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 Ove Pettersson 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 Ove Pettersson, 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 Ove Pettersson anförde när frågan om att arbeta övertid var aktuell inte utgör bärande skäl, finns det enligt Arbetsdomstolens mening inte anledning att ifrågasätta att Ove Petterssons personliga förhållanden var sådana att han upplevde det tyngre att arbeta helg än andra arbetstagare. Arbetsdomstolen anser därför inte att Ove Pettersson 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. Ove Pettersson 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 Ove Pettersson 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 Ove Pettersson 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

augusti 17 s 20

AD 2017 nr 49