

En hamnarbetare har sagts upp av personliga skäl. Han har vid ett antal tillfällen lämnat arbetsplatsen före arbetstidens slut utan godkännande från arbetsledare. Han har bl.a. därigenom upprepade gånger brutit mot vad som åligger honom enligt anställningsavtalet. Arbetsdomstolen har funnit att bolaget har haft sakliga skäl för uppsägningen.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2024-12-18
StockholmDom nr 103/24
Mål nr A 1/24**KÄRANDE**

Svenska Hamnarbetarförbundet, Sydatlanten 15, 418 34 Göteborg
Ombud: John Nordmark, Nordmark Juridik Aktiebolag, Vaniljvägen 5,
123 55 Farsta och Frederick Batzler, AB Södra byrån, Skärhus 8076, 242 96
Hörby

SVARANDE

1. Sveriges Hamnar, Box 5384, 102 49 Stockholm
2. Gothenburg Ro/Ro Terminal AB, 556785-6314, Box 8986, 402 74
Göteborg
Ombud för 1 och 2: arbetsrättsjuristen Hanna Björklund, Transportföretagen
TF AB, Box 5384, 102 49 Stockholm

SAKEN

ogiltigförklaring av uppsägning

Bakgrund

Mellan Sveriges Hamnar och Svenska Hamnarbetarförbundet (förbundet) gäller kollektivavtal, kajavtalet. Gothenburg Ro/Ro Terminal AB (bolaget) är medlem i Sveriges Hamnar och därmed bundet av kollektivavtalet. R.H. är medlem i förbundet. Bolaget har sagt upp R.H. av personliga skäl.

Tvisten

Tvisten i målet gäller om bolaget haft sakliga skäl att säga upp R.H.

Yrkanden och inställning

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förklara att uppsägningen av R.H. är ogiltig och förplikta bolaget att till honom betala allmänt skadestånd med 135 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 5 februari 2024 till dess betalning sker.

Förbundet har vidare yrkat att bolaget ska förpliktas att till R.H. betala lön om

- a) 29 859,40 kr för april 2024 med förfallodag den 25 april 2024,
- b) 41 935 kr för maj 2024 med förfallodag den 25 maj 2024,
- c) 41 935 kr för juni 2024 med förfallodag den 25 juni 2024,

- d) 41 935 kr för juli 2024 med förfallodag den 25 juli 2024,
- e) 41 935 kr för augusti 2024 med förfallodag den 25 augusti 2024,
- f) 41 935 kr för september 2024 med förfallodag den 25 september 2024,
och
- g) 41 935 kr för oktober 2024 med förfallodag den 25 oktober 2024.

Ränta har yrkats på lönen under a)–g) enligt 6 § räntelagen från respektive förfallodag till dess betalning sker.

Förbundet har förbehållit sig rätten att återkomma med, eller senare väcka talan om, ekonomiska skadestånd i form av lön och semesterersättning till R.H. med anledning av bolagets uppsägning utan sakliga skäl.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena. Arbetsgivarparterna har vitsordat beräkningen av lönen och räntan. De har yrkat att ett allmänt skadestånd i vart fall ska jämkas, i första hand till noll.

Förbundet har bestritt jämkning av det allmänna skadeståndet.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

Arbetsgivarparterna

Rättsliga grunder

R.H. har gjort sig skyldig till misskötsamhet i form av olovlig frånvaro, sen ankomst och arbetsvägran. Han har brutit mot anställningsavtalet och bolagets rutiner. Genom sitt agerande har han gett uttryck för en ovilja att rätta sig efter bolagets anvisningar och uppvisat samarbetssvårigheter. R.H. har visat samarbetsovillighet, underpresterat, inte utfört arbetsuppgifter enligt anvisningar och ifrågasatt arbetsledningen i samband med de specifika datum och tillfällen som gjorts gällande i målet. Han har medvetet brutit mot bolagets säkerhetsrutiner och rutiner kring rapportering av tillbud genom att han vid ett tillfälle framfört en truck som läckte olja över terminalen.

Bolaget har vidtagit tillräckliga åtgärder för att komma tillrätta med R.H:s beteende och berett honom tillfälle att ändra sitt beteende. R.H. har brutit mot sina skyldigheter mot bolaget i en sådan omfattning att bolaget haft sakliga skäl att säga upp hans anställning.

Arbetsgivarparterna bestrider förbundets påstående om att nya skäl och omständigheter till grund för uppsägningen åberopats först i svaromålet. Bolagets samtliga påståenden ska läggas till grund för domstolens bedömning av om sakliga skäl förelegat för uppsägningen.

Bolaget har uppfyllt sin skyldighet att utreda möjligheten till omplacering av R.H. Det har i vilket fall som helst inte varit skäligt att kräva att bolaget skulle ha övervägt en omplacering.

Om Arbetsdomstolen skulle bedöma att lön ska betalas, ska avräkning ske för den inkomst som R.H. förvärvat eller uppenbarligen kunde ha förvärvat i en annan anställning som han skäligen borde ha godtagit.

Skulle bolaget bedömas skyldigt att utge ett allmänt skadestånd till R.H. finns det skäl att jämka ett sådant skadestånd på grund av hans eget agerande.

Utveckling av talan

Bakgrund

Göteborgs hamn är med sina terminaler klassificerad som skyddsobjekt och omfattas av lagen om skydd för samhällsviktiga anläggningar och skyddslagen. Hamnen är även klassificerad som sjöfartsskyddsanläggning. Detta innebär att höga krav ställs på säkerhet vid exempelvis tillträdeskontroll.

R.H. har arbetat som hamnarbetare i bolaget under hela sin anställningstid. Han har i många år även utbildat kollegor i användning av truckar, varit med i bolagets maskingrupp och varit brandskyddsansvarig. Delar av hans anställningsvillkor finns reglerade i kollektivavtalet.

Kollektivavtalet

Kajavtalet har i § 2 Mom 3 följande lydelse.

Mom 3 Arbetstagarnas skyldighet

De tillsvidareanställda arbetstagarna är skyldiga att stå till arbetsgivarens förfogande på av denne angivna platser under den i arbetstidsschemat angivna arbetstiden, även om arbete inte kan beredas dem. Kontroll av arbetstagarnas närvaro sker genom registrering. Arbetstagarna ska noga iakttaga den överenskomna arbetstiden. Arbetstagare åligger vidare att noggrant och ordentligt fullgöra de arbeten, som han beordrats utföra, och vara nykter och skötsam, att inte utan tillåtelse av företagschefen eller dennes ställföreträdare lämna arbetsplatsen, att vara aktsam om den materiel som anförtrotts honom och att i övrigt ställa sig företagschefens eller dennes ställföreträdarens anvisningar till efterriktelse.

Bolagets rutiner och föreskrifter

Förutom regleringen i kollektivavtalet har arbetstagarna skyldighet att följa bolagets rutiner och föreskrifter. Bland dessa förväntas alla medarbetare känna till och agera i enlighet med bolagets s.k. Code of Conduct. Alla anställda har fått en två timmar lång utbildning om bolagets Code of Conduct. Av Code of Conduct framgår att den som bryter mot densamma riskerar arbetsrättsliga åtgärder som kan komma att påverka anställningen.

Bolaget tillåter normalt inte arbetstagare att lämna arbetsplatsen före arbetsdagens slut. Det har hänt någon gång, men då efter godkännande från arbetsledare. Tidpunkten för rast ska göras upp med arbetsledare på plats.

Bolaget har en rutin som innebär samma sak som framgår av kollektivavtalet. Rutinen är kommunicerad till samtliga medarbetare och innebär att alla arbetstagare måste avrapportera under dagen och säga till arbetsledare innan de lämnar arbetsplatsen.

Olovlig frånvaro m.m.

Till grund för att sakliga skäl för uppsägning föreligger görs det dels gällande att R.H. misskött sina arbetstider genom att lämna arbetsplatsen före arbetsdagens slut, dels att han brutit mot kollektivavtalets föreskrifter och bolagets rutiner genom att inte stämma av det med arbetsledningen.

Bolaget har skriftligen dokumenterat ett antal exempel på sådana händelser under perioden december 2022–augusti 2023. Under denna period har bolagets företrädare vid upprepade tillfällen sagt till R.H. att han måste följa arbetstiderna och stämma av eller rapportera till arbetsledare om han lämnar arbetsplatsen samt att han har att följa arbetsgivarens anvisningar.

Vid stickprovskontroll i hamnens in- och utpasseringssystem har bolaget konstaterat att R.H. lämnat arbetsplatsen vid fler tillfällen än de som bolaget skriftligen dokumenterat. Loggen är avgränsad till perioden 6 december 2022–7 september 2023 och innefattar således även tiden efter att skriftlig erinran lämnats, vilket var den 25 augusti 2023. Av loggen framgår att han lämnat arbetsplatsen före arbetsdagens slut vid drygt 50 tillfällen utan att ha stämt av detta med arbetsledningen. Loggen presenterades vid den centrala förhandlingen och diskuterades av parterna. Omständigheten har därför behandlats innan talan väcktes i domstolen.

R.H:s arbetstider var kl. 07.00–16.00. Av tidsangivelserna i loggen framgår att det vid majoriteten av de tidiga hemgångarna rört sig om avvikelser med mer än en timme, och ofta med mer än två timmar.

Ibland tillåts hamnarbetare lämna arbetsplatsen innan arbetstiden är slut. Det har emellertid inte skett i den omfattning som R.H. gjort det. Om någon vid något tillfälle beviljas tidig hemgång förutsätter det att alla arbetsuppgifter är slutförda och att det godkänns av arbetsledaren. Arbetstagarna får inte lämna arbetsplatsen utan att ha stämt av det med arbetsledare. Huruvida andra arbetstagare än R.H. har misskött sig genom att gå hem före arbetstidens slut och utan avstämning saknar relevans för prövningen av om det förelegat sakliga skäl för uppsägningen av honom.

Tillrättavisande samtal m.m.

Bolaget har under anställningstiden haft kontinuerliga samtal med R.H. om dennes fortlöpande misskötsamhet och hans skyldigheter i anställningen. Trots bolagets påpekanden har han inte ändrat sitt beteende. Den 21 juni

2023 tilldelades han en formell muntlig erinran för att han avvikit från arbetsplatsen före arbetstidens slut utan att arbetsuppgifterna var slutförda.

Den 25 augusti 2023 lämnade bolaget en skriftlig erinran till R.H. Erinran avsåg en händelse den 10 augusti 2023 då han var sen till arbetet, tog rast tidigare och avvek från arbetspasset innan det var slut utan att meddela chef eller arbetsledare. Av erinran framgick det tydligt att agerandet stred mot arbetstagarens skyldigheter i anställningen och att arbetsgivaren förutsatte att han skulle rätta sitt beteende.

Av stickprovsloggen framgår att R.H. vid åtminstone fem tillfällen efter att den skriftliga erinran utdelades avvek från arbetsplatsen före arbetsdagens slut. Eftersom han inte rättade sig efter bolagets tillrättavisningar valde bolaget slutligen att säga upp honom från anställningen.

Samarbetssvårigheter

R.H. har vid ett flertal tillfällen uppvisat samarbetssvårigheter på arbetsplatsen och ifrågasatt chefernas ledarskap, arbetsledningens planering och anvisning av arbeten. Han har ofta inte slutfört sina arbetsuppgifter.

Förbundets påståenden om R.H:s knäskada saknar relevans för den misskötsamhet som bolaget lägger honom till last. Bolaget har emellertid försökt att anpassa arbetet genom att placera honom i arbetslag där det är minst sannolikt att han placeras på fartyg. Ibland har det ändå förekommit att arbete på båt måste anvisas.

Oljeläckaget

Den 31 augusti 2023 fick R.H. anvisningar om att utföra ett uppdrag som innefattade att han skulle använda en truck.

Vid användning av maskiner, såsom truckar, ska enligt bolagets rutiner först en daglig tillsyn av maskinen genomföras, bland annat kontroll av läckage av vätskor. R.H. kan inte ha genomfört någon sådan kontroll, utan använde trucken trots att trucken läckte olja. Trots oljeläckaget körde han runt trucken i terminalen, vilket orsakade oljespill över stora delar av terminalen. Efter en tid uppmärksammade ansvarig arbetsledare oljespillet och ifrågasatte varför han inte hade anmält det inträffade och varför han inte hade hämtat saneringsmedlet absol för att påbörja saneringen av oljespillet. R.H. svarade enbart att han avsåg ta rast och att arbetsledaren också borde strö absol i en annan del av terminalen eftersom trucken troligtvis även läckt olja under natten. Han lämnade sedan platsen utan att besvara arbetsledarens frågor och utan att hjälpa till med saneringsarbetet. I stället fick arbetsledaren lägga ut absol samt kontakta en saneringsentreprenör.

Oljespillet resulterade i att bolaget tvingades sanera stora delar av terminalen samt suga och tömma en oljeavskiljare. Tillbudet har orsakat bolaget ekonomisk skada.

Vid incidenten bröt R.H. mot gällande regler och rutiner på bolaget, bland annat reglerna om daglig tillsyn, bolagets instruktioner för säker körning, bolagets rutiner vid produktutsläpp samt bolagets Code of Conduct.

Omplacering

Bolaget genomförde under september 2023 en omplaceringsutredning avseende R.H. Av denna kunde konstateras att det vid uppsägningstillfället inte fanns någon ledig befattning hos bolaget som han kunde omplaceras till. Med hänsyn till mängden och arten av misskötsamheten har det också saknats anledning att anta att en omplacering av honom till en annan del av verksamheten skulle avhjälpa hans misskötsamhet. Det har därför inte varit skäligt att kräva att bolaget skulle omplacera honom innan han sades upp från anställningen.

Skadestånd

Om domstolen skulle bedöma att bolaget är skyldigt att utge allmänt skadestånd till R.H. ska skadeståndet jämkas, eftersom han genom sitt agerande har orsakat bolaget skada och får anses ha varit medvållande till att bolaget beslutat att säga upp honom.

Hamnarbetarförbundet

Rättsliga grunder

Bolaget har, utan att det funnits sakliga skäl för det, sagt upp R.H. från sin tillsvidareanställning.

R.H. har inte brutit mot sina skyldigheter enligt anställnings- eller kollektivavtalet eller bolagets rutiner. De omständigheter som bolaget åberopat som skäl för uppsägning är inte tillräckliga för att skilja R.H. från anställningen. Bolaget har inte klargjort för honom att hans anställning kunde vara i fara eller gett honom tid att ändra sitt eventuellt felaktiga beteende.

Bolaget borde ha redogjort för alla skäl som lades till grund för uppsägningen i de skriftliga skälen för uppsägningen eller vid överläggningarna och förhandlingarna. Tillkommande skäl som bolaget velat lägga till grund för uppsägningen efter att talan väckts kan inte utgöra grund för uppsägningen och ska därför inte beaktas.

Bolaget har inte uppfyllt sin omplaceringsskyldighet, eftersom det inte utrett möjligheten att omplacera R.H. före uppsägningen.

Uppsägningen ska därför ogiltigförklaras och bolaget är skyldigt att betala allmänt skadestånd till R.H.

R.H. söker aktivt arbete. Hans försörjning består sedan april 2024 av den ersättning han erhåller av den a-kassa som han är medlem i.

Det finns inte skäl för jämkning av det allmänna skadeståndet.

Utveckling av talan

Bakgrund

R.H. har sedan 1984 arbetat som hamnarbetare i Göteborgs hamn. Sedan 2012 har han varit anställd hos bolaget. På grund av en trafikolycka vid resa till arbetet lider han av en knäskada som inneburit viss begränsning i vilka arbetsuppgifter han kan utföra. På senare år har han i huvudsak utfört arbete på det som kallas för "landsidan" med en placering som kallas "stålet", sedermera "Special Cargo". De huvudsakliga arbetsuppgifterna har bestått i lastning och surrning av stålprodukter på lastbärare som sedan lastats på fartyg. I övrigt har han utfört alla på arbetsplatsen förekommande arbetsuppgifter som hamnarbetare.

I R.H:s arbetsuppgifter har ingått att utbilda arbetskamrater i skötsel och användning av de truckar som finns på arbetsplatsen. Han har också utbildat i manuellt arbete, hantering av farligt gods samt hjärt- och lungräddning. Därtill har han även haft förtroendeuppdrag såsom arbetsplatsens stödperson vid arbetskamraters missbruksproblem, varit medlem i maskingruppen samt varit brandskyddsansvarig under ett par år.

Bolagets rutiner för tidig hemgång m.m.

R.H. har många gånger kunnat gå hem tidigare än den schemalagda tiden för arbetsdagen. Han har inte gått hem i ovanligt stor omfattning. När dagens arbetsuppgifter varit slut har han stämt av med arbetsledningen enligt instruktionen.

Den rutin som tillämpats på arbetsplatsen sedan långt tillbaka är att arbetslaget kan gå hem tidigare efter att ha stämt av med arbetsledningen (s.k. dispatcher eller s.k. shift manager) att det inte finns mer att göra den dagen. Det händer även att hamnarbetarna arbetar under sina schemalagda raster och tar den rasten i slutet av arbetsdagen i stället. Avstämningen har inte gjorts individuellt, utan det har räckt med att en ur arbetslaget stämt av för allas räkning.

Bolagets rutin är inte utan undantag. Ibland när det inte finns chefer på plats eller på vissa delar på landsidan så har hamnarbetarna kunnat lämna arbetsplatsen med bolagets godkännande när arbetsuppgifterna är utförda utan att någon avstämning sker.

Bolaget har inte haft kontinuerliga samtal med R.H. om hans skyldigheter i anställningen. Generell kritik av arbetslagets hemgång har heller inte framförts. Några andra arbetsplatsträffar på hans avdelning Special Cargo har inte hållits än den 3 maj 2023.

Bolaget har inte före den 25 augusti 2023 framfört någon generell kritik mot R.H. Bolaget har således inte medvetandegjort honom om att det ansett att hans agerande utgjort misskötsamhet eller att han skulle riskera sin anställning om han inte rättade sitt beteende. Bolaget har inte heller gett R.H. tillfälle att ändra sitt beteende.

De tillfällen bolaget påstått att R.H. avvikit tidigt från arbetsplatsen efter den 25 augusti 2023 har han följt bolagets rutin kring tidig hemgång. Olovlig frånvaro är registrerad för R.H. med två timmar för den 10 augusti 2023. Registreringen är gjord i tidregistreringsprogrammet TimeKey. Gällande övriga tillfällen då bolaget påstår att han haft olovlig frånvaro och sen ankomst har bolaget inte registrerat någon frånvaro eller gjort något löneavdrag.

Att R.H. skulle ha tagit raster vid felaktiga tillfällen har bolaget först i svaromålet framfört som grund för uppsägningen. Förbundets inställning är att arbete och rast skett utifrån de behov som funnits i produktionen och att det varit bättre att slutföra en arbetsuppgift i stället för att ta rast mitt i uppgiften. Detta är också bolagets rutin på arbetsplatsen.

Bolagets påståenden om arbetsvägran

På grund av sin knäskada har R.H. inte kunnat utföra alla arbetsuppgifter, bland annat arbete på den s.k. fartygssidan, eftersom detta i allt för hög utsträckning har belastat hans knä.

De tillfällen som arbetsgivarparterna påstått att R.H. vägrat att utföra arbete bestrids. Han har i stället följt order och utfört sina tilldelade arbetsuppgifter vid samtliga de tillfällen som arbetsgivaren påstått att han inte gjort det. Han har emellertid påtalat att det vore lämpligare om han placerades att utföra arbetsuppgifter som hans knä inte tar skada av. Vid tre av de tillfällen då bolaget påstått att han vägrat utföra arbeten har det fått till följd att han behövt sjukskriva sig efter att ha utfört arbete enligt bolagets instruktioner och anvisningar.

Bolaget har brustit i sitt arbetsmiljö- och rehabiliteringsansvar. I stället för att anpassa arbetet, har bolaget återkommande valt att placera R.H. på arbetsuppgifter som inneburit att han behövt sjukskriva sig.

R.H. har genomgått en utbildning om cirka två timmar avseende bolagets Code of Conduct. I den framgår att arbetstagaren riskerar arbetsrättsliga åtgärder om denne inte följer det som framgår av dokumentet. Förbundets uppfattning är att R.H. inte brutit mot bolagets Code of Conduct.

Tillrättavisningar

Den 25 augusti 2023 lämnade bolaget en skriftlig erinran till R.H. Av denna framgick att bolaget hade uppfattningen att han den 10 augusti 2023 varit sen till båten, missat uttagningen, gått tidigare på rast, samt avvikit från arbetspasset innan det var slut utan att meddela närmaste chef eller

arbetsledare. Förbundet bestrider de påstådda omständigheterna som denna erinran anger. Den innehöll inte heller någon uttrycklig hänvisning till att anställningen kunde vara i fara om R.H. inte skulle korrigera sitt beteende.

Bolaget har i övrigt varken skriftligen eller muntligen erinrat R.H. om att hans anställning skulle vara hotad eller angivit att han behövde ändra sitt beteende för att uppsägning inte skulle ske. Han har därmed inte heller givits någon möjlighet att ändra sitt beteende.

Oljeläckaget

R.H. inledde sitt arbete på morgonen den 31 augusti 2023 genom att utföra en grundlig tillsyn av den aktuella trucken. Då alla kontroller var tillfredsställande påbörjade han arbetet. Sannolikt har oljeläckaget uppkommit när truckens hydraulsystem trycksatts, varför detta inte varit möjligt att upptäcka vid den dagliga tillsynen. Eftersom R.H. endast hade en vagn med stål att lasta av den aktuella dagen, mot planerade tre vagnar, så inledde han arbetsdagen, efter det att han hämtat ut trucken, med att inspektera s.k. slingar som används vid lyft. Detta gjordes tillsammans med kollegan A.K. som var ansvarig för arbetsuppgiften. Först när detta var gjort inledde R.H. arbetet med trucken.

Det bestrids att det var en arbetsledare som upptäckte oljespillet. Det var R.H. som uppmärksammade oljan på marken och att trucken läckte. Han stängde då av trucken och ringde till verkstadschefen G.D. Vid felsökningen av trucken så läckte inte trucken olja, utan det var först när R.H. ombads starta trucken och trycksätta hydraulsystemet som det började läcka igen. Felet konstaterades vara en dåligt pressad hylsa till en hydraulslang.

Under den resterande arbetsdagen utförde R.H. arbetet med en annan truck.

R.H. lade inte ut någon absol eftersom han bedömde att utsläppet var relativt litet, att oljan redan hade absorberats av asfalten och att någon risk för spridning inte fanns. När arbetsledaren M.J. anlände till arbetsplatsen och började lägga ut absol upptäckte R.H. att det även fanns oljespill på en betongplatta där han hämtat ut trucken. Han sa därför till M.J. att även sprida ut absol där.

R.H. anmälde inte oljeläckaget till sin arbetsledare. Förfarandet att anmäla felet direkt till verkstaden hade han gjort tidigare och det var inte något som bolaget haft någon invändning emot. De skriftliga rutiner som bolaget menat att han brutit mot under incidenten används inte i den dagliga verksamheten.

Bolaget har inte lidit ekonomisk skada, och bolagets egendom, säkerheten i terminalen, arbetsmiljön eller miljön i hamnen har inte äventyrats.

Omplacering

Efter att förbundet begärt överläggning beträffande uppsägningen så redogjorde bolaget inte för någon omplaceringsutredning, utan bolaget intog

i stället ståndpunkten att någon omplacering inte behövde erbjudas R.H. Förbundet fick del av bolagets omplaceringsutredning först i samband med den centrala förhandlingen. Omplaceringsutredningen anger att det inte fanns några anställningar alls på bolaget som det var möjligt att omplacera honom till. Förbundet gör gällande att den omplaceringsutredning som lagts fram har upprättats i efterhand.

I september 2023 fanns det anställningar som bolaget kunnat omplacera R.H. till.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran förhör under sanningsförsäkran hållits med R.H. Vidare har på förbundets begäran vittnesförhör hållits med hamnarbetarna M.E., T.P. och A.K., mekanikern P.S. och facklige företrädaren R.L. På arbetsgivarparternas begäran har vittnesförhör hållits med arbetsledarna K.W. och M.J., tidigare arbetsledarna S.E. och M.L., verkstadschefen G.D. och ansvarige för Yarden (avdelningen) i terminalen, J.W. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Rättsliga utgångspunkter

Enligt 7 § första stycket anställningsskyddslagen ska en uppsägning från arbetsgivarens sida grunda sig på sakliga skäl. Sakliga skäl kan vara arbetsbrist eller förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen.

Paragrafen ändrades 2022 genom att begreppet saklig grund ersattes av begreppet sakliga skäl. Av förarbetena till lagändringen framgår följande. Det övergripande syftet med ändringen är att det för såväl arbetsgivare som arbetstagare i så hög grad som möjligt ska gå att förutse vad som krävs för att sakliga skäl för uppsägning ska föreligga. Frågan om det finns sakliga skäl ska, liksom tidigare, avgöras med utgångspunkt från om det föreligger ett tillräckligt allvarligt brott mot förpliktelserna enligt anställningsavtalet eller inte. Det avgörande för frågan om sakliga skäl föreligger är alltså om den anställda på ett allvarligt sätt brutit mot anställningsavtalet och om den anställda insett eller bort inse detta. Avgörandet ska grunda sig på en helhetsbedömning av samtliga relevanta omständigheter. Vid helhetsbedömningen ska arbetstagarens personliga förhållanden, exempelvis ålder, sjukdom och funktionsnedsättning, vägas in liksom hur arbetsgivaren har agerat i det enskilda fallet och i arbetsmiljöhänseende. Även bakgrunden och orsaken till de omständigheter som läggs arbetstagaren till last ska beaktas i bedömningen. Det ska dock inte göras någon avvägning mot arbetstagarens personliga intresse av att få behålla anställningen vad gäller om arbetstagaren har en stor försörjningsbörda eller att arbetsmarknaden är sådan att han eller hon på grund av personliga förhållanden kan ha svårt att hitta en ny anställning. Det ska inte heller göras någon prognos om arbetstagaren i framtiden skulle kunna tänkas komma att åsidosätta sina skyldig-

heter i anställningen eller inte. Bortsett från vad som nu sagts är ingen ändring av gällande rätt avsedd i fråga om vad som enligt denna helhetsbedömning ska anses utgöra ett tillräckligt allvarligt åsidosättande av arbetstagarens förpliktelser enligt anställningsavtalet för att en uppsägning av personliga skäl ska vara motiverad. Bedömningen ska ske utifrån lagförarbeten, rättspraxis från Arbetsdomstolen och andra rättskällor. Inom ramen för helhetsbedömningen kvarstår det principiella kravet på att vidta mindre ingripande åtgärder som tidigare uppställts. Med mindre ingripande åtgärder avses exempelvis stödande åtgärder, tillrättavisningar, varning om att anställningen är i fara och omplacering. Det sagda kan antas medföra en ökad fokusering på frågan om arbetstagaren har gjort sig skyldig till ett tillräckligt allvarligt åsidosättande av sina skyldigheter enligt anställningsavtalet, och vad han eller hon har insett om detta där frågan om arbetstagarens insikt är relevant, se prop. 2021/22:176 s. 446 f. (se även AD 2024 nr 78).

Misskötsamhet från arbetstagarens sida kan utgöra sakliga skäl för uppsägning. En noggrann bedömning av omständigheterna i det enskilda fallet måste ske. Även mindre allvarliga förseelser, såsom sena ankomster, kan utgöra tillräckliga skäl för uppsägning, om förseelserna upprepas efter det att arbetsgivaren klargjort att beteendet inte tolereras, se t.ex. AD 2000 nr 12.

En arbetsgivare bör normalt göra en arbetstagare uppmärksam på sådan misskötsamhet som enligt arbetsgivarens uppfattning har betydelse för anställningsförhållandets bestånd. Tanken är att en uppsägning inte ska framstå som överraskande eller omotiverad. De närmare krav som ställs på klargöranden från arbetsgivarens sida är beroende på omständigheterna i det enskilda fallet, men som regel krävs att arbetstagaren åtminstone fått en otvetydig varning om att hans eller hennes anställning är i fara, se t.ex. AD 1986 nr 160, AD 1990 nr 112 och AD 2002 nr 44. Det ställs inte särskilt stränga krav på att arbetsgivaren ska varna arbetstagaren, om denne 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, se t.ex. AD 2019 nr 39.

Vid uppsägning av personliga skäl ankommer det på arbetsgivaren att fullt ut styrka de faktiska omständigheter som lagts till grund för uppsägningen. Brister i bevisningen om vad som faktiskt har inträffat går ut över arbetsgivaren, se t.ex. AD 2004 nr 85.

Enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen är en uppsägning inte grundad på sakliga skäl om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.

Domskäl

Twisten

Twisten gäller om bolaget haft sakliga skäl för att säga upp R.H.

Vilka omständigheter får arbetsgivarparterna åberopa till stöd för uppsägningen?

Arbetsgivarparterna har lagt ett antal omständigheter till grund för att det förelegat sakliga skäl för bolagets uppsägning av R.H. Förbundet har gjort gällande att flera av dessa omständigheter har lagts fram först under processen i Arbetsdomstolen och att arbetsgivarparterna därför är förhindrade att åberopa dem till grund för uppsägningen.

Bolaget har på begäran från förbundet den 16 oktober 2023 skriftligen gjort en sammanställning av skälen för uppsägningen. Denna sammanställning innehåller bland annat under rubriken Illojalt beteende följande. ”Han håller sig inte till det som i anställningen är hans ansvar och befogenheter inom anställningsavtalets ramar, ex han iakttar inte sina arbetstider, han meddelar inte sin chef om hur han ligger till med arbetsuppgifter, han följer inte kommunicerade säkerhetsrutiner”. Det som sägs i sammanställningen är allmänt hållet och, enligt Arbetsdomstolens mening, inte preciserat på ett sådant sätt att arbetsgivarparterna på grund av det är förhindrade att åberopa de konkreta omständigheter som nu görs gällande. Arbetsdomstolen noterar vidare att det i protokollet från den centrala tvisteförhandlingen har antecknats att ”Företaget redogjorde därefter för att de händelser som avhandlats i den lokala förhandlingen är exempel på omständigheter varför ytterligare händelser kan komma att åberopas till stöd för grunderna [för uppsägningen]”.

Arbetsdomstolen finner alltså att det inte finns något hinder för arbetsgivarparterna att åberopa de ifrågasatta omständigheterna till stöd för påståendet att det finns sakliga skäl för uppsägningen.

En annan sak är att det kan få betydelse, vid den helhetsbedömning som ska göras av om det funnits sakliga skäl för uppsägningen, i vilket skede ett visst påstående har lagts fram. Som framgår av avsnittet Rättsliga utgångspunkter ska en uppsägning inte framstå som överraskande, och det krävs av en arbetsgivare att denne normalt bör göra en arbetstagare uppmärksam på sådan misskötsamhet som enligt arbetsgivarens uppfattning har betydelse för anställningsförhållandets bestånd. Arbetsgivarens bevisbörda omfattar också detta.

Arbetsdomstolen kommer i det följande att redogöra för vilka omständigheter som arbetsgivarparterna har lagt R.H. till last och domstolens bedömning av dem.

Händelseförloppet och vad som utretts om detta

Har bolaget godtagit tidig hemgång?

En fråga som är av betydelse i målet är i vilken utsträckning och på vilket sätt bolaget har godtagit tidig hemgång, dvs. att arbetstagarna lämnar arbetsplatsen före arbetstidens slut. De förhörspersoner som har uttalat sig om den tidiga hemgången har berättat på följande sätt.

R.H. har uppgett följande om sitt arbete. Han drabbades av en knäskada 1986. Han har aldrig haft ett rehabmöte med bolaget. Hans arbetstider var kl. 07.00–16.00. Vid hemgång har avstämning skett med dispatchern eller arbetsledaren och man har frågat om allt är klart och om man kan dra. Vad avser raster så är arbetstagarna självgående. Om de har en chaufför som står och väntar, så kanske de lossar åt chauffören så att denne slipper vänta. Då kan det bli så att man arbetar över rasten. Så har det alltid fungerat. Sedan kom nya chefer som tyckte att de gick hem för tidigt, och då införde bolaget stämpelklockor, men dessa togs sedan bort. Bolaget vill att man ska arbeta så fort som möjligt för att en båt ska kunna lämna hamnen så tidigt som möjligt. Det är alla arbetsledare och högre chefer införstådda med.

Den facklige företrädaren R.L. har uppgett följande. Rutinen för hemgång skiljer sig lite beroende på var man arbetar. På landsidan är rutinen lite mer spridd. Övertid är frivilligt enligt kollektivavtalet. Fartygen har en viss liggtid och personalen är schemalagd med marginal i slutet. På landsidan är det inte ovanligt att gå hem några timmar före schematidens slut. På R.H:s avdelning, Special Cargo, stämmer någon av med shift manager (arbetsledare) eller dispatcher före hemgång. Det kan ske på olika sätt. Såvitt han kan minnas har det aldrig varit föremål för diskussion. Hemgång sker när arbetet är färdigt. De hade tidigare stämpelklocka under en period och då fick man vänta kvar tiden ut utan att det fanns arbetsuppgifter.

M.E., som arbetar som truckförare på avdelningen Special Cargo, har uppgett följande. R.H. och han är grannar privat och de har känt varandra i 25 år. De brukade samåka och då loggade en av dem in och ut. Så gör även andra som samåker. När arbetet är klart rapporteras det till dispatcher eller chef som sen säger att det är okej att gå hem, eller så har de fått mer att göra. Det beror på vad det varit, ibland har det räckt att kanske en har stannat. Avstämning brukar ske muntligt eller via telefon. Det är oftast en som går in och stämmer av för laget. Vad avser raster så har de det vissa tider. Det har varit okej att ta rast senare om man behövt arbeta klart för att inte bilarna ska stå och vänta.

Hamnarbetaren T.P. har uppgett följande. Han arbetar på fartygssidan. När arbetet är klart går man hem. Har inte arbetsledaren varslat om annat arbete efter båten så är det klart när rampen går upp. Det är frivilligt att arbeta övertid. Bolaget har godtagit att man går hem före arbetstidens slut, förutom under perioden när de hade stämpelklocka.

Hamnarbetaren A.K. har uppgett följande. Han kör gaffeltruck och hjälper till i terminalen. Hans arbetstider är kl. 07.00–16.00. Om ingen behöver hjälp, så går man till arbetsledaren som kollar om något mer behöver göras. De är fyra i hans arbetslag, antingen går en in eller alla, oftast är det en. Om det inte är något mer som behöver göras, så får man gå hem, vilket brukar vara vid kl. 15.00–15.30. Det är alltid någon som stannar om det kommer något sent. Han kan inte svara på hur ofta det sker att man går hem tidigare men det är alltid i dialog med arbetsledaren. Om inte arbetsledaren är tillgänglig, så pratar man med dispatchern.

J.W. har uppgett följande. Han arbetar som bridge manager och ansvarar för fem avdelningar på yarden, tre arbetsledare och fyra dispatchers. Det är 70–75 medarbetare totalt. Om allt jobb är klart, så kan man fråga arbetsledare om hemgång som då får säga ja eller nej. Om arbetsledaren är på plats, har denne mandat att säga till om hemgång och annars kan dispatchern göra det. De har inget system för vilka som stämt av. Vad avser raster så är det ingen som reagerar om det är en förskjutning med 15–20 minuter, men arbetstagarna beslutar inte själva om när de får ta rast.

Arbetsledaren K.W. har uppgett följande. Arbetstagare går aldrig utan att stämna av med arbetsledare. De kan få in arbetsorder som ska utföras samma dag och har en deadline på kl. 14.45. Vid den tiden stämmer man av hur det ser ut och ser det bra ut kan man gå tidigare, kanske kl. 15.30. Hon skulle inte godkänna hemgång kl. 13.00. Det finns ingen sedvänja att gå tidigt. Hon själv är kanske inte alltid tillgänglig och då kan avstämning ske med dispatchern. Vid arbetsplatsträffen den 3 maj 2023 sattes dagordningen för vad som gällde. De pratade då om att stämna av före hemgång och det stod även i protokollet.

Arbetsledaren M.J. har uppgett följande. Om man går hem tidigare så måste avstämning ha skett. Skulle avstämning ske med dispatchern i stället för med arbetsledare, så kontaktar dispatchern honom eller hans kollegor före hemgång. Det är inget eget beslut som dispatchern tar. Arbetsledarna måste ha informationen av säkerhetsskäl. Att gå före kl. 13 eller 14 är inte något som normalt skulle godkännas då sista arbetsorderna tas emot kl. 14.45. Han brukar bocka av på en lista när arbetstagarna har gått. Det gör han för sin egen skull, för att ha kontroll.

Arbetsdomstolen drar följande slutsatser av dessa utsagor och den skriftliga bevisningen.

Tidig hemgång som sådan har uppenbarligen förekommit länge och varit vanligt förekommande på arbetsplatsen. Det råder som Arbetsdomstolen uppfattat det enighet om att tidig hemgång är accepterat, men att det förutsätter att den stämts av med arbetsledare eller dispatcher.

Utredningen ger inte vid handen att hemgång generellt har tillåtits endast kortare tid före arbetstidens slut, utan det tycks ha kunnat förekomma godkännande av hemgång tidigare än så. Förbundet har åberopat en sms-konversation mellan R.H. och M.J. den 7 juli 2023 – då R.H. loggade ut

kl. 12.50 – där M.J. kl. 12.36 skriver ”Surra mafi så säger jag trevlig helg”, vilket tyder på att hemgången den dagen var godkänd.

Bolaget har upplevt brister i avstämningen av hemgången och på olika sätt försökt komma till rätta med dessa brister. När det gäller den avdelning där R.H. arbetade, Special Cargo, har detta kommit till uttryck vid en arbetsplatsträff den 3 maj 2023, där det i anteckningarna från träffen under rubriken Dagplanering står ”Avrapportera under dagen och när dagen är slut till dispatcher eller stäm av med shift manager att det är slut för idag”.

Händelserna den 6–8 december 2022

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att R.H. den 6–8 december 2022 inte gjorde någon avstämning eller rapportering före hemgång och att han i vart fall den 6 och 8 december lämnade arbetsplatsen före arbetstidens slut.

Förbundet har gjort gällande att R.H. haft kontakt med dispatcher eller arbetsledare före hemgång.

R.H. har i denna del uppgett följande. Han fick en lista över påstådda överträdelser när han slutade. Han kan inte komma ihåg alla datumen, men det fanns fem olika personer som det gick att stämna av med. Man kunde t.ex. ringa. Han stämde alltid av.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Bolaget har åberopat minnesanteckningar som anger att R.H. den 6 och 7 december gått hem utan avstämning och att han inte fanns på plats den 8 december kl. 14.10. Av loggen avseende in- och utpasseringar framgår att R.H. den 6 december loggade ut kl. 14.10 och den 8 december kl. 13.46. Det har inte blivit närmare belyst vad som hänt vid dessa tillfällen. Enligt Arbetsdomstolens mening kan därför arbetsgivarparterna inte anses ha styrkt att hemgång skett utan avstämning vid de angivna tillfällena.

Händelsen den 14 december 2022

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att R.H. lämnade arbetsplatsen utan avstämning eller rapportering före arbetstidens slut och att han uppgav för arbetsledaren att han befann sig på arbetsplatsen och utförde arbete trots att han inte var där.

Förbundet har gjort gällande att R.H. hade lämnat arbetsplatsen vid tillfället då han blev uppringd av K.W., att arbetslaget hade avslutat dagens arbetsuppgifter och att detta hade stämts av med arbetsledare eller dispatcher.

R.H. har uppgett att han inte kommer ihåg den dagen men att han alltid stämde av.

K.W. har uppgett följande. Hon ringde till R.H. och sa att han behövde duka för morgondagen. Han uppgav då att han höll på att avsluta arbetet. Hennes kollega R. åkte till platsen där R.H:s fordon var parkerat samtidigt som hon pratade med R.H., och då var bilen borta. R. sa att de inte var på plats. Hon dokumenterade händelsen i minnesanteckningarna. Hon kommer inte ihåg om hon tog upp det med R.H. dagen efter. Hon tror att hon var ledig då.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Av R.H:s logg framgår att han den 14 december lämnade arbetsplatsen kl. 13.35, dvs. knappt två och en halv timme före schemalagd sluttid. Det är utrett att K.W., som var ansvarig arbetsledare, har kontaktat honom för att utföra arbete inom ramen för sin schemalagda arbetstid, vilket han inte gjort. Han har dessutom felaktigt påstått att han var kvar på arbetsplatsen vid tillfället. Det är därmed enligt Arbetsdomstolens mening styrkt att R.H. lämnat arbetsplatsen innan arbetstidens slut utan godkännande från arbetsledaren.

Händelserna den 11, 17 och 26 januari 2023

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att R.H. den 11 januari lämnade arbetsplatsen före arbetstidens slut utan att slutföra anvisade arbetsuppgifter.

Förbundet har gjort gällande att avstämning kan ha skett och att R.H. hade hand om lastningen av godset samt att han, efter att det var upplyft, förstod det som att dagen var slut. Han gick därför och loggade det i den digitala registreringen av arbetet och arbetslaget åkte därefter hem. Han har inget minne av att han den aktuella dagen blivit ombedd att hjälpa till med något annat arbete.

Enligt arbetsgivarparterna anvisades R.H. den 17 januari att arbeta på båt och uppgav redan innan han fått reda på någon specifik arbetsuppgift att han inte skulle klara det med hänvisning till sitt knä, han sjukskrev sig till dagen efter.

Förbundet har gjort gällande att R.H. inte vägrat att arbeta utan har följt order och utfört arbete samt att han blev sjukskriven i en vecka på grund av arbetet.

Arbetsgivarparterna har vidare gjort gällande att R.H. den 26 januari blev anvisad att jobba på båt varpå han sjukskrev sig direkt och sa att han skulle vara hemma i en vecka.

Förbundet har gjort gällande att R.H. inte har vägrat att arbeta utan följt order och utfört arbete samt att han återigen blev sjukskriven på grund av arbetet.

R.H. har uppgett följande. Han har alltid stämt av före hemgång. Bolaget visste om hans knäskada. När han blev placerad på båt frågade han M.J. om det fanns annat, men det gjorde det inte. Han ringde J.W. som var chef för

arbetsledarna och sa att det inte håller och att hans knä går sönder. J.W. ville inte lägga sig i och frågade om han inte kunde prova i alla fall. Det gick inte ens i två timmar, sedan var knäet som en handboll. Han gick ut på båt vid tre tillfällen. Den tredje gången sa han att det inte fungerade, han var där i två timmar och sedan behövde han lämna arbetsplatsen. Han blev sjukskriven i en vecka.

M.J. har uppgett följande. Han har antecknat händelserna 11, 17 och 26 januari i bolagets minnesanteckningar. Han känner till att R.H. påtalat problemen med sitt knä. Den 11 januari blev R.H. och en kollega tilldelade arbete för dagen. Han sa att när de var klara med det momentet så skulle de komma bort och hjälpa till på en annan station. Det gjorde de inte utan avvek. Den 17 januari hade de inget att göra på ordinarie avdelning och det är då normalt att personal lånas ut till annat arbetsställe, vilket också skedde. R.H. menade att det var hårdare underlag på båten än på asfalten och att han inte skulle orka med det på grund av sitt knä. Den 26 januari hade R.H. en dålig attityd när han fick reda på att han skulle arbeta på båt. Vid de två senare tillfällena gick han hem och sjukskrev sig.

Av R.H:s logg framgår att han den 11 januari loggade ut kl. 14.12. Det saknas logguppgifter för den 17 och 26 januari. Av utdrag från lönesystemet TimeKey framgår att R.H. den 18 januari, dagen efter händelsen den 17 januari, var registrerad med sjukfrånvaro. Den 26 januari hade han en närvarotid om 2 timmar och 30 minuter och sjukfrånvaro i 5 timmar och 30 minuter.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Det är ostridigt att R.H. den 11 januari lämnade arbetsplatsen och att utpasseringen skedde redan kl. 14.12. Det framgår av M.J:s uppgifter, som får stöd av de gjorda minnesanteckningarna, att detta skedde trots att denne begärt att R.H. skulle utföra andra arbetsuppgifter. Det är därmed enligt Arbetsdomstolens mening styrkt att R.H. den 11 januari lämnade arbetsplatsen utan godkännande.

Angående den 17 och 26 januari har inte annat framkommit än att R.H. sjukskrivit sig med anledning av smärtor och svullnad i knäet. Detta kan enligt Arbetsdomstolens mening inte läggas honom till last.

Händelserna vecka 14 och tisdag vecka 15 2023

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att R.H. lämnade arbetsplatsen utan avstämning före arbetstidens slut.

Förbundet har gjort gällande följande. Erbjudandet från bolaget denna period var att R.H. skulle arbeta med förskjuten arbetstid till kl. 18.00 i två veckor. Förbundets avdelning 4 diskuterade denna ”deal” med chefen för yarden, J.W. R.H. tackade nej till erbjudandet. Det rörde sig inte om arbetsvägran utan det var ett erbjudande om ändrad arbetstid och inte något beordrat arbete. Arbetet utfördes sedan av ett större arbetslag där R.H.

ingick. Hela arbetslaget, även R.H., gick hem före kl. 16.00 varje dag när arbetsuppgifterna var slutförda. Arbetsledaren J.WG. godkände hemgången och någon enskild avstämning före hemgång förekom inte.

R.H. har uppgett att förmanen J.WG. ville göra en ”deal”, men det ville inte han. När de var färdiga med arbetet sa de hejdå till varandra.

M.E. har uppgett följande. De fick ett erbjudande om en ”deal” om att arbeta förskjuten arbetstid under en veckas tid. För R.H. och han själv passade det bra med kl. 07.00–16.00. De gjorde jobbet. De gick väl innan kl. 16.00 och fick höra att det gick bra samt stämde av med J.WG. innan de gick hem.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Parterna har olika uppfattningar om vad som inträffat de aktuella dagarna. J.WG., som då var ansvarig arbetsledare för R.H., har inte hörts i målet. Mot bakgrund av detta har arbetsgivarparterna inte styrkt att R.H. gått hem före arbetstidens slut utan godkännande.

Händelsen den 20 april 2023

Arbetsgivarparterna har gjort gällande följande. R.H. vägrade att arbeta på båt och med att lossa bilar från båt samt lämnade arbetsplatsen före arbetstidens slut. Det stämmer att han på grund av sin vägran tilldelades andra arbetsuppgifter. Om det inte ska ses som en arbetsvägran är det åtminstone att betrakta som en ordervägran. Att han lämnade arbetsplatsen före arbetsdagens slut framgår av in- och utpasseringsloggen.

Förbundet har gjort gällande följande. R.H. vägrade inte att utföra arbete. Bolaget hade den aktuella dagen valt att placera honom på fartygssidan. Efter att han återigen påtalat att han inte kunde utföra detta arbete fick han utföra andra arbetsuppgifter.

R.H. har uppgett följande. De ville ha ut honom på båt och M.J. sa att det inte fanns något annat. Han fick höra att ”han var för mycket ändå”. Han körde gaffeltruck och var där till kl. 15.45.

K.W. har uppgett följande. R.H. skulle köra bil på båt och sa då att han inte kunde det på grund av sitt knä samt att han skulle dra in facket. Han ville vara i avdelningen PLC i stället, men de behövde inte folk där. Hon beslutade då att han skulle duka, dvs. ställa fram kassetter på plan i stället.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Det framgår av loggen den aktuella dagen att R.H. lämnade arbetsplatsen kl. 12.34. Han har därmed lämnat arbetsplatsen knappt tre och en halv timme före schemalagd sluttid. Av R.H:s egna uppgifter har inte framkommit att någon avstämning gjorts före hemgång. Det kan enligt Arbetsdomstolens mening inte riktas någon kritik mot R.H. för att han på grund av

problem med sitt knä bad om, och fick, andra arbetsuppgifter. Däremot får det anses framgå av utredningen att han lämnade arbetsplatsen före arbetstidens slut utan godkännande.

Händelsen den 21 juni 2023

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att R.H. lämnade arbetsplatsen före arbetstidens slut utan avstämning.

Förbundet har gjort gällande följande. Den här dagen arbetade R.H. tillsammans med en relativt ny hamnarbetare. De arbetsuppgifter de hade fått var att lasta två trailers och tre lastbilar. Det visade sig dock att lastbilarna även skulle lossas innan de kunde lastas, vilket väsentligt ökade mängden arbetsuppgifter under dagen. R.H. löste tillsammans med kollegan de tillkommande arbetsuppgifterna. Eftersom kollegan var ny, så behövde R.H. hålla koll på hur arbetet utfördes för att det skulle bli rätt och gå säkert till. De arbetade under dagen in rast och kaffepaus och tog endast en kort rast för mat. När de tog en paus ringde M.J. upp R.H. och sade att de skulle gå ut och avsluta lastningen. En trailer av de två tilldelade hade då börjat lastas av två andra arbetare. Efter att R.H. och kollegan avslutat lastningen så uppfattade de att de var klara för dagen och åkte hem. Han blev då uppringd igen av M.J. som frågade om de åkt hem och sa att den andra trailern inte var klar. Viss irritation uppstod mellan dem och de bestämde att prata om saken dagen efter. Vid samtalet dagen efter så förklarade R.H. hur de hanterat den situation som uppstått med tillkommande lossning som inte var planerad, och att de arbetat in rasterna. Han var av uppfattningen att den kontakt som skett med M.J. den 21 juni innebar att en avstämning gjorts före hemgång. M.J. gav ingen erinran för tidig hemgång, och nämnde heller inget om att R.H. kunde riskera uppsägning.

R.H. har uppgett följande. Den här dagen var M.E., som arbetat i 20 år, ledig och han arbetade i stället med en kille som hade jobbat där endast 100 dagar. Han ringde till M.J. och sa att de inte kommer att hinna. Han tog bara en macka, inte lunch, och körde igen. Han ringde M.J. igen. Han hade kört sju enheter och sa att det sen fick räcka. De hade gjort mycket. Han ansåg att han stämt av med M.J. När de pratade dagen efter var det lite irriterat, men han fick inte någon erinran.

M.J. har uppgett följande. Det var en ganska typisk dag med mycket att göra. R.H. gick tidigare, utan att han lämnat tillåtelse till det, och jobbet var inte klart. Han fick använda annan personal för att göra klart arbetet. Han gav sedan en muntlig erinran per telefon att det inte var okej. Han sa till R.H. att det var en formell varning. R.H. var rätt skamsen i telefon och förstod att beteendet inte accepterades.

K.W. har uppgett följande. Det var M.J. som styrde den dagen. Hon tog över på eftermiddagen. Lastbilar skulle lossas och det var viktigt att det blev klart. M.J. frågade R.H. om en ”deal” att göra klart, eftersom han visste att det skulle ta längre tid än dagtid. De hade bestämt att två killar skulle jobba

vidare efter kl. 15.30 om R.H. inte tog ”dealen”, vilket han inte gjorde. R.H. gick sedan redan kl. 14.15 så två andra personer fick göra klart hans jobb.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Genom M.J:s och K.W:s uppgifter är det utrett att de arbetsuppgifter som de menade att R.H. skulle utföra under sin arbetstid inte blev slutförda. Det är också utrett att R.H. lämnade arbetsplatsen före arbetstidens slut utan att ha fått tillåtelse till det.

Händelsen den 10 augusti 2023

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att R.H. var sen, tog tidigare rast och avvek från arbetspasset innan det var slut utan att meddela arbetsledaren.

Förbundet har gjort gällande följande. R.H. var i tid på arbetsplatsen. Han befann sig före arbetspassets början kl. 07.00 på den plats där uttagningen till arbete sker, Älvsborg Väst. Kl. 06.57, tre minuter innan han skulle börja, fick han ett sms från M.J. med besked om att uttagningen skulle ske till pappersbåt i stället. Eftersom detta innebar arbete på fartyg, så krävdes först viss anpassning av klädseln. Därefter körde R.H. arbetsbilen tillsammans med en kollega direkt till fartyget och mötte där kollegan T.P. som hade varit på uttagningen på Älvsborg Öst. De åkte inte till uttagningen, eftersom de ändå skulle ha missat den. De kom tidigare till fartyget än arbetsstyrkan från ett annat företag, som maskinellt skulle lossa godset, och som behöver vara på plats för att de skulle kunna utföra sitt arbete. Efter lunch anlände R.H. och kollegorna till båten samtidigt som arbetsstyrkan från det andra företaget. M.E. arbetade den dagen på ett annat ställe och blev klar med sitt arbete tidigt. Han ringde R.H. och frågade när han trodde att han skulle bli klar. De två kollegorna som R.H. arbetade med sa då att de klarade återstående arbete själva inom tidsramen och att han kunde gå. Innan hemgång mötte han M.J. och de två sade hej då för dagen. S.E. var ansvarig arbetsledare.

R.H. har uppgett följande. Han fick ett sms från M.J. kl. 06.57. På två minuter kunde han inte hinna till uttagningen och han åkte därför direkt till båten och var först där. Han samåkade med M.E. som ringde till honom inför hemgången. Han frågade T.P. om han kunde sticka, vilket gick bra.

T.P. har uppgett följande. Han arbetar på fartygssidan och den här dagen var ett extrapass på dagtid för honom. S.E. var arbetsledare och hon ringde R.H. som saknades, men fick inte tag i honom. När de åkt till arbetsplatsen var R.H. redan på plats. R.H. frågade honom senare om han kunde gå hem tidigare och det var okej för hans del och även för hans kollega. De kunde klara sig utan R.H. Han var inte arbetsledare, det var S.E. som var på kontoret.

S.E. har i huvudsak uppgett följande. Hon var arbetsledare den här dagen. R.H. var inte på plats kl. 07.00 vid genomgång av dagen utan hon mötte honom när hon åkte för att leta efter honom. Hon vet att hans uttagning

normalt sker vid den andra paviljongen och vet inte när han fick besked om annan uttagning den här dagen. Strax efter kl. 14.00 såg hon att bilen som bl.a. R.H. använde kom körande och hon såg hans kollega. Hon åkte sedan mot båten och bilen var tillbaka men inte R.H. Hon visste inte var R.H. var och hittade inte hans privata bil. Han hade inte stämt av att gå tidigare. Hon ringde till M.J. och berättade vad som hade hänt. Hon sa att hon skulle skriva en avvikelserapport om att han avvikit.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Av in- och utpasseringsloggen framgår två inpasseringar den här dagen, kl. 06.45 och kl. 07.01 samt en utpassering kl. 14.22. Av utdrag från TimeKey framgår att två timmars ogiltig frånvaro har registrerats för R.H. Det framgår av ett sms som M.J. skickade till R.H. kl. 06.57 att R.H. då fick besked om att han den aktuella dagen skulle arbeta på en pappersbåt. Det kan inte läggas R.H. till last att han inte infann sig på en annan uttagningsplats utan i stället åkte direkt till arbetsplatsen. Det står dock klart att R.H. lämnade arbetsplatsen i förtid utan att ha stämt av det med arbetsledare.

Händelsen den 14 augusti 2023

Arbetsgivarparterna har gjort gällande följande. R.H. avvek från arbetsplatsen på morgonen kl. 09.00 utan att prata med arbetsledare och sjuk-anmälde sig ungefär två timmar senare. Han var denna dag uttagen för att arbeta på båt men avvek efter frukostrasten, utan att först stämna av detta med arbetsledningen.

Förbundet har gjort gällande följande. Även den 14 augusti togs R.H. ut för arbete på fartygssidan, trots att det varit möjligt att placera honom på landsidan. Han påtalade då att hans knä inte skulle klara belastningen och att det troligtvis skulle resultera i en sjukskrivning om han inte bereddes andra arbetsuppgifter. R.H. inledde arbetet på fartyget och arbetade till dess att hans knä svullnade upp och smärtade. Han meddelade då arbetsledaren att han skulle sjukskriva sig. Han lämnade sedan arbetsplatsen och sjukskrev sig i bolagets system för registrering när han kom hem från arbetsplatsen.

M.J. har i huvudsak uppgett följande. R.H. blev utlånad till fartyg men avvek någon gång före kl. 09.00. Arbetsledaren kontaktade honom vid kl. 09.30, men då var R.H. inte där. Det undersöktes om han hade ramlat i vattnet. Vid kl. 10.55 inkom en sjukanmälan per e-post.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Arbetsdomstolen konstaterar att R.H. den aktuella dagen sjukanmält sig efter en kortare stund på arbetet. Detta finns det i sig givetvis ingen anledning att vara kritisk mot. Det finns emellertid inget stöd i utredningen för R.H:s uppgift att han meddelat arbetsledningen innan han lämnade arbetsplatsen. Tvärtom framgår det av M.J:s uppgifter att bolaget fått eftersöka R.H., innan det framkom att han sjukanmälde sig. Det är därmed styrkt att R.H. lämnat arbetsplatsen utan att stämna av det med arbetsledare.

Händelsen den 31 augusti 2023

Arbetsgivarparterna har gjort gällande följande. R.H. bröt mot regler och rutiner på bolaget, bl.a. reglerna om daglig tillsyn, bolagets instruktioner för säker körning, bolagets rutiner vid produktutsläpp och bolagets Code of Conduct, i samband med ett oljeläckage från en truck som framfördes av honom. Genom detta orsakades bolaget ekonomisk skada och han utsatte sig själv och andra för risk samt miljöpåverkan i form av oljeutsläpp. Trots oljeläckaget körde han runt trucken i terminalen, vilket orsakade oljespill över stora delar av terminalen. Efter en tid uppmärksammade ansvarig arbetsledare oljespillet och ifrågasatte varför han inte hade anmält det inträffade och varför han inte hade hämtat absol för att påbörja saneringen av oljespillet. R.H. svarade enbart att han avsåg ta rast och att arbetsledaren också borde strö absol i en annan del av terminalen, eftersom trucken troligtvis även läckt olja under natten. Han lämnade sedan platsen utan att besvara arbetsledarens frågor och utan att hjälpa till med saneringsarbetet för att minska den negativa miljöpåverkan. I stället fick arbetsledaren lägga ut absol samt kontakta en saneringsentreprenör. Oljespillet resulterade i att bolaget tvingades sanera stora delar av terminalen samt suga och tömma en oljeavskiljare. Bolaget fick även anlita två företag för att kontrollera oljespillets spridning och sanering. Tillbudet har orsakat bolaget ekonomisk skada.

Förbundet har gjort gällande följande. R.H. utförde en grundlig tillsyn över den aktuella trucken. Då alla kontroller var tillfredsställande påbörjade han arbetet. Det var R.H. som uppmärksammade oljan på marken och att trucken läckte i samband med att han lastade stål på en lastbärare och gick ur trucken för att lägga strö mellan lagren. Han stängde då av trucken och ringde till verkstadschefen G.D. Efter en tid kom två från verkstadspersonalen och tittade på trucken. Eftersom trucken var ny var det en garantifråga och en mekaniker från truckleverantören tillkallades. Vid felsökningen av trucken läckte inte trucken olja, utan det var först när R.H. ombads starta trucken och trycksätta hydraulsystemet som det började läcka igen. Felet konstaterades vara en dåligt pressad hylsa till en hydraulslang. Anledningen till att R.H. inte lade ut någon absol var att han bedömde att utsläppet var relativt litet, att oljan redan hade absorberats av asfalten och att någon risk för spridning inte fanns. När arbetsledaren M.J. anlät till arbetsplatsen och börjat lägga ut absol upptäckte R.H. att det även fanns oljespill på en betongplatta där han hämtat ut trucken. Han sa därför till M.J. att även sprida ut absol där. R.H. anmälde inte oljeläckaget direkt till sin arbetsledare. Förfarandet att anmäla felet direkt till verkstaden hade han gjort tidigare och var inte något som bolaget haft någon invändning emot. De skriftliga rutiner som bolaget menat att han brutit mot under incidenten används inte i den dagliga verksamheten. Bolaget har inte lidit ekonomisk skada, och bolagets egendom, säkerheten i terminalen, arbetsmiljön och miljön i hamnen har inte äventyrats.

R.H. har uppgett följande. Han kollar alltid om det är någon läcka eller skärskada på trucken och det var ingen läcka under. Han gick in och startade

trucken och provade styrningen. Han riggade en vagn och gick sen och hämtade trucken. Det var lite jobbigt att köra med solen i ögonen. Han såg att det var fläckar på backen och han ringde då verkstadschefen G.D. som skulle be någon hos dem att titta på trucken. Maskinen var helt ny. Det som droppat ut på marken kom från en dåligt pressad slang. M.J. kom och skulle slänga ut absol, vilket ska användas om det är blött, men det här var redan nersjunket. Man kan inte lägga absol på en torr fläck. Han sa till M.J. att han tog frukost medan trucken reparerades. Han såg att det borta på betongplattan var blött på en kvadratmeter och sa till M.J. att han kunde lägga på absol där. Om man ringde till en arbetsledare angående en skada på en truck, så hamnade det i knäet på denne. De var glada när man ringde direkt till verkstaden och därmed var självgående. Han har inte sagt till M.J. att det läckte under trucken redan på morgonen.

M.J. har uppgett följande. Han åkte mellan kl. 07.00 och 10.00 fem gånger förbi platsen där R.H. befann sig. Han fick uppfattningen att det gavs sken av att arbete ägde rum, men att inte mycket hände. Vid kl. 10.00 såg han att verkstadens bil var där för att laga något. Han såg att det var olja över i princip hela ytan. Han konfronterade R.H. om varför denne inte hört av sig och fick till svar att verkstaden var där och han inte behövde lägga sig i. Han frågade varför absol inte hade strötts ut. R.H. svarade att han skulle gå och dricka kaffe och att M.J. själv kunde strö ut det och i så fall även göra det också där det varit olja sedan morgonen. Det var mycket olja och hans bedömning var att absol behövde spridas ut. Han ringde in sanering. Brunnar och oljeavskiljare behövde tömmas. Han känner inte till att det förekom något annat oljeläckage den dagen. R.H. måste ha märkt att spridning skett men ändå fortsatt att köra. Han tycker inte att R.H. följt rutinerna den här dagen.

Verkstadschefen G.D. har uppgett följande. Han fick ett samtal från R.H. Han visste att R.H. hade en ny truck och han fick höra att maskinen sprutade olja på kajen. Han bad honom att inte röra den och ringde en reparatör som åkte till maskinen som sedan ringde tillbaka och sa att en slang under maskinen hade havererat. Rutinen är att rapportera till arbetsledare som tar det vidare. Om det är något akut, så kan man ringa direkt till servicebilen. Han var inte själv på plats men fick höra från leverantören att man fick fylla på med 20–30 liter olja. Alla känner till rutinen om att absol ska användas i första läget för att suga upp oljan ur asfalten. Han känner inte till något annat oljeläckage den aktuella dagen. I det här fallet borde man kunna se att maskinen läckte då man körde runt i det. R.H. borde ha hjälpt till med saneringen då det är känsligt för miljön.

P.S. har uppgett följande. Han arbetar som mekaniker hos bolaget. Den här dagen åkte han i servicebilen. Han minns att det var en stressig dag. Han fick ett samtal angående att det läckte olja och maskinen som det gällde var helt ny. Man behövde vrida på ratten för att den skulle bli trycksatt, det var därför det var sporadiska fläckar. Det borde inte ha varit något läckage innan trucken kördes.

Hamnarbetaren A.K. har i huvudsak uppgett följande. Han fick ett samtal från R.H. om att maskinen hade gått sönder. Det var inte mycket olja och hade typ torkat. Han fick sedan höra om oljeutsläpp längre bort. Det stod en maskin där som hade läckt ut olja i en brunn och de fick ta dit sanering. Det var två läckage den dagen. Han har själv ringt verkstadschefen ibland då det går snabbare att ringa den vägen än att ringa en förman som ska göra ett protokoll och sedan ringa vidare. Han har fått utbildning i bolagets Code of Conduct och gör alltid daglig tillsyn.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Det är enligt Arbetsdomstolens mening inte utrett att R.H. inte gjort en daglig tillsyn av trucken vid det aktuella tillfället, något som han själv berättat om att han alltid gör. Bolagets rutiner framgår bland annat av dokumentet "Förare – instruktion för säker hantering", där det sägs att rapportering ska ske om enheten skadas under hantering och om risk för miljöpåverkan föreligger samt att anmälan görs till ansvarig chef. Det kan konstateras att R.H. omgående meddelat verkstadschefen som också tillsett att han fått hjälp. Han har inte följt de skriftliga rutinerna, men hans agerande framstår ändå som adekvat för att snarast möjligt få hjälp beträffande det fel som uppstått. Motsvarande gäller dock inte för de utsläpp som redan skett. Det framgår av dokumentet "Olja eller produktutsläpp på mark (ej farligt gods)" att om oljeutsläppet är stort ska det ringas in och brunnar, kajkant etc. skyddas. Om oljan är utsmetad på marken så ska absol läggas över och det ska sugas upp innan borstning påbörjas. Av bolagets Code of Conduct framgår bland annat att det förväntas sig att angivna säkerhetsrutiner följs. Det har lagts fram fotografier från platsen, men det går enligt Arbetsdomstolens bedömning inte att dra någon slutsats utifrån dessa om mängden olja som läckt ut, annat än att det tydligen framgår att olja läckt. Att det förekommit något ytterligare utsläpp den aktuella dagen saknas det, utöver A.K:s uppgifter, något stöd för. Det är klarlagt att R.H. inte hjälpt till med att strö absol över oljan, trots att M.J. påtalat det, utan lämnat M.J. på platsen för att själv gå på rast. Enligt Arbetsdomstolen har det krävts av R.H. att han i den situation som uppkom stannade kvar och bistod M.J. med saneringen, trots att han själv var av uppfattningen att det inte var meningsfullt att strö ut absol.

Det är enligt Arbetsdomstolens mening inte styrkt att R.H., som arbetsgivarparterna påstått, medvetet kört trucken trots oljeläckaget och på så sätt förvärrat skadan. Däremot är det klarlagt att han brutit mot bolagets rutiner och att han inte omedelbart medverkat vid saneringen, trots en uppmaning till det från arbetsledaren.

Övriga åberopade omständigheter

Arbetsgivarparterna har pekat på flera andra noteringar i R.H:s in- och utpasseringslogg i tiden efter arbetsplatsträffen den 3 maj 2023 som, enligt arbetsgivarparterna, visar att han lämnat arbetsplatsen före arbetsdagens slut och utan att avstämning skett i behörig ordning. Detta har förbundet bestritt.

Dessa tillfällen omfattar flera noteringar från och med maj till och med uppsägningen i september.

Det har inte lagts fram någon närmare utredning om dessa tillfällen. Det kan därför enligt Arbetsdomstolens mening inte anses styrkt att R.H. agerat klandervärt vid dessa tillfällen på det sätt som bolaget påstått. På motsvarande sätt förhåller det sig med de mer allmänt hållna påståendena från arbetsgivarparternas sida om samarbetsovillighet, underprestation, ovilja att rätta sig efter anvisningar och ifrågasättande av ledarskapet. I den utsträckning som dessa påståenden inte har konkretiserats kan de inte i sig grunda bedömningen att det finns sakliga skäl för uppsägningen. De mer konkreta delarna av dessa påståenden har berörts tidigare i samband med respektive händelse.

De omständigheter som bolaget åberopat till grund för uppsägningen och som Arbetsdomstolen funnit styrkta har utgjort sakliga skäl för uppsägningen av R.H.

Arbetsdomstolen har kommit fram till att det är styrkt att R.H. den 14 december 2022, den 11 januari, den 20 april, den 21 juni och den 10 augusti lämnat arbetet före arbetstidens slut utan godkännande från arbetsledare. Den 14 augusti 2023 sjukanmälde han sig, men han hade dessförinnan lämnat arbetsplatsen utan att meddela arbetsledaren. I samband med händelsen den 31 augusti 2023 bröt R.H. mot bolagets rutiner och medverkade inte omedelbart vid saneringen, trots en uppmaning till det från arbetsledaren. När det gäller händelsen den 14 december 2022 kan tilläggas att den inte kan uppfattas på annat sätt än att R.H. då medvetet till arbetsledaren lämnade felaktiga uppgifter om att han befann sig på arbetsplatsen, när han i själva verket redan begett sig därifrån.

Genom detta agerande har R.H. gett intrycket av en allmän ovilja att rätta sig efter bolagets anvisningar. Han har upprepade gånger brutit mot vad som åligger honom enligt anställningsavtalet. Detta måste han ha förstått. Även om bolaget inte uttryckligen, såvitt framkommit, framhållit för R.H. att hans anställning varit i fara, visar utredningen att bolaget återkommande på olika sätt påtalat och försökt komma till rätta med just den misskötsamhet som R.H. uppvisat. Detta har stått klart för R.H. Han har inte haft anledning att anta att bolaget accepterat hans beteende.

Mängden och arten av brotten mot anställningsavtalet är sådana att det enligt Arbetsdomstolens mening inte skäligen kan krävas att bolaget ska omplacera R.H.

Arbetsdomstolens slutsats är därför att det funnits sakliga skäl för bolagets uppsägning av R.H.

Sammanfattning

Arbetsdomstolens ställningstagande innebär att det funnits sakliga skäl för uppsägningen. Förbundets talan ska därför avslås.

Sekretess

Delar av huvudförhandlingen i Arbetsdomstolen har hållits inom stängda dörrar. Det finns skäl att förordna om fortsatt sekretess beträffande de uppgifter som då förekom.

Rättegångskostnader

Vid denna utgång ska förbundet ersätta arbetsgivarparterna för dess rättegångskostnader. Arbetsgivarparterna har yrkat ersättning med 541 000 kr, varav 392 000 kr avser ombudsarvode. Förbundet har som skäligt vitsordat en ersättning om totalt 400 000 kr. Arbetsdomstolen anser att det yrkade beloppet är skäligt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Svenska Hamnarbetarförbundets talan.
2. Sekretessbestämmelsen i 18 kap. 8 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) ska fortsätta att vara tillämplig för uppgifter om in- och utpasseringsloggar i aktbilagorna 81–87 som har lagts fram inom stängda dörrar vid huvudförhandlingen och som inte finns upptagna i denna dom.
3. Svenska Hamnarbetarförbundet ska ersätta Sveriges Hamnar och Gothenburg Ro/Ro Terminal AB för dess rättegångskostnader med 541 000 kr, varav 392 000 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Lars Dirke, Per Lindblom, Kerstin G Andersson, Gunnar Ekbrant, Göran Söderlöf, Sofie Rehnström och Helena Larsson. Enhälligt.

Rättssekreterare: Anna Thorssin