

# **Sen ankomst**

## **och anställningsskyddet vid missbruk av flexibla arbetstider utifrån en teoretisk och praktisk synvinkel**

Fredrik Nilsson

Kandidatuppsats i handelsrätt

Arbetsrätt

HT2011

Handledare

Reinhold Fahlbeck



**LUNDS UNIVERSITET**

Ekonomihögskolan

# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning .....</b>	<b>1</b>
1.1 Ämne .....	1
1.2 Syfte .....	1
1.3 Avgränsningar.....	2
1.4 Metod och material.....	2
1.5 Disposition.....	3
<b>2. Anställningsavtalet .....</b>	<b>4</b>
2.1 Skyldigheter och rättigheter.....	4
2.2 Lojalitetsplikt .....	4
2.2.1 Upplysningsplikten .....	5
2.3 Bestämmelser om arbetstider .....	5
<b>3. Saklig grund för uppsägning.....</b>	<b>7</b>
3.1 Innebörden av begreppet .....	7
3.1.1 Omplaceringsskyldighet .....	7
3.1.2 Bevisbörda .....	8
3.2 Personliga skäl .....	9
3.2.1 Olika former av misskötsamhet .....	9
3.2.2 Arbetsplatsens storlek .....	10
3.2.3 Anställningstidens längd .....	10
3.2.4 Arbetstagarens ställning .....	11
3.2.5 Arbetsgivarens agerande .....	11
3.2.6 Framtidsprognos .....	12
3.2.7 Tvåmånadersregeln .....	12
<b>4. Sen ankomst till arbetet.....</b>	<b>14</b>
4.1 Arbetsdomstolens praxis .....	14

4.1.1	Sed på arbetsplatsen .....	14
4.1.2	Rehabiliteringsskyldighet .....	14
4.1.3	Varning och omplacering .....	15
4.1.4	Lämplighet att kvarstå i tjänsten .....	16
<b>5.</b>	<b>Redogörelser från företag och fackliga ombud .....</b>	<b>18</b>
5.1	Företag 1 .....	18
5.2	Företag 2 .....	19
5.3	Företag 3 .....	20
5.4	Företag 4 .....	21
5.5	Fackligt ombud 1 .....	22
5.6	Fackligt ombud 2 .....	22
<b>6.</b>	<b>Rättsläget i förhållande till praktiken.....</b>	<b>24</b>
6.1	Sammanställning av rättsläget .....	24
6.2	Företagens hantering av problemet i förhållande till rättsläget .....	26
6.3	Tänkbara implikationer vid flexibla arbetstider.....	28
6.4	Avslutande synpunkter .....	29

# Sammanfattning

Sen ankomst för arbetstagare är ett problem som sällan tvistas om i domstol, och avgörs inte särskilt ofta till arbetsgivarens favör när denne vill säga upp arbetstagare på denna grund. Uppsatsens syfte är att utreda vad som gäller angående arbetsgivarens uppsägningsrätt i fall av denna typ utifrån diverse rättskällor, och hur frågan hanteras i praktiken av företag och fackliga ombudsmän då det kan antas att detta spelar in på problemets utgång. Handläggningen hos företagen ägnas sedan ställas i relation till gällande rätt utifrån förarbeten och domstolspraxis. Implikationer av problemet vid flexibla arbetstider undersöks också, då denna arbetstidsform är vanligt förekommande idag och kan tänkas möjliggöra en svår gränsdragning för när en arbetstagare anses vara försenad. Intervjuer med både företag och fackliga ombudsmän har därför genomförts.

Resultatet visar på att sen ankomst inte kan bedömas utifrån hur många minuter eller timmar det rör sig om, utan främst hur arbetsgivaren agerat i respektive situation utifrån vilka rättsliga skyldigheter som ankommer på denne, tillsammans med arbetstagarens intentioner, anställningstidens längd osv. Utifrån informationen som framgått av rättspraxis samt från intervjupersonerna kan det ibland vara svårt att sätta tydliga gränser för arbetstagaren rörande vad som är tillåtet, vilket emellanåt kan göra det svårt att varna arbetstagaren i tid. Företagens angivna handlingsplaner är korrekta till utformningen men tillvägagångssättet följs inte alltid, vilket får konsekvenser vid rättsliga bedömningar. Problemet kan bli mer framträdande vid flexibla arbetstider då gränsdragningen blir allt otydligare, men i stort skiljer sig inte denna arbetstidsform från vanliga tider. Arbetsgivaren måste vara synnerligen tydlig med vad som gäller i flexitidsavtalen samt att flexitiden inte får användas som så kallad förskjuten arbetstid. Till sist måste arbetsgivaren även vara konsekvent i sitt handlande på arbetsplatsen vid problem av denna typ.

# Summary in English

Late arrival for work by an employee is an issue that is rarely tested in trial, nor does the employer win cases of this type very often. The purpose of this essay is to investigate the employer's right to dismiss an employee on this ground. Different sources of law will be used to assess this, coupled with an insight into how the matter is handled in companies and trade union solicitors since this arguably can affect the outcome of the issue. The handling of the matter will then be put into context to the legal position issued by court decisions and preparatory law work. Eventual implications of the problem in relation to flexible working schedules will also be examined, since these types of schedules are common in the working life of today. It may create a vague limit for the employer as of when the employee is deemed to be late for work. To assess these matters, interviews have been conducted with companies as well as trade union attorneys.

The result implicates that late arrival for work cannot be judged in the light of how many minutes or hours the late arrival entails. The employer's handling of the matter according to the law is of greatest importance, together with other factors such as the intention from the employee, length of service etc. The information stated in case law and some of the interviews indicate that it sometimes may be difficult to assign clear limits to the employee of what is tolerated, which has the effect that warnings from the employer sometimes may be imprecise or issued too late. The companies' plans of action seem to be correctly laid out, but might not always be implemented in the right way which has consequences in trial. The issue of late arrival might be more prominent when looking at flexible working schedules since the demarcation from the employer is even more difficult than in ordinary cases, but mostly the problem does not separate from ordinary cases. The employer needs to make it profoundly clear for the employee what the flexible working time contract entails and that the schedule may not be used as a displaced working schedule. Finally it is of vast importance that the employer acts consistent in regard to problems of this kind.

Keywords: Late arrival – Dismissal – Companies – Trade Union Attorneys – Flexible Working Schedules

# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
LAS	Lagen (1982:180) om anställningsskydd
Prop	Proposition
SOU	Statens offentliga utredningar

# 1. Inledning

## 1.1 Ämne

Denna uppsats behandlar rättsfrågan som berör arbetsgivarens rätt att omplacera respektive säga upp en arbetstagare då denne kommer för sent till arbetet. Enligt artikeln ”Sen ankomst ovanligt skäl för uppsägning” i Sydsvenska Dagbladet belyses att rättsfall som varit uppe för bedömning i Arbetsdomstolen av denna typ inte sällan döms till arbetstagsidans favör. Det är också synnerligen ovanligt att fallen ens åberopas i domstol.<sup>1</sup> Därför är det intressant att se varför det förhåller sig på detta vis. Företagens och fackföreningars synsätt på sen ankomst blir här intressant, då denna kan antas påverka bedömningen och hur frågan behandlas i praktiken. Då arbetet ute i så kallade kunskapsföretag utvecklas i en mer dynamisk riktning där rörliga arbetstidscheman med flexibla arbetstider allt mer förekommer, kan problemet med sen ankomst antas bli förstärkt. Gränsdragningen mellan när en anställd anses vara försenad eller inte blir särskilt svår att utskilja då den anställda i stor utsträckning själv disponerar sin arbetstid. Detta tål att jämföras med arbeten där fasta tider är normen, vilka ofta utgör kärnfrågan i de fall av sen ankomst som varit uppe i domstol. Därför är det intressant att ta reda på om företag som använder sig av flexitid har detta problem och hur de i så fall ser på det i jämförelse med fasta arbetstider. Procedurerna företagen vidtar innan det blir tal om omplacering respektive uppsägning blir också intressanta. Stämmer de överens med gällande rätt eller inte? Hur samspelar företagen och facken i frågan?

Andra skillnader som är av värde är olika befattningar inom företaget och om det finns olika typer av gränsdragningar i hur man tillämpar procedurerna beroende på vilken befattning det är fråga om. Arbetet koncentreras runt företag med både tjänstemän och arbetare då de intressanta skillnaderna mellan flexitider och fasta tider enklast finnes här.

## 1.2 Syfte

Syftet med uppsatsen är att ta reda på hur rättsfrågan om omplacering respektive uppsägningsrätt vid sen ankomst till arbetet behandlas hos företag och fackliga ombud utifrån gällande rätt. Efter det är målet att försöka belysa frågan om problem kan uppstå vid flexitider jämfört med fasta tider avseende rättsfrågan.

---

<sup>1</sup> <http://www.sydsvenskan.se/lund/article144094/Sen-ankomst-ovanligt-skal-for-uppsagning.html>. Artikel skriven av Carl Magnus Fagerholm och Jens Mikkelsen, 23 februari 2006.

### 1.3 Avgränsningar

Då saklig grund för uppsägning är ett begrepp som innefattar ett brett spektrum av beståndsdelar innebär detta att det inte finns plats eller för den delen skäl att beskriva alla aspekter inom detta område. Fokus läggs därför på uppsägning av personliga förhållanden i det deskriptiva avsnittet av framställningen. Detsamma gäller för avsnittet om anställningsavtalets beståndsdelar och vad detta innefattar. Lojalitetsplikten är det mest centrala begreppet inom denna sfär utifrån uppsatsens uppställda mål, varpå detta särskilt belyses inom ramen för området. Vad beträffar intervjuobjekten har storföretag valts på grund av att utsikterna är större för att kärnfrågan i uppsatsen har behandlats på denna typ av arbetsplatser jämfört med mindre.

### 1.4 Metod och material

Metoden blir traditionell juridisk såtillvida att analys och tolkning av gällande rätt kommer att göras för att klargöra rättsläget.<sup>2</sup> Här ingår att tolka rättsligt material såsom lagrum och rättsfall.<sup>3</sup> Rättsfallen i uppsatsen är inte helt nya, vilket är mindre fördelaktigt då nytt material stärker legitimiteten. Bedömning av fall som rör uppsatsens problemområde har dock inte ändrats i någon större mån. Dessutom har en del uppseendeväckande och relevanta fall behandlats, vilket får anses vara det väsentliga utifrån uppsatsens mål. Den rättsdogmatiska metoden kommer att kombineras med kvalitativa intervjuer med fyra olika företag från den privata sektorn, samt två fackliga ombud. Tre av företagen som intervjuats är stora och har både tjänstemän och arbetare anställda, då detta får anses vara mest relevant för syftet att undersöka bland annat flextidens inverkan på sen ankomst. Ett av företagen är i sammanhanget betydligt mindre än de andra, men tjänar ändå syftet med uppsatsen på ett förtjänstfullt sätt. Respondenterna har en betydande roll i företagen avseende frågan om omplacering respektive uppsägning. Detta val gjordes för att nå så innehållsrika svar som möjligt. För att ytterligare skaffa insyn i den praktiska delen av problemet har även fackliga ombudsmän intervjuats, då dessa har god insyn i hur sen ankomst behandlas i tvister eftersom de företräder den anställde. Målet var att intervjuerna skulle skett genom personliga möten. Intervjupersonernas varierande tillgänglighet har dock inneburit att även telefonsamtal och e-postkontakt har nyttjats.

Frågorna som ställts till företag respektive ombud är anknutna dels till den praktiska hanteringen av problemet med sen ankomst för arbetstagare och dels till eventuella problem med flexibla arbetstider utifrån tidspassningsproblem. Frågorna finns tillgängliga som bilagor till arbetet. Då intervjuerna till stor del skett genom personliga möten och telefonsamtal blir det problematiskt att bifoga direkta svar på varje fråga då dessa tenderar att flyta samman emellanåt. Svaren återfinns istället i löpande text. Det bör tilläggas att det finns för- respektive nackdelar med varje intervjuform. Vid e-postintervjuer har respondenten mer tid att tänka över svaren vilket innebär att viss skevhet i svaren kan uppstå. Personen kanske vill svara på ett sätt som får företaget att framstå på ett så fördelaktigt vis som möjligt. Intervjufrågorna kan dock inte anses vara

---

<sup>2</sup> Kellgren, Holm (2007) s 47.

<sup>3</sup> Sandgren (2004-05) s 316.



särskilt känsliga i detta avseende. Dessutom har anonymitet erbjudits respondenterna för att ytterligare avhjälpa detta eventuella problem.

## 1.5 Disposition

Inledningsvis ägnas ett kapitel åt anställningsavtalet mellan arbetstagare och arbetsgivare för att klargöra vad detta medför för respektive part. Skyldigheterna respektive rättigheterna parterna ikläder sig vid avtalets ingående beskrivs således för att lättare ge läsaren en blick över vilka avtalsbestämmelser en part eventuellt kan bryta mot. I samband med detta ges en inblick i hur avtalet inkorporerar arbetstidsbestämmelser, samt vilka normkällor som fyller ut dessa bestämmelser i anställningsförhållandet. En beskrivning av flexibla arbetstidsscheman görs här för att underlätta läsarens förståelse för senare diskussioner.

I nästföljande kapitel förs en genomgång av vad begreppet saklig grund för uppsägning innebär för att hjälpa läsaren att sätta nästkommande kapitel i kontext.

Efter att detta klargjorts fortsätter arbetet in på Arbetsdomstolens praxis avseende behandlingen av sen ankomst från arbetstagare, där centrala begrepp som beskrivits i föregående kapitel tas i uttryck i bedömningarna. Detta görs för att belysa vad som kan tänkas skapa problem för företagen avseende frågeställningen som rör sen ankomst i stort och utifrån flexibla arbetstidsscheman. I kapitel fem redovisas således företagens och de fackliga ombudens redogörelser för deras hantering av eventuell problematik avseende frågeställningen.

I det avslutande kapitlet görs en analys av det insamlade rättsdogmatiska materialet tillsammans med informationen som samlats in från fältet. Här jämförs företagens hantering av problemet med gällande rätt, samt att en diskussion förs rörande eventuell gränsdragningsproblematik vid flexibla arbetstider i jämförelse med fasta arbetstider.

## 2. Anställningsavtalet

### 2.1 Skyldigheter och rättigheter

Varje arbetstagare har ett individuellt anställningsavtal med sin arbetsgivare. Med avtalet följer diverse skyldigheter och rättigheter som hämtar sitt innehåll från olika rättsliga källor. Till att börja med kan konstateras att de grundläggande skyldigheterna är att arbetstagaren skall utföra arbete för arbetsgivarens räkning samt att arbetsgivaren har skyldighet att utbetala lön åt arbetstagaren för arbetet. Detta ägnas dock ingen uppmärksamhet i det följande. Av intresse för denna framställning är istället de så kallade biförpliktelser som parterna åtar sig som en utfyllnad av anställningsavtalets huvudsakliga beståndsdelar.<sup>4</sup>

De grundläggande bestämmelserna i avtalet regleras i lagtext, kollektivavtal, tjänstereglemente och personliga avtal. Innehållet bestäms ibland även från domstolspraxis då det finns situationer som skrivna bestämmelser inte alltid täcker, varpå en analogi med gällande rätt görs.<sup>5</sup> Då lagbestämmelserna om anställningsavtalet är förhållandevis klara kommer detta kapitel lägga fokus på de inte fullt så transparenta skyldigheter som uppstår i och med avtalets ingående.

### 2.2 Lojalitetsplikt

Ett viktigt hänseende som ska beaktas i denna uppsats är kravet på att arbetstagaren skall visa lojalitet gentemot sin arbetsgivare. Att denna del av anställningsförhållandet står utskrivnen i anställningsavtalet är emellertid en raritet. Den anses istället vara en dold klausul. I och med anställningen skapas ett personligt förhållande parterna emellan varpå så kallade biförpliktelser som exempelvis lojalitet uppstår.

Grundtanken är att den anställda i sitt handlande inte får skada arbetsgivaren.<sup>6</sup> Om en arbetstagare ständigt kommer för sent till arbetet skadas arbetsgivaren troligtvis. Likaså skadas arbetsgivaren om arbetstagaren skulle få för sig att stjäla, vara våldsam eller ägna sig åt företagsspionage eller liknande. En annan central vinkling av begreppet är att arbetstagaren har att sätta arbetsgivarens intressen före sina egna och undvika

---

<sup>4</sup> Källström, Malmberg (2009) s 243.

<sup>5</sup> Schmidt (2000) s 15.

<sup>6</sup> Schmidt (2000) s 257.

pliktkollision. Detta har bland annat berörts i AD 1993 nr 18 som handlade om en frisör som utfört konkurrerande verksamhet gentemot sin arbetsgivare.<sup>7</sup>

Arbetsgivaren har också lojalitetsplikt gentemot den anställde, särskilt i en uppsägningssituation. Det kan sägas att denna plikt är förfarandeariktad, där arbetsgivaren måste agera på ett visst sätt innan en uppsägning vidtas. I detta ingår bland annat att arbetsgivaren måste reagera på en arbetstagares misskötsamhet och påtala detta för personen. En mer ingående diskussion rörande denna skyldighet förs i nästa kapitel.

### 2.2.1 Upplyningsplikten

En annan aspekt som nödgar uppmärksamhet från arbetstagaren är upplyningsplikten. Den anställde är skyldig att ge arbetsgivaren alla de upplysningar som bör kännas till av denne för att arbetsgivaren skall kunna tillvarata sina intressen på bästa sätt. Här kan exempelvis ingå att rapportera störningar i arbetsprocessen. Det kan även tänkas att upplysning om förhinder att infinna sig i tid på arbetsplatsen ingår i plikten.

Upplyningsplikten varierar med vilken position den anställde har vid företaget. Det ställs således högre krav på en person med exempelvis arbetsledande ställning. Vidare är denna plikt ibland intagen i kollektivavtal, vilket visar att de dolda klausulerna inte alltid är helt implicita. Till upplyningsplikten hör också att arbetstagare i ledande ställning har att rapportera eventuella oegentligheter som observeras vid företaget, exempelvis ekobrott från arbetsledningen eller stöld som tillgrips av kollegor.<sup>8</sup>

Upplyningsplikten kan regleras i kollektivavtal eller preciseras av arbetsgivaren i form av tjänsterelementen. Tjänsterelementen är en normkälla för anställningsavtalet som består av föreskrifter utfärdade av arbetsgivaren. Dessa gäller oftast för en viss arbetsplats och en viss arbetstagarkategori. Här kan ingå bestämmelser om arbetstidens början och slut, om det föreligger skyldighet att stämpla in och ut när den anställde kommer och går osv.<sup>9</sup> Utöver de ovan anförda beståndsdelarna av upplyningsplikten är inte mycket annat blottlagt. Det väsentliga blir att upplysningen omfattar omständigheter med direkt koppling till arbetet, och inte omfattar den anställdes personliga förhållanden.<sup>10</sup>

### 2.3 Bestämmelser om arbetstider

I och med lojalitetsåtagandet faller det sig, som nämnts ovan, naturligt att arbetstagaren åtar sig att följa tjänsterelementen där arbetstidsbestämmelser ingår. Bestämmelser om arbetstid finns först och främst i Arbetstidslagen.<sup>11</sup> Denna är emellertid dispositiv till sin utformning, vilket får som effekt att arbetsmarknadens parter kan avtala förhållandevis fritt om arbetstiders förläggning genom kollektivavtal. Avtalen kan slutas på både central och lokal nivå mellan parterna, men kan även regleras närmare i anställningsavtal mellan

---

<sup>7</sup> AD 1993 nr 18, s 139-151.

<sup>8</sup> Schmidt (2000) s 260-261.

<sup>9</sup> Schmidt (2000) s 24-25.

<sup>10</sup> Källström, Malmberg (2009) s 245.

<sup>11</sup> Arbetstidslag (1982:673).

arbetsgivaren och enskild arbetstagare.<sup>12</sup> Sedan 1970-talet har arbetstiden, från att ha varit relativt stel för alla arbetstagare inom en viss kategori, numera gått i en rörlig riktning med flexibla arbetstidsscheman.<sup>13</sup>

Listan kan göras lång över alla variationer som finns avseende utformningen av denna typ av arbetstidsscheman.<sup>14</sup> En vanlig utformning, som behandlas ingående senare i uppsatsen, är att arbetstiden inte har en helt bestämd början och avslutning. Arbetsdagen kan således börja mellan exempelvis kl 07.00 till kl 09.00 och sluta inom ett visst tidsspänn, t ex mellan kl 15.00 till kl 17.00. Det finns dock fasta tider som den anställde måste vara på arbetsplatsen mellan, vilken kan ta sin början vid kl 08.00 inom ovan angivna flexibla arbetstidsram. Avtal om flexibla arbetstider tar i huvudsak sikte på den dagliga arbetstidens förläggning. Arbetstagare kan få frihet att reglera denna dagliga arbetstid inom flextidens gränser. Detta kräver emellertid en begränsning. Exempelvis kan 30 timmar i veckan utgöra fast tid där den anställde måste infinna sig på arbetsplatsen vid vissa tidpunkter, och då själv bestämma när resterande tio timmar skall förläggas.<sup>15</sup>

Detta kan antas uppställa ett tydligt lojalitetskrav från arbetstagarens sida utifrån skyldigheterna som medföljer anställningsavtalet då arbetstagaren själv ansvarar för att tiderna följs. Detta visas exempelvis i Pappers avtal om flexibel arbetstid från 2004:

”Flexibel arbetstid är en frihet under ansvar som ger en möjlighet att anpassa sin situation på ett helt annat sätt än när man är bunden av fasta tider. Flextiden skall i normalfall inte användas i syfte att förändra ordinarie arbetstid. Vid behov kan närmaste chef godkänna att medarbetare får tidigare - eller senarelägga sin arbetstid, om det sker inom ramen för flexid.”<sup>16</sup>

Avtalen blir därmed förhållandevis komplicerade och förutsätter en noggrann kontroll av arbetstiderna. Vissa avtalsregleringar stipulerar att arbetstagare tillåts arbeta mer eller mindre än normal veckoarbetstid på 40 timmar för att sedan föra över denna plustid eller minustid till nästa begränsningsperiod. Begränsningsperioderna kan röra sig om att flexsaldot stäms av veckovis eller månadsvis.<sup>17</sup>

Avtal av denna typ finns numera över större delen av arbetsmarknaden, särskilt för tjänstemannakategorin då arbetsformen för denna arbetstagarkategori i stor utsträckning tillåter detta. Av arbetsorganisatoriska skäl är det svårt att införa detta på arbetarsidan då det ofta föreligger stort krav på bemanning och lagarbete i produktionssammanhang. Flexibla arbetstider har för övrigt visat sig vara utmärkta när det gäller att minska korttidsfrånvaro och tillgodose förhållanden i privatlivet.<sup>18</sup>

---

<sup>12</sup> SOU 1996:145, Bilagedelen, s 180.

<sup>13</sup> Fahlbeck (1994) s 379.

<sup>14</sup> För exempel på olika flextidssystem, se SOU 1996:145, s 194-200.

<sup>15</sup> Fahlbeck (1994) s 379.

<sup>16</sup> Pappers – avtal om flexibel arbetstid, s 2.

<sup>17</sup> Fahlbeck (1994) s 379.

<sup>18</sup> SOU 1996:145, Bilagedelen, s 184.

## 3. Saklig grund för uppsägning

### 3.1 Innebörden av begreppet

Lagtexten i 7 § LAS anger att en uppsägning måste vara saklig, men förklarar inte vad begreppet saklig innebär.<sup>19</sup> Däremot finns riktlinjer i förarbeten till LAS, rättspraxis och doktrin inom området. I den första utredningen från 1973 där saklig grund föreslogs som rekvisit för att en uppsägning skall kunna äga rum, ansågs det att det inte går att fastställa någon generell regel om innebörden. Detta beror på att varje situation är säregen.<sup>20</sup>

Arbetsbrist anses vara ett giltigt skäl. Med arbetsbrist menas att det av ekonomiska, organisatoriska eller därmed jämförbara skäl är tvunget att vidta personalnedskärningar. Domstolen gör ingen rättslig prövning av arbetsgivarens bedömning om arbetsbrist så länge det inte misstänks att det är fråga om så kallad fingerad arbetsbrist.<sup>21</sup> Det innebär att arbetsgivaren misstänks ha en dold avsikt att rationalisera verksamheten bara för att kunna göra sig av med en viss arbetstagare.<sup>22</sup> Arbetsgivaren får inte säga upp vem som helst då det råder arbetsbrist, utan måste följa turordningsreglerna i 22 § LAS med principen sist in först ut.<sup>23</sup> Detta görs under skadeståndsansvar.<sup>24</sup>

Uppsägningsskäl som hänför sig till arbetstagaren personligen är en annan situation som kan utgöra saklig grund, och är av störst intresse för denna uppsats. Här kan det handla om misskötsamhet eller uppenbar brist på lämplighet för tjänsten. Innan en uppsägning godtas som saklig måste dock arbetsgivaren i båda fallen söka omplacera arbetstagaren inom ramen för anställningen till ett annat arbete inom verksamheten.<sup>25</sup>

#### 3.1.1 Omplaceringsskyldighet

AD sammanfattar i rättsfallet AD 2000 nr 69 att uppsägning bör vara den yttersta åtgärden som vidtas först när alla andra möjligheter att undvika en uppsägning har misslyckats. Här ingår att arbetsgivaren noggrant skall undersöka tillgängliga arbetsmoment som arbetstagaren skäligen kan omplaceras till. En uppsägning är aldrig sakligt grundad om inte arbetsgivaren har undersökt möjligheterna att omplacera

---

<sup>19</sup> 7 § LAS

<sup>20</sup> Prop 1973:129, s 62.

<sup>21</sup> Sigeman (2006) s 177.

<sup>22</sup> Prop 1973:129, s 62.

<sup>23</sup> 22 § LAS.

<sup>24</sup> Sigeman (2006) s 178.

<sup>25</sup> Prop 1973:129, s 63.

arbetstagaren till ett annat arbete inom verksamheten. Här åsyftas lediga arbeten som arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för att utföra.<sup>26</sup>

Arbetsdomstolen är synnerligen sträng i sin bedömning om arbetsgivaren fullgjort sin omplaceringsskyldighet eller inte. En ”oklarhetsregel” har därför vuxit fram i praxis, vilken innebär att arbetsgivaren inte fullgjort vad som åligger denne om det framstår som oklart vilka omplaceringsmöjligheter som existerat innan uppsägning skett.<sup>27</sup> I fallet AD 1987 nr 93 underkändes arbetsgivarens omplaceringsutredning då denne inte undersökt om det funnits ledigt arbete inom företaget på annan ort.<sup>28</sup>

Vidare sägs att omplaceringen skall vara dels skälig och dels möjlig. Skälig är omplaceringen i regel om den verkligen löser problemet i fråga. Därmed är det inte alltid skäligt att försöka omplacera en anställd vars misskötsel inte bedöms komma att avta i kraft av omplaceringen.<sup>29</sup> Detta kan antas bli aktuellt om en arbetstagare medvetet kommer för sent till arbetet. Om arbetstagaren objektivt sett inte har makt att undvika sin misskötsel måste arbetsgivaren omplacera. Då faller det sig naturligt att det åligger arbetsgivaren en skyldighet att söka omplacera arbetstagare som t ex på grund av nedsatt arbetsförmåga inte längre klarar utföra sitt arbete på ett normalt sätt.<sup>30</sup>

Även tillräckliga kvalifikationer ingår i skälighetsbedömningen.<sup>31</sup> I AD 1983 nr 127 fastslår AD att arbetsgivaren inte har någon skyldighet att utvidga sin verksamhet för att kunna omplacera arbetstagaren. Möjligt kan det dock krävas av arbetsgivaren att denne organiserar om verksamheten så att befintliga arbetsuppgifter kan tilldelas en arbetstagare som annars skulle blivit uppsagd. Det skall tilläggas att AD inte åsyftar en genomgripande verksamhetsförändring och att arbetet inte heller skall tillåtas försvåras för övriga arbetstagare eller verksamheten i stort.<sup>32</sup>

### 3.1.2 Bevisbörda

Vad beträffar bevisningen när det rådet tvist om de faktiska omständigheterna i uppsägningsfall går brister i bevisningen ut över arbetsgivaren. Det finns fall där oklarheter i bevisningen går ut över arbetstagersidan, men övervägande delen av bristfällig bevisning läggs arbetsgivaren till last. Således har arbetsgivaren bevisbördan eftersom det ankommer på denne att tydliggöra att saklig grund för uppsägning föreligger, se t ex AD 2000 nr 60.<sup>33</sup> I prop 1996/97:16 finns uttalanden om att arbetsgivaren har bevisbördan om denne skulle neka deltidsanställds rätt till utökat arbete för att tillräckliga kvalifikationer för tjänsten saknas.<sup>34</sup>

---

<sup>26</sup> AD 2000 nr 69, s 327.

<sup>27</sup> Glavå (2010) s 310. Se även AD 1999 nr 24, s 153-166.

<sup>28</sup> AD 1987 nr 93, s 643-662.

<sup>29</sup> Glavå (2010) s 307.

<sup>30</sup> Sigeman (2006) s 180.

<sup>31</sup> Glavå (2010) s 307.

<sup>32</sup> AD 1983 nr 127, s 820-833.

<sup>33</sup> Lunning (2006) s 322. Se även AD 2000 nr 60.

<sup>34</sup> Prop 1996/97:16, s 50.

AD är även hård med principen att arbetsgivaren har ansvar för att skaffa fram bevis för saklig grund även när det synes vara mer rimligt att låta den anställde själv skaffa fram bevisning. I fallet AD 1986 nr 85 hade arbetsgivaren erbjudit hjälp till en uppsagd städerska som varit olovligt frånvarande i stor omfattning utan att någon förbättring skett. Arbetstagaren förde in ett sjukdomsintyg på alkoholsjukdom precis innan huvudförhandlingen i rättegången som visade att denne hade vårdats för missbruk i cirka tio års tid. Arbetsgivaren ansåg att skadestånd inte skulle dömas ut vid bedömning om att uppsägningen var osaklig då den anställde själv skapat den uppkomna situationen. AD delade dock inte denna mening och anförde att arbetsgivarens bevisbörda inte är avhängigt om arbetstagaren före en ifrågasatt uppsägning för fram invändningar som senare visar sig vara bärande i målet.<sup>35</sup>

## 3.2 Personliga skäl

Då personliga förhållanden vid uppsägningssituationer är väldigt skiftande kan AD:s praxis inte sammanfattas lätt. Arbetsgivarens och arbetstagarens motstående intressen avvägs mot varandra vilket gör att de enskilda omständigheterna i varje fall måste ges hänsyn. Som en utgångspunkt vid uppsägning på grund av personliga skäl gäller att brott mot eller misslyckande av att uppfylla anställningsavtalets villkor har inträffat från den anställdes sida. Arbetstagaren måste ha varit medveten om existensen och väsentligheten av villkoret eller villkoren. Det finns inget uttömmande svar i förarbeten i den här frågan, endast vissa riktlinjer. Det beror på att förhållandena är allt för genuina i olika fall. Som tumregel gäller dock att arbetstagaren har misskött sig på något vis.<sup>36</sup>

### 3.2.1 Olika former av misskötsamhet

I prop 1973:129 räknas upp en del former av misskötsamhet som kan utgöra saklig grund för uppsägning, såsom olovlig frånvaro, sen ankomst till arbetet, vägran att utföra anvisat arbete och svårigheter att samarbeta med arbetsgivare och arbetskamrater.<sup>37</sup> Brottslighet som exempelvis stöld brukar få sträng bedömning, se exempelvis AD 1994 nr 46.<sup>38</sup> Om brott sker utanför tjänsten räknas det endast som saklig grund ifall förseelsen allvarligt skadar arbetsgivarens förtroende för den anställde.

Sjukdom, vilken medför att arbetstagaren missköter sig, utgör i vanliga fall inte saklig grund för uppsägning såvida inte arbetsförmågan är så pass nedsatt att arbetstagaren inte längre kan utföra arbete av betydelse åt arbetsgivaren. Rehabiliteringsskyldigheter inom ramen för verksamheten ankommer på arbetsgivaren, både enligt LAS och AML. Exempelvis anses av AD att kronisk alkoholism är en sjukdom, där arbetsgivaren har ett långtgående rehabiliteringsansvar inom sin verksamhet. Ålder får inte heller som ensam orsak ligga till grund för uppsägning.<sup>39</sup>

---

<sup>35</sup> AD 1986 nr 85, s 653-659.

<sup>36</sup> Sigeman (2006) s 179.

<sup>37</sup> Prop 1973:129 s 124.

<sup>38</sup> AD 1994 nr 46, s 266-279.

<sup>39</sup> Sigeman (2006) s 180-181.

Rättspraxis inom området får anses vara den tyngsta rättskällan då förarbeten inte behandlar uppsägning på grund av personliga skäl vidare detaljerat. Det kan sägas att AD inte bara ser till vilken typ av incident som inträffat, utan vilka indicier som finns på arbetstagarens framtida lämplighet att kvarstå i tjänsten. Upprepade förseelser tillsammans med utfärdade varningar och omplaceringsförsök från arbetsgivarens håll kan dock utmyнна i uppsägning.<sup>40</sup> Arbetsgivaren måste här vara synnerligen tydlig med sitt avståndstagande mot beteendet, se AD 1998 nr 107. Domstolen tar även hänsyn till arbetstagarens anställningstid, företagets storlek och arbetstagarens ställning.<sup>41</sup> Dessa olika kriterier kommer beskrivas mer ingående nedan.

### **3.2.2 Arbetsplatsens storlek**

Om arbetsplatsen är liten och det således föreligger en förhållandevis personlig relation mellan arbetsgivare och arbetstagarer skall detta inverka på domstolens bedömning vid prövningen om huruvida saklig grund för uppsägning föreligger. Här åsyftas att ju mindre arbetsplatsen är, desto svårare blir det att omplacera en arbetstagarer med samarbetsproblem till annan tjänst. Detta resonemang leder i sin tur till att saklig grund för uppsägning blir lättare att påvisa vid denna typ av arbetsplatser. Det skall dock tilläggas att det inte alltid är på detta vis, utan endast normen vid bedömningarna.

I rättsfallet AD 1978 nr 139 uttalade domstolen sig om detta förhållningssätt. Arbetstagarer i fallet led av alkoholproblem och var anställd på en stor arbetsplats med stora resurser. AD bedömde att saklig grund för uppsägning inte förelåg då företaget hade stora möjligheter att komma tillrätta med problemet som ett resultat av detta. Det poängterades även att om det hade rört sig om ett småföretag hade saken kunnat ställas i ett annat ljus och att ett skiljande från anställningen hade kunnat vara berättigat.<sup>42</sup>

### **3.2.3 Anställningstidens längd**

Enligt prop 1981/82:71 kan den som varit anställd under en kortare tid inte göra anspråk på samma anställningssäkerhet jämfört med en som varit anställd under en längre tid. Det föreligger emellertid en nyansering även här. En anställd som begått ett allvarligt brott mot anställningsavtalet, såsom allvarlig illojalitet, hjälps föga av sin långa anställningstid vid rättegången.<sup>43</sup>

På senare tid verkar det som om anställningstiden fått allt mer begränsad roll. Fallen AD 1998 nr 2 och AD 1998 nr 25 visar på detta, där arbetstagarerna varit anställda på sina respektive arbetsplatser i omkring 30 år vardera, men blivit avskedade på grund av att de stal till ett värde understigande 100 kronor. Detsamma gäller rättsfallet AD 1997 nr 48 där en lärarinna avskedades trots omfattande anställningstid då hon tillrättaviserat elever med örfilar respektive att ta hårda tag i örat. I alla dessa fall förelåg inga andra former av

---

<sup>40</sup> Sigeman (2006) s 180-181.

<sup>41</sup> AD 1998 nr 107, s 646-666. Se även Glavå (2010) s 313.

<sup>42</sup> AD 1978 nr 139, s 1005-1018.

<sup>43</sup> Prop 1981/82:71, s 65.



misskötsamhet, men utmynnade likväl i uppsägning.<sup>44</sup> För fall där anställningstidens längd spelat in till arbetstagarens fördel, se avsnitt 4.1.1.

### 3.2.4 Arbetstagarens ställning

Arbetstagarens ställning eller tjänstens kravbild kan i vissa fall spela roll vid bedömningen. Om arbetstagaren har särskild förtroendeställning vid företaget, exempelvis en chefsposition eller dylikt skall detta tillmätas större betydelse. Andra förtroendeställningar än chefsbefattningar har också betydelse. En kassör kan exempelvis sägas ha förtroende att ha hand om arbetsgivarens ekonomi.

En arbetstagare kan även ha krav på sig att disponera sin arbetstid själv i viss utsträckning, exempelvis vid flexitidsarbete. Fackliga förtroendemän räknas också till denna kategori. Det finns alltså ett flertal förtroendeställningar som går att missbruka och kan således utsättas för sträng bedömning vid en eventuell tvist om saklig grund för uppsägning.<sup>45</sup>

### 3.2.5 Arbetsgivarens agerande

Arbetsgivarens handlande innan uppsägning vidtas är av yttersta vikt för att utgången i domstolsavgöranden skall kunna landa i dennes favör. Arbetsgivaren måste påtala en försummelse och även varna arbetstagaren innan uppsägning kan ske. Arbetstagarens förseelser ses allvarigare om de fortsätter att inträffa efter det att arbetsgivaren klargjort detta (se rättsfallet AD 1993 nr 130, avsnitt 4.1.3). Det skall tilläggas att det dock finns undantag även här (se avsnitt 4.1.3, första rättsfallet). Det faller sig då naturligt att om arbetsledningen är passiv när en anställd missköter sig, kan och kommer detta vändas mot denne i en rättegång.

Emellanåt kan kollektivavtalsbestämmelser förekomma om att arbetsgivare skall överväga att använda andra disciplinpåföljder än uppsägning, såsom suspension. Detta har bland annat förekommit i kollektivavtalet för buss- och taxiföretagen. Denna bestämmelse har innebörden att arbetsgivaren inte får säga upp en anställd om arbetstagarorganisationen har påkallat förhandling om att annan disciplinpåföljd skall sättas in.<sup>46</sup> I fallet AD 1981 nr 158 dök denna fråga upp i domstol där AD hade att bedöma vilken tyngd denna typ av bestämmelse har. Domstolen ansåg att om saklig grund för uppsägning föreligger behöver ingen konsideration rörande att istället sätta in disciplinpåföljder göras.<sup>47</sup>

En annan typ av bestämmelse uppkom i AD 1994 nr 129. Fallet handlade om en anställd vid ett trafikföretag som flera gånger kommit för sent till arbetet. Kontrakt hade träffats mellan parterna i målet som enligt arbetstagersidan innebar att arbetsgivaren inte hade rätt

---

<sup>44</sup> Lunning, Toijer (2006) s 337.

<sup>45</sup> Andersson, Edström, Zanderin (2011) s 113.

<sup>46</sup> Lunning, Toijer (2006) s 339.

<sup>47</sup> AD 1981 nr 158, s 896-905.

att återropa olovlig frånvaro som inträffat före det att kontraktet skrivits under. Domstolen var dock av en annan mening och bedömde uppsägningen som sakligt grundad.<sup>48</sup>

### 3.2.6 Framtidsprognos

Detta är ett kriterium som AD lägger stor vikt vid. I prop 1973:129 sägs att bedömningen inte bör inriktas så mycket på vilken form av misskötsamhet som skett i det enskilda fallet utan mer på vilka slutsatser som kan dras av arbetstagarens lämplighet att kvarstå i anställning i framtiden. Först när det visats att den anställde verkar klart olämplig att kvarstå i tjänsten anses kravet på saklig grund vara uppfyllt. Enstaka fall av misskötsamhet ses därför inte som saklig grund för uppsägning, såvida inte avtalsbrottet varit av allvarlig karaktär.

Ordervägran kan utgöra ett avtalsbrott av allvarlig art. Det kan finnas legitima skäl för en arbetstagare att ordervägra i ett enstaka fall på grund av olika faktorer. Skulle ordervägran dock ses som en allmän ovillighet från arbetstagarens håll kan det tänkas att detta även kommer att fortsätta i framtiden, varpå tydliga skäl för uppsägning får anses föreligga.<sup>49</sup>

### 3.2.7 Tvåmånadersregeln

7 § 4 st LAS anger följande:

”Om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, får den inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt 30 § eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för uppsägningen.”

Det finns således en frist inom vilken arbetsgivaren har att agera då denne vill säga upp en arbetstagare på grund av personliga skäl. I 1974 års LAS låg fristen på en månad, men ändrades till två månader 1994 och gäller sedan dess. Regeln innebär att arbetsgivaren inte får grunda uppsägningen på händelser som inträffat längre bak i tiden än två månader. Motivet till denna bestämmelse är att arbetstagaren inte skall behöva sväva i ovisshet om konsekvenserna av ett visst handlande. Detta betyder emellertid inte att en händelse som inträffat inom fristen i sig självt måste utgöra saklig grund.<sup>50</sup> Arbetstagaren kan visa misskötsamhet av fortlöpande karaktär såsom konstant ovillighet att utföra anvisat arbete. Arbetsgivaren blir då inte förhindrad att återropa detta som saklig grund för uppsägning enbart på grund av att han sedan mer än två månader tillbaka känt till detta förhållande. Någon särskild utlösande händelse behövs således inte inträffa under de två månaderna fristen avser.<sup>51</sup>

I fallet AD 1977 nr 18 tillägger emellertid AD att en serie händelser som inträffar vid upprepade tillfällen innan (dåvarande) månadsgränsen börjar gälla och som inte inträffat senare under fristen inte får återropas som skäl för uppsägningen.<sup>52</sup> Vid kumuleringen av

---

<sup>48</sup> AD 1994 nr 129, s 865.

<sup>49</sup> Prop 1973:129 s 124.

<sup>50</sup> Glavå (2010) s 314.

<sup>51</sup> Prop 1973:129, s 243. Notera dock att fristen enbart gällde en månad i denna proposition. I texten till denna fotnot används tvåmånadersgränsen för att exemplifiera nutida rättsläge.

<sup>52</sup> AD 1977 nr 18, s 164-182.

händelser som spelar in vid bedömningen av om saklig grund förelegat får ej åberopas incidenter som ligger alltför långt tillbaka i tiden. Denna gräns kan röra sig om cirka ett halvår.<sup>53</sup> Fristen börjar gälla när arbetsgivaren fått kännedom om ett visst förhållande, inte när händelsen inträffade.<sup>54</sup>

---

<sup>53</sup> AD 1978 nr 92, s 725-754.

<sup>54</sup> Glavå (2010) s 317.

## 4. Sen ankomst till arbetet

### 4.1 Arbetsdomstolens praxis

Informationen i förarbeten till LAS är som tidigare nämnt tunnsådd vad gäller uttömmande information rörande saklig grund för uppsägning. Detta gäller inte minst vid sen ankomst, då detta problem bara är en av olika former av misskötsamhet. Därför nödgas en genomgång av domstolspraxis inom området för att se hur tidigare beskrivna riktlinjer i förarbetena tar sig i uttryck i praktiken inom detta område.

#### 4.1.1 Sed på arbetsplatsen

I rättsfallet AD 1981 nr 111 sades en bilmekaniker upp på grund av personliga skäl då denne hade kommit för sent till arbetet i synnerligen stor omfattning. Under år 1979 rörde det sig om 64 tillfällen om 24 timmar, och under 1980 uppgick den sena ankomsten till sammanlagt tio timmar vid 46 olika tillfällen. Arbetstagaren var dessutom frånvarande i två hela arbetsdagar utan att meddela arbetsgivaren om orsaken. AD bedömde emellertid att saklig grund för uppsägning inte förelåg. De såg visserligen allvarligt på den uteblivna arbetstiden som orsakats av de sena ankomsterna. Den olovliga frånvaron kritiserades också starkt. Varning hade utfärdats till arbetstagaren och ingen märkbar förbättring hade skett.

Avseende den sena ankomsten omfattade ett flertal av förseningarna enbart några minuter vardera vid varje tillfälle. Det var dessutom inte ovanligt förekommande även bland andra anställda att komma några minuter för sent emellanåt. Arbetstagaren hade även ibland börjat arbeta före utsatt tid. AD underströk vikten av att de anställda haft relativt fria händer i förläggandet av sin arbetstid och tidspassningen. Att arbetstagaren varit anställd i fem år tillmättes också betydelse, då en eventuell förlust av anställningen skulle ge ett allvarligt men för denne. Slutligen tillade domstolen dock att det inte skulle krävas mycket mer förseelser från arbetstagarens sida för att uppsägningen skulle bedömas som saklig, dels beroende på de beskrivna incidenterna, dels på andra former av misskötsamhet som uppkommit i målet.<sup>55</sup>

#### 4.1.2 Rehabiliteringsskyldighet

Rättsfallet AD 1981 nr 140 rörde sig om en arbetstagare som ostridigt kommit för sent till arbetet i omfattande utsträckning. Vid arbetsdagens början hade denne under en tvåårsperiod varit försenad vid ett femtiotal tillfällen. Den sena ankomsten varierade här

---

<sup>55</sup> AD 1981 nr 111, s 613-625.

mellan 12 minuter och fyra timmar vid enskilda tillfällen. Dessutom hade arbetstagaren efter sin måltidsrast varit försenad vid inte mindre än 200 tillfällen. Det påvisades att arbetstagaren led av sömnproblem, varpå omplacering från skiftarbete till dagarbete skett. Vid tre tillfällen hade bolaget utdelat varningar åt den anställde, vilket visat sig vara fruktlöst. AD ansåg att uppsägningen varit sakligt grundad.<sup>56</sup>

AD 1987 nr 164 handlar om L.M. som var anställd som tidningsbud. Arbetstagaren hade kommit för sent till arbetet i oacceptabelt stor utsträckning. Förseningarna resulterade i att en del av prenumeranterna fick sin tidning först efter klockan sex (06.00). Efter att arbetsgivaren vidtagit diverse åtgärder för att hjälpa arbetstagaren att klara av tidspassningen märktes förbättring. Denna varade dock inte under en längre tid. Arbetstagaren ville att arbetsgivaren skulle tilldela denne enklare arbetsuppgifter eller i vart fall underlätta de existerande uppgifterna då de sena ankomsterna enligt den anställde berodde på sjukdomstillstånd. AD klargjorde här att sjukdom i vissa fall kan förorsaka nedsättning av arbetsförmågan. Precis som beskrivits i motiven till LAS i föregående kapitel kan detta dock enbart utgöra saklig grund om nedsättningen är stadigvarande och arbetstagaren inte längre kan utföra arbete av betydelse åt arbetsgivaren. Tidspassning var i fallet synnerligen viktigt för arbetsgivaren då tidningsutdelning kräver detta. Hjälpen som L.M. eftersökte av arbetsgivaren skulle bli väldigt omfattande. Faktumet att svårigheterna att passa tiden berodde på L.M:s sjukdom spelade i fallet ingen roll då insatserna skulle behöva bli oskäligt stora. AD konstaterade att arbetsgivaren fullgjort sina plikter i frågan och uppsägningen av L.M. bedömdes vara sakligt grundad.<sup>57</sup>

### 4.1.3 Varning och omplacering

AD 1986 nr 160 handlar om en ortopedingenjör B.J. som blev uppsagd på grund av personliga skäl då han haft svårt att rätta sig efter arbetstidsreglerna på arbetsplatsen. Företaget använde sig av ett flexitidssystem. B.J. minskade sin arbetstid på det sättet att han vid slutet av varje kalendervecka hade ett minustidssaldo som överskred vad som högst fick föras över till nästföljande vecka. Detta stred mot företagets regler. Arbetstagaren fick återkommande löneavdrag för denna förseelse. Bolaget hade dock aldrig påpekat att denna typ av förseelse kunde leda till annat än just löneavdrag. B.J. hade även en betydande del sena ankomster. Lokal förhandling med facket hade tillkallats från bolagets sida angående detta.

Normaltiden enligt flexitidsavtalet var mellan kl 07.00 och kl 16.00 måndag – fredag. Den fasta tiden, där arbetstagaren obligatoriskt skulle befinna sig på arbetsplatsen för fullgörande av arbetsuppgifter låg mellan kl 08.00 och kl 15.30. Själva flexitiden var förlagd mellan kl 06.30 till kl 08.00 på morgonen och kl 15.30 till kl 17.00 på eftermiddagen. Bolaget menade att B.J. inte haft rätt att utnyttja 08.00 som starttid på dagen då hans minussaldo inte tillät detta. AD menade dock att flexitidssystemet inte kunde uppfattas på detta vis, varpå bedömningen om sen ankomst enbart skulle ses i ljuset av 08.00 som starttid för arbetet. B.J:s sena ankomster räknades upp till cirka 30 stycken utifrån denna starttid. Sammanlagt uppgick förseningarna till mellan tio och elva

---

<sup>56</sup> AD 1981 nr 140, s 782-788.

<sup>57</sup> AD 1987 nr 164, s 1016-1024.

timmar, där en timmes sen ankomst uppräknades vid sju olika tillfällen. B.J. gick även hem för tidigt från arbetet ett flertal gånger.

AD menade att bedömningen inte föll på hur stor omfattningen av förseelserna var, utan hur pass tydligt bolaget varit med att markera att beteendet inte är tillåtet. Bolaget bedömdes inte ha ingripit med tillräcklig tydlighet och kraft i frågan under tiden innan den lokala förhandlingen med facket ägde rum. Den sena ankomsten som inträffat efter denna tid uppkom enbart vid tre olika tillfällen och rörde sig om några minuter var gång. Detta, tillsammans med det svaga ingripandet från bolaget, ansågs av AD vara så bagatellartat att saklig grund inte ansågs föreligga.<sup>58</sup>

AD 1993 nr 130 handlar om arbetstagare M.W. som varit anställd under två års tid och som kommit för sent till arbetet vid upprepade tillfällen. Under det första året delade bolaget ut en skriftlig erinran till den anställde där det bevisades att han kommit för sent vid många tillfällen. Muntliga varningar hade dessutom delats ut vid två tillfällen under det första anställningsåret. De sena ankomsterna blev fler till antalet under det andra året, där 17 tillfällen bevisats. Dessutom hade sex samtal genomförts med M.W. om problemet, där arbetsgivarsidan frågat om det fanns något problem de kunde hjälpa M.W. med att rätta till. Två skriftliga erinranden lämnades under det andra året, där bolaget varnade M.W. att hans anställning var i fara. Omplacering hade likväl vidtagits, där arbetstagaren tilldelats en annan arbetsledare och begränsat ansvarsområde. Vidare i domskälen anger AD följande:

”I flera avgöranden har slagits fast att det av en arbetsgivare måste krävas att han på ett otvetydigt sätt gör klart för arbetstagaren att dennes anställning är i fara och bereder arbetstagaren möjlighet att mot denna bakgrund försöka rätta till de brister som påtalats. Det har i flera avgöranden betonats att misskötsamhet bör anses allvarligare om den upprepas efter tillsägelser, varningar eller liknande (se t.ex. AD 1977 nr 151 och 1979 nr 150). Vidare har domstolen vid bedömningen av huruvida förutsättningar för uppsägning på grund av personliga förhållanden förelegat i flera fall fäst vikt vid arbetstagarens anställningstid hos arbetsgivaren. Den som varit anställd endast en kortare tid kan inte göra anspråk på ett lika starkt anställningsskydd som den som varit anställd länge hos arbetsgivaren.”

I ljuset av att M.W. enbart varit anställd i två år på arbetsplatsen tillsammans med nonchalansen mot arbetsledningen och de utfärdade varningarna tillsammans med omplaceringen ansågs uppsägningen vara sakligt grundad.<sup>59</sup>

#### **4.1.4 Lämplighet att kvarstå i tjänsten**

Rättsfallet AD 1986 nr 124 handlade om en postanställd som misskött sig genom att vara olovligt frånvarande vid tio tillfällen om sammanlagt elva dagar efter att ha blivit tilldelad varning av arbetsledningen. Arbetstagaren hade dessutom underlåtit att underrätta arbetsgivaren att dennes körkort blivit indraget. Arbetsgivaren bestämde sig dock ett år före uppsägningstillfället att arbetstagaren skulle få en sista chans att bättra sig. Under detta tidsspann misskötte sig arbetstagaren i viss mån, bland annat genom olydnad mot arbetsledningen. Sen ankomst i form av försovning inträffade dessutom vid tre tillfällen.

---

<sup>58</sup> AD 1986 nr 160, s 1046-1063.

<sup>59</sup> AD 1993 nr 130, s 879-891. Citatet återfinns på s 889.

Misskötsamheten som inträffade innan varningen bedömdes enligt tvåmånadersregeln ligga så långt tillbaka i tiden att den var av begränsad betydelse för uppsägningsfrågan. Incidenterna som inträffat efter den ”sista chansen” var ej heller särskilt omfattande. Dessutom visade det sig inte vara ovanligt att anställda försov sig emellanåt. Arbetsdomstolen gjorde i linje med lagens förarbeten en bedömning om arbetstagarens framtida lämplighet för tjänsten. Den kom fram till att beteendet förbättrats avsevärt och det därför inte fanns någon saklig grund för uppsägningen.<sup>60</sup>

I AD 1996 nr 31 bedömdes en uppsägning av en kommunalt anställd arbetstagare som synnerligen ofta kommit för sent vara sakligt grundad. Detta berodde på att arbetstagaren i stor utsträckning kommit för sent nästan varje dag under sin mångåriga anställning vid kommunen, och att fördröjningen med att inställa sig i rätt tid till arbetet var medveten. Domstolen bedömde som brukligt framtidsprognoserna för arbetstagarens möjlighet att kvarstå i anställningen, och kom fram till att beteendet troligtvis inte skulle komma att förbättras. Detta berodde på att flertalet muntliga och skriftliga varningar tilldelats den anställde utan att någon förbättring skett.<sup>61</sup>

---

<sup>60</sup> AD 1986 nr 124, s 855-862.

<sup>61</sup> AD 1996 nr 31, s 222.

## 5. Redogörelser från företag och fackliga ombud

I det följande sammanställs intervjurespondenternas redogörelser utifrån frågeställningen i inledningen till arbetet med föregående beskrivning av rättsläget som grund.

### 5.1 Företag 1

Personen som intervjuades vid Företag 1 är titulerad arbetsrättsspecialist. Personen arbetar centralt inom organisationen och ger bland annat råd och fakta kring lagar, kollektivavtal, och riktlinjer angående policyn inom företaget. Vidare är arbetsuppgifterna att föra ut budskap om hur jobbet skall utföras, utbilda chefer, handha rekrytering, diskrimineringsfrågor och frågor som rör företrädesrätt vid återanställning. Även lönerrevisioner och bonusutbetalningar ingår i arbetsuppgifterna. Företaget består till övervägande del av tjänstemän. 4 300 är anställda vid företaget, och av dessa är 3 500 tjänstemän respektive 800 arbetare.

Angående gränsdragningen vid sen ankomst beror det till stor del på vilken typ av arbete det är fråga om. Det råder i princip inget överseende med om arbetare är försenade då skiftavlösning gör att de måste vara i tid för att kunna ta över i produktionen efter föregående arbetslag. Tjänstemännen har däremot mer fria händer. Det beror på verksamhetens art och deras säregna arbetsuppgifter. Till skillnad mot arbetarsektorn, används flexibla arbetstidsscheman för tjänstemännen.

Flexschemat ser ut på följande vis. På morgonen har de anställda en frihet att inställa sig till arbetet mellan klockan 07.00 och kl 09.00. På eftermiddagen får de avsluta arbetsdagen mellan kl 15.00 och kl 18.00. Det finns en fast tid mellan kl 09.00 och kl 15.00 varje dag där den anställde måste vara på arbetsplatsen. Den anställde har inte rätt att ständigt infinna sig kl nio varje morgon, även om flextiden rent tekniskt ser ut att tillåta detta. Inom vissa grenar av verksamheten utförs arbetet på bästa sätt klockan åtta, då de anställda får värdefull tid tillsammans. Arbetstagaren har därmed skyldighet att infinna sig på arbetsplatsen vid denna tid. Detta står skrivet i arbetstidsavtalet som finns på arbetsplatsen. Det finns även en flextidsmall som anger hur tjänstemännen får lov att använda sig av flextiden. Inom vissa grenar av verksamheten gäller en annan tid vid vilken arbetstagarna bör infinna sig. Detta är avhängigt hur verksamheten är uppbyggd. Det finns därmed ett visst överseende vid sen ankomst, beroende på arbetsmomentens natur. Därmed blir det en något svårare gränsdragning när det handlar om flexibla arbetstider jämfört med fasta arbetstider.



Sen ankomst syns mest vid tillverkningsavdelningarna då dessa har ett fast schema att följa. Det betyder dock enbart att sena ankomster blir tydligare här, inte att handläggningen vid eventuella problem med detta skiljer sig åt mellan olika befattningar. Företagets procedur är att tala med personen som är försenad då problem uppstår. Hjälper inte detta utfärdas en skriftlig erinran där arbetstagaren blir upplyst om att dennes anställning är i fara. Om flextiden missbrukas förlorar den anställde sin rätt att använda sig av denna och kan åläggas att anmäla sig till arbetsledaren varje morgon tills problemet är åtgärdat. Det har emellertid inte skett någon förhandling med berörd fackförening angående omplacering respektive uppsägning på grund av sen ankomst vid företaget. Detta beror troligtvis på att sen ankomst i sig oftast är en svag punkt att åberopa vid en så ingripande åtgärd som ovan nämnda.

## 5.2 Företag 2

Intervjupersonen är ansvarig för personalen vid företaget. Det finns en administrativ chef som är ansvarig för både ekonomi och personal, och intervjupersonen innehar denna post. Företaget har i dagsläget 126 anställda, varav 89 utgörs av arbetare och resten av tjänstemän.

Gränsdragningen vid sen ankomst är strikt. Det görs ingen direkt åtskillnad mellan tjänstemän och arbetare, då ett stämplingssystem används på arbetsplatsen. Detta innebär att alla ankomsttider klarläggs tydligt, varpå det blir enkelt att upptäcka om arbetstiderna missbrukas. Om de sena ankomsterna upprepas ständigt kallar arbetsledaren till samtal med berörd person vid avdelningen det inträffat vid. Om inte detta hjälper kallas personen till möte med den personalansvarige. I sista hand utfärdas varning till den anställde, först en muntlig och sedan en skriftlig. Det finns emellertid överseende med en del händelser, såsom ifall en arbetstages bil skulle gå sönder, eller någon enstaka försovning då och då. Då arbetstiderna attesteras i och med stämplingssystemet gäller det dock att ha en giltig förklaring redo. Både tjänstemän och arbetare stämplar, varpå det blir lika för alla.

Flexibla arbetstidsscheman används för de avsnitt inom verksamheten där enbart dagtidsarbete förekommer. Flexetiderna ligger mellan kl 06.30 till kl 08.00 på morgonen, samt kl 15.00 till kl 17.00 på eftermiddagen. Den fasta tiden då de anställda måste infinna sig börjar kl sju. Arbetstagarna skall meddela sin avdelningschef om de avser komma vid det sista tillåtna klockslaget där den fasta tiden tar vid enligt flexschemat. Anledning till att komma vid detta klockslag istället för vid normaltiden kan exempelvis vara att arbetstagaren vet att något särskilt händer dagen efter utanför jobbet som måste ordnas, t ex följa med barn till tandläkaren eller dylikt. Detta stäms av med arbetsledaren så att anledningen klarläggs till varför man kommer till jobbet vid en viss tidpunkt. Om arbetstagaren skulle komma med anledningar som verkar solida i allt för ofta, föreligger anledning att misstänka att systemet missbrukas. Interna regler i form av avtal om flextider finns vid företaget där det står att den anställde inte får utnyttja flexetiderna till att bli en ny sorts arbetstid. Inga noterade skillnader finns mellan olika befattningar angående sen ankomst vid företaget, och frågan har aldrig varit uppe vid förhandling med berörd fackförening om omplacering respektive uppsägning vid företaget.

### 5.3 Företag 3

Intervjupersonen är chef för HR Service Center och för Labour Relations. Personen är även lönechef i praktiken och har hand om HR-administrativa uppgifter, såsom skriva kontrakt, fixa annonser och är ansvarig för den nationella förhandlingsverksamheten. Företaget har 2 000 anställda, där ena hälften består av arbetare och den andra av tjänstemän.

Förfarandet vid behandling av personer som kommit för sent i problematisk utsträckning är snarlik de andra intervjuade företagens handlingsätt. Först varnas personen muntligt, och sedan skriftligt om det skulle fortsätta. Riktlinjerna de följer är att problemet behandlas direkt, men då det är ett stort företag vågar inte intervjupersonen svara på om detta verkligen följs i praktiken av alla underchefer. Är det en person som är viktig, kunnig och omtyckt så slipper troligtvis fler fall av sen ankomst för den personen igenom. Om det rör sig om en person som inte lever upp till dessa egenskaper så sätts möjligtvis en striktare gräns. Målet är att hantera alla lika men intervjupersonens gissning är att så inte är fallet alltid.

Flexitiderna företaget använder sig av gör att det finns möjlighet att släppa igenom några minuters försening då och då. Det beror dock på i vilken utsträckning verksamheten tillåter det. Det är chefens jobb att bedöma om arbetstagaren kan komma exempelvis tio minuter för sent och ta igen detta på flexitiden. Är det ett möte utsatt klockan åtta faller det sig naturligt att arbetarna inte kan komma kvart över åtta. Vidare finns flexitiderna för alla arbetstagar-kategorier, även för arbetarna. Det finns emellertid en del undantag, såsom för skiftgående personal. Här föreligger inget problem med sen ankomst då ifall en arbetstagar kommer tio minuter för sent, får personen som skall avlösas stanna kvar tio minuter extra. Det behöver föga påpekas att detta inte är populärt kollegorna emellan. Exakt vart överseendesgränsen går är därför svårt att säga. Det blir naturligt att det finns en viss skillnad mellan olika arbetstagar-sektorer i överseende med sen ankomst då vissa har fast tid att rätta sig efter i de tjänster det är nödvändigt.

Flexitidsschemat påminner även detta om de andra företagens. På morgonen kan de personalen flexa mellan kl 07.00 till kl 09.00 och på eftermiddagen mellan kl 15.00 och kl 17.00. Det är inte heller här godtagbart att ständigt infinna sig klockan nio på morgonen då det blir förskjuten arbetstid istället för flextid. Gränsdragningen med vad som är giltiga anledningar till att komma senare än tiden man bör infinna sig vid är upp till var och en av cheferna över de olika avdelningarna att kontrollera. Vissa chefer har säkerligen jättesvårt att sätta gränser för vad som tillåts och i vilken utsträckning, medan andra kan sätta tydligare gränser. Tanken är att de anställda skall stämma av med chefen någon dag eller några dagar innan ifall de avser komma senare en viss dag.

Förhandling har skett med berörd fackförening i fråga om omplacering respektive uppsägning på grund av sen ankomst. Vanligtvis är det inte uteslutande sen ankomst det handlar om, då det brukar vara en del i andra former av misskötsamhet. Det gäller emellertid att närmaste chef för personen som missköter sig agerar i tid så att personalavdelningen får reda på problemet. Därefter kan vidare åtgärder vidtas. Oftast händer det att många varningar utfärdas istället för att varsel om uppsägning kommer på

tal, då den tröskeln är mycket högre. Intervjupersonen har tidigare arbetat på företag där det funnits totala varningar hos arbetstagare på grund av sen ankomst utan att det hänt något efter det. Varningarna förlorar då sitt syfte, varpå det blir viktigt att vara stringent i dessa frågor. Om den första personen som kommer för sent behandlas strängt så brukar problemet försvinna för övriga arbetstagare.

## 5.4 Företag 4

Intervjurespondenten hos Företag 4 är HR-ansvarig för en av företagets affärsenheter. Personen fungerar som rådgivare och stöd till omkring 40 chefer, och sköter dessutom förhandlingar med fackliga parter samt kompetensutveckling för personalen. Företaget har 4 300 anställda i Norden, och arbetsplatsen vid vilken intervjupersonen arbetar har omkring 500 anställda.

Vid sen ankomst som skapar problem för företaget samtalar arbetsledningen med personen om orsakerna till förseningen och vilka konsekvenser det får för verksamheten. Noteringar om att samtal ägt rum förs noggrant. Om beteendet inte förbättras efter flertalet tillsägelser utdelar man skriftlig varning. Angående överseende med sen ankomst är det synnerligen situationsanpassat. Det skall dock mycket till för att en skriftlig varning skall komma att utdelas. Detta beror i slutändan på hur allvarlig förseelsen är.

Gränsdragningen skiljer sig också åt från fall till fall. Produktionen med löpande band är känsligare än annan verksamhet inom företaget, vilket medför att arbetstagaren måste vara i tid när produktionen sätter igång. I övrigt finns ingen fast gräns för i vilket ögonblick sen ankomst föreligger. Överseende föreligger dessutom om beroende på orsaken till den sena ankomsten, såsom händelser som ligger bortom ens kontroll eller om den orsakats på egen hand.

Befattningsmässigt finns skillnader i hur företaget ser på problemet, där fasta tider jämfört med flexibla arbetstider sätter annorlunda gränser. Fasta tider används för både arbetarsidan och tjänstemannasidan, såsom för receptionister och fabriksarbetare, men i övrigt har de flesta tjänstemännen flextider. Flextiden på morgonen ligger mellan kl 07.00 och kl 09.00, och på eftermiddagen mellan kl 15.30 och kl 19.00. Det är väldigt sällan en person anses vara försenad vid flexibla arbetstidsscheman. Om det är meningen att en arbetstagare skall arbeta direkt tillsammans med andra kan det naturligtvis skapa irritation om personen inte är på plats. Om en person exempelvis ständigt skulle missa avtalade möten som ligger inom flexramen kan det leda till samtal om att arbetsuppgifterna inte sköts. Det är tveksamt om detta skulle ses som sen ankomst. Eventuellt skulle misskötsamhet åberopas i allmän mening, vilket naturligtvis skulle påtalas för individen.

Intervjupersonen har ingen personlig erfarenhet av att en anställd ständigt skulle komma med objektivt sett giltiga anledningar till varför denne ständigt infinner sig för sent till arbetet fast ändå inom flexramen. Däremot om en person ständigt kommer med ogiltiga anledningar och detta påverkar arbetet i gruppen måste man se över situationen då detta annars blir ett arbetsmiljöproblem.

Beroende på en persons personliga förhållanden skulle det kunna finnas godtagbara ursäkter till att alltid vara sen, men då får det i så fall kommuniceras till resten av

medarbetarna. Då får frånvaron lösas på annat sätt med omfördelning av arbetsuppgifter eller liknande. I vilket fall anser intervjurespondenten att misskötsamhet av arbetet skulle åberopas som grund för en eventuell omplacering eller uppsägning, då detta blir lidande på grund av kopplingar till kollegor och leverans till verksamheten. Slutligen har personen inte i sin tjänst vid företaget förhandlat med berörd fackförening angående omplacering respektive uppsägning på grund av sen ankomst. Några eventuella skillnader mellan olika arbetsgrenar beträffande sen ankomst föreligger troligtvis inte med undantag för tidigare nämnda gränsdragning mellan fasta tider och flexibla arbetstider.

## **5.5 Fackligt ombud 1**

Ombudsman 1 är central facklig ombudsman. Han har inte företrätt någon arbetstagar angående sen ankomst på central nivå. Däremot har det hänt några gånger under dennes tid som lokal ombudsman. Dessa frågor har dock i betydande del handlat om förberedande diskussioner än om uppsägning på grund av personliga skäl.

Det är sällan på det viset att det handlar om medveten misskötsamhet från arbetstagarens sida vid dessa typer av förhandlingar. Sen ankomst brukar oftast kombineras med andra problem såsom alkohol- eller drogproblem. Även depressioner och andra tillstånd brukar vara orsaken till att den anställde inte infinner sig i tid. Då måste arbetsgivaren se till att följa sitt rehabiliteringsansvar inom ramen för verksamheten innan det blir tal om uppsägning. Därför brukar arbetsgivaren anföra att arbetstagaren misskött sig på ett flertal sätt vid eventuell uppsägningssituation. Det är sällan, eller i princip aldrig så att arbetsgivaren anför enbart sen ankomst som uppsägningsskäl.

Vid företräddandet av arbetstagar inleds processen med att söka finna den bakomliggande orsaken till den sena ankomsten. Om en person som jobbar förmiddagsskift har svårt att stiga upp på morgonen kan detta lösas genom att personen istället arbetar ständigt eftermiddag. Om frågan inte går att lösa på något annat sätt än uppsägning brukar olika typer av överenskommelser göras mellan arbetstagarparten och arbetsgivaren i form av exempelvis förlängd uppsägningstid, bidrag till vidareutbildning för att finna annat arbete, eller omplacering till en annan del av arbetsgivarens verksamhet för att ta några exempel. Detta görs istället för att driva frågan vidare till förhandling på central nivå.

Det är även en del av svaret på varför arbetsgivarsidan inte sällan förlorar en del av mål som dessa i domstol, då de vanligtvis inte har tillräckligt med skäl att säga upp personen. Detta visas genom att frågan sällan ens kommer upp på facklig förhandlingsnivå. Om ett fall av sen ankomst skulle komma upp på förhandlingsnivå löses det i vilket fall oftast på central nivå.

## **5.6 Fackligt ombud 2**

Den andra fackliga ombudsmannen arbetar inom ett tjänstemannaförbund. Denne har företrätt arbetstagar i domstol angående sen ankomst. Det har dock i samtliga fall även påståtts annan misskötsamhet i samband med detta. Fall rörande sen ankomst vid flexibla arbetstider har inte påträffats av personen. Skälet torde enligt intervjupersonen vara att arbetsgivaren inte åberopar sen ankomst i dessa fall då tidspassning inte är av största

betydelse. Arbetsgivaren skulle nog åberopa misskötsamhet vad gäller arbetstider och säkerligen misskötsamhet vad gäller arbetets utförande om det finns utrymme för detta.

Vid företräddandet av arbetstagaren undersöker ombudet om de påstådda sena ankomsterna verkligen ägt rum, och vilken omfattning det rör sig om. Påverkan på verksamheten går likväl igenom, samt kontroll om det funnits godtagbara skäl till varför personen i fråga kommit för sent. Då intervjurespondenten är anställd som förbundsjurist tilldelas denne ärenden om sen ankomst först när förhandling om omplacering och uppsägning redan ägt rum. Återstoden blir i så fall att stämma i domstol, men här har ombudet förlikt de ärenden som till övervägande del handlat om sen ankomst. På tjänstemannasidan går denna typ av problem sällan upp i domstol då intervjupersonen tror att det inte är ett stort problem på tjänstemannasidan. I vilket fall som helst är det oftast, i alla fall i de rättstvister intervjupersonen drivit, slarv från arbetsgivarens sida gällande kontroll av bakomliggande skäl för den sena ankomsten som gör att arbetstagarparten oftast vinner målen.

## 6. Rättsläget i förhållande till praktiken

I det följande görs en analys av frågeställningarna utifrån det bearbetade rättsdogmatiska materialet samt informationen som samlats in genom intervjuerna. Målet blir således här att besvara dessa frågeställningar genom att sammankoppla såväl teoretiskt som praktiskt material i syfte att få en enhetlig blick över problemen som diskuterats i uppsatsens inledning.

### 6.1 Sammanställning av rättsläget

För att besvara kommande rättsfrågor vad gäller företagens hantering av problemet med sen ankomst, fordras en analys av rådande rättsläge. Till att börja med kan konstateras att fall rörande rättsproblemet är väldigt genuina. Vissa av domarna som beskrivits i kapitel fyra om Arbetsdomstolens praxis är uppseendeväckande om man ser till omfattningen av den sena ankomsten. Domen i AD 1981 nr 111 är ett bra exempel på detta, där arbetstagaren var försenad vid sammanlagt 110 tillfällen under de två åren misskötseln ägde rum. Samma sak kan utrönas för fallet AD 1981 nr 140 där omkring 250 tillfällen, inräknat morgon och lunch, åberopats av arbetsgivaren under två års tid. Vidare kan utläsas enstaka förseningar som omfattar en eller flera timmar i några av de beskrivna fallen. Det skall dock klargöras redan nu att omfattningen av de sena ankomsterna inte spelar någon större roll, såvida arbetsgivaren inte agerat på ett rättsligt acceptabelt sätt. Utsträckningen tilländas enbart hänsyn då arbetsgivaren fullgjort sina åligganden enligt lagen.

Av särskild betydelse som går att utläsa ur domarna verkar vara vad som är brukligt på arbetsplatsen tillsammans med arbetsgivarens klargörande för den anställde att beteendet i fråga inte är acceptabelt. Arbetsgivarens lojalitetsplikt blir således tongivande, vilket innebär att denne måste påtala att misskötsel blivit noterad för den anställde och vad detta i sin tur kan medföra för anställningssäkerheten. Det bör tilläggas att Arbetsdomstolen givetvis ser till rehabiliteringsansvar och dylikt i de fall detta blir aktuellt, men det ovan anförda verkar vara det mest basala i detta hänseende.

Intressant är emellertid bedömningen i AD 1981 nr 111 där varning utfärdats till arbetstagaren om situationens allvarlighetsgrad utan att förbättring uppnåtts. Tillsammans med de omfattande sena ankomsterna som beskrivits ovan är detta uppseendeväckande. Arbetsdomstolen lade här större tyngd vid vad som är brukligt på arbetsplatsen än arbetsgivarens utdelade varning, vilket tyder på att det är synnerligen viktigt att

arbetsgivaren handlar konsekvent gentemot alla anställda. Detta återkom även i AD 1986 nr 124 om den postanställda som kommit för sent, men där detta inte var ovanligt bland resten av personalen. Onekligen blir det en hel del för arbetsgivaren att hålla reda på i fall som dessa. Då arbetsgivarens arbetsledningsrätt alltid väger tungt kan det anses vara besynnerligt att utfärdade varningar om ett felaktigt beteende inte förlänas störst vikt i frågor som dessa. Pendeln svängde emellertid nästan över mot att uppsägningen var sakligt grundad i alla fall, då det inte skulle krävas mycket mer fall av misskötsamhet för att bedömningen skulle hamna här. Därmed verkar det som att utfärdade varningar tillsammans med en betydande omfattning av sen ankomst ges något större tyngd än sed på arbetsplatsen. Detta är dock väldigt individuellt från fall till fall.

Precis som i andra fall av misskötsamhet är omplaceringsförsöken viktiga, vilket visar sig i exempelvis fallet med tidningsbudet som led av sömnproblem. Detta kan knytas samman med rehabiliteringsåtgärder för att arbetstagaren skall kunna passa tider i fortsättningen, så länge de är skäliga sett utifrån arbetsplatsens kapacitet. Däremot om den sena ankomsten är klart medveten och till för att skada arbetsgivaren är det uppenbarligen inte skäligt att omplacera, vilket visas i fallet om den kommunalt anställda arbetstagaren från 1996. Mångårig anställning tillsammans med medveten tillfogad skada bedöms synnerligen hårt av Arbetsdomstolen vilket visades här. Detta förtjänas emellertid att återigen ställas i relation till fallet AD 1981 nr 111 där arbetstagaren också varit anställd i ett flertal år, men där den sena ankomsten inte varit sakligt grundad. Troligtvis var ju den sena ankomsten medveten även i bilmekanikerfallet då inget sjukdomstillstånd eller liknande åberopats som grund för förseningarna. Förmodligen var arbetsgivaren i fallet med den kommunalt anställda mer konsekvent i sitt agerande gentemot andra anställda än vad som var fallet vid bilverkstaden och hade tydligare gränser för arbetstidens förläggning, vilket återigen visar på vikten av seden på arbetsplatsen. Noterbart och intressant är i vilket fall att varningar utfärdats i båda fallen, och att ingendera av arbetstagarnas framtidsprognoser såg särskilt ljusa ut i förhållande till misskötsamheten, men att utgången ändock blev olika. Förseningarna i bilmekanikerfallet som inträffat under år 1979 togs visserligen bort från bedömningen på grund av sent åberopande från företaget enligt månadsregeln, men kvar fanns ändå en betydande mängd förseningar.

För övrigt kan sägas att inte alla de tumregler som uppställts i kapitel tre ges hänsyn i bedömning om sen ankomst, i alla fall inte av de diskuterade fallen i denna uppsats. Arbetsplatsens storlek får sägas ha begränsad betydelse för uppsatsens problemområde då ett personligt förhållande parterna emellan inte direkt spelar in på omplaceringsmöjligheterna här. Det har mer att göra med samarbetssvårigheter som inverkar på förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare som inte går att lösa genom omplacering. Detta blir inte särskilt relevant vid sen ankomst, vilket emellertid förutsätter att den sena ankomsten inte beror på samarbetssvårigheter. Om den gör det blir omplacering svårt med tanke på det nyss beskrivna.

Något som inte framgick av praxisbeskrivningen i kapitel fyra är arbetstagarens ställning. Här ligger emellertid nära till hands att dra slutsatsen att om exempelvis en chef skulle infinna sig allt för sent till arbetet ofta ses detta allvarigare då ruljansen på arbetsplatsen troligtvis skulle komma att fungera sämre. Vad beträffar anställningstidens längd kan

bara en jämförelse göras från de två fallen med bilmekanikern och den kommunanställda utifrån fallen i kapitel fyra, då båda varit anställda länge men att fallen fick olika utgång ändå. Skillnaden tillskrivs mestadels företagens respektive agerande, då det får förmodas att den kommunala arbetsgivaren varit noggrannare med månadsfristen, tillsammans med att innebörden av anställningsförlusten såg olika ut för respektive person.

Sammanfattningsvis kan utläsas utifrån det ovan diskuterade att arbetsgivarens agerande och seden på arbetsplatsen ligger överst på bedömningslistan i Arbetsdomstolens ögon vid medveten sen ankomst. Den enskilda bedömningen som sker från fall till fall är av stort intresse för den kommande diskussionen kring eventuella problem med sen ankomst vid flexibla arbetstider. I det följande styr emellertid analysen först in på företagens och de fackliga ombudens synsätt och hantering av sen ankomst för att undersöka hur denna fråga behandlas i praktiken. Detta görs för att klarlägga vilka brister respektive styrkor som finns i handläggandet av problemet, och eventuellt belysa vad som kan vara orsakerna till att mål av denna typ sällan åberopas eller vinnas av arbetsgiversidan.

## **6.2 Företagens hantering av problemet i förhållande till rättsläget**

Det som är framträdande vad gäller samtliga företags respons i intervjufrågorna är att handläggningen av problemet inte skiljer sig åt särskilt mycket. Det mest grundläggande är att samtala med den anställda då den sena ankomsten utgör ett problem, och till sist dela ut en skriftlig erinran till berörd arbetstagarare. Då intervjuerna är koncentrerade vid stora företag med högt specialiserade tjänster inom den personaladministrativa sidan kan detta inte anses vara förvånande. Intervjupersonen vid Företag 1 var som bekant titulerad arbetsrättsspecialist, vilket gör att de korrekta procedurerna som vidtas innan uppsägning troligtvis är väl utredda vid företaget. Personerna vid de andra företagen hade liknande befattningar. Därmed är företagen noggranna med att gå rätt tillväga, såsom att beakta tvåmånadersregeln och varna arbetstagararen muntligt ett flertal gånger och sedan skriftligt om det nu skulle gå så långt.

I den rättspraxis som beskrivits i kapitel fyra har som synes brister i handläggningen legat till grund för några av de förlorade fallen, såsom slarv med preskriptionsgränser i form av tvåmånadersregeln, tillsammans med tafatt ingripande avseende varningar och utredning av vad som orsakat problemen. Vid mindre företag med bredare befattningsmoment och mindre specialiserade tjänster kan tänkas att eventuella arbetsrättsliga missar är mer benägna att uppträda, som exempelvis bilverkstaden i bilmekanikerfallet. Utifrån intervjuerna har storföretagen bra insikt i vad som gäller, så svaret på frågeställningen står inte riktigt att finna här, i vart fall inte innan gränsdragningsproblematik har diskuterats.

Det uppkom en del intressanta aspekter att belysa vad gäller de mer subtila gränserna för vad som tolereras på respektive arbetsplats. Särskilt bör här understrykas seden på arbetsplatsen, något Arbetsdomstolen uppenbarligen fäster stor vikt vid. Här är informationen från Företag 3 rörande underchefer intressant. Där framgick att det inte är troligt att alla underchefer följer rätt tillvägagångssätt vid behandling av misskötsamhet på grund av olika personliga förhållanden chef och arbetstagarare emellan. Är det en



kompetent och omtyckt person som missköter arbetstidspassningen kanske överseende med sena ankomster ges, till skillnad mot om det skulle vara en person som inte är fullt så populär. Om det senare skulle gå så långt att arbetsgivaren skulle vilja att den dåliga tidspassningen skall leda till ett skiljande från anställningen, kan problem uppstå enligt tolkning av domstolspraxis. Även vid de resterande företagen kan detta problem tänkas existera, då företagens storlek innebär att underchefer först tar hand om ärendet och sedan för det vidare till personalavdelningen om det skulle behövas.

Företag 3 särskiljde sig också från de andra företagen avseende tidspassningen för de arbetstagare som arbetar utifrån fasta arbetstider. Intervjupersonen angav att systemet reglerar sig själv om en arbetstagare är tio minuter för sen vid skiftavlösning genom att en annan arbetstagare får stanna kvar. Detta jämförs med t ex Företag 1, 2 och 4 där man ser strikt på tidspassning vid skiftavlösning. Företag 2 särskiljer sig vad gäller tjänstemannasidan där stämpling av arbetstid sker, varpå det inte föreligger särskilt flytande gränser med vad som anses vara sen ankomst. Vid Företag 3 blir det således även här likadant som vid tidigare beskrivna situation där vad som är brukligt på arbetsplatsen förmodligen skulle komma att inverka på bedömningen vid en eventuell uppsägningssituation.

Det kan antas att det är här det största problemet ligger i varför arbetsgivarsidan sällan vinner eller ens tar upp fall som dessa vid uppsägningstvister. Sen ankomst ses förmodligen mest som något irriterande moment på arbetsplatsen som sällan påverkar verksamheten i någon större mån. Om den dåliga tidspassningen senare skulle skapa problem och drivas vidare har arbetsgivaren sällan ingripit med kraft i tidigare skede utifrån diskussionen i föregående stycke, vilket då påverkar bedömningen i negativ riktning för denne. Detta leder i sin tur till att de korrekta handlingsplanerna som företagen följer redan gått om intet, något som även återspeglas vid Företag 3 i intervjupersonens anförande om att många varningar utfärdas utan att något mer händer efter det. Detta kan även knytas samman med redogörelserna från Fackligt ombud 1, vilket precis som de flesta företagen anger att frågor av denna typ mest hamnar i förberedande diskussioner snarare än i domstol.

I redogörelsen från Fackligt ombud 1 finns slutligen en annan intressant aspekt att belysa angående att sen ankomst sällan leder till ingripande åtgärder från arbetsgivaren. Av denna intervju framgick att det sällan rör sig om medveten misskötsamhet, utan oftast går hand i hand med diverse andra problem såsom sjukdomar eller missbruk av olika slag. Då blir istället arbetsgivarens rehabiliteringsansvar och dess implikationer på anställningsskyddet tongivande. Omplaceringar och liknade hamnar då på agendan. Detta exemplifieras i Fackligt ombud 1:s beskrivning av att en förmiddagsskiftsarbetare som har svårt att stiga upp på morgonen och därför ofta är försenad omplaceras till eftermiddagsskift istället. Det speglas även i Fackligt ombud 2:s redogörelse om att kontroll av bakomliggande skäl inte sällan gör att arbetsgivaren förlorar tvister om sen ankomst och liknande fall. Finns det godtagbara skäl till förseningarna föreligger ju oftast även omplaceringsskyldighet. Detta kan då ställas i relation till praxisbeskrivningen där flera av fallen innefattade medveten misskötsel i form av sen ankomst som innebär att omplacering sällan är skälig. Det ovan anförda ses härvidlag som ett ytterligare skäl som

belyser beskrivningen i inledningen till uppsatsen om att det sällan tvistas om sen ankomst i domstol.

I den kommande diskussionen angående flexibla arbetstider är arbetsgivarens otydliga gränsdragning och ingripande som framförts ovan intressant i relation till hur situationen kan tänkas behandlas i dessa fall, och huruvida problemet är applicerbart överhuvudtaget i dessa situationer.

### **6.3 Tänkbara implikationer vid flexibla arbetstider**

Till att börja med bör noteras att sen ankomst vid flextider vanligtvis löses genom att personen tar igen detta på eftermiddagen, vilket gör att det inte är stort problem för företaget så länge det fungerar för verksamheten och avstämning med arbetsgivaren sker. Problemet är att det finns en normaltids vid vilken arbetstagaren bör infinna sig vid på morgonen för att kollegor skall kunna samarbeta på plats. Svårigheterna gäller då som tidigare nämnt främst gränsdragningen och överseendet arbetsgivaren medger i respektive situation. Till skillnad mot fasta tider är flexidsscheman som bekant uppbyggda så att det skall finnas utrymme för att kunna infinna sig senare än den normala arbetstidens början (som då oftast är belägen mitt i flexramen på morgonen) beroende på diverse åtaganden arbetstagaren har i sitt privatliv eller vad det kan tänkas vara. Svårigheter kan då uppstå i vad mån arbetsgivaren tolererar dessa ursäkter till varför en arbetstagare infinner sig senare än denna normaltids. Det skapar inget problem om arbetstagaren gör detta då och då, vilket ju är syftet med flexibla arbetstider från början. Svårigheter uppstår istället då det börjar röra sig om så kallad förskjuten arbetstid som beskrevs i kapitel två.

Intervjupersonen vid Företag 3 ansåg att det troligen är svårt för vissa underchefer att sätta tydliga gränser för vad som är tillåtet vid fall som dessa. Detta kan antas genljuda här till viss del. Det kan tänkas att det blir en mer känslig diskussion med arbetstagaren om felaktigt utnyttjande av flextiden misstänks, då arbetsgivaren måste ta itu med huruvida arbetstagaren är oärlig mot denne hellre än att enkelt konstatera att den fasta tiden inte följs. Då personers privatliv och personliga förhållanden ser olika ut skiljer det sig så pass mycket från person till person att problemet blir ännu svårare. Följden blir därmed att det blir mer mödosamt att upplysa arbetstagaren i vad mån dessa ursäkter tolereras. Om chefen ständigt släpper igenom en viss arbetstages ursäkter till att komma vid sista tillåtna klockslag allt för ofta så att förskjuten arbetstid uppstår, torde problem uppstå enligt tidigare beskrivna rättsläge. Det skall dock poängteras att det inte finns någon riktig vägledning i fall av denna typ då de sällan åberopas i tvister enligt de fackliga ombuden. Viss vägledning, om än marginell, kan eventuellt utläsas ur fallet från 1981 där ett av domstolens skäl att döma till arbetstagsidans fördel hänfördes till det faktum att arbetstagsarna haft ”relativt fria händer att förlägga sin arbetstid”. Detta är naturligtvis ett prominent inslag i flexidsarbete. I detta avseende blir det emellertid likartat i jämförelse med vad som gäller för den fasta tidens gränsdragning som beskrevs i föregående avsnitt.

Redogörelsen vid Företag 4 angående giltiga anledningar till sen ankomst vid flexidsscheman är även den intressant i detta avseende då personen aldrig stött på fall där en anställd kommit med ”objektivt giltiga” anledningar i oskäligen utsträckning till den sena

ankomsten i fall som dessa. Ogiltiga anledningar hanteras däremot direkt om detta påverkar arbetet i gruppen. Därmed kan det förmodligen i en del fall dröja ett ganska bra tag innan arbetsgivaren tar itu med att flexetiderna missbrukas. Arbetsgivaren får ju på grund av detta svårt att agera i rätt tid med muntliga och skriftliga varningar, till skillnad från vid fasta tidsgränser där det blir klart direkt när misskötsamhet träder i kraft.

Det ovan anförda tål dock att ställas i relation till innehållet i flexitidsavtalen. Avtalet vid Företag 1 innehöll regler om när den anställde är skyldig att infinna sig på arbetsplatsen inom flexitidsramen, samt en flexitidsmall som närmare reglerar hur tjänstemännen får lov att använda sig av arbetstidssystemet. Arbetsgivaren är enligt anställningsskyddslagen skyldig att informera om dessa typer av bestämmelser så att arbetstagaren är införstådd med vad som gäller, precis som upplysningsplikten om att anställningen är i fara vid sådana lägen. I flexitidsfallet från 1986 som beskrivits tidigare slarvade arbetsgivaren med detta, där denne aldrig tydliggjort att ett missbruk av flexitider i form av överskjutande minustid kunde leda till annat än löneavdrag. Det är således av yttersta vikt att arbetsgivaren påpekar att det ses som sen ankomst, olovlig frånvaro eller misskötsel av arbetet om systemet missbrukas. Är arbetstagaren införstådd med de precisa bestämmelserna kring detta återstår arbetstagarens upplysningsplikt, vilken ingår i dennes lojalitetsplikt enligt anställningsavtalet som diskuterades i kapitel två. Det är viktigt att den anställde är ytterst ärlig när det gäller disponerandet av flexitiden, vilket blir mer framträdande här jämfört med fasta tider då ju ansvaret utvidgas. Eventuella bortförklaringar vid fasta tider har inte så stor betydelse då inget annat gäller än denna fasta tid. Poängen är då att så länge det inte råder några oklarheter om arbetstagarens vetskap om vad som gäller är det upp till denne att vara ärlig i sitt agerande mot arbetsgivaren. Huruvida denne varit det bedöms sedan från fall till fall efter vad som verkar rimligt. Detta underlättar troligtvis situationen för arbetsgivaren i tvistigheter rörande bristande arbetstidspassning vid dessa fall.

Då flexetiderna rent tekniskt sett ser ut att möjliggöra en diskussion om sen ankomst, är det dock med gränsdragningssvårigheterna i beaktande mer tillfredsställande att sluta sig till de fackliga ombudens åsikt om att arbetsgivaren troligen skulle åberopa misskötsamhet av arbetet istället. Det är trots allt aningen komplicerat att, även om det också vid flexitider finns gränser, påvisa sen ankomst då arbetstidsgränserna är mer flytande. Utifrån diskussionen i kapitel tre om begreppen medvetenhet och skada, vilka är viktiga rekvisit i en bedömning om saklig grund för uppsägning vid personliga skäl, kan det i flexitidssammanhang sägas att medvetenhet från arbetstagaren kan bli svår att bevisa. Skadan blir troligtvis inte heller så stor i de flesta fall med arbetstidsformens funktion i beaktande. I vilket fall handlar det i slutändan om att arbetsgivaren i ett tidigt skede måste vara tydlig att markera för den anställde att verksamheten påverkas negativt och vilka exakta konsekvenser det får om flexetiderna, eller för den delen arbetstiderna i stort, missbrukas.

## **6.4 Avslutande synpunkter**

För att knyta ihop arbetet är det på sin plats att sammanställa resultatet. Till att börja med kan sägas utifrån framställningen att uppsägning på grund av sen ankomst inte kan ses i ljuset av hur många minuter eller timmar det rört sig om, utan hur arbetsgivaren agerat i

respektive situation. Problemet här har då varit att det i många fall kan vara svårt för arbetsledningen att sätta in åtgärder i rätt tid på grund av problemets natur i och med svårigheterna att sätta tydliga gränser för arbetstagaren. Detta kan antas bli mer framträdande vid flexibla arbetstider. Då praxis är förhållandevis tunn sådd vad gäller renodlade fall av sen ankomst, faller det sig även naturligt att förhållanden som arbetstagarens ställning spelar in vid bedömning om saklig grund för uppsägning föreläggat, samt ökat anställningsskydd om arbetstagaren varit anställd länge. Det faktum att sen ankomst inte ofta åberopas som uppsägningsgrund beror förmodligen på att det sällan skapar några större problem för företagen. Uppsägning blir ju oftast på tal först när det närmare rör sig om olovlig frånvaro och att verksamheten påverkas i allvarlig grad av detta. Problemet är då att de tidigare sena ankomsterna som inte varit av särskilt allvarlig karaktär blir svåra att åberopa då man tolererat detta på arbetsplatsen för många arbetstagare. Enstaka fall av olovlig frånvaro ses ofta inte som saklig grund, och kan man då inte addera de tidigare sena ankomsterna som incidenter för misskötsamhet blir det svårt att säga upp. Detta speglas i företagets hantering av problemet där det framgick att det finns visst överseende för sen ankomst i olika situationer. Detta är också troligen svaret på varför arbetsgivaren sällan enbart åberopar sen ankomst som ensam uppsägningsgrund då denne vill bringa anställningen till ett upphörande.

Utifrån den insamlade informationen kan också utkristalliseras att problemet blir aningen svårare vid flexibla arbetstider, dock inte på ett särskilt genomgripande sätt. Det kan bli mer otydligt för arbetsgivaren när denne bör sätta in åtgärder för att markera att missbruk misstänks föreligga, då privata angelägenheter kan användas som svepskäl för sen ankomst. Troligtvis åberopas dock inte sen ankomst i dessa fall ehuru det ser ut att kunna göras, då det trots allt även i här finns en tidsgräns att infinna sig vid då arbetsdagen börjar. I slutändan spelar det emellertid ingen större roll om arbetsgivaren åberopar sen ankomst eller missbruk av arbetstider som grund för uppsägningen, då det i båda fallen blir aningen svårt att inte släppa igenom diverse tillfällen av sena ankomster i fall som dessa. Bestämmelserna i flexitidsavtalen blir arbetsgivarens viktigaste redskap här, samt noggrannheten med att tydliggöra för arbetstagaren att flexetiderna inte får användas som så kallad förskjuten arbetstid. Har detta gjorts på rätt sätt görs troligen en skälighetsbedömning rörande arbetstagarens påstådda anledningar till att förskjuta arbetstiden, så att eventuellt missbruk av flexetiderna kan klarläggas och åtgärdas. Avslutningsvis kan då sägas att arbetsgivarens konsekventa agerande härvidlag sätter de slutgiltiga ramarna för om problem skall uppstå vid sen ankomst från arbetstagarens sida eller inte, samt arbetstagarens lojalitet enligt anställningsavtalet att bruka sitt ansvar på ett hederligt sätt, både angående förläggandet av flexibla arbetstider och vid tidspassningen i allmänhet.

# Källförteckning

## Offentligt tryck

Proposition 1973:129.

Proposition 1981/82:71.

Proposition 1996/97:16.

SOU 1996:145, Bilagedelen.

## Litteratur

Andersson, Anderz - Edström, Örjan - Zanderin, Lars, 2011. *Arbetsrätt*. Femte upplagan. Liber AB.

Fahlbeck, Reinhold, 1994. *Praktisk arbetsrätt*. Tredje upplagan. Liber-Hermod AB.

Glavå, Mats, 2010. *Arbetsrätt*. Upplaga 1:9. Studentlitteratur AB.

Kellgren, Jan. Holm, Anders, 2007. *Att skriva uppsats i rättsvetenskap*. Första upplagan. Studentlitteratur AB.

Källström, Kent - Malmberg, Jonas, 2009. *Anställningsförhållandet – Inledning till den individuella arbetsrätten*. Andra upplagan. Iustus Förlag AB.

Lunning, Lars - Toijer, Gudmund, 2006. *Anställningsskyddet – en lagkommentar*. Nionde omarbetade upplagan. Stockholm. Nordstedts Juridik AB.

Schmidt, Folke - Sigeman, Tore - Eklund, Ronnie - Göransson, Håkan - Källström, Kent, 2000. *Löntagar rätt*. Upplaga 3:4. Nordstedts Juridik AB.

Sigeman, Tore, 2006. *Arbetsrätten – en översikt*. Fjärde, reviderade upplagan. Nordstedts Juridik AB.

Sandgren, Claes, 2004. ”Om teoribildning och rättsvetenskap”, *Juridisk tidskrift 2004-05 nr 2*, s 297-333.

## Elektroniska källor

Fagerholm, Carl Magnus – Mikkelsen, Jens, 2006-02-23. ”Sen ankomst ovanligt skäl för uppsägning”, *Sydsvenska dagbladet*.

<http://www.sydsvenskan.se/lund/article144094/Sen-ankomst-ovanligt-skal-for-uppsagning.html>. Hämtad 2011-09-06.

## Rättspraxis

AD 1977 nr 18.

AD 1993 nr 18.

AD 1977 nr 151.

AD 1993 nr 130.

AD 1978 nr 139.

AD 1994 nr 46.

AD 1979 nr 150.

AD 1994 nr 129.

AD 1981 nr 111.

AD 1996 nr 31.

AD 1981 nr 140.

AD 1997 nr 48.

AD 1981 nr 158.

AD 1998 nr 2.

AD 1983 nr 127.

AD 1998 nr 25.

AD 1986 nr 85.

AD 1998 nr 107.

AD 1986 nr 124.

AD 1999 nr 24.

AD 1986 nr 160.

AD 2000 nr 60.

AD 1987 nr 93

AD 2000 nr 69.

AD 1987 nr 164.

## Övrigt

Intervjuperson Företag 1, telefonintervju den 15 september 2011.

Intervjuperson Företag 2, personlig intervju den 19 september 2011.

Intervjuperson Företag 3, personlig intervju den 21 september 2011.

Intervjuperson Företag 4, e-postintervju den 5 oktober 2011.

Fackligt ombud 1, e-postintervju den 19 september 2011.

Fackligt ombud 2, e-postintervju den 5 oktober 2011.

Pappers – avtal om flexibel arbetstid, 2004-04-39.

## Bilaga

### Intervjufrågor - företag

Vilken position har ni vid företaget? Vilka är dina arbetsuppgifter?

Hur många anställda finns vid företaget? Hur många tjänstemän respektive arbetare?

Om en anställd är upprepat försenad så att problem uppstår, vilka åtgärder vidtas då?

Vidtar ni alltid dessa direkt eller har ni överseende beroende på hur pass allvarlig den sena ankomsten är?

Vart drar ni gränsen vid sen ankomst, dvs har ni överseende med om någon är försenad några minuter exempelvis? Är ni alltid strikta med att den utsatta arbetstiden gäller exakt?

Om ni har överseende, varför?

Skiljer det mellan olika befattningar hur allvarligt ni ser på den sena ankomsten? (Både inom samma sektor, tex tjänstemannasektorn, och mellan olika sektorer, tex mellan arbetare och tjänstemän) Om ja, varför?

Har ni haft förhandling med facket om omplacering respektive uppsägning angående sen ankomst någon gång?

Använder ni er av flextid?

Hur ser flexschemat ut? Vilka ramar har de anställda att röra sig inom?

Anser ni att det blir en svår gränsdragning när den anställde anses vara försenad i och med flexschemat?

Låt oss säga att en anställd ständigt kommer klockan 09.00 till jobbet då flextiden är mellan kl 07.00 och 09.00. Skapar detta irritation? Här åsyftas att kollegorna kanske får mindre tid tillsammans, då man får anta att effektiviteten blir störst då man arbetar tillsammans?

Låt oss säga att de anställda helst skall infinna sig på arbetsplatsen kl 8 (t ex) om flexet ligger mellan 7-9. Det innebär att de ibland får tumma lite grand på denna tid, bara det inte blir ofta. En anställd kan vara tvungen att lämna barn hos tandläkaren eller dagis osv och därför komma senare än vanligt ibland, fast ändå inom flexramen så att säga. Hur ser ert överseende med sådant ut? Händer det att det blir svårt att avgöra vad som är godtagbara ursäkter respektive missbruk? Även om det inte hänt, så rent hypotetiskt sett?

Kan det tänkas att ni åberopar någon annan sorts misskötsamhet istället för sen ankomst om ni märker att flextidssystemet missbrukas på morgonen? I så fall, varför?

Finns det skillnader i sen ankomst mellan olika arbetsgrenar, t ex tjänstemän och arbetare?

Om ja, vad tror ni detta kan bero på?

## **Intervjufrågor – fackliga ombud**

Har ni företrätt arbetstagare i fall rörande omplacering respektive uppsägning pga sen ankomst till arbetet?

Om ja, är det vanligt att det enbart handlar om sen ankomst eller händer det att det kombineras med andra former av misskötsamhet vid eventuell förhandling om omplacering och uppsägning?

Om ni inte företrätt någon angående sen ankomst, vad kan det bero på?

Har ni företrätt någon angående sen ankomst i samband med flexibla arbetstider?

Om inte, tror ni att det kan bli svårare för arbetsgivaren i en tvist att visa på sen ankomst som misskötsamhet vid flextider jämfört med fasta tider?

Om den anställda vars arbetstider utgörs av flextider inte skulle infinna sig i tid på morgonen alltför ofta, tror ni att arbetsgivaren skulle åberopa sen ankomst som misskötsamhet eller någon annan form av misskötsamhet? I så fall, vilken och varför?

Om ni företräder en anställd i fråga om sen ankomst, hur går ni tillväga för att lösa problemet med företaget då ni företräder er medlem?

Händer det ofta att fall av denna typ går till domstol? Om nej, varför inte?

Vinner ni ofta denna typ av fall, och i så fall varför/varför inte?

Generellt, vad brukar brista i företagens hantering i tvister av denna typ?

Generellt, är det vanligare med fall rörande sen ankomst till arbetet på arbetarsidan än tjänstemannansidan? Varför/varför inte?