

Sammanfattning

Fråga om föreningsrättskränkning, brott mott förhandlingskyldigheten i medbestämmandelagen samt otillåten avstängning enligt anställningskyddslagen. Arbetsdomstolen finner att arbetsgivaren brutit mot förhandlingskyldigheten genom att vid förhandlingar inte ge en något närmare beskrivning av vad som låg till grund för en uppsägning och avstängning av en arbetstagare samt att arbetsgivaren inte visat att den hade fog för avstängningen.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2006-10-18
StockholmDom nr 100/06
Mål nr A 222/05**KÄRANDE**

Göteborgs Lokala Samorganisation av Sveriges Arbetares Centralorganisation, Box 7267, 402 35 GÖTEBORG
Ombud: ombudsmannen Peter Jacobsson, Malmö Social- och Vårdsyndikat av SAC, Box 17575, 200 10 MALMÖ

SVARANDE

Göteborgs stad, 404 82 GÖTEBORG
Ombud: jur. kand. Gunnar Bergström, Gunnar Bergström Juridik AB, Kvarnhagsvägen 157, 145 60 NORSBORG

SAKEN

föreningsrättskränkning m.m.

Bakgrund

Göteborgs Lokala Samorganisation av Sveriges Arbetares Centralorganisation (samorganisationen) saknar kollektivavtal med Göteborgs stad (staden). Staden är dock bunden av kollektivavtal med Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal). J.L. anställdes år 2002 som undersköterska vid Nya Varvets Äldreboende hos staden. J.L., som är medlem i samorganisationen, var sysselsatt i arbete som omfattas av nämnda kollektivavtal.

Den 23 februari 2005 blev J.L. uppsagd från sin anställning av personliga skäl. Samorganisationen väckte talan vid Arbetsdomstolen och yrkade bl.a. att uppsägningen skulle ogiltigförklaras. Sedan staden medgett samorganisationens talan i den delen förklarade Arbetsdomstolen, i deldom den 6 juli 2005, uppsägningen ogiltig (mål nr A 72/05). Den 8 juli 2005 meddelade staden att den vägrade rätta sig efter Arbetsdomstolens dom om ogiltigförklaring av uppsägningen. Staden valde att tillämpa regleringen i 39 § anställningsskyddslagen och upplöste anställningsförhållandet.

Under tiden den 25 januari–30 april 2005 var J.L. arbetsbefriad enligt överenskommelse mellan honom och staden. Från och med maj månad 2005 till dess att J.L:s anställning avslutades var han avstängd från sitt arbete. Under tiden mars–juni 2005 hölls bl.a. en förhandling om uppsägningen och två om avstängningarna. En förhandling som var utsatt till den 17 maj 2005 kom inte att äga rum.

Tvist har därefter uppstått mellan parterna om staden gjort sig skyldig till föreningsrättskränkning genom att skilja J.L. från anställningen och avstänga honom från arbetet, om staden haft rätt att enligt 34 § anställ-

ningsskyddslagen avstånga J.L. och om staden brutit mot förhandlingsskyldigheten genom att dels utebli från ett förhandlingstillfälle, dels inte argumentera för sin sak vid tre förhandlingstillfällen. Tvisteförhandlingar har förts utan att parterna kommit överens.

Yrkanden

Samorganisationen har väckt talan mot staden och, som den slutligen bestämt sin talan, yrkat att Arbetsdomstolen skall förplikta staden att

- till vardera J.L. och samorganisationen utge 200 000 kr i allmänt skadestånd för föreningsrättskränkning,
- till J.L. utge 100 000 kr i allmänt skadestånd för otillåten avstängning, samt
- till samorganisationen utge 150 000 kr i allmänt skadestånd för brott mot förhandlingsskyldigheten i medbestämmandelagen.

Samorganisationen har yrkat ränta på beloppen enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 25 november 2005) till dess betalning sker.

Staden har bestritt käromålet i sin helhet. Staden har inte vitsordat några skadeståndsbelopp som skäliga i och för sig men ränteyrkandena har vitsordats.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Till utveckling av sin talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Samorganisationen

Bakgrunden till uppsägningen

J.L. anställdes år 2002 som undersköterska vid Nya Varvets Äldreboende hos staden. Han kom att arbeta på avdelning 4. På avdelningen arbetade cirka tio personer. Det förelåg brister i arbetsmiljön och i rutinerna på avdelningen som ledde till att det uppstod en stor förtroendeklyfta mellan de anställda och arbetsledningen. För att åtgärda problemen startade J.L., sommaren 2003, tillsammans med några andra anställda på avdelningen en sektion av samorganisationen på äldreboendet. Sektionen och medarbetarna på avdelningen höll bl.a. extra personalmöten. På dessa möten behandlades frågor som scheman, rutiner och riktlinjer m.m.

J.L. verkade som sektionens förtroendevalda kontaktperson, samordnare och förhandlare och företrädde sektionen gentemot arbetsledningen och hade således en betydande roll i sektionens fackliga verksamhet. Det blev stundtals häftiga diskussioner mellan J.L. och arbetsledningen då ledningen ignorerade personalens förslag till lösningar på problemen på avdelningen. Vid ett tillfälle kritiserades J.L. av enhetschefen R.P. varvid denne efterfrågade vilket mandat J.L. hade. Sammanfattningsvis uppstod det en konflikt om verksamhetsfrågor mellan J.L., som förtroendevald, och arbetsledningen.

Under våren 2004 uppstod därutöver en konflikt mellan sektionen och arbetsledningen om lönerevisionen för år 2003. De anställda på avdelning 4 fick den lägsta möjliga lönehöjningen. Lönesättningen var diskriminerande och hade sin grund i de konflikter som uppstått mellan sektionen och arbetsledningen. I samband därmed kom sektionen även att rikta hård kritik mot Kommunal. Kommunal medgav senare att sektionens medlemmar behandlats felaktigt. Den 26 februari 2004 hämtade sektionen ut lönelistor och sammanställde dem. Påföljande dag delade sektionen ut ett skriftligt uttalande på äldreboendet med rubriken ”Sparka ut rövslickarna – sektionsuttalande”. I juni 2004 tvisteförhandlade sektionen om lönesättningen utan resultat.

Förutom konflikten om lönesättning uppstod under våren 2004 ytterligare en konflikt mellan sektionen och arbetsledningen, med anledning av ett besök av länsstyrelsen. I mars 2004 genomförde länsstyrelsen en undersökning av förhållandena på avdelning 4, varvid länsstyrelsen bl.a. talade med fyra medarbetare. Efter länsstyrelsens besök kallade enhetschefen R.P. till sig nämnda medarbetare för att de skulle ”stå till svars” för vad var och en sagt till länsstyrelsens representanter. I anledning därav begärde sektionen, genom J.L., ett möte med R.P. om hans agerande. R.P. ville emellertid inte föra någon dialog om detta med sektionen utan arbetsledningen infann sig till mötet genom andra personer.

R.P. kom under cirka ett halvt år, efter egen begäran, att befrias från sin befattning som enhetschef för avdelning 4. En vikarierande enhetschef förordnades. Under tiden med en vikarierande enhetschef för avdelningen fortsatte sektionens och medarbetarnas arbete med att uppnå en god arbetsmiljö med fungerande rutiner. Samarbetet med arbetsledningen var då nästan helt friktionsfritt.

När R.P. återkom som avdelningens chef uppstod återigen en förtroendeklyfta mellan personalen och arbetsledningen. A.H-K., stadsdelschef, valde därefter att med verkan från omkring årsskiftet 2004/2005 splittra personalgruppen på avdelning 4. Beslutet togs i samband med att J.L. var på semester. Till följd av splittringen av personalgruppen slogs de dagliga rutinerna sönder och missförhållandena på avdelningen eskalerade.

Den 23 februari 2005 sade staden upp J.L. av personliga skäl. Uppsägningen föregicks inte av någon erinran eller varning. Inte heller hade någon omplaceringsutredning gjorts.

Avstängning och ”utköp”

J.L. var, efter överenskommelse mellan staden och honom, arbetsbefriad den 25 januari–30 april 2005. Den 29 april 2005 anmälde J.L. att han ville återgå i arbete. Staden valde emellertid att stänga av honom från arbetet genom tre beslut avseende månaderna maj, juni och juli 2005.

I en inlaga till Arbetsdomstolen i maj 2005 medgav staden att uppsägningen av den 23 februari 2005 saknade giltiga skäl. Staden medgav således att det

inte förelåg saklig grund för uppsägningen. Arbetsdomstolen förklarade därefter i dom den 6 juli 2005 bl.a. att uppsägningen var ogiltig. Staden meddelade att den vägrade följa deldomen i den delen och köpte ut J.L. genom att tillämpa 39 § anställningsskyddslagen. J.L. tvingades således att bli utköpt från sin anställning mot sin vilja.

Trots att staden i maj 2005 medgett att det inte fanns giltiga skäl för att säga upp J.L. fortsatte staden att hävda att särskilda skäl förelåg för att stänga av J.L. från arbetet i juni och juli 2005.

Förhandling om uppsägningen

Sektionen begärde den 23 februari 2005, dvs. samma dag som uppsägningen, förhandling med anledning av uppsägningen. Förhandlingen hölls den 24 mars 2005. Vid förhandlingen företrädde staden av bl.a. personalchefen E.F. Sektionen företrädde av bl.a. A.T. och J.L. Vid förhandlingen angav staden som skäl för uppsägningen att det förelåg samarbetsproblem, vilket också framgår av protokollet från förhandlingen. Staden vägrade emellertid att närmare ange skälen till uppsägningen. Staden vägrade, trots att sektionen efterfrågade mer uppgifter, att uppge några situationer, incidenter, vittnen, etc. för att visa på de påstådda samarbetsproblemen. Staden gick alltså inte in i några reella förhandlingar med sektionen.

Förhandlingen som var utsatt till den 17 maj 2005

I anledning av beslutet om avstängning under maj månad kallade staden, genom en skrivelse daterad den 2 maj 2005, till lokal förhandling. Påföljande dag, den 3 maj 2005, meddelade sektionen att den skulle återkomma under vecka 19 med förslag på närmare tid för förhandling. Trots detta besked återkom staden i brev daterat den 4 maj 2005 med förslag på tid för förhandlingen, nämligen till den 6 alternativt 11 maj 2005 på stadsdelskontoret. Den 10 maj 2005 skickade sektionen på nytt ett brev till staden och föreslog att förhandlingen i stället skulle äga rum den 17 maj 2005 kl. 13.00 på Nya Varvets Äldreboende. Brevet skickades till personalchefen E.F. i rekommenderat brev med mottagningsbevis. Eftersom staden inte meddelat något annat utgick sektionen från att förhandlingen skulle äga rum på den tid och plats som sektionen föreslagit.

Den 17 maj 2005 inställde sig sektionen till förhandlingen genom bl.a. A.T. och J.L. Någon företrädare för staden infann sig dock inte. Efter att ha hållit en manifestation och väntat i över 45 minuter begav sig sektionens företrädare från platsen. Senare framkom att staden hämtat ut det rekommenderade brevet först den 17 maj 2005. Samorganisationen finner det anmärkningsvärt att en myndighet kan dröja så länge med att hämta ut ett rekommenderat brev. Mot denna bakgrund framstår stadens påstående om att A.H-K. och E.F. inställt sig till förhandlingen som en efterhandskonstruktion. Frågan om avstängningen av J.L. under maj 2005 kom aldrig att förhandlas mellan parterna.

Förhandlingar om avstängning

Frågan om avstängning av J.L. under juni månad 2005 var föremål för lokal förhandling den 31 maj 2005. E.F. var en av representanterna för staden och bl.a. A.T. samt J.L. företrädde samorganisationen. Vid förhandlingen motiverade staden avstängningen med att det förelåg samarbetsproblem samt att dessa bestod i ett inte acceptabelt bemötande gentemot arbetskamrater och arbetsledning. Vid förhandlingen vägrade staden emellertid ånyo att ange några situationer, incidenter, vittnen, etc. för att visa på de påstådda samarbetsproblemen. Detta framgår av protokollen från förhandlingen.

Den 21 juni 2005 hölls lokal förhandling angående avstängningen av J.L. under juli månad samma år. Vid detta möte var bl.a. A.H-K., E.F., J.L. och A.O. närvarande. Även vid denna förhandling angav staden att skälen till avstängningen var de tidigare åberopade samarbetsproblemen. Staden vägrade återigen att precisera skälen för avstängningen. Detta framgår av protokollet från förhandlingen.

Staden gick alltså inte heller vid dessa förhandlingstillfällen in i några reella förhandlingar med samorganisationen.

Skälen till uppsägningen och avstängningarna

Staden har i den nu aktuella processen i Arbetsdomstolen angett att samarbetsproblemen bestod i att J.L. uppträtt högljutt och provokativt och att detta medfört men för verksamheten. Staden har vidare anfört att flera medarbetare kände så stor rädsla för J.L. eller sådant obehag av hans agerande att de undvek kontakt med honom i arbetet samt att några medarbetare till och med gett in arbetsskadeanmälningar med anledning av det arbetsklimat som uppstått på grund av J.L:s agerande. Staden har även påstått att anhöriga uttryckt oro för vårdtagarnas omsorg.

Det är i och för sig riktigt att J.L. i samband med utövandet av sitt fackliga uppdrag kan ha uppträtt högljutt och provokativt mot arbetsledningen vid olika förhandlingar. Det är emellertid inte riktigt att J.L. uppträtt på sådant sätt i arbetet på avdelningen och inte heller att det skulle ha förelegat några samarbetsproblem mellan honom och övriga medarbetare.

Samorganisationen bestrider riktigheten i stadens allmänna påståenden om rädsla hos personalen, arbetsskadeanmälningar och oro hos anhöriga.

Staden har vidare påstått att J.L. kallat medarbetare för ”rövslickare”. Det bestrids att J.L. uttryckt sig så till personalen. Som tidigare nämnts var emellertid rubriken på sektionens uttalande från den 27 februari 2004 ”Sparka ut rövslickarna – sektionens uttalande”. Stadens påstående visar att staden valt att lägga sektionens uttalande till grund för sitt agerande mot J.L.

Om J.L. uppträtt högljutt och provokativt har det enbart varit ett uttryck för hans fackliga engagemang. Staden har inte kunnat precisera vad som görs gällande i fråga om samarbetssvårigheter från J.L:s sida. Denna oklarhet från stadens sida talar för att det inte kan ha förelegat någon annan grund för

uppsägningen, avstängningen och utköpet av J.L. än hans fackliga engagemang.

Sammanfattning av grunderna för talan

Staden har sagt upp J.L. och, efter att ha medgett samorganisationens ogiltighetstalan i Arbetsdomstolen, tillämpat 39 § anställningsskyddslagen och upplöst anställningsförhållandet samt stängt av J.L. från arbetet från och med maj månad 2005 till dess anställningen upphörde. De av staden vidtagna åtgärderna har vidtagits dels som ett ingripande mot J.L. för att han bedrivit ett aktivt fackligt arbete på äldreboendet, dels i syfte att förhindra honom från att fortsätta detta arbete. Staden har påstått att det förelegat allvarliga samarbetsproblem utan att närmare ha kunnat precisera vad problemen bestått i. Enligt samorganisationen har det inte förelegat några samarbetsproblem i arbetet och stadens vägran att ange några som helst händelser eller inblandade personer för att närmare belysa de påstådda samarbetsproblemen talar för att stadens påstående om samarbetsproblem är en konstruktion. Staden har dessutom medgivit att uppsägningen av J.L. saknade saklig grund. Dessa omständigheter talar för att de ovan angivna åtgärderna varit föreningsrättskränkande. Att detta var syftet följer också av att staden allt sedan sektionen ”bildades” varit negativ till och motarbetat samorganisationens fackliga arbete. Detta stöds t.ex. av stadens lönediskriminering vid 2003 års lönerevision, R.P:s agerande i samband med länsstyrelsens besök under år 2004 samt arbetsledningens beslut att splittra personalgruppen på avdelning 4. Sammanfattningsvis har staden, i strid med 7 och 8 §§ medbestämmandelagen, kränkt J.L:s föreningsrätt. Staden skall därför utge allmänt skadestånd till såväl J.L. som samorganisationen.

Det har inte förelegat några särskilda skäl för att stänga av J.L. från arbetet varför stadens beslut om avstängning skett i strid med 34 § andra stycket anställningsskyddslagen. Staden skall därför betala allmänt skadestånd till J.L. även på denna grund.

Staden har därutöver även brutit mot förhandlingsskyldigheten enligt medbestämmandelagen genom att vid förhandlingarna den 24 mars, 31 maj och 21 juni 2005 vägra att gå in i realförhandlingar med samorganisationen. Staden har också brutit mot 16 § medbestämmandelagen genom att utebli från förhandlingen den 17 maj 2005. För nämnda brott skall staden förpliktas att utge allmänt skadestånd till samorganisationen.

Staden

Bakgrunden till skiljandet från anställningen

I början av år 2005 förelåg det påtagliga samarbetsproblem beträffande J.L. Han uppträdde högljutt och provokativt och som exempel kan nämnas att han kallade medarbetare för ”rövslickare” och andra grova och nedsättande tillmälen. J.L:s förhållningssätt mot arbetsledningen kom till uttryck i en tydlig och fortlöpande negativ attityd som förvärrade problemen. Flera medarbetare kände så stor rädsla för J.L. eller obehag av hans agerande att de undvek honom, vilket påverkade arbetet på avdelningen. Det gick så långt att några medarbetare ingav arbetsskadeanmälningar. Eftersom medarbetarna bett om att få vara anonyma har staden valt att inte ange några exempel på tillfällen där det förekommit samarbetsproblem. Av samma skäl har staden valt att inte återberätta arbetsskadeanmälningarna. J.L:s uppträdande medförde sådana störningar att även anhöriga till vårdtagarna uppgav en oro för omsorgen. Staden gjorde bedömningen att J.L. inte kunde arbeta kvar på äldreboendet. Staden och J.L. kom därvid att den 25 januari 2005 träffa en överenskommelse om att han skulle vara arbetsbefriad med lön. Efter förlängning kom överenskommelsen att gälla till och med den 30 april 2005. Med anledning av de nämnda samarbetsproblemen sade staden upp J.L. av personliga skäl i februari 2005.

Uppsägningen blev föremål för tvist i Arbetsdomstolen. Staden medgav samorganisationens talan om ogiltigförklaring men angav dock inget motiv för sitt medgivande. Staden har således inte medgett att det saknades saklig grund för att säga upp J.L. Efter Arbetsdomstolens dom den 6 juli 2005, var uppsägningen ogiltigförklarades, valde staden att tillämpa 39 § anställningsskyddslagen och upplösa anställningsförhållandet.

Det bestrids att staden företagit åtgärderna i fråga i syfte att kränka J.L:s föreningsrätt. De åtgärder som staden vidtagit har inte haft något som helst samband med hans fackliga engagemang. Åtgärderna var i stället helt och hållet vidtagna på grund av hans personliga agerande i arbetet. Staden har på intet sätt motarbetat samorganisationens fackliga arbete. Staden har inte heller lönediskriminerat någon på grund av samorganisationens agerande i samband med 2003 års lönerevision. Det bestrids att staden, genom R.P., motarbetat samorganisationen med anledning av länsstyrelsens besök under år 2004. Vidare bestrider staden att beslutet att vidta åtgärder i personalgruppen på avdelningen hade något samband med J.L:s fackliga engagemang.

Skälen till avstängningen

Som tidigare nämnts var J.L. arbetsbefriad till och med den 30 april 2005. För tiden därefter ställde J.L. krav på hög ekonomisk ersättning för att vara fortsatt arbetsbefriad. Staden kunde inte gå med på kraven. För att undvika avstängning erbjöd staden en omplacering. J.L. avböjde emellertid erbjudandet. För att inte riskera verksamheten beslöt staden, den 2 maj 2005, att stänga av J.L. från arbetet under maj månad. Avstängningen förlängdes

och gällde till dess anställningen upphörde den 8 juli 2005. J.L. erhöll lön under hela avstängningsperioden.

Grunden för avstängningen av J.L. var densamma som grunden för uppsägningen, dvs. de påtagliga samarbetsproblemen och den rädsla som fanns hos personalen. Staden bedömde att problemen skulle accelerera och bli ett påtagligt arbetsmiljöproblem om J.L. skulle återkomma till arbetet på äldreboendet i maj 2005. Detta skulle i sin tur gå ut över verksamheten och omsorgen av vårdtagarna. Det fanns således särskilda skäl, i enlighet med 34 § andra stycket anställningsskyddslagen, att stänga av J.L. från arbetet.

Förhandlingen om uppsägningen

Lokal förhandling om uppsägningen genomfördes den 24 mars 2005. Vid förhandlingen motiverade staden, genom bl.a. E.F., sitt ställningstagande och angav att skälet för uppsägningen bestod i samarbetsproblem. Staden motiverade således sitt beslut. Detta framgår av protokollen från förhandlingen. Staden kan därför inte anses ha brutit mot förhandlingsskyldigheten. Tvärtom förhåller det sig så att samorganisationen vid denna förhandling inte uppvisade någon seriositet eller förhandlingsvilja. Samorganisationens syn på förhandlingar överlag, framgår av ett e-postmeddelande från den 21 juni 2004 som J.L. skrivit.

Förhandlingen som var utsatt till den 17 maj 2005

Som samorganisationen redogjort för föreslog staden att förhandling om avstängningen av J.L. under maj månad skulle äga rum den 6 eller 11 maj 2005. Samorganisationen besvarande emellertid inte stadens meddelande. Staden utgick därför från att något av de föreslagna datumen för förhandling hade accepterats. Vid nämnda tillfällen inställde sig emellertid inte samorganisationen till förhandling. Staden gjorde då bedömningen att samorganisationen avstått från att förhandla i frågan.

Det visade sig senare att samorganisationen föreslagit en annan tid för förhandlingen, närmare bestämt den 17 maj 2005. Detta förslag kom inte stadens företrädare tillhanda förrän just den dagen. Anledningen till detta var att brevet var adresserat personligen till personalchefen E.F. och sänt i ett rekommenderat brev. Eftersom E.F. var på semester kunde brevet inte hämtas ut förrän hon återkommit till arbetet. Efter att E.F. läst samorganisationens brev på förmiddagen den 17 maj tog hon omgående kontakt med verksamhetschefen A.H-K. De begav sig därefter tillsammans iväg till äldreboendet och anlände dit strax före kl. 13.00. Några företrädare för samorganisationen fanns inte på plats. Efter att ha väntat i cirka tio minuter och efter att ha fått besked om att samorganisationen hade en manifestation vid stadsdelsförvaltningens kontor begav sig A.H-K. och E.F. från äldreboendet. Förhandling i frågan om avstängning under maj månad kom sedan att genomföras den 2 juni 2005.

Förhandlingarna om avstängningarna

Frågan om avstängning av J.L. under juni och juli månad var föremål för lokala förhandlingar den 31 maj respektive den 21 juni 2005. Även vid dessa förhandlingar inställde sig stadens representanter och angav att skälet för avstängningen fortfarande var de tidigare angivna samarbetsproblemen. Detta framgår av protokollen från förhandlingarna. I likhet med vad som förekom vid förhandlingen den 24 mars 2005 visade samorganisationen inte heller vid förhandlingarna i maj och juni någon seriositet eller förhandlingsvilja.

Sammanfattning av grunderna för bestridandena

Stadens åtgärd att säga upp J.L., tillämpa 39 § anställningsskyddslagen och stänga av honom från arbetet har inte haft något som helst samband med hans fackliga engagemang och har inte haft något föreningsrättskränkande syfte. Skälen för åtgärderna var J.L:s påtagliga samarbetsproblem i arbetet som ledde till att staden bedömde att J.L. inte kunde ha kvar sin anställning vid äldreboendet. Staden har på intet sätt motarbetat samorganisationens fackliga arbete. Staden har inte som påståtts lönediskriminerat någon på grund av samorganisationens eller J.L:s agerande och inte heller motarbetat samorganisationen med anledning av länsstyrelsens besök under år 2004. Stadens beslut att vidta åtgärder i personalgruppen på avdelning 4 har inte heller haft något samband med samorganisationens eller J.L:s fackliga arbete.

J.L. har uppträtt högljutt och provokativt på arbetsplatsen. Flera medarbetare har varit rädda för J.L. eller känt obehag med anledning av hans agerande vilket även lett till arbetsskadeanmälningar från några medarbetare. Anhöriga till vårdtagarna har uttryckt oro. J.L:s förhållningssätt mot arbetsledning har kommit till uttryck i en tydlig och fortlöpande negativ attityd. Staden bedömde att problemen skulle accelerera och bli ett än mer påtagligt arbetsmiljöproblem om J.L. skulle ha tillåtits återgå i arbete i maj 2005. Staden hade därför särskilda skäl, enligt 34 § andra stycket anställningsskyddslagen, för att stänga av J.L. från arbetet.

Staden har inställt sig vid förhandlingarna den 24 mars, 31 maj och 21 juni 2005. Staden har vid dessa förhandlingar motiverat sina beslut på sätt som kan krävas varför staden inte brutit mot förhandlingsskyldigheten enligt medbestämmandelagen. Vad gäller den utsatta förhandlingen den 17 maj 2005 har staden inställt sig till densamma. Staden har således inte heller gjort sig skyldig till någon förhandlingsvägran enligt 16 § medbestämmandelagen.

Domskäl

Tvisten

J.L. anställdes år 2002 som undersköterska på ett av stadens äldreboenden. J.L. var där förtroendevald företrädare för samorganisationen. Han blev uppsagd av personliga skäl den 23 februari 2005. Efter att Arbetsdomstolen, den 6 juli 2005, förklarat uppsägningen ogiltig valde staden att tillämpa regleringen i 39 § anställningsskyddslagen och upplösa anställningsförhållandet. J.L:s anställning upphörde den 8 juli 2005. Under tiden den 25 januari–30 april 2005 var J.L. arbetsbefriad. Från och med den 3 maj 2005 till dess att J.L:s anställning avslutades var han avstängd från arbetet. Uppsägningen och avstängningarna var föremål för förhandling mellan parterna under våren 2005 och en förhandling var av samorganisationen föreslagen att hållas den 17 maj 2005, men kom inte att äga rum.

Arbetsdomstolen har tre frågor att ta ställning till. Den ena frågan är om staden genom uppsägningen, avstängningarna och tillämpningen av 39 § anställningsskyddslagen gjort sig skyldig till föreningsrättskränkning. Den andra frågan är om staden haft rätt att, enligt 34 § anställningsskyddslagen, stänga av J.L. från arbetet från och med maj månad 2005. Slutligen har Arbetsdomstolen att pröva om staden brutit mot förhandlingskyldigheten enligt medbestämmandelagen genom att inte ingå i realförhandlingar vid tre förhandlingstillfällen och genom att utebli vid ett förhandlingstillfälle.

Utredningen i målet

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På samorganisationens begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med J.L. och vittnesförhör med J.G., tidigare anställd vid Nya Varvets Äldreboende, A.T., verksam inom samorganisationen, samt A.O., styrelseledamot inom Industrisyndikatet inom samorganisationen. På stadens begäran har hållits vittnesförhör med verksamhetschefen A.H-K. och personalchefen E.F. Parterna har därutöver åberopat skriftlig bevisning.

Föreningsrättskränkning?

Samorganisationen har gjort gällande följande. Staden har genom att säga upp och stänga av J.L. samt tillämpa 39 § anställningsskyddslagen gjort sig skyldig till föreningsrättskränkning. Staden har vidtagit de nämnda åtgärderna för att ingripa mot J.L. för att han utnyttjat sin föreningsrätt och i syfte att fortsättningsvis hindra honom från att utnyttja sitt medlemskap i samorganisationen. Staden har bestritt påståendet om föreningsrättskränkning och anført att det förelåg sådana samarbetsproblem på äldreboendet hänförliga till J.L. att staden inte såg någon annan möjlighet än att skilja honom från anställningen och att även stänga av honom från och med maj månad till dess anställningen upphörde.

För att en föreningsrättskränkning skall anses föreligga krävs att åtgärden syftar till att förmå någon att inte utnyttja sin föreningsrätt eller att ingripa mot någon för att denne har utnyttjat denna rätt. Arbetsdomstolen har sedan länge tillämpat en fördelning av bevisbördan i mål om föreningsrättskränkning. Det ankommer inledningsvis på arbetstagarparten att visa sannolika skäl för att en kränkning av föreningsrätten har förekommit. Om arbetstagarparten lyckas med detta är det därefter arbetsgivarens sak att styrka att denne haft skälig anledning till sin åtgärd oberoende av föreningsrättsfrågan (se t.ex. AD 2001 nr 33 och där gjord hänvisning).

Arbetsdomstolen övergår nu till en bedömning av om samorganisationen har förmått visa sannolika skäl för att stadens åtgärder är att se som en kränkning av föreningsrätten.

Samorganisationen har anfört följande. Staden har påstått att skälen till åtgärderna varit att det förelegat sådana samarbetsproblem hänförliga till J.L. att den inte kunde ha honom kvar i anställningen. Staden har emellertid, vid förhandlingarna våren 2005 om uppsägningen och avstängningarna, på intet sätt kunnat precisera vad de påstådda samarbetsproblemen bestått i. Först i den nu aktuella processen i Arbetsdomstolen har staden något preciserat sitt påstående genom att i allmänna ordalag påstå att J.L. skulle ha uppträtt högljutt och provokativt mot arbetsledning och medarbetare och att det funnits personer som varit rädda för honom eller känt obehag på grund av hans agerande i arbetet. Denna brist på precisering av skälen till åtgärderna våren 2005 och även i denna process talar för att det varit J.L:s fackliga engagemang som varit det egentliga skälet till att staden vidtog de åtgärder den gjorde. För att så var fallet talar även det förhållandet att staden även i övrigt varit negativt inställd till och motarbetat samorganisationens fackliga arbete. Detta framgår dels av stadens lönediskriminering av medarbetarna på avdelning 4 vid 2003 års lönerevision, dels av stadens agerande – genom R.P. – mot ett antal medarbetare och samorganisationen i samband med länsstyrelsens besök i mars 2004, dels av stadens beslut att splittra personalgruppen på avdelning 4 med verkan från årsskiftet 2004/2005.

Staden har invänt i huvudsak följande. De åtgärder som staden vidtagit har inte haft något som helst samband med J.L:s fackliga engagemang. Grunden för åtgärderna var J.L:s påtagliga samarbetsproblem. Av hänsyn till medarbetarnas önskan om anonymitet har staden valt att inte närmare än som gjorts i denna tvist ange vari samarbetsproblemen bestått. Staden har inte motarbetat samorganisationens fackliga arbete på sätt som påstås.

Samorganisationen har således pekat på två förhållanden som enligt samorganisationen talar för att åtgärderna vidtagits i föreningsrättskränkande syfte, nämligen dels det förhållandet att staden varit negativt inställd till och motarbetat samorganisationens fackliga arbete, dels det förhållandet att staden inte kunnat precisera varför den ansåg sig nödsakad att skilja J.L. från anställningen.

Vad gäller påståendet om stadens inställning till samorganisationens fackliga arbete gör Arbetsdomstolen följande bedömning.

Samorganisationen har påstått att staden lönediskriminerat de anställda på avdelning 4 vid 2003 års lönerevision. Detta har staden bestritt. Utredningen i denna del består endast av J.L:s uppgift om att medarbetare på avdelning 4 fått en lägre löneökning än andra och att denna skillnad skulle ha samband med samorganisationens fackliga arbete på avdelningen. Arbetsdomstolen finner inte genom utredningen visat att staden negativt särbehandlat de anställda på avdelning 4 i lönehänseende på grund av samorganisationens eller J.L:s fackliga arbete på avdelningen.

Vidare har samorganisationen gjort gällande att stadens agerande, genom enhetschefen R.P., i samband med länsstyrelsens besök i mars 2004 visar på stadens negativa hållning till samorganisationen. I denna del består utredningen också endast av uppgifter från J.L. Han har berättat att enhetschefen R.P. skulle ha ställt medarbetare – ej medlemmar i organisationen – ”till svars” för vad var och en sagt till länsstyrelsens representanter och att när samorganisationen ville diskutera detta agerande med R.P. kom andra företrädare för staden till mötet. Staden har inte kunnat vitsorda huruvida R.P. agerat som påståtts och har anfört att ett sådant agerande i vart fall inte syftat till att motarbeta samorganisationens fackliga arbete. Även om händelseförloppet varit det som samorganisationen påstått kan enligt Arbetsdomstolens bedömning inte av detta dras slutsatsen att staden därigenom motarbetat samorganisationens fackliga arbete.

Slutligen har samorganisationen anfört att stadens beslut att splittra personalgruppen på avdelning 4 skulle tala för att staden motarbetat samorganisationens fackliga arbete. Dessa åtgärder, som vidtogs vid årsskiftet 2004/2005, har dock ett så nära tidsmässigt samband med uppsägningen av J.L. att Arbetsdomstolen behandlar detta påstående nedan.

Så långt i utredningen finner Arbetsdomstolen således inte utrett att staden varit negativt inställd till samorganisationens arbete, än mindre att den skulle ha motarbetat samorganisationens fackliga arbete på äldreboendet.

Därvid återstår att bedöma vilken betydelse det har för bedömningen att staden dels inte närmare preciserat skälen till varför den ansåg sig nödsakad att skilja J.L. från anställningen och avstänga honom, dels vidtog även andra åtgärder i personalgruppen i nära samband med uppsägningen.

Det är i målet ostridigt att staden varken i samband med uppsägningen eller den tidigare ogiltighetstalan närmare preciserat vad de av staden åberopade samarbetsproblemen bestått i. Sett för sig kan denna omständighet möjligen tala för att orsaken till stadens åtgärder kan ha varit en annan än den staden har uppgett. Staden har i detta mål något närmare beskrivit vad staden ansett som samarbetsproblem. Staden har gjort gällande att J.L. uppträtt högljutt och provokativt mot arbetsledningen och medarbetare, att det funnits medarbetare som varit rädda för J.L. eller känt obehag på grund av hans agerande på arbetet och de därför undvek J.L. i arbetet, att vissa medarbetare gjorde arbetsskadeanmälningar som hade samband med J.L:s agerande samt att anhöriga till vårdtagarna uttryckte oro för omsorgen. Staden har uppgett,

och både verksamhetschefen A.H-K. och personalchefen E.F. har under förhören med dem berättat, att skälet till att staden därutöver inte närmare preciserat händelseförloppet var hänsynen till de medarbetare som är berörda och som uppgivit sig vara rädda och bitt om anonymitet.

A.H-K. har berättat följande om bakgrunden till de åtgärder som vidtogs. När hon tillträdde som verksamhetschef i juli 2004 fick hon kännedom om att verksamheten på avdelning 4, som är en demensenhet, inte fungerade bra, att länsstyrelsen riktat kritik mot verksamheten och att arbetsledningen valt att tillfälligt förordna en särskild enhetschef för just denna avdelning för att komma till rätta med problemen – normalt har hela äldreboendet en enhetschef. Under hösten 2004 deltog hon i ett antal möten med personalen. Någon eller några av medarbetarna föreslog att personalgruppen skulle splittras. Hon förstod också att många av medarbetarna ansåg att J.L. ansåg att ”han hade rätt och att alla andra hade fel” och att flera i personalen också var rädda för honom. Hon hade därför ett möte med J.L. den 1 december 2004 för att tala med honom om hans agerande men mötet föll inte väl ut utan slutade med att J.L. uttryckte sig nästintill hotfullt. Hon fick många synpunkter i brev och via telefon som uppmanade henne att ta tag i problemen. De ur personalen som hörde av sig ville inte själva bli indragna, vissa gav intryck av att vara rädda och vissa uppgav att de upplevt sig hotade. Under hela detta händelseförlopp hade hon ingen kontakt med samorganisationen eller J.L. i hans egenskap av facklig företrädare.

Stadens påståenden har tillbakavisats av J.L. i förhöret med honom.

Det är ostridigt att arbetsledningen vidtog åtgärder och ändrade personalsammansättningen på avdelning 4. Samorganisationen har dock inte närmare förklarat på vilket sätt detta skett eller på vilket sätt dessa åtgärder har ett samband med samorganisationens verksamhet eller i övrigt förebringat någon närmare utredning till stöd för sitt påstående. Mot detta står de uppgifter som A.H-K. lämnat om bakgrunden till åtgärderna. Arbetsdomstolen kan inte av utredningen i denna del finna utrett att det fanns ett samband mellan stadens åtgärder såvitt avsåg personalsammansättningen i personalgruppen på avdelning 4 och samorganisationens fackliga verksamhet.

Arbetsdomstolen har i detta mål inte att pröva om det förelegat saklig grund för uppsägningen av J.L. Oavsett om staden haft saklig grund för uppsägningen eller inte anser domstolen att endast det faktum att staden inte i ett tidigare skede preciserat eller närmare exemplifierat vad den ansett att samarbetsproblemen bestått i, inte gör att samorganisationen kan anses ha visat sannolika skäl för att det var J.L:s fackliga engagemang som var skälet till åtgärderna. Detta gäller särskilt som utredningen i övrigt inte talar för att staden varit negativt inställd till eller motarbetat samorganisationens fackliga verksamhet. Vid en samlad bedömning finner alltså Arbetsdomstolen att de av samorganisationen åberopade omständigheterna inte är sådana att organisationen kan anses ha gjort sannolikt att stadens syfte med åtgärderna var föreningsrättskränkande. Samorganisationens talan om föreningsrättskränkning skall därför avslås.

Otillåten avstängning?

I 34 § andra stycket anställningsskyddslagen anges att en uppsagd arbetstare inte får avstängas från arbetet på grund av de omständigheter som föranlett uppsägningen annat än om det finns särskilda skäl.

J.L. var, genom tre separata beslut, avstängd från arbetet under tiden den 3 maj–8 juli 2005 då hans anställning upphörde. Det är ostridigt att staden återoplat samma omständigheter som skäl för avstängningen som återopades för uppsägningen. Fråga är om det i anställningsskyddslagens mening har förelegat särskilda skäl för avstängningarna.

Staden har anfört följande. De samarbetsproblem som fanns och som var hänförliga till J.L. utgjorde särskilda skäl för avstängningen. Staden gjorde bedömningen att svårigheterna skulle accelerera och bli ett än mer påtagligt arbetsmiljöproblem om J.L. återgick i arbete i maj 2005. Detta skulle i sin tur gå ut över verksamheten och omsorgen av vårdtagarna.

Samorganisationen har bestritt att det skulle ha förelegat några samarbetsproblem och även i övrigt bestritt vad som läggs J.L. till last i form av högljutt och provokativt uppträdande samt vad som påstås om rädsla bland personalen och oro hos anhöriga.

A.H-K. har i förhöret med henne bekräftat de påståenden som staden lämnat och berättat att hon bedömde situationen som så allvarlig att verksamheten skulle hotas om J.L. skulle ha återkommit till äldreboendet i maj 2005. Även E.F. har bekräftat uppgifterna om att medarbetare berättat att de känt sig rädda för J.L. och att medarbetare givit in arbetsskadeanmälningar.

J.L. har under förhöret med honom bestritt stadens påståenden.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning. Den utredning som staden förebragt i målet angående samarbetsproblem består av uppgifter som A.H-K. och E.F. fått berättade för sig. Uppgifterna är relativt allmänt hållna. Det innebär att Arbetsdomstolen inte har något underlag för att närmare bedöma om det förekommit sådana samarbetsproblem och därmed sådan risk för verksamheten att det förelegat särskilda skäl för avstängning på sätt som avses i anställningsskyddslagen. Arbetsdomstolen finner således inte visat att staden haft fog för sin åtgärd att stänga av J.L. från arbetet. Staden är därmed skyldig att utge skadestånd till J.L. Skadeståndets storlek bör bestämmas till 20 000 kr. Om yrkad ränta råder inte tvist.

Brott mot förhandlingsskyldigheten?

Samorganisationen har påstått att staden vid fyra tillfällen brutit mot förhandlingsskyldigheten enligt medbestämmandelagen. Staden har bestritt att så skulle vara fallet.

Har staden trätt i förhandling?

Enligt samorganisationen har staden brutit mot förhandlingsskyldigheten vid tvisteförhandlingen den 24 mars 2005 om uppsägningen och vid förhandlingarna inför avstängningsbesluten avseende juni respektive juli månad som hölls den 31 maj respektive 21 juni 2005. Brotten skulle bestå i att staden inte trätt i förhandling på sätt som medbestämmandelagen kräver, eftersom stadens företrädare vägrat att redogöra närmare för skälen till besluten. Staden har invänt att den motiverat åtgärderna på sätt som kan krävas och att samorganisationen uppträtt på ett sådant sätt att det inte gagnade förhandlingsklimatet.

Enligt 15 § medbestämmandelagen skall en part som är skyldig att förhandla själv eller genom ombud inställa sig vid förhandlingssammanträde och, om det behövs, lägga fram ett motiverat förslag till lösning av den fråga som förhandlingen avser. I Arbetsdomstolens praxis har framhållits att det i förhandlingsskyldigheten ligger, att parterna på ömse sidor skall bidra till att föra förhandlingen framåt genom att klart ange och motivera sin ståndpunkt i sak och gå in i saklig överläggning med motparten i förhandlingsfrågan. Detta kan betyda att parten måste lämna närmare upplysningar som är ägnade att belysa grunden för partens inställning (jfr domstolens uttalanden i avgörandena AD 1980 nr 163 och 1982 nr 7). Att en part anser den egna ståndpunkten vara den riktiga befriar honom inte från skyldigheten att gå in i överläggning i sak (se t.ex. AD 1988 nr 38).

Parterna är överens om att staden vid förhandlingarna angivit att skälet för åtgärderna var "samarbetsproblem". Av ett ensidigt upprättat protokoll från stadens sida från förhandlingen den 31 maj och av ett ensidigt upprättat protokoll från samorganisationens sida från förhandlingen den 21 juni framgår att staden anfört att samarbetsproblemen bl.a. skulle ha yttrat sig i ett "ej acceptabelt bemötande gentemot arbetskamrater och arbetsledning". Ostridigt är emellertid att staden inte närmare angivit vad samarbetsproblemen bestått i genom att t.ex. beskriva händelseförlopp eller uppge vilka personer som varit berörda. Av utredningen i målet får dras slutsatsen att staden inte ens framförde de påståenden om samarbetsproblem som framförts här i målet.

Av förhören med A.T. och A.O. från samorganisationen samt E.F. och A.H.-K. från staden framgår att stämningen vid förhandlingarna varit pressad och irriterad. Förhörspersonerna synes överens om att några realförhandlingar aldrig kom till stånd. Staden har anfört att den inte ansåg sig kunna ange det närmare händelseförloppet eller uppge namn på inblandade personer, "vittnen", då medarbetare som varit berörda bett om att få vara anonyma.

Av stadens inställning i målet kan den slutsatsen dras att det inte endast var det dåliga förhandlingsklimatet som var orsaken till att staden inte närmare gick in och argumenterade om skälen för åtgärderna utan staden ansåg sig mer eller mindre förhindrad att göra det av hänsyn till inblandade personer. För att en tvisteförhandling om t.ex. en beslutad uppsägning skall vara meningsfull är det rimligt att kräva att arbetsgivaren närmare anger vad som ligger till grund för uppsägningen, om detta inte framkommit tidigare. Den

fackliga organisationen kan annars inte bilda sig en uppfattning i frågan om den skall godta eller motsätta sig arbetsgivarens åtgärd och försätts i en situation där den saknar praktiska möjligheter att argumentera i frågan och i sin tur komma med förslag på alternativa lösningar. Mot denna bakgrund är det Arbetsdomstolens bedömning att situationen i detta fall inte varit sådan att staden av hänsyn till de inblandade personerna kunnat avstå från att ge samorganisationen en något närmare beskrivning av vad som enligt staden låg J.L. till last och vad som därutöver utgjorde särskilda skäl för avstängningen. Staden får därmed anses ha brutit i sin förhandlingsskyldighet.

Staden har således ådragit sig skadeståndsskyldighet gentemot samorganisationen. Å andra sidan har, enligt Arbetsdomstolens bedömning, även samorganisationen medverkat till att det inte blev något förhandlingsvänligt klimat, vilket kan ha påverkat staden och bidragit till att stadens argumentering blev knapphändigare än nödvändigt. Skadeståndsbeloppet bör därför inte sättas alltför högt. Arbetsdomstolen finner att 10 000 kr är ett skäligt belopp. Om yrkad ränta råder inte tvist.

Har staden uteblivit från en förhandling?

Samorganisationen har vidare påstått att staden brutit mot 16 § medbestämmandelagen genom att utebli från en förhandling den 17 maj 2005. Staden har invänt att den inställt sig, genom två företrädare, på äldreboendet vid den av samorganisationen föreslagna tiden.

J.L. och A.T. har inför Arbetsdomstolen uppgett att de var på plats men att staden inte inställde sig vid utsatt tid och plats. Mot detta skall ställas A.H.K:s och E.F:s uppgifter om att de inställt sig på äldreboendet på utsatt tid men att någon företrädare för samorganisationen inte syntes till. Ord står således mot ord och enligt Arbetsdomstolens bedömning finns inget i utredningen i övrigt som talar för att samorganisationens ståndpunkt trots allt skulle vara den riktiga. Domstolen finner därför inte utrett att staden inte inställt sig till förhandlingen den 17 maj 2005. Samorganisationens talan i denna del skall därför avslås.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolen har funnit att samorganisationens talan om föreningsrättskränkning skall avslås, att samorganisationens yrkande avseende brott mot förhandlingsskyldigheten delvis skall bifallas på så sätt att staden skall förpliktas att utge 10 000 kr med ränta till samorganisationen för brott mot 15 § medbestämmandelagen och slutligen att samorganisationens yrkande avseende brott mot 34 § andra stycket anställningsskyddslagen skall bifallas och staden förpliktas utge 20 000 kr med ränta till J.L.

Parterna är således ömsom vinnande. Merparten av rättegången har dock avsett frågan om föreningsrättskränkning och samorganisationen har också under processens gång frånfallit delar av sin talan enligt stämningsansökan. Vid en samlad bedömning finner Arbetsdomstolen att staden bör tillerkännas

en till hälften jämkad ersättning för sina rättegångskostnader. Det av staden yrkade beloppet för rättegångskostnader finner Arbetsdomstolen vara skäligt.

Domslut

1. Göteborgs Lokala Samorganisation av Sveriges Arbetares Centralorganisation talan om föreningsrättskränkning avslås.
2. Göteborgs stad skall till Göteborgs Lokala Samorganisation av Sveriges Arbetares Centralorganisation betala tiotusen (10 000) kr i allmänt skadestånd för brott mot förhandlingsskyldigheten i medbestämmandelagen, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 november 2005 till dess betalning sker.
3. Göteborgs stad skall till J.L. betala tjugotusen (20 000) kr i allmänt skadestånd avseende brott mot 34 § andra stycket anställnings-skyddslagen, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 november 2005 till dess betalning sker.
4. Göteborgs Lokala Samorganisation av Sveriges Arbetares Centralorganisation förpliktas utge ersättning för Göteborgs stads rättegångskostnader med femtiosjutusensjuhundrafemtiosex (57 756) kr, varav 51 300 avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Ulrika Stenbeck Gustavson, Kurt Eriksson, Rolf Hugert, Håkan Torngren, Sven-Olof Arbestål och Henry Sjöström. Enhälligt.

Sekreterare: Ola Björstrand