

Sammanfattning

Fråga om arbetsgivare har gjort sig skyldig till föreningsrättskränkning genom att avbryta en provanställning i förtid.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2004-05-19
StockholmDom nr 49/04
Mål nr A 168/03**KÄRANDE**

Handelsanställdas förbund, Box 1146, 111 81 STOCKHOLM
Ombud: förbundsjuristen Mattias Landgren, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 STOCKHOLM

SVARANDE

Cykelringen Aktiebolag, 556320-4972, Gustavslundsvägen 12,
167 51 BROMMA
Ombud: advokaten Johan Sigeman, Advokatbyrån Sigeman & Co AB,
Stortorget 8, 211 34 MALMÖ

SAKEN

föreningsrättskränkning

Cykelringen Aktiebolag bedriver verksamhet i huvudsak med försäljning av cyklar och vissa andra sportartiklar. Bolaget har 17 butiker i landet, bl.a. i Malmö. Bolaget är inte bundet av kollektivavtal.

A.M. är medlem i Handelsanställdas förbund. Hon fick den 10 mars 2003 en provanställning i bolagets butik i Malmö. Hon började sitt arbete genom att delta i utbildning den 18-19 mars samma år. Därefter arbetade hon huvudsakligen med försäljning i butiken fram till dess att hon den 1 april 2003 fick besked från bolaget om att hennes provanställning skulle upphöra två veckor senare. Provanställningen upphörde i enlighet därmed den 14 april 2003.

Mellan parterna har uppkommit tvist huruvida bolaget gjorde sig skyldigt till kränkning av A.M:s föreningsrätt genom att avbryta hennes provanställning. Parterna har förhandlat i tvisten utan att kunna enas.

Förbundet har väckt talan i Arbetsdomstolen mot bolaget och har därvid yrkat att bolaget skall förpliktas att utge allmänt skadestånd till dels A.M. med 150 000 kr, dels förbundet med 200 000 kr, allt jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämningen, den 4 augusti 2003, till dess betalning sker.

Bolaget har bestritt förbundets yrkanden. För det fall att Arbetsdomstolen skulle finna att A.M. har rätt till skadestånd har bolaget medgett att betala skadestånd också till förbundet. Bolaget har som i och för sig skäliga belopp vitsordat 20 000 kr jämte ränta till vardera parten.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

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

Förbundet

A.M. ingick den 10 mars 2003 ett avtal om provanställning under sex månader hos bolaget. Anställningsavtalet träffades i bolagets Malmöbutik och avsåg i första hand tiden den 17 mars - den 13 september 2003. Anställningen avsåg heltid och enligt avtalet skulle lön utgå med 75 kr per timme och timprovision. Vid tidpunkten för anställningsavtalet var A.M. oorganiserad.

A.M. påbörjade sin anställning tisdagen den 18 mars 2003 med en och en halv dags obligatorisk utbildning i butiken. Utöver butikschefen P.B. och A.M. fanns det två heltidsanställda personer, varav en anställdes samtidigt med A.M.

A.M. upptäckte snart att bolaget gjorde automatiska tidsavdrag för raster med 45 minuter en normal arbetsdag om åtta timmar och med 60 minuter om arbetsdagen var längre. Tidsavdraget gjordes även när de anställda inte hunnit ta raster av denna längd. Bolaget betalade heller inte ersättning för övertid och obekvämlig arbetstid. A.M., som tidigare hade arbetat inom förbundets område och var van att få sådan ersättning, blev fundersam beträffande villkoren på arbetsplatsen. Hon tog därför kontakt med förbundets lokala ombudsman M.T. för att få veta vad ett medlemskap och ett kollektivavtal skulle kunna få för betydelse för henne. Den första kontakten tog A.M. måndagen den 24 mars 2003. Senare under veckan skickade A.M. in sina ansökningshandlingar till förbundet. Det förekom flera kontakter mellan A.M. och M.T. A.M. blev omgående medlem i förbundet.

Under den följande veckan talade A.M. med P.B. och de båda andra anställda om deras möjlighet att gå med i förbundet. Hon insåg snart att detta var ett känsligt ämne. Hon ville ha ett möte i butiken där representanter för förbundet skulle informera om hur ett kollektivavtal skulle kunna påverka t.ex. de anställdas löner. Det fanns dock inget intresse för detta bland de andra anställda.

Under den vecka som inleddes med måndagen den 24 mars genomförde bolaget en kampanj. Det medförde att personalen fick extra mycket att göra. A.M. arbetade denna vecka 55 timmar. Under tre av dessa dagar arbetade hon så långa dagar att hon fick avdrag för 60 minuters rast. De raster som hon hann ta var emellertid mer som vanliga pauser i arbetet. Den 24 mars 2003 arbetade A.M. övertid och under veckoslutet den 29-30 mars 2003 arbetade hon på obekvämlig arbetstid.

Den 28 mars 2003 kl. 19.00 hade A.M. planerat att delta i en demonstration mot kriget i Irak. Enligt sitt arbetstidsschema skulle A.M. arbeta till kl. 18.00. När hon dagen före fick frågan om hon kunde arbeta över svarade hon att hon visserligen hade en sak inplanerad men att hon ändå ställde upp. Hon gjorde

detta för att inte lämna sina arbetskamrater i sticket och deltog alltså inte i demonstrationen.

A.M. fick beröm av P.B. för sin arbetsinsats och sin lojalitet. Hon hade också en fin försäljningsstatistik.

Det fanns en ytterligare person, P.R., som tidigare hade varit butikschef i Stockholm och som arbetade i Malmöbutiken vid arbetstoppar. A.M. arbetade tillsammans med honom endast vid tre tillfällen och då inte under hela arbetspass. Den 30 mars 2003 talade P.B. med P.R. och undrade om han var skyldig att rapportera till huvudkontoret om de anställdas fackliga intresse. P.R. gav P.B. rådet att ringa till bolagets huvudkontor i Stockholm och berätta om A.M:s fackliga intresse och hennes försök att ordna ett informationsmöte.

Dagen därpå, den 31 mars, ringde P.B. till huvudkontoret och berättade för bolagets verkställande direktör E.B. om A.M:s förhållanden. E.B. återkom per telefon till P.B. några timmar senare och sade att A.M:s uppsägning var på väg med telefax.

På eftermiddagen den 1 april 2003 kallade P.B. in A.M. på kontoret och överlämnade uppsägningen till henne. P.B. berättade samtidigt att han varit i kontakt med huvudkontoret i Stockholm och därvid redogjort för hennes kontakter med förbundet. Han sade att han hade försökt övertala huvudkontoret att A.M. skulle få stanna kvar men att han var tvungen att avsluta hennes anställning. När A.M. frågade efter skälet till detta fick hon svaret att hennes fackliga engagemang var den enda anledningen.

Sammanfattningsvis gör förbundet som grund för sin talan gällande följande. Bolaget har avbrutit A.M:s provanställning på grund av hennes kontakter med förbundet och andra åtgärder i samband därmed. Bolaget har därigenom kränkt A.M:s föreningsrätt. Bolagets handlande har även inneburit ett brott mot grunderna för anställningsskyddslagen. Dessutom har föreningsrättskränkningen inneburit ett intrång i förbundets verksamhet. Bolaget är på grund av det anförda skyldigt att utge skadestånd till såväl A.M. som förbundet.

Allmänt skadestånd bör utgå med relativt höga belopp. Det rör sig om flagranta brott mot medbestämmandelagen i syfte att skrämja anställda från att vara med i facket. Det kan konstateras att det är relativt få anställda hos bolaget som är medlemmar i någon facklig organisation. I sammanhanget bör även beaktas att bolaget har gjort en betydande ekonomisk vinst genom att motarbeta förbundet och underlåta att betala ersättning för övertid och obekvämt arbetstid enligt vad som är normalt i branschen. Denna vinst kan för Malmöbutikens del uppskattas till omkring 100 000 kr per år.

Bolaget

Bolagets personalpolitik kännetecknas av att de anställda i varje butik skall arbeta som ett lag och vara beredda att hjälpa varandra under arbetstoppar. Vidare skall servicen mot kunderna vara sådan att den anställde inte i första hand tänker på att kunna ta en planerad rast. Om kundservicen kräver det skall sådan rast kunna förläggas till annan tid.

Varje butik har en ansvarig butikschef, som ansvarar för bl.a. schemaläggning. De anställda bör ha raster i den omfattning som motsvarar det tidsavdrag som görs. Det är varje butikschefs ansvar att schemat läggs så att de anställda kan få dessa raster även om rasterna inte alltid kan tas just vid den planerade tidpunkten. Bolagets verksamhet är säsongbetonad. Under tiden mars-maj är det högsäsong och då är det extra viktigt att personalen arbetar som ett lag. Under hösten är omsättningen mycket lägre och butikerna har få kunder. Arbetet är då lättare att planera och de anställda kan ta väl tilltagna raster.

Bolaget använder sig regelmässigt av provanställning för att få möjlighet att se hur personen i fråga fungerar i laget. Hittills har bolaget lyckats väl med sin strategi även om det givetvis inträffar att några provanställningar varje år avbryts.

Enligt det anställningsavtal som tillämpas hos bolaget får de anställda en timbonus i stället för ersättning för övertid och obekväm arbetstid. Bonusen beräknas på respektive butiks försäljningsresultat och kan under ett bra år ge den anställde en hög ersättning. Bolagets anställda har enligt anställningsavtalet även andra förmåner, bl.a. anslutning till arbetslöshetskassa, olycksfallsförsäkring och personalrabatter.

I motsats till bolagets övriga butiker hade Malmöbutiken under en längre tid visat dåliga resultat. Som helhet hade bolagets butikskedja ökat sin omsättning med 10 procent, under det att Malmöbutiken gått tillbaka med 25 procent. På bolagets huvudkontor trodde man att problemen hade att göra med personalen. Hösten 2002 anställdes P.B. för att vända på trenden. Resultatet blev emellertid det motsatta. Förhållandena blev nämligen än värre under hösten 2002 och våren 2003. Bolagets huvudkontor observerade hur Malmöbutiken utvecklades och fick rapporter från både P.R. och P.B.

A.M. påbörjade sin anställning på eftermiddagen den 19 mars 2003. Hon visade sig ha både bra och dåliga egenskaper. Hon hade ett bra sätt mot kunderna. Särskilt med tanke på att hon var nyanställd var hon duktig. Däremot ifrågasatte hon bolagets avlöningssystem och avdrag för raster, och hon förde sina åsikter vidare till andra anställda. Hon argumenterade för att avlöningssystemet var orättvist och oacceptabelt.

Den 31 mars 2003 fick bolagets verkställande direktör E.B. rapport från P.R. angående den dåliga stämningen bland personalen i Malmöbutiken. P.R. hade då arbetat under flera dagar i butiken för att kontrollera stämningen i butiken och i någon mån även P.B:s chefskap. På grund av butikens utsatta läge var

det viktigt att snabbt komma till rätta med den dåliga stämningen bland de anställda. Situationen var sådan att det var nödvändigt att vidta åtgärder. E.B. kom till slutsatsen att problemen hade med A.M. att göra. Han samrådde per telefon med koncernens ägare G.D., som befann sig på resa. De fattade gemensamt beslutet att avsluta A.M:s provanställning. Detta skedde inte på grund av hennes fackliga engagemang - bolaget har andra anställda som är fackligt organiserade - utan därför att hennes uppträdande hade skapat slitningar och motsättningar bland personalen.

E.B. återkom till P.B. och gav honom besked om beslutet. Om P.B. sedan har sagt till A.M. att orsaken till att hon fick sluta var hennes fackliga intresse, är detta ett uttalande som bolaget inte står bakom. E.B. uttalade sig inte på det sättet i telefonsamtalet med P.B.

Vid parternas tvisteförhandlingar den 5 maj 2003 nämndes demonstrationen som en av de incidenter som låg bakom att A.M:s provanställning avbröts. Bakgrunden till detta var att E.B. hade fått den felaktiga uppfattningen att A.M. skulle ha arbetat men ville vara ledig för att demonstrera.

Bolaget gör sammanfattningsvis gällande att bolaget inte har kränkt A.M:s föreningsrätt eller brutit mot grunderna för anställningsskyddslagen genom att avsluta hennes provanställning på det sätt som skedde. Åtgärden vidtogs av legitima skäl som är hänförliga till A.M:s personliga förhållanden.

Domskäl

A.M. började den 18 mars 2003 att arbeta som provanställd i bolagets butik i Malmö. Den 1 april 2003 gav bolaget besked till A.M. om att hennes provanställning skulle upphöra. Anställningen upphörde den 14 april 2003.

Tvisten i målet gäller i huvudsak frågan om bolaget genom åtgärden har kränkt A.M:s föreningsrätt.

Utredningen i målet

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med A.M. samt vittnesförhör med förre butikschefen vid bolagets butik i Malmö P.B. och förbundets lokala ombudsman i Malmö M.T. På bolagets begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med bolagets ägare G.D. och dess verkställande direktör E.B. samt vittnesförhör med tidigare butikschefen hos bolaget P.R. Bolaget har åberopat skriftlig bevisning.

Rättslig bakgrund

Avtal om tidsbegränsad provanställning får enligt 6 § anställningsskyddslagen träffas, om prøvotiden är högst sex månader. Om inte annat avtalats, får en provanställning avbrytas även före prøvotidens utgång. En arbetsgivare som

avser att avbryta en provanställning i förtid skall enligt 31 § samma lag underätta arbetstagaren om detta minst två veckor i förväg.

Någon rättslig prövning av arbetsgivarens skäl för att avbryta en provanställning kan inte göras med stöd av anställningsskyddslagen (jfr prop. 1981/82:71 s. 124 och domen 2002 nr 102). Detta utesluter inte möjligheten till rättslig prövning på annan grund, t.ex. att det finns ett föreningsrättskränkande syfte bakom beslutet.

En föreningsrättskränkning föreligger enligt 8 § medbestämmandelagen om någon på arbetsgivar- eller arbetstagarpartens sida vidtar åtgärd till skada för någon på andra sidan för att denne har utnyttjat sin föreningsrätt eller om någon på ena sidan vidtar åtgärd mot någon på andra sidan i syfte att förmå denne att inte utnyttja sin föreningsrätt. För att en föreningsrättskränkning skall anses föreligga krävs alltså till att börja med att det är fråga om en konkret åtgärd. Dessutom måste åtgärden syfta till att ingripa mot någon för att denne har utnyttjat sin föreningsrätt eller förmå någon att inte utnyttja denna rätt. I mål rörande föreningsrättskränkning har Arbetsdomstolen sedan lång tid tillbaka en fast utvecklad praxis avseende fördelning av bevisbördan. I mål om kränkning av arbetstagarpartens föreningsrätt innebär denna praxis att det inledningsvis ankommer på arbetstagarparten att visa sannolika skäl för att en kränkning av föreningsrätten förekommit. Om arbetstagarparten lyckas med detta är det därefter arbetsgivarens sak att styrka att han har haft en skälig anledning till sin åtgärd oberoende av föreningsfrågan.

Har bolaget kränkt A.M:s föreningsrätt?

Bolagets åtgärd att avbryta A.M:s provanställning utgör en åtgärd i den mening som begreppet har i 8 § medbestämmandelagen. Det avgörande blir då frågan om det syfte som ligger till grund för bolagets åtgärd.

Det yttre händelseförloppet är i allt väsentligt ostridigt. Under sista veckan i mars 2003, som var A.M. andra arbetsvecka, tog hon kontakt med förbundets lokala avdelning och blev omedelbart medlem i denna. A.M. pratade med sina arbetskamrater om vad hon ansåg vara missförhållanden på arbetsplatsen. Hon ville att en ombudsman från den lokala arbetstagarorganisationen skulle bjudas in för att berätta om hur ett kollektivavtal skulle kunna påverka de anställda i butiken.

P.B. har inför domstolen uppgett att han uppfattade saken så att han i sin egenskap av butikschef möjligen var skyldig att rapportera till huvudkontoret om personalens fackliga engagemang. Han frågade därför under söndagen den 30 mars 2003 P.R. till råds i denna fråga. P.R. bekräftade att saken borde rapporteras till huvudkontoret.

P.R. har inför domstolen berättat i huvudsak följande. P.B. berättade vid deras samtal om A.M:s kontakter med sitt fackförbund och sina arbetskamrater. Av P.B:s uppgifter drog P.R. slutsatsen att A.M. avsåg att driva frågorna om rastavdrag, övertid och obekvämt arbetstid gentemot bolaget samt att hon försökte

värva sina arbetskamrater mot bolaget. P.R. ringde samma kväll till E.B. och beskrev stämningen i Malmöbutiken som allt sämre. P.R. rekommenderade vid samtalet att både A.M:s och en annan persons provanställningar genast skulle avbrytas. Han beskrev därvid sitt samtal med P.B., dock utan att nämna något om A.M:s kontakter med förbundet.

På förmiddagen dagen därpå, måndagen den 31 mars, ringde P.B. till E.B. Det var ett mycket kort samtal. Enligt vad de båda har uppgett vid huvudförhandlingen sade P.B. att A.M. tagit kontakt med sitt fackförbund, varvid E.B. svarade att han skulle återkomma senare. E.B. har också uppgett att han vid detta korta samtal gjorde klart att A.M:s eventuella medlemskap i fackförbundet inte hade någon betydelse i sammanhanget, men denna uppgift har inte bekräftats av P.B.

E.B. har uppgett att han därefter kontaktade G.D., som befann sig utomlands, och att de vid samtalet kom fram till att A.M:s anställning skulle avbrytas.

Senare samma dag, dvs. på måndagseftermiddagen den 31 mars, ringde E.B. tillbaka till P.B. och meddelade att A.M:s provanställning skulle avbrytas. Vid samtalet uppkom en diskussion vid vilken P.B. försökte övertala E.B. om att A.M. var så duktig att hon borde få stanna kvar.

Om detta telefonsamtal har E.B. uppgett följande. Det som var avgörande för beslutet att avbryta provanställningen var P.R:s uppgifter om att det främst var A.M. som hade bidragit till den dåliga stämningen i butiken. P.R. hade sagt att A.M. inriktade sig på fel saker, klagade och spred en vi/dom känsla mellan de anställda och bolaget. Vid telefonsamtalet med P.B. återgav E.B. dessa omdömen och förklarade att det var detta som var skälet till att provanställningen skulle avbrytas.

P.B. har uppgett följande. Redan efter det första, korta samtalet med E.B. trodde han att A.M:s anställning skulle komma att avbrytas. Även om han hade ansett sig vara skyldig att berätta om hennes medlemskap i facket för P.R. kände han dåligt samvete för hennes skull. Vid det andra samtalet framhöll P.B. för E.B. att A.M. var duktig, punktlig och lojal och att hon hade en bra försäljningsstatistik. När E.B. trots dessa uppgifter vidhöll att anställningen skulle avbrytas drog P.B. slutsatsen att det inte kunde finnas något annat skäl till bolagets åtgärd än hennes fackliga kontakter. Senare samma dag fick han per telefax ett besked till A.M. om avbrytande av hennes provanställning.

Av det anförda framgår att det som utlöste händelseförloppet var P.B:s uppgifter till P.R. om A.M:s kontakter med förbundet. Det finns visserligen ingen anledning att inte sätta tilltro till P.R:s uppgifter om att han vid samtalet med E.B. framförde kritik mot A.M. för att hon spred dålig stämning bland personalen i Malmöbutiken. Det framgår dock av P.R:s uppgifter att denna kritik inte gällde det sätt på vilket A.M. utförde sina arbetsuppgifter utan i stället det faktum att hon förde fram kritik mot arbetsförhållandena och föreföll bedriva en värvningskampanj bland de övriga anställda. Av betydelse är vidare

att E.B. senast vid telefonsamtalet med P.B. fick information om A.M:s kontakter med förbundet.

Enligt Arbetsdomstolens mening talar den korta tid som hann förflyta mellan A.M:s fackliga kontakter och avbrytandet av hennes provanställning för ett orsakssamband mellan dessa händelser. Till detta kommer att P.B. för sin del uppfattade händelseförloppet så att det fanns ett sådant samband. Mot bakgrund av hur händelseförloppet utspelade sig framstår denna uppfattning som förståelig. Arbetsdomstolen kommer till slutsatsen att det sannolikt var A.M:s kontakter med förbundet som var orsaken till att hennes provanställning avbröts av bolaget.

Frågan blir då om bolaget har kunnat visa att det förelåg en skälig orsak till åtgärden, oberoende av föreningsrättsfrågan. Det avgörande för bedömningen är därvid om bolaget på ett övertygande sätt har visat att det är de av bolaget angivna skälen som faktiskt har varit styrande för dess handlande.

Bolaget har gjort gällande att dess åtgärd skall ses mot bakgrund av att det rådde en dålig stämning bland personalen i Malmöbutiken och att A.M. bedömdes vara en av orsakerna till denna. Bolagets uppfattning om detta baserades tydligen uteslutande på P.R:s uppgifter, vilka i sin tur grundades på hans erfarenheter under tre eller fyra dagars arbete tillsammans med A.M. i Malmöbutiken. P.R. har dock inför domstolen berättat att det inte rådde någon dålig stämning mellan de anställda, utan att det var fråga om kritik som personalen riktade mot bolaget som arbetsgivare. Det har inte visats i målet att A.M. i sitt samarbete med de andra anställda i butiken har uppträtt på ett sätt som kan ge anledning till berättigad kritik. Av utredningen framgår i övrigt att A.M. skötte sitt arbete väl. P.B. har vittnat om att hon hade bra hand med kunderna och hade en bra försäljningsstatistik.

Mot bakgrund av det anförda anser Arbetsdomstolen att bolaget inte har förmått styrka i målet att det har funnits en skälig orsak till åtgärden att avbryta A.M:s provanställning. Denna åtgärd har därför utgjort en kränkning av A.M:s föreningsrätt. Bolaget har medgett att åtgärden under dessa omständigheter också har innefattat ett intrång i förbundets verksamhet. Däremot kan domstolen inte finna att åtgärden har innefattat något brott mot grunderna för anställningsskyddslagen (jfr domen 2002 nr 102).

Bestämmande av allmänt skadestånd

Bolagets åtgärd att avbryta A.M:s provanställning har utgjort en allvarlig kränkning av hennes föreningsrätt. De allmänna skadestånden till henne och till förbundet bör enligt domstolens mening bestämmas till betydande belopp. Domstolen finner att skadestånden till såväl A.M. som förbundet bör bestämmas till 100 000 kr.

Rättegångskostnader

Bolaget skall vid den nu angivna utgången i målet ersätta förbundet för dess rättegångskostnader. Om beloppet råder inte tvist.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förpliktar Cykelringen Aktiebolag att till A.M. utge allmänt skadestånd med etthundratusen (100 000) kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 4 augusti 2003 till dess betalning sker.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Cykelringen Aktiebolag att till Handelsanställdas förbund utge allmänt skadestånd med etthundratusen (100 000) kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 4 augusti 2003 till dess betalning sker.
3. Arbetsdomstolen förpliktar Cykelringen Aktiebolag att utge ersättning för Handelsanställdas förbunds rättegångskostnader med etthundrafemtioettusen-sjuhundratrettiofyra (151 733) kr, varav 113 750 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Michaël Koch, Brita Swan, Karin Isacson, Mats Holmgren, Anders Hagman, Thomas Fredén och Jarl Karlsson. Enhälligt.

Sekreterare: Karin Hellmont