

Sammanfattning

Fråga om en arbetsgivare, genom att underrätta en facklig förtroendeman om avskedande på grund av dennes uttalanden i en tidningsartikel, har kränkt arbetstagarens och förbundets föreningsrätt samt även därigenom brutit mot förtroendemannalagen.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2005-06-15
StockholmDom nr
Mål nr A 23/03**KÄRANDE**

Handelsanställdas Förbund, Box 1146, 111 81 STOCKHOLM
Ombud: förbundsjuristen Kurt Junesjö, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155,
111 81 STOCKHOLM

SVARANDE

Film- och Musikbutiken Sergels Torg AB, 556600–3587, Box 23145,
104 35 STOCKHOLM
Ombud: advokaten Björn Djupmark, Advokatfirman Fylgia, Box 55555,
102 04 STOCKHOLM

SAKEN

föreningsrättskränkning m.m.

Mellan Film- och Musikbutiken Sergels Torg AB (bolaget) och Handelsanställdas Förbund gäller kollektivavtal, nämligen ett s.k. hängavtal som hänvisar till kollektivavtalet mellan Handelsarbetsgivarna och förbundet avseende detaljhandeln.

Bolaget bedriver detaljhandel inom mediebranschen i en butikslokal vid Sergels Torg i Stockholm. Tidigare bedrev Mega Skivakademin Stockholm AB (Mega) butiksförsäljning av bl.a. CD-skivor där. Sedan Mega försatts i konkurs har bolaget genom avtal den 1 augusti 2002 förvärvat konkursbolagets firmanamn, varulager och delar av inventarierna samt beslutat fortsätta försäljningsverksamheten. VD för bolaget är M.C.

Förbundets medlem M.E. var anställd i Mega. Efter konkursen blev han återanställd i svarandebolaget. Han valdes till klubbordförande för den fackklubb som bildades på arbetsplatsen vid en konstituerande stämma den 12 september 2002.

Efter det att bolaget hade börjat bedriva verksamheten gällde inledningsvis inte något kollektivavtal på arbetsplatsen. Förbundet varslade den 15 oktober 2002 om stridsåtgärder i syfte att få bolaget att teckna kollektivavtal. Stridsåtgärderna skulle träda ikraft den 26 oktober 2002. Den 24 oktober 2002 tecknades det nämnda hängavtalet. Den 25 oktober 2002 publicerades i tidningen Metro en artikel i vilken M.E. uttalade sig på visst sätt. På eftermiddagen samma dag varslades M.E. om avskedande med anledning av uttalandena i artikeln. Avskedandet kom inte att fullföljas.

Mellan parterna har uppkommit tvist om bolaget genom att varsla M.E. om avskedande gjorde sig skyldigt till kränkning av M.E:s och förbundets

föreningsrätt och om bolaget genom sitt handlande även brutit mot förtroendemannalagen. Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas.

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen skall förplikta bolaget att till envar av förbundet och M.E. betala allmänt skadestånd med 200 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 14 mars 2003) till dess betalning sker.

Bolaget har bestritt förbundets talan. Yrkandena om allmänt skadestånd har inte till något belopp vitsordats som skäliga i sig. Sättet att beräkna ränta har vitsordats. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att allmänt skadestånd skall utgå har bolaget yrkat att detta skall jämkas i första hand till noll kr.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

Förbundet

M.E. anställdes hos Mega år 1995. År 1997 fick han en fast anställning i det bolaget. Vid denna tidpunkt fanns det 60–70 anställda på arbetsplatsen. Någon facklig kontaktperson fanns inte. M.E. arbetade först på lagret och blev så småningom vice lagerchef. Därefter var han biträdande butiksansvarig.

Efter att problem hade uppkommit med den dåvarande arbetsgivaren ansåg M.E. att det behövdes facklig representation på arbetsplatsen. Den 23 augusti 2001 utsågs han till förbundets kontaktombud på arbetsplatsen. Han genomgick en facklig introduktionskurs i förbundets regi under oktober 2001.

Sedan Mega hade försatts i konkurs sköttes den fortsatta driften av konkursförvaltaren O.S. Enligt förbundets sedvanliga rutiner vid konkurs anmälde förbundet företrädesrätt för samtliga anställda medlemmar. Detta skedde genom att ett förhandlingsprotokoll, tillsammans med en lista över de anställda, överlämnades till konkursförvaltaren den 1 augusti 2002. Av listan framgår att M.E. är förbundets ombud på arbetsplatsen.

Den 1 augusti 2002 förvärvade bolaget den tidigare firman med inventarier. M.C. har tillsammans med sin bror flera företag inom samma bransch i Stockholm. Vid denna tidpunkt fanns inte kollektivavtal på någon av dessa arbetsplatser. Facklig verksamhet bekämpades aktivt. Numera har förbundet några enstaka medlemmar på dessa övriga arbetsplatser. Detta skall jämföras med att förbundet har en organisationsgrad som uppgår till i genomsnitt 60 procent i Stockholm och 80 procent i landet i övrigt.

Flera av de anställda erbjöds återanställning. En av dem var den tidigare butikschefen T.J. Han anställdes som vice butikschef. I samband med de förhandlingar som ägde rum mellan bolaget och förbundet angående återanställningsrätt uppträdde T.J. som företrädare för bolaget, vilket framgår

av protokoll från dessa förhandlingar. T.J. hade god kännedom om personalen och var införstådd med att M.E. var fackligt ansvarig. T.J. var den som valde ut personal för återanställning.

Den 9 augusti 2002 erbjöds 25 av de tidigare anställda återanställning i bolaget. M.E. erbjöds inte någon anställning. Detta berodde på, menar förbundet, att bolaget hade kännedom om hans fackliga verksamhet och att M.C. var negativt inställd till sådan verksamhet. Förbundets ombudsman P.O. protesterade mot bolagets förslag på vilka som skulle erbjudas anställning. Efter förnyade överläggningar erbjöds M.E. en anställning i kassan på deltid med 15 timmar fast per vecka och med vikariat upp till full tid. Hans lön sänktes från 20 000 kr till 15 000 kr per månad. Eftersom M.E. tidigare hade haft en heltidstjänst med ansvarsfunktion i företaget innebar detta en kraftig degradering och en kraftig sänkning av hans arbetstid. Från att tidigare ha haft kvalificerade sysslor fick han nu arbetsuppgifter av den enklaste typen. Han ”låstes också fast” vid kassan på så sätt att han inte fick utföra arbete någon annanstans i butiken. Enligt en av bolaget självt upprättad turordningslista hade M.E. bättre företrädesrätt än ett antal arbetstagare som erbjöds heltidsanställning. M.E. diskriminerades genom bolagets agerande.

Under tiden som förhandlingarna om återanställning pågick försökte förbundet också teckna kollektivavtal med bolaget. Ett förslag till kollektivavtal översändes. Bolaget ville inte teckna kollektivavtal.

Bolagets övertagande av verksamheten innebar kraftigt försämrade anställningsvillkor för de anställda. Det spreds ett allmänt missnöje bland personalen. Den 12 september 2002 bildades en klubb på arbetsplatsen. Förbundet skickade en underrättelse om detta till bolaget den 13 september 2002. Av denna framgår att M.E. hade valts till facklig förtroendeman vid mötet.

P.O. gick därefter ut med en enkät till de anställda. M.E. svarade för hanteringen av enkäten. I denna fick de anställda svara på frågan om de ville att förbundet skulle fullfölja avtalstecknandet, och därmed eventuellt vidta konfliktåtgärder, eller om de inte ville att så skedde. Av de 21 medlemmarna svarade 18 att de önskade att förbundet fullföljde avtalstecknandet.

Den 16 september 2002 kallades personalen till ett möte. Butikschefen K.P. ledde mötet. M.E. framförde, i egenskap av facklig representant, klagomål på att bolaget inte iakttog turordningen för återanställning utan i stället anställde personal som helt saknade företrädesrätt. Han uppgav även att han var kontaktombud på arbetsplatsen.

Dagen därpå, den 17 september 2002, kallades M.E. in till M.C. M.C. hade fått kännedom om namnlistan och var mycket upprörd. Det framgick tydligt att M.C. var motståndare till kollektivavtal. Han framhöll att alla anställda, genom att de hade undertecknat anställningsavtal, hade förpliktigt sig att inte vara bundna av något kollektivavtal. M.E. hävdade att de anställda var missnöjda eftersom bolaget hade försämrat anställningsvillkoren och inte följde reglerna om återanställning. M.E. menade att bolaget i stället tog in

personal från ett av M.C. annat ägt företag, Next Stop. M.C. framhöll att han fick anställa vem han ville. Han hotade M.E. och sade att om han fick reda på att personalen från Next Stop behandlades illa ”så skulle han...”. M.E. förklarade att någon sådan särbehandling inte skulle ske. M.C. påpekade också att namnlistan fick skötas efter arbetstid och att det inte fick förekomma att någon tvingades eller hotades att skriva på. M.E. upplevde samtalet som mycket hotfullt och obehagligt och som ett påhopp på honom som facklig företrädare. M.E. uppfattade att samtalet syftade till att försöka förmå honom att inte utnyttja sin roll som facklig företrädare eller sin föreningsrätt.

Missnöjet med bolaget var stort bland personalen. Fram till den 17 oktober 2002 ägde sex medlemsmöten rum. M.E. var med vid samtliga möten. Det är därför helt uteslutet att bolaget inte skulle ha känt till att M.E. var ordförande och företrädare för klubben.

Under tiden fortsatte även diskussionerna om kollektivavtal mellan förbundet och bolaget. Vid ett möte med M.C. omkring den 11 oktober 2002 meddelade P.O. att förbundet skulle vidta stridsåtgärder om inte bolaget tecknade kollektivavtal. M.C. blev mycket upprörd över detta.

Den 13 oktober 2002 drog T.J. in arbetstagaren C.E. på kontoret. C.E. var ledamot i den nyvalda klubbstyrelsen. Hon arbetade endast fredagar, lördagar och söndagar och hade gjort så sedan hon började på arbetsplatsen i slutet av 1980-talet. Hon var den enda i klubbstyrelsen som arbetade dessa dagar. Resterade veckodagar hade hon ingen barn tillsyn och kunde därför inte arbeta då. Hon hade arbetat i informationen sedan år 1997. T.J. försökte övertyga C.E. om att stridsåtgärder inte borde vidtas och att kollektivavtal inte borde tecknas. T.J. hade olika ekonomiska resonemang om hur ett kollektivavtal skulle drabba bolaget. Den 1 november 2002 lades C.E:s schema om till att avse en tjänst i kassan under veckotid. Det fanns inga sakliga skäl till denna ändring. Den innebar att hon tvingades sluta sin anställning. Av det nu anförda framgår att bolaget har en fackföreningsfientlig inställning.

Den 15 oktober 2002 varslade förbundet om konfliktåtgärder. Strejken skulle påbörjas den 26 oktober 2002. P.O. var huvudansvarig för konflikten. Konflikten var ganska uppmärksammas eftersom bolagets butik är allmänt känd. Flertalet av de tidningsintervjuer som gjordes var med P.O. Om media ville intervjua någon på arbetsplatsen hänvisade P.O. till M.E. i egenskap av klubbordförande. M.E. gjorde de omtvistade uttalandena som sedan publicerades i tidningen Metro. Uttalandena var godkända av förbundet. Artikeln publicerades fredagen den 25 oktober 2002. Intervjun ägde emellertid rum i början på den veckan. När M.E. intervjuades visste han inte när artikeln skulle publiceras. Vid intervjun förklarade M.E. varför arbetstagarna ville gå ut i strejk. Det framgår tydligt av artikeln att M.E:s uttalanden avsåg tiden inför strejken. Efter det att intervjun hade ägt rum tecknade bolaget kollektivavtal på kvällen den 24 oktober 2002.

M.E:s sätt att hantera massmedia i detta fall var helt enligt förbundets policy. M.E. hade före konflikten blivit särskilt utbildad i hur han skulle möta pressen. Det är en naturlig del av den fackliga verksamheten att informera om stridsåtgärder.

På eftermiddagen den 25 oktober blev M.E. inkallad till M.C. T.J. var också närvarande. M.C. tog fram tidningsartikeln och frågade vad M.E. avsåg med rimlig lön. M.C. framhöll att M.E. inte fick uttala sig på det sätt han hade gjort, att han hade tystnadsplikt enligt sitt anställningsavtal, att bolaget ansåg att M.E:s uttalanden hade skadat bolaget samt att bolaget hade tappat försäljning på grund av dessa. M.C. överlämnade därefter ett varsel om avskedande till M.E.

Det är tydligt att bakgrunden till varslet var de uttalanden M.E. hade gjort till media med anledning av förbundets varsel om konfliktåtgärder. Vid den överläggning som ägde rum den 4 november 2002 återopade bolaget samma skäl för avskedandet samt anförde även att M.E. inte skulle ha följt bolagets policy avseende presentkort. Den 6 november 2002 återkallade bolaget varslet om avskedande men vidhöll att det fanns saklig grund för detta. Inte förrän tvisten anhängiggjorts vid Arbetsdomstolen har bolaget gjort gällande att det inte skulle ha känt till att M.E. var facklig förtroendemän.

M.E. har senare, tillsammans med andra, sagts upp på grund av arbetsbrist. Han är dock en av de få som rent faktiskt också fått sluta sin anställning.

Sammanfattning och grunder

Den 15 oktober 2002 varslade förbundet bolaget om konfliktåtgärder. Detta beslut fattades i behörig ordning. För brott mot 8 § medbestämmandelagen krävs att arbetsgivaren har vidtagit en åtgärd och att arbetstagarorganisationen kan göra sannolikt att den har ett föreningsrättskränkande syfte. Arbetsgivaren skall i så fall fällas för föreningsrättskränkning om inte arbetsgivaren kan visa att åtgärden har varit sakligt motiverad. Förbundet menar att bolaget genom att den 25 oktober 2002 varsla M.E. om avskedande har vidtagit en sådan åtgärd som kan vara föreningsrättskränkande om den görs i ett sådant syfte.

I första hand menar förbundet att åtgärden riktar sig direkt till M.E. i hans av förbundet ålagda verksamhet som fackföreningsmedlem. Bakgrunden till detta är att förbundet begärde att bolaget skulle teckna kollektivavtal, att bolaget vägrade detta samt att förbundet varslade om arbetsnedläggelse och blockad. För att en blockad skall bli verksam är det nödvändigt att den blir känd. Som en del av det fackliga arbetet ingår därför att sprida kännedom om en blockad. De uttalanden som M.E. gjorde till tidningen Metro, och som publicerades den 25 oktober 2002, var ett led i förbundets agerande för att försöka få bolaget att teckna kollektivavtal. När M.E. uttalade sig förelåg inget kollektivavtal mellan parterna. Bolaget har som direkt skäl för varslet om avskedande återopat M.E:s uttalanden till media. Detta innebär en direkt sanktion mot M.E. för hans fackliga arbete och ett direkt ingrepp i den fackliga verksamheten. Detta gäller oberoende av om förbundet lyckas visa att

bolaget känt till att M.E. var facklig förtroendeman eller inte. Varslet i sig är således en kränkning av M.E:s och förbundets föreningsrätt.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att varslet inte är ett direkt ingrepp i förbundets och M.E:s fackliga verksamhet föreligger det i vart fall ett sådant samband mellan varslet och bolagets fackföreningsfientliga verksamhet att åtgärden ändå utgör en föreningsrättskränkning. I denna del åberopas det nära tidssambandet mellan bolagets angrepp på M.E., hans agerande med strejklistan, konfliktvarslet, tecknandet av kollektivavtalet samt artikeln i Metro. Dessutom menar förbundet att M.C:s fackföreningsfientliga inställning, hans negativa inställning till kollektivavtal, hans agerande att diskriminera M.E. avseende anställning och anställningsform samt bolagets agerande mot C.E. tydligt visar att M.C. hade kännedom om att M.E. och C.E. var fackliga företrädare.

De grunder bolaget åberopade för att varsla M.E. om avskedande, och som bolaget fortfarande vidhåller, utgör inte laga skäl för ett avskedande och än mindre saklig grund för en uppsägning.

Förbundet gör således gällande att det föreligger en kränkning, att bolaget har vidtagit en åtgärd i ett föreningsrättskränkande syfte samt att bolaget inte kan visa godtagbara skäl för sin åtgärd. Bolaget har härigenom brutit mot 8 § medbestämmandelagen och därför ådragit sig skadeståndsskyldighet enligt 54 och 55 §§ samma lag.

Förtroendemannalagen gäller enbart mot arbetsgivare med vilka den fackliga organisationen har slutit kollektivavtal. Så skedde med bolaget den 24 oktober 2002. Bolaget har blivit underrättat om att M.E. var facklig förtroendeman genom att av konkursförvaltaren ha fått del av en lista över de anställda, genom samtalet med platschefen K.P. vid personalmötet den 16 september 2002 samt genom underrättelsen från förbundet den 13 september 2002. Dessutom hade T.J. en ledande ställning på arbetsplatsen och hade så även innan bolaget övertog butiken. Denne kände därmed väl till M.E:s fackliga ställning. Det anförda är enligt förbundet tillräckligt för att underrättelsekravet enligt 1 § tredje stycket förtroendemannalagen skall anses vara uppfyllt. Bolaget har alltså kränkt M.E:s rättigheter i egenskap av facklig förtroendeman på arbetsplatsen och har därigenom ådragit sig skadeståndsskyldighet enligt 3 och 10 §§ förtroendemannalagen.

Någon fördelning av de yrkade skadeståndsbeloppen mellan brott mot medbestämmandelagen och brott mot förtroendemannalagen görs inte.

Bolaget

Före sommaren 2002 drev Mega butiksförsäljning av främst CD-skivor från två butiksenheter i Stockholm, dels vid Sergels Torg, dels i Sturegallerian. Butiken vid Sergels Torg var tidigare Nordens största skivaffär och den ägdes då av Sony Corporation. Mega var ett helägt dotterföretag till bolaget Musikbuen Sverige AB, vilket i sin tur var ett helägt dotterföretag till bolaget Musikbuen Norge A/S. År 1997 övertog Mega verksamheten vid Sergels

Torg från Sony Corporation. Megas resultat var dåligt. Resultatet före bokslutsdispositioner var för år 1998 -7,3 miljoner kr, år 1999 -2,4 miljoner kr, år 2000 +300 000 kr och år 2001 -19,6 miljoner kr. Verksamheten bedrevs med konstant underskott och finansierades med aktieägartillskott från Norge. Mega försattes i konkurs på egen ansökan den 5 juli 2002. Till konkursförvaltare utsågs advokaten O.S. Enligt konkursbouppteckningen uppgick den totala bristen i boet till cirka 35 miljoner kr. I konkursförvaltarens förvaltarberättelse angavs som den huvudsakliga orsaken till obeståndet att personalkostnaden varit för hög i relation till omsättningen.

Bolaget förvärvade konkursbolagets firma, varulager och vissa inventarier från konkursförvaltaren den 1 augusti 2002. Hyresrätten gick tillbaka till hyresvärden och ett separat hyresavtal tecknades. I kontakterna med konkursförvaltaren tog inte M.C. del av någon lista över de anställda. Bolaget beslutade att försöka fortsätta driften av butiken vid Sergels Torg eftersom det geografiska läget är utomordentligt. Däremot avvecklade konkursförvaltaren verksamheten i Sturegallerian.

M.C. konstaterade att kostnadsbilden för verksamheten behövde åtgärdas omgående. Förhandlingar om återanställning av konkursbolagets arbetstagare skedde med förbundet och ombudsmannen P.O., bl.a. den 7 augusti 2002. Vid det mötet redogjorde M.C. för de förändringar som enligt hans uppfattning var nödvändiga beträffande befattningar och anställningsvillkor. M.C. redogjorde även för de löner som kunde erbjudas och förbundets representanter invände inte mot detta. De "grymtade" väl något om att lönerna skulle sänkas men de fann det positivt att en arbetsgivare ville satsa på butiken. De anställningsavtal som skulle användas visades och några direkta invändningar restes inte mot dessa. Totalt återanställdes 36 arbetstagare. Vid förhandlingarna utgick bolaget från en lista över de anställda. Vid ett möte den 8 augusti 2002 gick man igenom samtliga anställningsavtal och återanställningserbjudanden. Om någon fråga uppkom avbröts sammanträdet och P.O. fick möjlighet att diskutera enskilt med respektive arbetstagare.

Vid förhandlingarna framhöll M.C. att han var nödsakad att se över den totala kostnadsbilden och däribland personalkostnaderna. Innehållet i vissa tjänster förändrades och lönerna justerades som en följd härav. M.E. hade tidigare varit inköpare med en lön om 20 000 kr per månad och erbjöds en kassatjänst med 15 000 kr per månad. M.C. meddelade att bolaget i vart fall inledningsvis inte hade råd med dubbla ob-tillägg. Samtliga grundlöner var dock på samma nivå som enligt kollektivavtalet. Efter att P.O. hade framfört önskemål om att få teckna kollektivavtal uppgav M.C. att han ville avvakta med detta till dess rörelsen hade kommit igång. P.O. meddelade att det inte var någon brådska med att teckna kollektivavtal. Relativt omgående återkom emellertid P.O. med ett formellt krav på kollektivavtal. Detta såg M.C. som ett löftesbrott från dennes sida och menade att P.O. inte hade redogjort på ett korrekt sett för sina intentioner om tidsaspekten för att få till stånd ett kollektivavtal. I de förhandlingar som ägde rum därefter förklarade M.C. att personalkostnaderna skulle stiga med flera miljoner kronor per år som en följd av att kollektivavtal skulle gälla, främst på grund av kostnader för ob-

tillägg. M.C. bad P.O. att avvakta med vidare krav. M.C. erbjöd sig att anlita en löntagarkonsult som skulle ge en objektiv bedömning av bolagets intäkter och kostnader. P.O. tackade nej till detta erbjudande. P.O. inkom med en egen kostnadskalkyl över hur verksamheten skulle kunna bedrivas. M.C. fann detta mycket märkligt och ansåg dessutom att P.O:s beräkningar var helt felaktiga. Bolaget tillskrev förbundet centralt i denna fråga, men fick inget svar.

Den 15 oktober 2002 varslade förbundet om stridsåtgärder. P.O. meddelade helt öppet att tidpunkten för åtgärderna var bestämd i syfte att omöjliggöra en normal julhandel det året. Julhandeln motsvarar en tredjedel av omsättningen under ett år. Om denna blir saboterad innebär detta att en skivbutik av det aktuella slaget går i konkurs. Efter förbundets varsel inkom ett stort antal meddelanden till bolaget från privatpersoner och diverse fackliga organisationer med innebörden att man inte skulle köpa produkter i bolagets butik. Efter vidare förhandlingar med P.O. valde bolaget att den 24 oktober 2002 teckna kollektivavtal med förbundet.

Innan hängavtalet tecknades hade relationerna mellan M.C. och bolaget å ena sidan och P.O. och förbundet å andra sidan blivit något ansträngda. Parterna ville därefter försöka normalisera relationerna för framtiden. Trots detta valde M.E. att göra de omtvistade uttalandena i Metro. Av artikeln framgår att M.E. ansåg att ”de nya ägarna behandlar oss väldigt illa” och att ”våra löner är inte rimliga”. M.E. presenterades i artikeln som anställd i butiken och inte som facklig förtroendeman. M.C. uppfattade att M.E:s uttalanden syftade till att skada rörelsen ekonomiskt och ansåg uttalandena vara i hög grad illojala. Vidare ansåg M.C. att uttalandena stod i strid med en förbindelse om tystnadsplikt i anställningsavtalet. M.E:s uttalanden innefattade således ett grovt åsidosättande av åliggandena mot bolaget. M.E. underrättades därför av M.C. vid ett möte den 25 oktober 2002 om kommande avskedande. Vid det sammanträffandet framkom inte att M.E. hade uttalat sig som facklig förtroendeman eller på uppdrag av förbundet.

Efter varslet om kommande avskedande mottog bolaget ett mycket stort antal e-postmeddelanden och annan korrespondens med innebörden att bolaget skulle utsättas för en köpbojkott från fackliga organisationer och dess medlemmar om inte varslet återtogs. En del meddelanden var av obehaglig karaktär. M.C:s bror utsattes för personliga hot. Efter att ha tagit del av meddelandena valde bolaget att inte fullfölja avskedandet. Däremot sades M.E. senare upp på grund av arbetsbrist tillsammans med många andra.

M.C. är verkställande direktör i bolaget. Han är också den ende som har behörighet att företräda bolaget vid rättshandlingar. Vid den i målet relevanta tidpunkten fanns omkring 15 Mega-butiker i Stockholmstrakten. M.C. var verkställande direktör för samtliga. Han hade tid och möjlighet att besöka butiken vid Sergels Torg endast ytterst sporadiskt. M.C. visste i princip inte vem M.E. var och hade ingen kännedom om dennes eventuella fackliga engagemang. M.C. diskuterade fackliga frågor enbart med P.O. M.C. tog inte någon direkt del i den dagliga driften av butiken. T.J. var vice butikschef och

personalansvarig på plats. Han ansvarade bl.a. för schemaläggning och andra praktiska frågor kring anställningarna.

Den underrättelse om att M.E. valdes till facklig förtroendeman den 12 september 2002 som enligt vad förbundet påstår har skickats till bolaget har inte kommit fram till bolaget. Underrättelsen är ställd till fel bolag, har fel adress, är inte daterad, är inte underskriven och är inte upprättad på förbundets brevpapper. M.C. har inte heller på något annat sätt fått vetskap om att M.E. var facklig förtroendeman.

Grund

Det har inte förekommit någon föreningsrättskränkning. Varslet av M.E. skedde av andra skäl som inte hade samband med hans fackliga aktivitet. Bolaget har inte heller brutit mot förtroendemannalagen.

Domskäl

Tvisten

Den 25 oktober 2002 publicerades i tidningen Metro en artikel i vilken M.E. uttalade sig på visst sätt. Samma dag underrättades M.E. av bolaget om att han skulle avskedas på grund av sina uttalanden i artikeln.

Förbundet menar att bolaget, genom denna underrättelse, dels har kränkt M.E:s och förbundets föreningsrätt, dels även kränkt M.E:s rättigheter enligt förtroendemannalagen.

Bolaget har gjort gällande att M.E. genom uttalandena grovt åsidosatte sina åligganden mot bolaget och att varslet därmed skedde av andra skäl som inte hade samband med M.E:s fackliga aktivitet. Bolaget har vidare bestritt att det skulle ha brutit mot förtroendemannalagen.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med M.E. samt vittnesförhör med ombudsmannen P.O. och C.E. som tidigare var anställd hos bolaget. På begäran av bolaget har hållits förhör under sanningsförsäkran med M.C. samt vittnesförhör med vice butikschefen T.J. Parterna har också åberopat skriftlig bevisning.

Brott mot förtroendemannalagen?

Förbundet har gjort gällande att bolaget har hindrat M.E. att fullgöra sitt uppdrag som facklig förtroendeman och att bolaget därför har brutit mot 3 § förtroendemannalagen. Bolaget har därmed, enligt förbundet, ådragit sig skadeståndsskyldighet enligt 10 § samma lag.

Bolaget har invänt bl.a. att bolaget inte har underrättats om att M.E. var facklig förtroendeman på det sätt som enligt 1 § tredje stycket förtroendemannalagen krävs för att denna lag skall vara tillämplig. Förbundet har häremot gjort gällande att bolaget har underrättats om M.E:s fackliga uppdrag genom att en lista över de anställda har överlämnats till bolaget av konkursförvaltaren, genom ett samtal med platschefen K.P. den 16 september 2002 samt genom en skriftlig underrättelse från förbundet den 13 september 2002. Dessutom hade vice butikschefen T.J. en ledande ställning på arbetsplatsen även innan bolaget övertog butiken, och därmed också kännedom om M.E:s fackliga ställning.

För att förtroendemannalagen skall vara tillämplig på en facklig förtroendeman krävs enligt 1 § tredje stycket denna lag att arbetsgivaren har underrättats om det aktuella fackliga uppdraget. Som framgår av bestämmelsens ordalydelse är det arbetstagarorganisationen som skall underrätta arbetsgivaren. Arbetsdomstolen har tidigare haft att ta ställning till vad som krävs för att kravet på underrättelse skall vara uppfyllt. Det har då uttalats att arbetsgivaren i princip skall bli underrättad om uppdraget genom en till denne riktad viljeyttring från organisationen innehållande att arbetstagaren intar ställningen som facklig förtroendeman. Det är organisationen som har bevisbördan för att en underrättelse har skett och att en sådan har kommit bolaget tillhanda. Det är inte tillräckligt att arbetsgivaren på annat sätt får kännedom om att en viss arbetstagarare har erhållit ett fackligt uppdrag. Om såväl organisationen som arbetsgivaren uppträder på ett sådant sätt att det klart framgår att de ansett förtroendemannalagen vara tillämplig på viss förtroendeman är dock underrättelsekravet uppfyllt (AD 1976 nr 10; jfr AD 1989 nr 137).

Förbundet har gjort gällande att förbundet skickade en underrättelse till bolaget den 13 september 2002 om att M.E. valts till facklig förtroendeman. Förbundet har som skriftlig bevisning åberopat en kopia på underrättelsen. Bolaget har invänt att denna underrättelse inte har kommit bolaget tillhanda och har bl.a. framhållit att bolagets namn- och adressuppgifter inte är korrekt angivna. Arbetsdomstolen finner att förbundet inte, mot bolagets bestridande, har förmått styrka att en underrättelse enligt 1 § tredje stycket förtroendemannalagen har kommit bolaget tillhanda. Vad förbundet i övrigt har anfört ger inte heller vid handen att underrättelsekravet har blivit uppfyllt på något annat sätt. Det anförda innebär att förtroendemannalagen inte är tillämplig i målet och att skadeståndskrav grundade på denna lag inte kan bifallas.

Brott mot 8 § medbestämmandelagen?

Enligt 7 § medbestämmandelagen avses med föreningsrätt en rätt för arbetsgivare och arbetstagarare att tillhöra en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation, att utnyttja medlemskapet och att verka för organisationen eller för att sådan bildas. Föreningsrätten skall enligt 8 § första stycket samma lag lämnas okränkta. En kränkning av föreningsrätten föreligger om någon på arbetsgivar- eller arbetstagararsidan vidtar en åtgärd antingen till skada för någon på andra sidan för att denne har utnyttjat sin föreningsrätt eller i syfte

att få någon på andra sidan att inte utnyttja sin föreningsrätt. Enligt 8 § andra stycket samma lag är inte en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation skyldig att tåla en sådan kränkning av föreningsrätten som innebär ett intrång i dess verksamhet.

För att en föreningsrättskränkning skall anses föreligga krävs således till att börja med att det ifrågasatta handlandet kan beskrivas som någon form av åtgärd. Det skall vara fråga om något slag av aktivitet. I detta fall har bolaget inlett ett förfarande för att avskeda en arbetstagarare. En underrättelse och ett varsel om avskedande kan vara en åtgärd i den bemärkelse som avses i 8 § medbestämmandelagen (jfr AD 1987 nr 65). Bolaget har inte heller ifrågasatt detta.

Vidare krävs, för att en föreningsrättskränkning skall anses föreligga, 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 1996 nr 67).

Arbetsdomstolen övergår nu till en bedömning av om förbundet har förmått visa sannolika skäl för att bolagets åtgärd är att se som en kränkning av M.E:s och förbundets föreningsrätt.

De händelser som ledde fram till bolagets åtgärd att underrätta M.E. om kommande avskedande är i allt väsentligt ostridiga. Som en bakgrund noterar domstolen att bolaget, genom M.C., kort tid efter övertagandet av verksamheten gav uttryck för uppfattningen att bolaget av kostnadsskäl inte var berett att teckna kollektivavtal. P.O. och M.E. har berättat att många av de anställda var missnöjda med bolaget och de anställningsvillkor som de erbjöds. En majoritet ville att förbundet skulle driva frågan om tecknande av kollektivavtal och de var beredda att delta i förbundets konfliktåtgärder i detta syfte om så krävdes. P.O. drev detta krav från förbundets sida. M.C. har berättat att han uppfattade det som att P.O. avstod från att inledningsvis kräva att ett kollektivavtal skulle tecknas och att han upplevde det som ett löftesbrott från P.O:s sida när ett formellt krav på kollektivavtal framfördes kort tid därefter. Relationerna mellan M.C. och P.O. kom i samband med diskussionerna om tecknande av kollektivavtal att bli ansträngda.

Förbundet varslade om stridsåtgärder för att få bolaget att teckna kollektivavtal. Stridsåtgärderna skulle enligt varslet träda ikraft den 26 oktober 2002. Kollektivavtal tecknades någon gång under eftermiddagen eller kvällen den 24 oktober 2002. På morgonen dagen därpå, den 25 oktober 2002, publicerades den omtvistade artikeln i tidningen Metro. Artikeln hade rubriken: "Strejk på Mega avväjdes till slut". Av löptexten framgick att strejken skulle ha inletts lördagen den 26 oktober 2002 men att strejket hade undanröjts genom att bolaget hade tecknat kollektivavtal på eftermiddagen den 24 okto-

ber 2002. Vidare innehåller artikeln bl.a. följande text. ”Butiken försattes i konkurs i somras. Enligt facket sänkte de nya ägarna – Film- och Musikbutiken – löner, ob-ersättning och vägrade teckna kollektivavtal. M.E. har varit fast anställd på Mega Skivakademin sedan 1997. När de nya ägarna tog över förlorade han sin uppgift som inköpare och månadslönen sänktes från 20 000 kronor till 15 000 kronor. – De nya ägarna behandlar oss väldigt illa och våra löner är inte rimliga, säger M.E. Vi har inget annat val än att gå ut i strejk.”

Samma dag som artikeln publicerades inledde bolaget ett förfarande för att avskeda M.E. Som skäl för avskedandet åberopade bolaget hans kritiska uttalanden i den aktuella tidningsartikeln. Bolaget har främst hänfört sig till uttalandena om att ”de nya ägarna behandlar oss väldigt illa” och att ”våra löner är inte rimliga”. Bolaget har vidare särskilt reagerat mot att M.E. gör de omtvistade uttalandena trots att kollektivavtal hade tecknats då artikeln publicerades.

Arbetsdomstolen gör i denna del följande bedömning.

Av artikeln framgår att M.E. uttalade sig med anledning av konflikten och framförde sina synpunkter på att bolaget inte ville teckna kollektivavtal. Enligt Arbetsdomstolens mening kan uttalandena i artikeln inte gärna uppfattas som annat än ett framhållande av motiven för de anställdas strävanden att få till stånd ett kollektivavtal på arbetsplatsen och således som ett led i det fackliga engagemanget där. Mot bakgrund av vad som har upplysts om orsaken till konflikten och den irriterade stämningen mellan bolaget och förbundet måste bolaget också ha varit införstått med detta. För denna slutsats talar också vad M.E. och C.E. har berättat om att företrädare för bolaget försökte övertala de anställda att inte kräva kollektivavtal. Vidare kan enligt Arbetsdomstolens mening knappast någon annan slutsats dras av de återgivna uttalandena än att dessa härrörde från tiden innan kollektivavtal gällde på arbetsplatsen.

När bolaget under dessa förhållanden underrättade M.E. om avskedande, och som skäl åberopade hans uttalanden i artikeln, får detta enligt Arbetsdomstolens mening bedömas ha ett sådant samband med hans fackliga agerande att förbundet därmed får anses ha visat sannolika skäl för att bolagets åtgärd har haft ett föreningsrättskränkande syfte. Bolaget kan därför undgå skadeståndsansvar endast om det kan visa att det fanns skälig orsak till åtgärden, och närmare bestämt om det fanns befogad anledning till uppfattningen att ett avskedande av M.E. stod i överensstämmelse med anställningsskyddslagens regler (se AD 1978 nr 36). Det bör ställas stränga krav på den bevisning som arbetsgivaren åberopar (se AD 1987 nr 65).

Skälig orsak till åtgärden?

Bolaget har som skäl för åtgärden åberopat att M.E. genom sina uttalanden handlade illojalt med syfte att skada bolaget. Vidare har bolaget anfört att uttalandena står i strid med en tystnadspliktsförbindelse i anställningsavtalet.

Som framgår av de slutsatser som Arbetsdomstolen har redovisat i det föregående anser domstolen att det av artikeln tydligt framgår att M.E. uttalade sig med anledning av konfliktvarslet och att han som anställd i bolaget ansåg att detta borde teckna kollektivavtal. Innehållet i uttalandena – åtminstone vad gäller M.E:s uttalade åsikt om att ”våra löner är inte rimliga” – får enligt domstolens mening anses vara av ett sådant slag som man har att räkna med som ett vanligt och nära till hands liggande inslag i den bakomliggande intressekonflikten. Uttalandet om att ”de nya ägarna behandlar oss väldigt illa” kan dock sett för sig ge intryck av att sakna sådant sakligt samband med konflikten. Utredningen i målet visar emellertid att M.E:s uttalanden var ett led i de anställdas strävan att få kollektivavtal på arbetsplatsen. Det finns heller inget som tyder på att han haft för avsikt att skada bolaget utöver vad som kan anses brukligt och acceptabelt i samband med en arbetsmarknadskonflikt.

Bolaget har även framhållit att M.E:s uttalanden skall ses i belysning av att det i anställningsavtalet angavs bl.a. följande. ”Det åligger den anställde att iakttaga fullständig tystnadsplikt om förhållanden hos arbetsgivaren eller arbetsgivarens affärsrelationer till annan part, så om dessa kommer till obehörig parts kännedom kan skada arbetsgivaren direkt eller indirekt eller dennes affärspartners. Denna tystnadsplikt gäller även efter det att den anställde avslutat sin anställning hos arbetsgivaren.”

Denna klausul ger intrycket av att den föreskrivna tystnadsplikten tar sikte närmast på s.k. företagshemligheter och därmed tillhörande uppgifter. Redan på grund härav saknar klausulen betydelse för frågan om M.E:s uttalanden i den aktuella artikeln.

Arbetsdomstolen kommer mot bakgrund av det anförda till slutsatsen att bolaget inte har förmått styrka att det haft skäligen anledning till sin åtgärd att underrätta M.E. om avskedande oberoende av föreningsrättsfrågan. Bolaget har därmed gjort sig skyldigt till en kränkning av M.E:s föreningsrätt. Åtgärden har också utgjort ett intrång i förbundets verksamhet. Bolaget är därmed skyldigt att betala allmänt skadestånd till såväl förbundet som M.E.

Skadeståndets storlek

Genom att inleda ett förfarande om avskedande har bolaget haft för avsikt att vidta en mycket ingripande åtgärd. Bolagets åtgärd har utgjort en allvarlig kränkning av M.E:s föreningsrätt. Med beaktande härav finner Arbetsdomstolen att de allmänna skadestånden till M.E. och till förbundet skall bestämmas till 80 000 kr vardera.

Rättegångskostnader

Förbundet har vid den bedömning Arbetsdomstolen gjort vunnit huvuddelen av målet men förlorat såvitt avser brott mot förtroendemannalagen. Med beaktande härav finner domstolen skäligen att förplikta bolaget att utge jämkad ersättning för förbundets rättegångskostnader.

Förbundet har yrkat ersättning med 165 375 kr för arbete, 1 125 kr för tids-spillan och 6 360 kr för utlägg. Bolaget har överlämnat till Arbetsdomstolen att bedöma skäligheten av förbundets kostnader för arbete. Domstolen finner vid en samlad bedömning, och efter att jämkning med hänsyn till utgången i målet har skett, att bolaget skall förpliktas utge ersättning för arbete med skäligen ansedda 100 000 kr.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förpliktar Film- och Musikbutiken Sergels Torg AB att till M.E. utge allmänt skadestånd med åttiotusen (80 000) kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 14 mars 2003 till dess betalning sker.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Film- och Musikbutiken Sergels Torg AB att till Handelsanställdas Förbund utge allmänt skadestånd med åttiotusen (80 000) kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 14 mars 2003 till dess betalning sker.
3. Arbetsdomstolen förpliktar Film- och Musikbutiken Sergels Torg AB att utge ersättning för Handelsanställdas Förbunds rättegångskostnader med etthundrasjutusenfyrahundraåttiofem (107 485) kr, varav 100 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Dag Ekman, Margit Strandberg, Claes Frankhammar, Håkan Torngren, Anders Tiderman och Kjell Eriksson.
Enhälligt.

Sekreterare: Anna Flodin