

Sammanfattning

En arbetsgivare har avskedat en facklig förtroendeman och avstängt honom från arbete. Fråga om avskedandet inneburit föreningsrättskränkning och brott mot anställningsskyddslagen. Även frågor om arbetsgivarens skyldighet att varsla och underrätta i samband med avstängningen.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2007-06-13
StockholmDom nr 53/07
Mål nr A 12/06**KÄRANDE**Facket för Service och Kommunikation (SEKO), Box 1105,
111 81 STOCKHOLMOmbud: förbundsjuristerna Annett Olofsson och Robert Sjunnebo,
LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155, 111 81 STOCKHOLM**SVARANDE**1. Almega Tjänsteförbunden, Box 16105, 103 22 STOCKHOLM
2. Veolia Transport Sverige AB, 556042-4391, Box 1820, 171 24 SOLNAOmbud för båda: arbetsrättsjuristen Antje Dederling, Almega AB,
Box 55545, 102 04 STOCKHOLMOmbud för bolaget: advokaten Jens Tillqvist, Advokatfirman Cederquist KB,
Box 1670, 111 96 STOCKHOLM**SAKEN**

ogiltigförklaring av avskedande m.m.

Mellan Facket för Service och Kommunikation (SEKO), nedan förbundet, och Almega Tjänsteförbunden gäller varandra i allmänhet avlösande kollektivavtal. P.J., som är medlem i förbundet, har varit anställd i Veolia Transport Sverige AB (tidigare Connex Sverige AB), nedan bolaget, som är medlem i Almega Tjänsteförbunden. Den 29 september 2005 underrättades P.J. om avskedande och stängdes av från sitt arbete. Avskedandet verkställdes den 21 oktober 2005. Vid tidpunkten för bolagets åtgärder var P.J. ordförande i förbundets klubb 119, som är en lokal arbetstagarorganisation vid bolaget.

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen skall

1. förklara att avskedandet av P.J. är ogiltigt,
2. förplikta bolaget att till P.J. utge lön med 270 806 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen
på 6 789 kr från den 25 oktober 2005,
på 7 250 kr från den 25 november 2005,
på 7 250 kr från den 25 december 2005,
på 7 250 kr från den 25 januari 2006,
på 17 470 kr från den 25 februari 2006,
på 23 310 kr från den 25 mars 2006,
på 23 310 kr från den 25 april 2006,
på 23 310 kr från den 25 maj 2006,
på 23 310 kr från den 25 juni 2006,
på 23 310 kr från den 25 juli 2006,
på 23 310 kr från den 25 augusti 2006,
på 23 310 kr från den 25 september 2006,

på 23 310 kr från den 25 oktober 2006,
på 23 310 kr från den 25 november 2006,
på 11 697 kr från den 25 december 2006, och
på 3 310 kr från den 25 januari 2007.

3. förplikta bolaget att till P.J. utge allmänt skadestånd med 250 000 kr för brott mot medbestämmandelagen,
4. förplikta bolaget att till P.J. utge allmänt skadestånd med 150 000 kr för brott mot anställningsskyddslagen,
5. förplikta bolaget att till P.J. utge allmänt skadestånd med 50 000 kr för brott mot förtroendemannalagen,
6. förplikta bolaget att till förbundet utge allmänt skadestånd med 250 000 kr för brott mot medbestämmandelagen, samt
7. förplikta bolaget att till förbundet utge allmänt skadestånd med 50 000 kr för, som talan slutligt bestämts, i första hand brott mot förtroendemannalagen och i andra hand för brott mot förtroendemannalagen och för kollektivavtalsbrott.

Förbundet har yrkat ränta enligt 6 § räntelagen på de allmänna skadestånden från dagen för delgivning av stämningen, den 20 januari 2006, till dess betalning sker.

För det fall Arbetsdomstolen skulle komma fram till att det inte funnits laglig grund för avskedandet av P.J., men väl saklig grund för uppsägning av honom, har förbundet i andra hand yrkat att Arbetsdomstolen skall förplikta bolaget att till P.J. betala

1. allmänt skadestånd med 80 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 20 januari 2006 till dess betalning sker, samt
2. ekonomiskt skadestånd motsvarande lön och semesterförmåner under uppsägningstiden med 36 607 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 6 789 kr från den 25 oktober 2005,
på 7 250 kr från den 25 november 2005,
på 7 250 kr från den 25 december 2005,
på 4 912 kr från den 25 januari 2006, och
på 10 406 kr från den 21 februari 2006.

Andrahandsyrkandena avseende ekonomiskt skadestånd och allmänt skadestånd har framställts endast i förhållande till förstahandsyrkandena om ogiltigförklaring, lön och allmänt skadestånd till P.J. för brott mot anställningsskyddslagen (punkterna 1, 2 och 4 ovan). Övriga yrkanden, dvs. punkterna 3 samt 5-7 ovan, kvarstår således.

Förbundet har förbehållit sig och P.J. rätt att återkomma med yrkande om lön för tiden efter huvudförhandlingen i målet.

Arbetsgivarparterna har bestritt förbundets samtliga yrkanden.

Arbetsgivarparterna har vitsordat yrkade belopp avseende lön och semesterförmåner till P.J. I övrigt har några belopp inte vitsordats som skäligen i sig. Enligt arbetsgivarparterna skall ränta på belopp yrkade i andra hand räknas från den dag då andrahandsyrkandena kom bolaget till handa, dvs. den

19 juni 2006. Arbetsgivarparterna har i övrigt vitsordat sättet att beräkna ränta som skäligt i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Till utveckling av talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Arbetsgivarparterna

1. Inledning

P.J. anställdes som tunnelbaneförare i november 2000. År 2002 tillträdde P.J. sitt första fackliga uppdrag i klubb 119 och den 1 april 2004 valdes han till ordförande för klubben. Den 29 september 2005 underrättades P.J. om att bolaget beslutat att avskeda honom. Han stängdes också av från arbete den dagen. Avskedandet verkställdes den 21 oktober 2005.

Beslutet att avskeda P.J. har på sedvanligt sätt föregåtts av överläggningar innan åtgärden verkställdes och därefter varit föremål för tvisteförhandlingar. Vid samtliga tillfällen har bolaget förklarat skälen för beslutet. Dessa kan sammanfattas under fyra rubriker:

- P.J. har gjort sig skyldig till olaga hot och en mängd kränkande uttalanden mot överordnade och kolleger vid bolaget (punkterna 2.1–7 samt 2.9–12 nedan).
- P.J. har uttalat sig kränkande och nedsättande mot representanter för Arbetsmiljöverket, en läkare vid Feelgood, en föreståndare för ett behandlingshem för drog- och alkoholmissbrukare samt företrädare för ett gym som bolagets anställda har rätt att använda (punkterna 2.8, 2.15 samt 2.17–18).
- P.J. har – under förespeglning av att företräda bolaget och under förespeglning av att han i sin kraft av facklig förtroendeman har behörighet och befogenhet att säga upp avtal för bolagets räkning – otillbörligt ingripit i bolagets avtalsförhållanden och därigenom även missbrukat sitt fackliga uppdrag (2.8, 2.15 och 2.17).
- P.J. har vid flera tillfällen överskridit sin kritikerätt genom att uttrycka sig onyanserat och osant med syfte att vilseleda allmänheten i fråga om bolaget och därigenom skada bolagets anseende (2.14, 2.16 samt 2.19–20).

2. Händelserna under perioden den 10 juni 2002 – den 26 september 2005

P.J:s oacceptabla agerande går som en röd tråd genom hans anställning vid bolaget. Vad P.J. låtit komma sig till last kan aldrig förenas med de grundläggande värderingar som normerar alla anställningsförhållanden.

P.J:s agerande har fortsatt trots flertalet samtal och tillrättavisningar och trots att han tilldelats en skriftlig varning. P.J. har tilldelats muntliga tillrättavisningar den 10 juni 2002, den 14 juni 2002, den 25 augusti 2003, den 9 oktober 2003 och den 18 mars 2005. P.J. har därutöver även vid flera tillfällen blivit tillrättavisad av bolagets personalman M.F. Vid ett möte den

26 september 2005 har företrädare för bolaget gått igenom och bemött felaktiga och vilseledande påståenden i ett pressmeddelande som P.J. författat. P.J. har inte tagit till sig av kritiken och inte velat medverka i en saklig dialog.

Arbetsgivarparternas uppfattning är att de omständigheter som läggs P.J. till last var för sig eller i vart fall sammantagna utgör grund för avskedande.

2.1. Förhandlingen den 10 juni 2002

Den 10 juni 2002 genomfördes en facklig förhandling. Som representanter för bolaget närvarade trafikchefen M.E., platschefen B.E., biträdande platschefen T.N. och personalmannen J.H. Under förhandlingen skrek P.J. åt M.E. att "hålla käften" eftersom denne inte delade P.J:s uppfattning i en viss fråga. M.E. tog mycket illa vid sig av P.J:s aggressiva utbrott. I omedelbar anslutning till förhandlingen påpekade B.E. det oacceptabla i P.J:s agerande. Det kom dock aldrig någon ursäkt från P.J.

2.2. Arbetsmiljömötet den 14 juni 2002

Den 14 juni 2002 genomförde bolaget och förbundet gemensamt en utbildning avseende arbetsmiljöarbete. Från bolaget närvarade bl.a. personalchefen M.M. och A.H. samt R.E. som fungerade som kursledare. P.J. uppträdde synnerligen nonchalant under kursen och uppmanade vid ett flertal tillfällen och i aggressiv ton kursledaren R.E. att "hålla käften". R.E. var tidigare huvudskyddsombud vid bolaget och har en lång och gedigen bakgrund som facklig förtroendemän. R.E. och A.H. samt M.M., som då var ansvarig för bolagets arbetsmiljöarbete, fick ta emot flera hårda och kränkande uttalanden från P.J. I samband med att utbildningstillfället avslutades påtalade M.M. för P.J. att denne uppträtt på ett i alla avseenden oacceptabelt sätt.

2.3. Avlösningen den 24 augusti 2003

P.J. hade före den aktuella dagen till arbetsledningen framfört synpunkter på frågan om en förare som kommer för sent skall få löneavdrag. Enligt P.J. saknade ett sådant förfarande stöd i lag och avtal. Den 24 augusti 2003 uppstod en diskussion angående P.J:s tjänstgöring mellan kl. 11.41 och 12.02 den dagen. P.J. menade att han enligt avtalet hade rätt till övertidsersättning trots att det var fråga om s.k. vanlig tjänstgöring. Vidare diskuterade parterna den omständigheten att en förare vid avlösning kan befinna sig på fel plattform och därmed drabbas av löneavdrag eftersom anvisat arbete inte kan utföras. Under diskussionen blev P.J. synnerligen upprörd och skrek åt arbetsledningen att den skulle "dra åt helvete" samt att det endast var han som kunde tolka kollektivavtalets regler om lön och tjänstgöring.

2.4. Mötet med B.E. m.fl. den 25 augusti 2003

Den 25 augusti 2003 genomfördes ett möte med anledning av P.J:s agerande dagen innan. Från bolaget närvarade platschefen B.E., enhetschefen M.Ö. och J.U. Vid mötet framförde B.E. kritik mot P.J:s agerande. Syftet var att

förklara för P.J. att hans agerande, innefattande kränkande, nedsättande och hotfulla uttalanden, inte kunde accepteras inom ramen för en anställning. P.J. "flippade ut" vid mötet; han blev högljudd, skrek och framhöll att bolagets enda syfte med samtalet var att "sätta dit" honom.

2.5. Meningsutbytet i personalrummet den 9 oktober 2003

Den 9 oktober 2003 uppfattade platschefen B.E. ett högljutt meningsutbyte i personalrummet vid Gullmarsplans tunnelbanestation. Det visade sig att meningsutbytet hade startat med en diskussion mellan föraren A.T. och en annan förare. P.J. kom efter hand att engagera sig i diskussionen och agerade i detta avseende i sin egenskap av facklig förtroendemann. P.J:s engagemang bidrog i högsta grad till det otrevliga sätt på vilket diskussionerna fördes. I stället för att stävja meningsutbytet spädde han på det och såg till att det urartade i sådan omfattning att B.E., L.E. och M.Ö., som alla befann sig på annan plats i lokalerna, hörde P.J:s utfall. De gick tillsammans till klubbens lokal för att ta reda på vad som stod på. P.J. började då skrika att bolaget var ett oseriöst företag och att det drevs av en sådan profithunger att det riskerade människoliv. P.J. fortsatte även att uttrycka agg gentemot den förare som A.T. diskuterat med. P.J. hotade därvid med att han skulle se till att föraren – som var oorganiserad – skulle få lämna sin anställning. B.E. påtalade även denna gång för P.J. det olämpliga i dennes agerande. Även L.E. tillrättavisade muntligen P.J. för dennes agerande.

2.6. Förhandlingarna den 11 december 2003

Den 11 december 2003 genomfördes förhandlingar mellan bolaget och förbundet. A.A., som nyligen tillträtt en befattning vid personalavdelningen, förde förhandlingsprotokollet. Under förhandlingen fick P.J. plötsligt ett vredesutbrott och hotade A.A. Han lutade sig därvid över bordet och skrek med full kraft att det mellan bolaget och förbundet inte endast rådde krig utan världskrig. A.A. blev rädd för P.J. eftersom vredesutbrottet kom plötsligt och utan förvarning. Hon uppfattade situationen som mycket hotfull och kränkande.

P.J:s agerande är oförsvarligt, särskilt med beaktande av att upprinnelsen till hans vredesutbrott var att han hade synpunkter på A.A:s sätt att föra protokoll. A.A. framhöll att det stod P.J. fritt att göra en s.k. protokollsanmärkning. P.J. tog dock ingen notis om detta utan skrev på protokollet utan anmärkningar, slängde det därefter i bordet med full kraft och framförde en mängd aggressiva uttalanden riktade mot A.A.

2.7. Förhandlingen den 27 januari 2004

Den 27 januari 2004 genomfördes en förhandling mellan bolaget och förbundet. Förhandlingen avsåg en servicehandbok i vilken bl.a. behandlades frågor om uniform. P.J. delade inte bolagets syn i de aktuella frågorna. Han blev mycket aggressiv, gick till angrepp mot L.E. och kallade bolagets företrädare för "lakejer med en vidrig människosyn". Vid det tillfället ingrep M.M. – utan att själv skrika eller uppträda upprört – i syfte att för P.J. påtala

det alltigenom oacceptabla i dennes beteende. P.J. hotade därvid M.M. och förklarade att de skulle göra upp utanför förhandlingslokalen.

2.8. Kontakten med företrädaren för World Class den 14 mars 2004

Bolaget har ett avtal med företaget World Class innebärande att anställda kan använda World Class anläggningar för träning och rehabilitering. Den 14 mars 2004 tog P.J. kontakt med en företrädare för World Class och använde då kraftuttryck, svordomar, förolämpningar och hot mot denne.

P.J. har framfört synpunkter på bolagets samarbete med World Class och framhållit att de anställda borde få rabatter på avgifter till anläggningarna. P.J. har till P.E.J. – som är VD för World Class – sagt att denne är arrogant, oförsämd och framför allt korkad. P.J. har till P.E.J. framhållit att han skall se till att World Class avtal med bolaget upphör.

2.9. Telefonsamtalet med A.A. den 8 april 2004

Den 8 april 2004 samtalade P.J. och A.A. per telefon. Under samtalet har P.J. brusat upp och med full röststyrka skrikit nedsättande och kränkande tillmälen åt A.A. A.A. upplevde situationen som hotfull och kränkande.

2.10. E-postmeddelandet till M.M. den 30 april 2004

P.J. har den 30 april 2004 skickat ett e-postmeddelande till M.M. i vilket han förolämpar och anklagar M.M. för att inte ha någon som helst trovärdighet och för att ha ljugit.

E-postmeddelandet innehåller bl.a. följande.

”Gissa vem vi tror på dig eller vår medlems version av vad som hänt.
Du har ingen som helst trovärdighet.
Du lovade förra fredagen att komma med besked. Det klarade du inte.
Inte måndagen, inte tisdagen, inte onsdagen, inte torsdagen, klarade ni av att ge ett besked. Vi tog kontakt med er.
Du klarar inte att leverera ett enda löfte.
Du har inget protokoll skrivet.
Du har inte ens fattat att ni är stämde för brott mot avtalet.
Men jag tackar för att jag fått en skriftlig lögn att använda.”

2.11. Meningsutbytet den 17 mars 2005

Den 17 mars 2005 genomförde syndikalisterna en strejk. P.J. har den dagen skrikit åt och hotat H.A., som är förare. P.J. anklagade sin arbetskamrat för att vara oseriös, för att gå bolagets ärenden och för att vara svartfot. P.J. tog inte någon notis om sakförhållandena utan anklagade felaktigt H.A. för att vara en svartfot trots att denne utförde arbete som inte berördes av syndikalisternas strejk. H.A. tog illa vid sig och upprättade en skriftlig rapport som lämnades till bolaget. I rapporten beskrivs P.J:s agerande på följande sätt.

”Jag blev påhoppad och kallad allt möjligt, bl.a. idiot... Han var helt respektlös... Jag har aldrig något att göra med personen i fråga... Jag accepterar absolut inte hans beteende oavsett omständigheter.”

2.12. Mötet den 18 mars 2005

Med anledning av bl.a. den nyss nämnda rapporten kallades P.J. den 18 mars 2005, dagen efter angreppet på H.A., till ett möte med L.E. och personalmannen J.H. Vid mötet försökte L.E. och J.H. utreda anledningen till att P.J. kränkt H.A. Vid mötet förklarade P.J. på ett högljutt och kränkande sätt att såväl L.E. som J.H. var inkompetenta och att de inte har rätt att framföra synpunkter mot P.J:s sätt att bedriva ”normal arbetarrörelse”.

2.13. Mötet den 29 mars 2005

Den 29 mars 2005 tilldelades P.J. en skriftlig varning på grund av händelser den 9 oktober 2003 och den 17 mars 2005 som han varit inblandad i. Han vägrade ta emot och underteckna varningen.

2.14. Anslaget på klubbens anslagstavla den 20 april 2005

P.J. har den 20 april 2005 författat en skrivelse med rubriken ”Connex ledning är desperata” som har spridits på arbetsplatsen och lagts ut på klubbens hemsida. Skrivelsen behandlar bl.a. den händelse då P.J. den 17 mars 2005 utan skäl angrep H.A. Skrivelsen innehåller ett stort antal sakfel trots att P.J. vid efterföljande möten informerats om att H.A. utfört arbete som inte berördes av syndikalisternas strejk och trots att P.J. erinrats om det oacceptabla i sitt agerande. Skrivelsen innehåller bl.a. följande.

”Arbetsmiljöinspektionen kommer med föreläggande efter föreläggande och Connex gör sitt yttersta för att förhala åtgärder inspektionen förelägger.”

”Nu anlitar Connex spioner för att kontrollera sin egen personal. Ytterligare ett desperat drag av en inkompetent ledning. Connex klarar inte att motivera sin personal, de klara bara av att piska sin personal.”

”Connex ledning är så desperata att de trakasserar inte bara syndikalisterna för att de utlyser en legal strejk, utan även fackliga företrädare i Seko. Seko klubb 119 ordförande blev uppkallad och hotad med repressalier för att han uttryckt sin åsikt om en ”gnetare” som valt att arbeta extra när andra kämpar för att förvara våra rättigheter.”

”Connex håller inte överenskommelser med facket. De är notoriska i att ta tillbaka överenskommelser och att köra över facket. Få företag har varit så ofta i Arbetsdomstolen som Connex. Få företag har så många skadestånd att betala till Seko som Connex.”

”Det är svårt att förstå varför ett företag som Connex skall få offentliga medel när de anställer en före detta vd på SL som i allas ögon agerat kriminellt med Landstingets skattemedel.”

”Connex anser sig ha rätt att styra dina åsikter. Och om du har åsikter som går emot Connex intressen så hotas du med repressalier.”

”Vårt svar är att Connex och dess lakejer inte fattat att det finns demokrati och att rätten att uttrycka en åsikt är grundlagsskyddad.”

”För att understryka vad det handlar om: Arbetares åsikter i hela världen är att strejkbryteri är det värsta brott du kan göra mot dina arbetskamrater. Att frivilligt gå in och arbeta extra för arbetsgivaren den dag andra kolleger kämpar för våra gemensamma krav är lika förkastligt. Alla oorganiserade svartfötter som åker snålskjuts på vårt arbete och våra uppoffringar är ännu värre avskydda. Och om man medvetet arbetar mot strejken så är man för evigt en svartfot.”

2.15. Telefonsamtalet med H.Z. den 20 april 2005

Bolaget anlitar Feelgood för företagshälsovård m.m. Feelgood skall bl.a. som fristående organ avgöra om bolagets anställda uppfyller de krav som ställs beträffande säkerhet. Feelgood äger rätt att återkalla och ge behörighet för vissa befattningar inom bolaget. Läkaren H.Z. arbetar hos Feelgood. Den 20 april 2005 har P.J. kontaktat H.Z. med anledning av att denne hade avgett en bedömning om orsaken till att en förare varit inblandad i ett antal incidenter och fått anmärkningar för sitt sätt att utföra arbetet. P.J. ville diskutera H.Z:s beslut att låta föraren genomgå ett stresstest. Under samtalet uppträdde P.J. hotfullt och aggressivt. P.J. förklarade att H.Z. inte skulle uttala sig på områden som han inte behärskade. H.Z. har upplevt samtalet som mycket obehagligt och hotfullt.

Under samtalet har P.J. också framfört att H.Z. inte hade något med bolagets verksamhet att göra och hade överträtt sina befogenheter. Samtalet avslutades med att P.J. framhöll att han i samband med framtida upphandlingar skulle se till att Feelgood inte skulle få förnyat förtroende att sköta bolagets företagshälsovård.

2.16. Medverkan i intervju den 18 maj 2005

P.J. har den 18 maj 2005 medverkat i en intervju i TV4 Stockholm. Under intervjun har P.J. anfört följande.

"Nu måste någonting ske. Här riskerar man människoliv för att tågen ska rulla och deras inkomster ska tryggas. Vi kan inte ha entreprenörer som jagar kostnader istället för att tänka på säkerheten."

2.17. Telefonsamtalet med föreståndaren för ett behandlingshem – juni 2005

Bolaget anlitar Öppenvårdsteamet i Stockholm för rehabilitering av anställda med problem relaterade till alkohol- och narkotikamissbruk. Lindqvist är föreståndare för Öppenvårdsteamet. Någon gång under juni 2005 har P.J. kontaktat T.L. för att diskutera en patient och krävt att få ut patientens journaler trots att han inte hade någon fullmakt som gav honom rätt till det. Under samtalet uppträdde P.J. synnerligen kränkande, hotfullt och oförskämt och anklagade T.L. för att vara inkompetent.

Under samtalet framhöll P.J. att de som arbetade i Öppenvårdsteamet var inkompetenta och att P.J. hade i sin makt att se till att Öppenvårdsteamet inte skulle få något fortsatt samarbete med bolaget. T.L. fick inte tillfälle att förklara sig på grund av att P.J. skrek samt var allmänt aggressiv och otrevlig.

2.18. Mötet med Arbetsmiljöverket den 14 september 2005

Den 14 september 2005 var P.J. närvarande vid ett möte med företrädare för Arbetsmiljöverket. Vid mötet närvarade även P.L.W., som är verkstadschef vid bolaget, samt L.E. Arbetsmiljöverket hävde i samband med besöket ett s.k. skyddsstopp som kommit till stånd genom beslut av ett skyddsombud. Vid mötet uppträdde P.J. hotfullt och skrek åt verkets företrädare att de var "jävla idioter" eftersom de inte delade P.J:s uppfattning. Han skrek också att det skulle krävas att man "kastade upp ett lik på bordet" för att Arbetsmiljöverket skulle förstå allvaret i situationen.

2.19. Klubbens pressmeddelande den 21 september 2005

P.J. har den 21 september 2005 författat ett pressmeddelande med rubriken "Larmtelefoner i tunnelbanan". Innehållet i pressmeddelandet är osakligt, osant och vilseledande. I meddelandet anges bl.a. följande.

”Skandalerna växer för varje dag på tunnelbanan.

SL och Connex kör gamla tåg efter branden trots att de inte är underhållna enligt säkerhets järnvägsstyrelsens bestämmelser.

SL och Connex har lagt ned utredningen efter dödsolyckan på Rådmanngatan utan åtgärder.

SL och Connex väljer att trafiksätta tåg som de inte vet varför de brinner

SL och Connex väljer att köra tåg i trafik trots att de vet att en nöd utrymning visar sig vara omöjlig vid test.

SL och Connex åtgärdar inte påpekanden från brandmyndigheten.

SL och Connex underhåller inte de larmtelefoner i tunnarna.

SL och Connex anställer vakter för att säkra intäkterna men inte för tryggheten för trafikanter och personal.

SL och Connex talar om kamera övervakning men ännu är det bara ett försök på två stationer. Och utbyggnadstakten är sån att det tar tio år att slutföra.

SL och Connex är beredda att fortsätta riskera personalens liv eller hälsa genom att inte åtgärda uppenbara säkerhetsbrister.

Vi kräver att ansvariga på säkerhetsavdelningarna byts ut.

P.J.”

Självfallet är larmtelefonerna en nödvändig och angelägen utrustning.

Ansvar för larmtelefonerna ligger emellertid inte på bolaget utan på SL

Banproduktion. Bolaget har inte – som det påstås i pressmeddelandet – lagt

ner utredningen efter dödsolyckan på Rådmanngatan. Det torde vara känt för förbundet att det inte står i bolagets makt att lägga ned en sådan utredning.

Eventuellt beslut om nedläggning av en sådan utredning meddelas av en åklagare. Även övriga påståenden i pressmeddelandet är osakliga, osanna

och vilseledande. Bolaget såg allvarligt på innehållet i pressmeddelandet och

kallade därför samma dag P.J. till ett möte den 26 september 2005 (se punkten 2.21). Bolaget gav också ut ett personalmeddelande samma dag i

vilket uppgifterna i klubbens pressmeddelande bemöttes. Utgivare av personalmeddelandet var divisionschefen T.C.

2.20. Klubbens reaktion den 22 september 2005 på bolagets personalmeddelande

Den 22 september 2005 – dvs. dagen efter klubbens pressmeddelande och efter det att P.J. hade upplysts om de verkliga förhållandena genom

uppgifterna i bolagets ovan nämnda personalmeddelande – har P.J. författat en skrivelse till anställda vid bolaget. I skrivelsen går P.J. till hårt angrepp

mot T.C. Hon påstås spela rysk roulett med både förare och trafikanter.

Vidare påstår P.J. att T.C. ljuger för Arbetsmiljöverket och att hon i flera avseenden sänker sig till rena lögner. Angreppen på T.C. är alltigenom

oacceptabla. Skrivelsen med gjorda angrepp mot T.C. har genom P.J:s

försorg lagts ut på klubbens hemsida. P.J:s angrepp på T.C. innehåller bl.a. följande fraser:

”Alltså de säkerhetsansvariga som T.C. har fullt förtroende för var beredd att spela Rysk Roulett med både förare och trafikanter. Vad vi vet är åtminstone Rysk Roulett förbjudet.”

”Men det kanske är så att T.C. har förtroende för de säkerhetsansvariga på grund av att de bromsar kostnader. Alla vet ju att Connex Sverige AB blöder pengar och att deras enda intresse att bedriva verksamhet i tunnelbanan är att tjäna pengar åt aktieägarna.”

”Då kan vi påstå, om T.C. vidhåller sitt påstående, att det krävs ett dödsoffer innan säkerhetsansvariga beställer en åtgärd.”

”Det är en viktig upplysning till, och även till allmänhet och politiskt ansvariga, att man agerar bara efter dödsolyckor.”

”Det är verkligen sorgligt att se en så hög chef sänka sig till rena lögnen. Men det är väl där samma metod att om du upprepar en lögn flera gånger så hoppas man att det ska bli till sanning.”

”Så det är verkligen patetiskt att se Divisionschefens lögnen.”

”Sanning här är att Connex totalt misslyckades med de uppdrag de fått från SL så att de tog tillbaka ansvaret.”

”Samtidigt har man från ansvarigt håll dragit ned på personskyddet och direkt motsatt sig skyddet av personal. Men vi är inte förvånade. Så T.C. du kan somna om nu, dina säkerhetsansvariga kommer att väcka dig fler gånger vid nya säkerhetsbrister, och då kan du föreslå en av dina drömmar. Eller helt enkelt ljuga lite grann.”

Skrivelsen har inte varit avsedd för enbart internt bruk. Den har heller inte tryckts i endast cirka 20 exemplar. Skrivelsen har lagts ut på klubbens hemsida och därigenom fått en stor spridning. Bolaget har inte något ansvar för att skrivelsen fått ökad spridning.

2.21. Mötet den 26 september 2005

Vid mötet företrädde bolaget av säkerhetschefen C.G. och trafikchefen L.E. Vid mötet gick de igenom och bemötte felaktiga och vilseledande påståenden i pressmeddelandet. P.J. tog inte till sig av kritiken utan förklarade att han skulle komma att fortsätta att torgföra sina åsikter i press och massmedia utan att dessförinnan informera bolaget.

Parterna har ett gemensamt ansvar för säkerheten på arbetsplatsen. P.J. har dock inte velat medverka i en saklig diskussion utan förklarat att någon förhandling eller dialog mellan förbundet och bolaget inte är aktuell. Genom sitt agerande har P.J. åsidosatt grundläggande spelregler på arbetsmarknaden.

3. De efterföljande omständigheterna

P.J:s agerande efter avskedandet har varit fullt av osakliga och hätska utfall mot bolaget och dess företrädare med det uppenbara syftet att skada bolaget. Inför beslutet att avskeda P.J. har hänsyn även tagits till en prognos avseende

hans lämplighet för fortsatt anställning. Bolaget har, när det beaktar P.J:s agerande efter det att han avskedades, styrkts i uppfattning att beslutet att skilja P.J. från hans anställning var riktigt. De efterföljande händelserna utgör samtliga ett överskridande av kritikrätten.

3.1. Skrivelsen på klubbens hemsida den 30 september 2005

Dagen efter det att P.J. varslades om avskedande publicerades en skrivelse på klubbens hemsida. Av skrivelsen framgår bl.a. följande.

”Håll käften om du vill behålla jobbet!”

”Arbetsgivaren bestämmer och du lyder. När ett tåg brinner ska du inte ställa frågor om samma typ av tåg dyker upp på spåret när du ska påbörja din arbetsdag. Du ska köra tåget och hålla käften. ’Pratar du med massmedia ger vi dig sparken – fattar du!’ ”

” ’Du ska köra tåget! Om så behövs med frontrutan i knäet – fattar du!’ ”

”Connex har genom dagens åtgärd talat om för dig att dessa, dina rättigheter, inte får hävdas inom företaget. Din hälsa, ditt liv, är bara en ekonomisk storhet som ska vägas mot aktiebolagets hunger efter en större vinst. Tågen ska rulla, kosta vad det vill.”

3.2. Artikeln i Dagens Nyheter den 5 oktober 2005

Den 5 oktober 2005 publicerades en artikel i Dagens Nyheter. I artikeln har P.J. citerats enligt följande.

”Det är uppenbart att Connex försöker skrämja fackligt aktiva till tystnad. Men det här är som att spela rysk roulette med passagerarnas liv.”

3.3. P.J:s tal på Sergels Torg den 20 oktober 2005

Den 20 oktober 2005 medverkade P.J. i en manifestation på Sergels torg. Han höll ett tal och uttalade bl.a. följande.

”Nu avbryts den ryska roulette med trafikanter och förare i tunnelbanan, och SEKO klubb 119 kommer att se till att sådant olagligt spel med människoliv inte kommer att upprepas.”

”Vi kan inte acceptera att demokratin stannar vid grinden till ett privat multinationellt företag som har en smutsig historia om att köra infrastrukturen i botten och attackera fackliga rättigheter.”

Talet har även publicerats på klubbens hemsida.

4. Betydelsen av att P.J. innehaft fackliga förtroendeuppdrag

Avskedandet av P.J. saknar varje samband med hans arbete som facklig förtroendeman och har således inte varit föreningsrättskränkande.

År 2002 tillträdde P.J. sitt första fackliga uppdrag i klubben och han valdes den 1 april 2004 till dess ordförande. I samband med att P.J. tillträdde som facklig förtroendeman förändrades samtalsstonen mellan bolaget och klubben; den tidigare konstruktiva dialogen förändrades drastiskt till det sämre. Som ordförande beslöt P.J. att dra in samtliga fullmakter för övriga arbetstagare med förhandlingsmandat för förbundets klubbar vid bolaget. Till bolaget uppgav P.J. att de tidigare fackliga förtroendemännen vid de lokala klubbarna och förbundet centralt uppträtt som ”idioter” och att det i framtiden endast var P.J. som ägde uttala sig om arbetsrätt och förhandlingar.

Bolaget respekterar självfallet det anställningsskydd som en facklig förtroendeman åtnjuter enligt lag. Uppdraget som facklig förtroendeman rymmer emellertid inte bara rättigheter. Ett sådant förtroendeuppdrag innebär att man i flera avseenden skall agera som ett föredöme på arbetsplatsen och visa respekt för kollegers och motparters inställning i sakfrågor. P.J. har i stället uppträtt påfallande aggressivt och omdömeslöst.

Förbundet har hävdats att förhandlingar där parterna har olika ståndpunkter ofta resulterar i höga röstlagen och användande av kraftuttryck. Arbetsgivarparterna delar inte den uppfattningen. Under förhandlingar och möten mellan bolaget och klubben där P.J. deltagit är det enbart P.J. som använt ett sådant sätt att framföra sina åsikter. Det kan påpekas att P.J. under ett möte våren 2003 till personalmannen M.F. bekräftat att han som förhandlingstaktik använt sig av aggressiva utbrott, hot och svordomar. När M.F. i samband med mötet framfört allvarlig kritik med anledning härav har P.J. förklarat att detta varit ett medvetet agerande från hans sida och att det varit särskilt lyckosamt mot yngre och mindre erfarna personer hos bolaget som P.J. på detta sätt enligt egen utsago lyckats skrämja till eftergifter.

5. Förfarandet vid avstängningen

P.J. stängdes av från arbete samma dag som han varslades om avskedande. Det är riktigt som förbundet påstår att bolaget inte före avstängningen varslade klubben eller kallade till överläggning och inte heller underrättade P.J. om avstängningen. Förbundet har med anledning härav påstått att bolaget brutit mot 5 § förtroendemannalagen alternativt mot mellan parterna gällande kollektivavtal och nyssnämnda lagregel och är skyldigt att utge allmänt skadestånd. Enligt arbetsgivarparterna har bolaget emellertid inte handlat på något sätt som medför skadeståndsskyldighet.

Frågor om avstängningen av arbetstagare regleras i ett mellan parterna gällande kollektivavtal. Bolagets underlåtenhet att varsla den lokala arbetstagarorganisationen och underrätta P.J. utgör därför inte ett brott mot förtroendemannalagen. Den aktuella bestämmelsen i kollektivavtalet har följande lydelse.

§ 16 AVSTÄNGNING OCH LÖN UNDER AVSTÄNGNING

Mom 2 Avstängning från tjänstgöring

Arbetstagare kan avstängas från tjänstgöring, om han på sannolika skäl är misstänkt för svårare fel eller försummelse. Avstängning får ske för högst 30 kalenderdagar i sänder. Denna tidsgräns gäller dock inte, om utredning upptagits av polis eller åklagarmyndighet, i vilket fall avstängningen äger giltighet intill dess beslut i åtalsfrågan eller dom som vunnit laga kraft föreligger. (...)

Anmärkning

2. Före beslut om avstängning enligt mom 2 ska arbetsgivaren kalla berörd arbetstagarorganisation till överläggning i frågan. Om särskilda skäl föreligger, kan avstängning ske före överläggning.

Frågan om bolagets eventuella brott mot kollektivavtalet när det gäller avstängningen av P.J. har inte varit föremål för tvisteförhandlingar mellan parterna. Förbundets talan i den del som avser avstängningen skall därför avvisas, alternativt ogillas på grund av preskription. I vart fall har det inte skett något brott mot kollektivavtalets bestämmelser.

6. Sammanfattning och grunder

Det har förelegat laga grund för avskedande av P.J.; i vart fall har det förelegat saklig grund för uppsägning av honom. Åtgärden att skilja P.J. från hans anställning har därför inte företagits i föreningsrättskränkande syfte. Bolaget har därmed inte ådragit sig någon skadeståndsskyldighet mot förbundet eller P.J. för brott mot medbestämmandelagen eller anställningsskyddslagen.

För det fall Arbetsdomstolen skulle komma fram till att det inte ens förelegat saklig grund för uppsägning har avskedandet i vart fall inte företagits i föreningsrättskränkande syfte.

För det fall Arbetsdomstolen kommer fram till att avskedandet utgör brott mot medbestämmandelagen skall skadestånd inte utgå även för brott mot anställningsskyddslagen.

Frågor om avstängning och förfarandet i samband därmed regleras i kollektivavtal och inte i förtroendemannalagen. Något brott mot förtroendemannalagen har därför inte skett. Det har inte heller skett något brott mot kollektivavtalet. I första hand skall dock talan i denna del avvisas alternativt ogillas på grund av preskription.

Förbundet

1. Inledning

P.J. anställdes i bolaget i november 2000 som tunnelbaneförare. År 2002 blev P.J. förhandlingsansvarig samt vice ordförande för förbundets klubb 119 och den 1 april 2004 valdes han till klubbens ordförande.

I sin roll som facklig förtroendemän har P.J. haft i uppdrag att tillvarata sina medlemmars intressen. De viktigaste frågorna för klubbens medlemmar som arbetar i tunnelbanan är arbetsmiljön och säkerheten i arbetet. P.J. har i sitt fackliga arbete lagt stort engagemang och stor kraft på dessa frågor.

I samband med att P.J. blev ledamot i klubbstyrelsen genomfördes en översyn av klubbens fackliga arbete. Översynen mynnade ut i bedömningen att klubbens arbete med att tillvarata arbetstagarnas och trafikanternas säkerhet behövde förbättras. Klubben avsåg därför att bevaka gällande kollektivavtal och arbetsmiljölagstiftning på ett tydligare sätt. Som ett led i översynen gjorde klubben en genomgång av förhandlingsmandaten i olika frågor och drog in dessa för flera av klubbens företrädare. Arbetet med säkerhetsfrågor har resulterat i att klubben ställt berättigade krav på bolaget att åtgärda allvarliga arbetsmiljö- och säkerhetsproblem. Vid flertalet tillfällen har skyddsombud tvingats besluta om s.k. skyddsstopp eftersom det förelegat omedelbar och allvarlig fara för arbetstagares liv eller hälsa.

Förutsättningarna för det fackliga arbetet på bolaget har förändrats under senare år. Det är inte minst samarbetsklimatet mellan fackklubben och bolagets företrädare som successivt har försämrats. Det finns flera orsaker till försämringen.

En framträdande orsak har varit bolagets alltmer pressade ekonomi som medfört att det blivit allt svårare att från fackligt håll få gehör för krav på förändringar vid bolaget som medför kostnader i verksamheten. Detta sammanfaller med den generationsväxling som skett i bolagets tjänstemannaorganisation. Äldre tjänstemän och chefer med lång erfarenhet från den tid då verksamheten drevs i offentlig regi har slutat och ersatts av yngre förmågor. De nya tjänstemännen har ett annat förhållningssätt till det fackliga arbetet i bolaget och tolkningen av gällande kollektivavtal.

Som tidigare angetts fattade klubbstyrelsen beslut om att tydligare driva arbetsmiljö- och säkerhetsfrågor. Bolaget har inte accepterat detta. I stället har bolaget successivt blivit allt mer negativt inställt till klubbens arbete. Detta har medfört att tonläget ibland har varit högt vid förhandlingar. Det har också förekommit att både klubbens och bolagets företrädare framfört sina synpunkter på ett kraftfullt sätt.

2. Händelserna under perioden den 10 juni 2002 – den 26 september 2005

Bolaget har hänvisat till ett antal händelser som inträffat under perioden den 10 juni 2002 till den 22 september 2005. Förbundet menar att P.J. inte vid något av dessa tillfällen agerat på ett sätt som kan läggas honom till last. Bolaget har inte i samband med flertalet av de inträffade händelserna påtalat för P.J. att han agerat felaktigt. I stället har bolaget först vid tidpunkten för avskedandet tagit upp dessa händelser och lagt dem till grund för åtgärden att skilja P.J. från hans anställning. Detta gäller de händelser som anges nedan under 2.1-2, 2.4, 2.6-10, 2.13 samt 2.15-18.

2.1. Förhandlingen den 10 juni 2002

Den 10 juni 2002 hölls en förhandling mellan klubben och bolaget med anledning av att en medlem hade blivit utsatt för kränkande särbehandling. I samma lokal som förhandlingen skulle äga rum hade bolaget just avslutat en traineeutbildning för blivande chefer i bolaget. När förhandlingen påbörjades befann sig fortfarande personer som deltagit i utbildningen kvar i lokalen. Vid den här tidpunkten var P.J. ny som förhandlingsansvarig och vice ordförande för klubben. Han kände därför inte igen samtliga företrädare för bolaget.

Under förhandlingen blev P.J. avbruten av en för honom okänd person. P.J. antog att det var en av deltagarna i traineeutbildningen. Han bad personen att "hålla käften". P.J. frågade också personen vem denne var och vem han representerade, men fick inte något svar. Efter mötet fick P.J. klart för sig att den för honom okände personen var trafikchefen M.E. P.J. bad då M.E. om ursäkt. M.E. accepterade ursäkten och medgav samtidigt det olämpliga i att avbryta P.J. under förhandlingen. Saken var därmed utagerad.

2.2. Arbetsmiljömötet den 14 juni 2002

Den 14 juni 2002 hölls en utbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete. Mötet hade anordnats av bolaget. Utbildningen leddes av R.E. som tidigare arbetat som förare och haft uppdrag som skyddsombud. Från klubben deltog P.S., I.K. och P.J.

Under utbildningen uppstod en livlig och bitvis hård diskussion mellan kursledaren R.E., P.S. och I.K. I slutet av en hård debatt uttalade sig R.E. om hur klubben såg på en viss fråga. Då R.E. inte längre företrädde klubben tog P.J. upp det olämpliga i att R.E. uttalade sig om klubbens ståndpunkter. Under diskussionen ingrep bolagets företrädare M.M. och skrek att samtliga deltagare skulle lugna ner sig. Detta framfördes till samtliga deltagare och inte enbart till P.J.

2.3. Avlösningen den 24 augusti 2003

Den 24 augusti 2003 blev P.J. kontaktad av en företrädare för bolaget med anledning av att en annan förare befunnit sig på fel plattform vid avlösningen. Frågan gällde alltså inte om P.J. befunnit sig på fel plattform eller annars gjort något fel i tjänsten. Det uppstod en diskussion om den aktuella föraren skulle ha löneavdrag. P.J. har vid det tillfället inte bett arbetsledningen att ”dra åt helvete”. Han har enbart sakligt diskuterat förutsättningarna för löneavdrag.

2.4. Mötet med B.E. m.fl. den 25 augusti 2003

Dagen efter blev P.J. uppkallad till två samtal med B.E. Syftet med samtalen var att reda ut under vilka förutsättningar en förare kan drabbas av löneavdrag vid felaktig avlösning. Vid samtalen framförde P.J. saklig kritik mot systemet med löneavdrag vid felaktig avlösning och ansåg det märkligt att han blev uppkallad två gånger samma dag för att diskutera den saken. Vid dessa tillfällen har P.J. inte ”flippat ut”, varit högljudd eller skrikit. Han har heller inte påstått att bolagets enda syfte med samtalen var att sätta dit honom.

2.5. Meningsutbytet i personalrummet den 9 oktober 2003

Bakgrunden till det aktuella meningsutbytet var att en förare hade kränkt en annan förare genom uttalanden via radion. Den förare som gjorde uttalandena fick sedermera en varning för det inträffade. Den 9 oktober 2003 sammanträffade föraren i fråga och A.T. i personalrummet på Gullmarsplan. A.T. var upprörd över förarens sätt att behandla sina kolleger och det uppstod en högljudd diskussion mellan dem. Under diskussionen mellan föraren och A.T. ingrep P.J. för att lugna ner dem. När det inte hjälpte, tog han med sig A.T. in på klubbexpeditionen men tillät inte föraren att komma in eftersom denne inte var medlem i förbundet.

2.6. Förhandlingarna den 11 december 2003

Under en facklig förhandling angående avtalsstridig lön för en förare uppstod ett meningsutbyte mellan P.J. och A.A. Bakgrunden till meningsutbytet var, förutom frågan om den avtalsstridiga lönen, även att bolagets företrädare på den röda tunnelbanelinjen hade börjat tolka avtalet på ett sätt som enligt klubbens uppfattning innebar kollektivavtalsbrott. Inom klubben hade det blivit ett vanligt uttryck att det var ”krig på röda linjen”.

Under förhandlingen uttryckte P.J. sitt missnöje över den rådande situationen i bolaget. Han påtalade särskilt det missförhållandet att bolaget inte i protokoll från fackliga förhandlingar redogjorde för förhandlingarna på ett korrekt sätt, t.ex. redovisades förslag från klubben som bolaget godtagit som om förslaget härrörde från bolaget.

2.7. Förhandlingen den 27 januari 2004

Vid förhandlingen behandlades två frågor, dels eventuella uppsägningar på grund av arbetsbrist av ett antal medlemmar, dels innehållet i bolagets servicehandbok för anställda.

Klubben var missnöjd med att bolaget inte kunde lämna ett klart besked om hur många medlemmar som skulle sägas upp. Detta föranledde kritik från klubbens sida. Vidare framförde klubben kritik mot vissa formuleringar i servicehandboken.

Med anledning av kritiken uppstod efter förhandlingens avslutande ett meningsutbyte mellan P.J. och L.E. M.M. tog L.E:s parti i denna diskussion. Under diskussionen blev M.M. mycket upprörd. Han reste sig och skrek åt P.J. Detta uppträdande upplevde de fackliga företrädarna som mycket skrämmande. M.M. har även vid tidigare tillfällen uppträtt på liknande sätt. P.J. har inte skrikit eller framfört att han och M.M. skulle göra upp utanför förhandlingslokalen.

2.8. Kontakten med företrädaren för World Class den 14 mars 2004

Klubben hade under en längre tid efterlyst bättre friskvårdsinsatser från bolagets sida. Då man inte lyckades utverka subventionerade friskvårdsinsatser, tog klubbens företrädare J.K. kontakt med en lokal företrädare för World Class. Tanken var att visa för bolaget att det var möjligt att ta fram ett bra avtal som skulle ge personalen tillgång till billiga gymkort.

J.K. kom överens med företrädaren för World Class om ett pris för subventionerade gymkort, men gjorde en alltför optimistisk bedömning av hur många anställda som faktiskt var intresserade av att köpa ett sådant. Företrädaren för World Class uppfattade att det fanns en avtalsrelation mellan World Class och klubben och att det avtalet förutsatte vissa volymer. När den förväntade volymen inte uppfylldes tog företrädaren kontakt med klubben för att justera det överenskomna priset uppåt. Anställda som köpt gymkort blev också avstängda från fortsatt träning.

På grund av avstängningarna hörde flera medlemmar av sig till P.J. Med anledning av detta tog P.J. kontakt med den lokala företrädaren för World Class och framförde att det inte fanns någon avtalsrelation mellan klubben och det lokala gymmet. P.J. tog även kontakt med VD:n för World Class. Efter ett personligt möte mellan VD:n och P.J. kom parterna fram till en lösning på problemet.

2.9. Telefonsamtalet med A.A. den 8 april 2004

Den 8 april 2004 samtalade P.J. med A.A. via telefon. Samtalet rörde ett s.k. rehabmöte avseende en medlem. Man hade delade meningar om detta rehabmöte. P.J. har under samtalet varken skrikit kränkande tillmälen eller uppträtt provocerande.

2.10. E-postmeddelandet till M.M. den 30 april 2004

E-postmeddelandet från P.J. berör dels en ansökan om stämning mot bolaget, dels flera andra frågor där M.M. var inblandad. Bakgrunden till stämningsansökan var att en förare som arbetade i spärrarna inte hade fått avtalsenlig lön. Bolaget hade därför stämts för brott mot kollektivavtalet. På grund av stämningsansökan var samarbetsklimatet mellan P.J. och M.M. ansträngt. Bakgrunden till P.J:s uttalanden i meddelandet var att M.M. inte i tid översänt protokoll från förhandlingarna mellan bolaget och klubben. E-postmeddelandet är inte till sitt innehåll ett svar på det meddelande som det bifogats till och som hade J.K.som huvudmottagare.

2.11. Meningsutbytet den 17 mars 2005

Den 17 mars 2005 genomförde syndikalisterna en strejk. Samma dag uppstod ett meningsutbyte mellan P.J. och en förare som arbetade mertid. P.J. påpekade att han inte ansåg att det var lämpligt att arbeta mertid samma dag som syndikalisterna strejkade. Detta påpekande gjorde föraren arg. Vid samtalet påtalade P.J. även vissa brister i förarens sätt att utföra sitt arbete. Detta irriterade föraren ytterligare. Därefter avslutades meningsutbytet.

2.12. Mötet den 18 mars 2005

Med anledning av meningsutbytet den 17 mars 2005 kallade bolaget P.J. till ett möte. Syftet var att höra P.J:s version av händelsen. Under mötet redogjorde P.J. för hur han såg på det inträffade. P.J. framförde bl.a. att det i hans fackliga uppdrag ingick att påtala det olämpliga i att arbeta mertid samma dag som en annan facklig organisation genomför en strejk.

2.13. Mötet den 29 mars 2005

P.J. har tillsammans med klubbens vice ordförande J.K. deltagit i ett möte med företrädare för bolaget. Vid förhandlingen överlämnade bolaget ett dokument som behandlade händelserna den 9 oktober 2003 och den 17 mars 2005. På fråga från J.K. uppgav bolaget att dokumentet enbart var att anse som skriftlig information och inte en varning. J.K. rekommenderade därför P.J. att inte underteckna dokumentet. P.J. har därvid inte agerat på något sätt som kan läggas honom till last.

2.14. Anslaget på klubbens anslagstavla den 20 april 2005

Den 20 april 2005 satte klubben upp ett meddelande på klubbens egen anslagstavla för intern facklig information. Texten behandlar ett antal fackliga frågor. Meddelandet var undertecknat av P.J. och J.K. Arbetsgivarparterna har återgett endast ett utdrag ur texten. Anslaget har i sin helhet utgjort saklig kritik. Texten innehåller inte några sakfel.

2.15. Telefonsamtalet med H.Z. den 20 april 2005

Den 20 april 2005 ägde ett telefonsamtal rum mellan P.J. och företagsläkaren H.Z., Feelgood. Samtalet föranleddes av att det hade kommit till P.J:s kännedom att H.Z. rekommenderat förartest för en medlem, som sökt sig till företagshälsovården på grund av psykiska problem. P.J. ringde upp H.Z. och ifrågasatte det lämpliga i att rekommendera förartest i den situationen eftersom en förare riskerar att sägas upp om han inte klarar förartestet. P.J. påpekade att medlemmen i stället borde erbjudas vård. Vidare påtalade P.J. att användningen av förartest är reglerat i kollektivavtal mellan klubben och bolaget.

Klubben har såväl innan P.J. blev förtroendevald som därefter framfört kritik mot den företagshälsovård som Feelgood bedriver. Denna kritik har bl.a. medfört att en skrivning införts i kollektivavtalet avseende samverkan mellan klubben och bolaget avseende företagshälsovården.

2.16. Medverkan i intervju den 18 maj 2005

P.J. intervjuades den 18 maj 2005 av TV4 Stockholm. Två dagar tidigare hade en brand utbrutit i ett tunnelbanetåg i Rinkeby. Branden orsakades av en kortslutning. En av vagnarna i tåget blev helt utbränd. Vid branden blev en förare, en spärrvakt och flera passagerare rökskadade och fick föras till sjukhus. Branden ledde så småningom till att bolaget tvingades ta 140 tunnelbanevagnar ur trafik.

Under intervjun den 18 maj 2005 lämnade P.J. i sin egenskap av facklig företrädare klubbens syn på den inträffade branden. Under intervjun kritiserade P.J. bolaget, SL och Tågä AB för bristande säkerhet i tunnelbanan. P.J. framförde bl.a. att ledordet för lokaltrafiken har blivit pengar i stället för säkerhet och kvalitet. P.J. menade vidare att det finns ett motsatsförhållande mellan ökad säkerhet och intresset av minskade kostnader.

Klubben har både före branden och därefter framfört kritik mot bolagets sätt att hantera underhållet av tunnelbanevagnarna. Kritiken har inte lett till någon förändring. Den kritik som framförts har dock varit befogad. Detta framgår bl.a. av Järnvägsstyrelsens och Järnvägsinspektionens tillsynsrapporter.

2.17. Telefonsamtalet med föreståndaren för ett behandlingshem – juni 2005

Under juni 2005 ringde P.J. upp föreståndaren för ett behandlingshem som bolaget anlitar. Bakgrunden till samtalet var ett rehabiliteringsärende gällande en alkoholiserad medlem. Medlemmen hade vid ett stort antal tillfällen uteblivit från eftervården. Varken bolaget eller klubben hade dock fått information från föreståndaren för behandlingshemmet om medlemmens frånvaro.

P.J. ringde upp föreståndaren för behandlingshemmet för att ta reda på orsaken till detta. P.J. framförde under samtalet kritik mot att varken klubben

eller bolaget blivit informerade. Även från bolagets sida var man missnöjd med att någon information inte hade lämnats.

2.18. Mötet med Arbetsmiljöverket den 14 september 2005

Den 14 september 2005 lade huvudskyddsombudet ett skyddsombudsstopp mot att köra tåg av modellen C20. Anledningen var att frontrutan på ett tåg av modell C20 på grund av ett s.k. framförhopp blivit intryckt i förarhytten och skadat föraren.

Senare under dagen hölls ett möte med Arbetsmiljöverket. Under mötet konstaterade företrädarna från Arbetsmiljöverket att frontrutan varken höll för framförhopp eller fungerade som utrymningsväg. Vid utrymning skall det vara möjligt för föraren att avlägsna frontrutan.

Vid mötet framförde Arbetsmiljöverket allvarlig kritik mot frontrutans konstruktion. I samband med arbetsmiljöinspektörens genomgång av ärendet frågade P.J. när bristerna skulle vara åtgärdade av bolaget. Arbetsmiljöinspektören svarade att ”vi talar i vart fall inte om år”. P.J. uppfattade svaret som nonchalant. Svaret gjorde P.J. irriterad eftersom han ansåg att det förelåg en risk för förarnas säkerhet. P.J. ansåg att den bristfälliga konstruktionen av frontrutan borde åtgärdas inom en kort tidsrymd; detta var nämligen det fjärde tillfället då frontrutan inte höll vid ett framförhopp. P.J. har inte skrikit ”jävla idioter” till företrädarna för Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöverket har – 15 månader efter olyckan – vid vite om 1 000 000 kr förelagt bolaget att vidta åtgärder för att förbättra frontrutans konstruktion. Bolaget har överklagat föreläggandet.

2.19. Klubbens pressmeddelande den 21 september 2005

Den 21 september 2005 lämnade klubben ett pressmeddelande som undertecknades av dels P.J. i egenskap av klubbordförande, dels av M.S. i egenskap av skyddsombud på den blå linjen. I pressmeddelandet gav klubben sin syn på det bristande säkerhetsarbetet i tunnelbanan. Bakgrunden till pressmeddelandet var att det vid en skydds rond upptäckts en rad olika säkerhetsbrister, bl.a. var 17 larmtelefoner mellan Kungsträdgården och Fridhemsplan ur funktion.

Bolaget har inför avskedandet valt att redigera meddelandet genom att ta bort M.S:s namn och P.J:s titel. Syftet har varit att dölja att meddelandet undertecknats även av skyddsombudet M.S. och att P.J. undertecknat pressmeddelandet i egenskap av klubbordförande.

Bolaget har valt att öka spridningen av pressmeddelandet genom att dela ut det till journalister inför avskedandet av P.J. Detta framgår av en artikel i Aftonbladet. Artikelförfattaren hänför sig särskilt till ett pressmeddelande daterat den 21 september. Det framgår därför av artikeln att Aftonbladet fick ta del av den dokumentation som låg bakom avskedandet av P.J.

2.20. Klubbens reaktion den 22 september 2005 på bolagets personalmeddelande

Samma dag, den 21 september 2005, svarade bolaget på klubbens pressmeddelande genom ett personalmeddelande. Personalmeddelandet var riktat till samtliga medarbetare i Stockholm och ansvarig utgivare var T.C. I detta personalmeddelande bemötte bolaget den kritik som klubben framfört mot säkerhetsarbetet vid bolaget.

Då klubben ansåg att de uppgifter som bolaget redovisat i personalmeddelandet var felaktiga, sammanställde klubben den 22 september 2005 ett dokument som svar på bolagets personalmeddelande. Dokumentet sattes upp på klubbens anslagstavla. I dokumentet framfördes saklig kritik mot bolagets redovisning av de åtgärder som vidtagits för att åtgärda olika säkerhetsproblem. Informationen innehöll inte några sakfel.

I dokumentet upprepade klubben den kritik som framfördes i pressmeddelandet den 21 september 2005. Dokumentet var avsett för internt bruk och kopierades endast i cirka 20 exemplar. Det har därför fått en mycket ringa spridning. Bolaget har däremot valt att öka spridningen av dokumentet genom att förmedla det till tidningar m.m. Detta framgår bl.a. av artikeln i Aftonbladet. Artikelförfattaren hänför sig särskilt till en rundskrivelse där kritik riktas mot T.C. Denna artikel visar att bolaget medvetet ökade spridningen av det aktuella dokumentet.

2.21. Mötet den 26 september 2005

På grund av pressmeddelandet av den 21 september 2005 kallade bolaget P.J. till samtal den 26 september 2005. Under detta samtal deltog även P.S. Bolaget presenterade sin syn på de punkter som berördes i pressmeddelandet. P.J. och P.S. redogjorde för klubbens ställningstagande. Vid mötet fördes minnesanteckningar av bolaget. Av anteckningarna framgår att bolaget vitsordar olika brister i verksamheten. Exempelvis bekräftade bolaget att det förekommit fusk med underhållet av tågen. Bolaget höll med om att utrymningsvägarna på ”testvagnen” var oacceptabla, men att detta inte utgjorde skäl för att ta hela vagnparken ur drift. Bolaget medgav också att det fanns generella brister i brandsäkerheten som måste åtgärdas.

Det kritik som klubben framförde i pressmeddelandet har alltså varit saklig.

3. De efterföljande omständigheterna

Arbetsgivarparterna har hänvisat till en skrivelse som publicerats på klubbens hemsida den 30 september 2005, en artikel i DN den 5 oktober 2005 och uttalanden som P.J. gjort vid ett tal på Sergels torg den 20 oktober 2005. Inte heller när det gäller dessa omständigheter har P.J. agerat på ett sätt som kan läggas honom till last. Enligt förbundet kan dessa händelser inte tillmätas någon vikt vid bedömningen av om bolaget haft rätt att skilja P.J. från hans anställning.

Den skrivelse som publicerades på klubbens hemsida har författats av klubbstyrelsen. P.J. deltog inte i arbetet med att upprätta den skrivelsen. Skrivelsen är i första hand ett uttryck för övriga styrelseledamöters stöd för sin avskedade ordförande.

Av artikeln i DN framgår att P.J. uttalat sig vid ett fackligt möte i klubbens lokal. Förbundet gör gällande att P.J. som ordförande för klubben har rätt att uttrycka sin mening under ett fackligt möte i klubbens lokal.

Den 20 oktober 2005 genomfördes en politisk manifestation på Sergels torg för vilken demonstrationstillstånd hade beviljats. Under manifestationen höll P.J. ett politiskt tal och uttryckte saklig kritik mot säkerhetsarbetet vid bolaget. Förbundet gör gällande att P.J. har rätt att uttrycka åsikter under en politisk manifestation.

4. Sambandet mellan avskedandet och den omständigheten att P.J. innehaft fackliga uppdrag

De händelser som arbetsgivarparterna åberopat till stöd för bolagets beslut att avskeda P.J. samt de händelser som inträffat efter avskedandet har alla ett klart och tydligt samband med P.J:s fackliga uppdrag. P.J. har i samtliga fall, i den utsträckning han varit engagerad i händelserna, agerat i sin roll som facklig företrädare och ledamot av klubbens styrelse. Därvid har P.J. antingen företrätt en enskild medlem eller medlemmarna som kollektiv.

P.J. har som ledamot av klubbstyrelsen utsetts som ansvarig för klubbens kontakter med media. P.J. har i den rollen enbart förmedlat styrelsens ståndpunkt. Innan ett informationsmeddelande har sänts ut från klubben har meddelandet varit föremål för diskussion och godkännande i klubbens styrelse eller i dess arbetsutskott.

P.J. anställdes år 2000 och fick sitt första fackliga uppdrag år 2002. Arbetsgivarparterna har enbart åberopat händelser som inträffat efter det att P.J. tillträdde sitt första fackliga uppdrag. Vidare har P.J. pekats ut som ensam ansvarig för de aktuella händelserna. Bolaget har inte agerat gentemot någon annan ledamot av klubbstyrelsen eller mot någon annan person som varit delaktig i någon av händelserna. Bolaget har heller inte agerat mot klubben.

P.J. har sedan han tillträdde som facklig företrädare för klubben varit föremål för särskild granskning av bolaget. Granskningen har bl.a. inneburit noggranna noteringar av samtliga händelser som bolaget uppfattat som problematiska. Det är dessa händelser som nu åberopas till grund för avskedandet av P.J.

Det påstås att den kritik mot bolagets säkerhetsarbete som P.J. framfört är osaklig, trots att bolagets säkerhetsarbete kritiserats i ett flertal andra sammanhang. Bolagets säkerhetsarbete har till och med varit föremål för debatt i riksdagen. Med anledning av de frågor som ställts till ansvarigt statsråd har information inhämtats från Järnvägsstyrelsen och Arbetsmiljöverket. Av denna information har framgått att säkerhetsproblemen vid tunnelbanan har varit välkända och har varit föremål för myndigheters tillsyn. Kritik mot bolagets säkerhetsarbete har även, som tidigare nämnts, framförts i Järnvägsstyrelsens tillsynsrapporter angående bolaget och Tågria AB. Vidare har kritik riktats mot bolaget i de förelägganden som meddelats av Arbetsmiljöverket.

Avskedandet av P.J. har varit väl förberett. Bolaget har tagit kontakt med företaget Medial Kommunikation för att få hjälp med sin mediastrategi inför avskedandet. Detta visar att det funnits ett samband mellan avskedandet av P.J. och hans fackliga engagemang, att bolaget upprättat en strategi i avsikt att försöka dölja detta samband samt att bolaget avskedat P.J. för att han utnyttjat sin föreningsrätt.

Den 29 september 2005 stängde bolaget av P.J. samt underrättade honom om tilltänkt avskedande. Samma dag anslog bolaget ett meddelande på samtliga anslagstavlor. Meddelandet innehöll följande. ”Connex avskedar ordföranden för klubb 119, P.J.”. Det har aldrig tidigare förekommit att bolaget på detta sätt fört ut information när bolaget avskedat eller sagt upp en enskild arbetstagare.

5. Förfarandet vid avstängningen

P.J. har i sin egenskap av ordförande i klubben varit anmäld som facklig förtroendemannan enligt förtroendemannalagen. Den 29 september 2005 stängdes P.J. av från sitt arbete med omedelbar verkan utan att bolaget dessförinnan underrättat P.J. Bolaget har inte heller varslat den lokala arbetstagarorganisationen innan bolaget avstängde P.J. Bolaget är därför skyldigt att utge allmänt skadestånd till P.J. och förbundet för brott mot 5 § förtroendemannalagen.

Det kollektivavtal som arbetsgivarparterna hänvisat till har inte varit tillämpligt vid avstängningen av P.J. Regleringen i det kollektivavtalet har övertagits från det kollektivavtal som tidigare gällt mellan Svenska Kommunalarbetsförbundet och SL. Bestämmelsen har ursprungligen tagits från de allmänna bestämmelserna som är bilagda det kommunala huvudavtalet. Bestämmelsen i kollektivavtalet mellan förbundet och bolaget skall därför tolkas i enlighet med den på det kommunala området gällande avtalstolkningen.

Bolaget är under alla omständigheter skadeståndsskyldigt eftersom kollektivavtalet endast reglerar varselskyldigheten i förhållande till klubben. För bolagets skyldighet att underrätta P.J. är 5 § förtroendemannalagen alltså tillämplig.

Frågan om avstängningen av P.J. har varit föremål för tvisteförhandlingar mellan parterna oavsett om åtgärden skall anses utgöra ett brott mot förtroendemannalagen eller mot ett kollektivavtal som reglerar frågan om avstängning.

6. Sammanfattning och grunder

P.J. har avskedats på grund av att han har utövat sitt fackliga uppdrag. Förfarandet har även inneburit intrång i förbundets verksamhet. Genom sitt förfarande har bolaget kränkt P.J:s och förbundets föreningsrätt. Avskedandet är därmed ogiltigt enligt 8 § medbestämmandelagen.

Genom att kränka P.J:s och förbundets föreningsrätt har bolaget ådragit sig skyldighet att utge allmänt skadestånd till P.J. och förbundet för brott mot medbestämmandelagen.

Som grund för yrkandet om ogiltigförklaring av avskedandet gör förbundet i andra hand gällande att P.J. avskedats från sin anställning utan att ens saklig grund för uppsägning förelagat.

Genom att avskeda P.J. utan att laga grund för avskedande förelagat har bolaget även ådragit sig skyldighet att utge allmänt och ekonomiskt skadestånd till P.J. för brott mot anställningsskyddslagen.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att det inte funnits laglig grund för avskedandet av P.J., men väl saklig grund för uppsägning har bolaget ådragit sig skyldighet att till P.J. utge dels allmänt skadestånd för brott mot anställningsskyddslagen, dels ekonomiskt skadestånd motsvarande lön och semesterförmåner under uppsägningstiden.

Bolaget har inte innan avstängningen vare sig varslat den lokala arbetstagarorganisationen eller kallat till överläggning eller underrättat P.J. Bolaget är därför skyldigt att utge allmänt skadestånd till förbundet och till P.J. Förhandlingskravet är uppfyllt och talan i denna del är inte preskriberad.

Domskäl

1. Tvisten

P.J. anställdes år 2000 som tunnelbaneförare vid bolaget. År 2002 valdes han till vice ordförande i förbundets klubb 119 och den 1 april 2004 blev han ordförande i klubben. Den 29 mars 2005 tilldelades P.J. en skriftlig tillsägelse och den 29 september 2005 underrättades han om avskedande.

Samma dag stängdes han av från arbetet. Avskedandet verkställdes den 21 oktober 2005.

Förbundet har gjort gällande att det inte ens förelegat saklig grund för uppsägning av P.J. och att avskedandet av honom utgör en kränkning av föreningsrätten och ett brott mot anställningsskyddslagen. Förbundet har även hävdad att åtgärden att stänga av P.J. från arbete utan att dessförinnan varken varsla klubben eller kalla till överläggning eller underrätta P.J. utgör brott mot förtroendemannalagen, alternativt – vad avser överläggning med klubben – brott mot det mellan parterna gällande kollektivavtalet.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande följande. Det har förelegat laga grund för avskedande av P.J., och i vart fall har det förelegat saklig grund för uppsägning av honom. Åtgärden att skilja P.J. från hans anställning har inte inneburit någon kränkning av föreningsrätten. Avstängningen har inte skett i strid mot regler i förtroendemannalagen eftersom frågan är reglerad i kollektivavtal. Förbundets talan i den delen skall avvisas, alternativt ogillas på grund av preskription. Under alla förhållanden har bolaget inte brutit mot den aktuella kollektivavtalsbestämmelsen.

I det följande behandlar Arbetsdomstolen först frågan om det föreligger sannolika skäl för att en kränkning av föreningsrätten har ägt rum. Därefter kommer domstolen att ta ställning till vad utredningen i målet kan anses utvisa i fråga om de händelser som arbetsgivarparterna åberopat till grund för avskedandet samt om laga grund för att skilja P.J. från hans anställning har förelegat. Ställningstagandet till huruvida föreningsrättskränkning förekommit sker med utgångspunkt i vad som framkommer i denna del. Slutligen tar domstolen ställning till om bolaget är skadeståndsskyldigt på grund av någon underlåtenhet i samband med åtgärden att stänga av P.J. från arbetet.

2. Utredningen i målet

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med P.J. samt vittnesförhör med huvudskyddsombudet K.C., trafikledaren H.S., föraren A.T., klubbordföranden P.S., vice ordföranden i klubben J.K. och ombudsmannen i Svenska Kommunalarbetsförbundet A.J. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med personalmannen M.F., platschefen M.E., f.d. platschefen B.E., rekryteringsansvariga A.A., personalchefen M.M., affärsområdeschefen L.E., säkerhetschefen C.G., personalchefen M.Ö., informatören A.U., verkstadschefen P.L.W., företagsläkaren H.Z., terapeuten T.L. och verkställande direktören i World Class P.E.J. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

3. Sannolika skäl för föreningsrättskränkning?

I 7 § medbestämmandelagen definieras föreningsrätten som en rätt för arbetsgivare och arbetstagarorganisation, att utnyttja medlemskapet och att verka för organisationen eller

för att sådan bildas. En föreningsrättskränkning föreligger om någon på arbetsgivar- eller arbetstagersidan vidtar en åtgärd antingen till skada för någon på den andra sidan för att denne har utnyttjat sin föreningsrätt eller i syfte att få någon på den andra sidan att inte utnyttja sin föreningsrätt (8 §). En arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation är inte skyldig att tåla en sådan kränkning av föreningsrätten som innebär ett intrång i dess verksamhet (8 § andra stycket).

För att en föreningsrättskränkning skall anses föreligga krävs först och främst att det ifrågasatta handlandet kan beskrivas som en form av åtgärd. Det skall således vara fråga om en konkret och avgränsad aktivitet. Dessutom måste åtgärden syfta 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. I mål om kränkning av arbetstagarpartens föreningsrätt innebär den praxis som utvecklats att det inledningsvis kommer an 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 skäligen anledning till sin åtgärd oberoende av föreningsrättsfrågan (se bl.a. AD 1996 nr 67).

I målet föreligger inte någon tvist mellan parterna om huruvida avskedandet av P.J. utgör en åtgärd i den mening som avses i 8 § medbestämmandelagen. Den avgörande frågan blir därmed huruvida bolaget vidtagit avskedandet i föreningsrättskränkande syfte eller inte. Arbetsdomstolen övergår därför till att pröva om förbundet har förmått visa sannolika skäl för att avskedandet skall anses utgöra en kränkning av P.J:s och förbundets föreningsrätt.

Förbundet har påstått att förutsättningarna för det fackliga arbetet på bolaget förändrats till det sämre under senare år och att bolaget inte har accepterat att klubben inriktat sitt arbete på att tydligare driva arbetsmiljö- och säkerhetsfrågor. Enligt förbundet har P.J. avskedats på grund av att han utövat sitt fackliga uppdrag. Enligt arbetsgivarparterna har däremot avskedandet av P.J. saknat varje samband med hans uppdrag som facklig förtroendeman. Enligt dem har bolaget och klubben tidigare haft en konstruktiv dialog och anledningen till att den försämrades drastiskt var P.J:s aggressiva och omdömeslösa uppträdande.

Det har från förbundets sida inte påståtts att bolaget rent allmänt skulle ha en negativ inställning till fackligt arbete. Utredningen i målet ger inte heller stöd för någon sådan slutsats. Det har inte heller påståtts att bolaget agerat mot klubben som sådan eller mot någon annan ledamot av klubbstyrelsen än P.J. Enligt domstolens mening talar detta närmast för att anledningen till avskedandet var det arbetsgivarparterna påstår, dvs. P.J:s påstått oacceptabla uppförande, och att det således inte funnits något föreningsrättskränkande syfte med åtgärden.

Förbundet har emellertid framhållit att de händelser som arbetsgivarparterna åberopat till stöd för bolagets beslut att avskeda P.J. samt de händelser som inträffat efter avskedandet alla har ett klart och tydligt samband med P.J:s

fackliga uppdrag. P.J. har enligt förbundet i samtliga fall, i den utsträckning han varit engagerad i händelserna, agerat i sin roll som facklig företrädare och ledamot av klubbens styrelse, och därvid antingen företrätt en enskild medlem eller medlemmarna som kollektiv.

Enligt Arbetsdomstolens bedömning är det endast händelsen den 24 augusti 2003 och det möte som hölls dagen efter som delvis har haft beröring med P.J:s sätt att fullgöra sina egna arbetsuppgifter. I övrigt har, som förbundet påstår, samtliga händelser ägt rum i samband med förhandlingar, möten och diskussioner som har haft anknytning till P.J:s fackliga uppdrag eller annars till förhållanden som rört enskilda medlemmar i den klubb som P.J. var ordförande i.

När bolaget under dessa förhållanden har skilt P.J. från hans anställning har detta enligt Arbetsdomstolens bedömning ett sådant samband med hans fackliga uppdrag att förbundet därmed får anses ha visat sannolika skäl för att avskedandet har haft ett föreningsrättskränkande syfte. Det ankommer därmed på arbetsgivarparterna att visa att det funnits skälig anledning till avskedandet oberoende av föreningsrättsfrågan.

När det är fråga om ett uppsägnings- eller avskedandefall har Arbetsdomstolen uttalat att arbetsgivaren kan undgå skadeståndsansvar endast om han kan visa att åtgärden stod i överensstämmelse med anställningsskyddslagens regler (se AD 1978 nr 36) eller att det i vart fall inte saknats fog för en sådan bedömning (se t.ex. AD 1978 nr 92, AD 1987 nr 65, AD 2002 nr 6 och AD 2005 nr 68).

Det saknas särskilda regler till skydd mot uppsägning eller avskedande av fackliga förtroendemän utöver det allmänna skyddet i medbestämmandelagen och anställningsskyddslagen mot obefogade uppsägningar och avskedanden. I förarbetena till förtroendemannalagen har det i samband med konstaterandet härav uttalats att det ligger i sakens natur att stränga krav bör ställas på den bevisning som åberopas av arbetsgivaren för uppsägning av en facklig förtroendeman (se prop. 1974:88 s. 159).

Arbetsdomstolen övergår därmed till att behandla vad som framkommit av utredningen beträffande de omständigheter som bolaget åberopat som grund för avskedandet av P.J.

4. Bolagets avskedandegrunder

De omständigheter som åberopats till grund för avskedandet har av arbetsgivarparterna sammanfattats under fyra rubriker:

- P.J. har gjort sig skyldig till olaga hot och en mängd kränkande uttalanden mot överordnade och kolleger vid bolaget.
- P.J. har uttalat sig kränkande och nedsättande mot representanter för Arbetsmiljöverket, en läkare vid Feelgood, en föreståndare för ett behandlingshem för drog- och alkoholmissbrukare samt företrädare för ett gym som bolagets anställda har rätt att använda.
- P.J. har – under förespeglning av att företräda bolaget och under förespeglning av att han som facklig förtroendemans har behörighet och befogenhet att säga upp avtal för bolagets räkning – otillbörligt ingripit i bolagets avtalsförhållanden och därigenom även missbrukat sitt fackliga uppdrag.
- P.J. har vid flera tillfällen överskridit sin kritikrätt genom att uttrycka sig onyanserat och osant med syfte att vilseleda allmänheten i fråga om bolaget och därigenom skada bolagets anseende.

5. Har P.J. uppträtt på ett oacceptabelt sätt mot arbetskamrater och personer i arbetsledningen?

Enligt domstolens mening finns anledning att inledningsvis redovisa de mer allmänna omdömen som lämnats om P.J:s agerande på arbetsplatsen.

5.1 Allmänna omdömen om P.J:s agerande

Av förhören i denna del har sammanfattningsvis framkommit följande.

L.E. har uppgett att han uppfattade P.J. som en kraftfull person, en ”som ville någonting”, och som det gick att resonera med när han var lugn, men som när något gick honom emot helt tappade kontrollen och besinningen. Han har vidare berättat följande. I kontakterna mellan bolaget och förbundet gick det tydligt att skilja på sak och person – ända tills han träffade på P.J. Då skedde en oerhörd förändring. Han har aldrig varit med om något liknande. P.J. gick kvickt till personangrepp. Det var oerhört obehagligt. Det kunde vara han själv eller andra chefer som drabbades. Hans slutsats av P.J:s beteende är att denne ger sig på alla som går emot honom. På grund av P.J:s beteende bestämdes att de alltid skulle vara två personer i kontakterna med denne. *M.Ö.* har berättat hur kontakterna med förbundet blev klart sämre och att samarbetet dog ut efter det att P.J. kom in i bilden. P.J. visade enligt honom upp en aggressiv och otäck sida. Det var ofta som han skrek och gapade, det kunde vara efter trafikhändelser eller möten. *M.M.* har redogjort för liknande erfarenheter av förhandlingar med P.J. Enligt honom uppträdde P.J. mycket obalanserat när han inte fick sin vilja igenom; han svor och kallade andra för lögnare, idioter och sade att de var inkompetenta. *B.E.* har berättat att han dels blivit uppmanad hålla käften, dels hört P.J. inför en hel grupp använda tillmälen som ”lakejer” och ”utsugare” och, om det var riktigt illa, ”grisarsel”. Han har vidare berättat att möten med budgetinformation fått avbrytas på grund av P.J:s trakasserier av medarbetare i bolaget, samt att han

fått ta emot klagomål från personalen mot P.J:s beteende. Även A.A. har berättat om hur hon mottagit reaktioner från personal som tagit illa vid sig av P.J:s sätt att bete sig. Enligt A.U. har medarbetare vid flera tillfällen berättat om otrevlig stämning och obehag i samband med möten med P.J., och hur han gav intryck av att inte vara intresserad av dialog och saklig argumentation utan tycktes söka konfrontation. M.F. har berättat följande. Första gången hon träffade på P.J. var vid en lokal förhandling år 2002. P.J. hade en otroligt aggressiv ton, var arrogant och nonchalant och idiotförklarade andra fackliga företrädare. Hon har under årens lopp träffat många fackliga företrädare och aldrig tidigare råkat ut för att någon gått till angrepp mot henne som person på det sätt som nu skedde. En förhandling i april 2003 var det värsta hon varit med om, eftersom P.J. direkt ”for ut” och idiotförklarade alla närvarande, och skällde ut en medarbetare. Det var mycket obehagligt och otrevligt. Han krävde också att hon skulle lämna förhandlingen eftersom hon, enligt hans uppfattning, saknade mandat. Hon blev alldeles perplex. De hade dock, en tid därefter, ett konstruktivt och lugnt samtal vid vilket hon framförde kritik mot hans beteende. Hon fick då till svar att hans strategi var att ”skrämma skiten ur motparten” för då fick han som han ville. Hon gjorde klart för honom att man inte kan bete sig så och det följde sedan en period då de båda hade ett väl fungerande samarbete. Det fungerade dock inte för kollegerna. Sommaren 2005 återföll P.J. i sitt gamla beteende även mot henne. Många kolleger som hade att göra med P.J. mådde dåligt av kontakten med honom och beklagade sig inför henne. Det var nästan ett arbetsmiljöproblem.

P.J. har själv beskrivit sig som en engagerad och intensiv person och vidgått att han i många situationer blivit upprörd, frustrerad och irriterad och kanske höjt rösten eller skrikit, men menar att han har haft skäl till det i så fall. Han har förnekat att han använt uttryck som ”grisarsel” direkt till någon person utan endast i samtal om någon. Han har hävdad att han aldrig betett sig kränkande och att tonen varit anständig samt att i den mån hårda ord förekommit så har det varit från båda sidor. Hans uppfattning är att han i sitt fackliga uppdrag ”måste få agera fritt”. Han har vidare uppgett att det M.F. berättat inte ”stämmer helt”, att de båda var lika ”kaxiga” och pekat på det orimliga i att han skulle avslöja sin ”strategi” för henne. K.C. har berättat att P.J. var en tuff och envis facklig företrädare och att det kunde vara ”tjafs” och höga röster från båda håll. Han uppfattade P.J. som saklig och inte oförskämd i sin kritik. Enligt H.S. har det ibland gått lite högljutt till i de fackliga förhandlingarna, som varit hårda, och P.J. har inte ”lagt sig”. Enligt hans mening har det inte varit något fel med det. P.S. har berättat att P.J. var en person som inte gav sig, som var mycket drivande och trodde på det han gjorde. Han förstår om bolagets företrädare uppfattade honom som ”jobbig” eftersom han var engagerad och ville ha resultat. Enligt hans uppfattning betedde sig P.J. aldrig hotfullt eller olämpligt. Han kan inte minnas att P.J. i några sammanhang skulle ha gått till personangrepp. Inte heller J.K. har kunnat minnas att P.J. uttryckt sig olämpligt.

Arbetsdomstolen återkommer i det följande till de slutsatser som kan dras av redovisningen i det föregående, och går därmed över till bedömningen av de konkreta händelser som arbetsgivarparterna åberopat i denna del.

5.2 Vad utredningen visar beträffande av arbetsgivarparterna åberopade konkreta händelser

I målet har ett stort antal personer hörts för att belysa de av arbetsgivarparterna åberopade händelserna. Vidare har åberopats skriftlig bevisning beträffande P.J:s agerande vid två tillfällen. I stora delar är förhörspersonerna överens om de faktiska omständigheterna eller i vart fall den yttre ramen för händelserna i fråga. Genomgående är dock att P.J., som i allt väsentligt beskrivit sitt uppträdande och handlade på sätt som framgår av förbundets sakframställning, har tonat ned sitt eget agerande eller, när det kommer till avgörande moment, helt har förnekat att han använt vissa uttryck eller agerat på ett visst sätt. Samma beskrivning kan göras beträffande de utsagor som lämnats av förbundets övriga förhörspersoner i de nu aktuella delarna. Även de har genomgående kunnat berätta ingående och detaljrikt om händelser som ligger flera år tillbaka i tiden, men när det kommer till för målet avgörande delar i ett skeende har de haft anmärkningsvärt diffusa minnesbilder av hur P.J. har agerat. När det gäller P.J:s beskrivningar kan även anmärkas att han – i de fall han alls vidgått att han möjligen agerat klandervärt – påpekat att han inte haft någon avsikt att rikta personangrepp mot enskilda individer eller att han inte kunnat förstå att de som han haft att göra med skulle ta illa vid sig. Av de berättelser som arbetsgivarparternas förhörspersoner lämnat framgår å andra sidan att de som varit föremål för P.J:s agerande i så gott som samtliga fall har goda minnesbilder av vad som inträffat, och det gäller i synnerhet de som upplevt obehag eller upplevt att de blivit kränkta av P.J. beteende eller på annat sätt utsatts för oacceptabelt beteende från dennes sida. I de fall det varit fråga om händelser då flera personer närvarat stödjer deras uppgifter i väsentliga delar varandras respektive utsagor. Berättelserna vinner också i förekommande fall stöd av åberopad skriftlig bevisning. Deras berättelser framstår inte heller som överdrivna eller inövade utan tvärtom som både trovärdiga och tillförlitliga.

Mot bakgrund av vad som nu sagts har domstolen funnit följande utrett.

Händelsen den 10 juni 2002

P.J. har vid en förhandling med orden ”håll käften” ilsket avbrutit trafikchefen M.E. i hans anförande och strax därefter tillagt att ”du har ingen talan för jag vet inte vem du är”. M.E. blev helt ställd av P.J:s agerande. Efter förhandlingen bad M.E. att R.S. skulle överväga disciplinära åtgärder mot P.J.

Arbetsmiljömötet den 14 juni 2002

Händelsen gällde ett utbildningstillfälle i arbetsmiljöfrågor. P.J. vände sig flera gånger till kursledaren R.E. och skrek att denne skulle ”hålla käften”. Han skrek också åt A.H., som tog illa vid sig. Stämningen blev otrevlig och upprörd. M.M. upprördes över P.J:s agerande och i sina försök att lugna ned stämningen och tillrättavisa P.J. höjde även han rösten. Efter P.J:s utbrott var det var inte möjligt att fortsätta utbildningen vid det tillfället.

Avlösningen den 24 augusti 2003 och mötet den 25 augusti 2003

Den 24 augusti 2003 diskuterade P.J. frågor om löneavdrag med en företrädare för bolaget. P.J. hävdade rätt till övertidsersättning på grund av att det den dagen inte funnits någon avlösare vid ett tillfälle då han enligt schemat skulle ha rast. P.J. blev enligt egen uppgift ”skitsur” eftersom bolagets företrädare enligt hans uppfattning ”tjatade”. Dagen därpå, den 25 augusti 2003, kallades P.J. upp till arbetsledningen och träffade då B.E. och M.Ö. P.J. fick redogöra för vad som hade hänt dagen innan. B.E. hänvisade till en rapport som skrivits om händelsen och som beskrev diskussionen som en dispyt, samt talade om för P.J. att denne betett sig olämpligt. Bolagets företrädare hade också ringt till M.Ö. med anledning av dispyten. Enligt M.Ö. tog det inte lång stund förrän P.J. ”flippade ut” vid mötet. Han började skrika att bolaget skulle ”ge fan i att besluta om löneavdrag för förare som kommer för sent”. När M.Ö. förklarade att det är arbetsgivarens sak att ta ställning till frågan om löneavdrag fick han av P.J. höra: ”Du är inte kvalificerad som chef om du har den åsikten”.

Meningsutbytet i personalrummet den 9 oktober 2003

En förare hade förolämpat en kollega över kommunikationsradion med orden ”... killen som säger detta måste drogtestas”. Ett par dagar senare stötte A.T. på föraren i fråga i personalrummet på Gullmarsplan. Han frågade vad denne menade med att förolämpa en kollega. När föraren bagatelliserade det inträffade blev A.T. irriterad och började skälla ut föraren; han tyckte också att de skulle gå ut och göra upp. Det blev folksamling i personalrummet på grund av grälet. När P.J. kom till personalrummet blev han indragen i dispyten och skällde ut föraren. B.E. och L.E., som kom till personalrummet efter en stund, uppfattade att både P.J. och A.T. skrek och var lika delaktiga i dispyten med den andre föraren. M.Ö. som också kom till personalrummet efter en stund uppfattade att P.J. inte gjorde något för att lugna ned konflikten; i stället bidrog han till att skruva upp den. Efter en stund lämnade P.J. och A.T. personalrummet för att gå till klubbexpeditionen. Den andre föraren följde efter dem. På vägen till expeditionen fortsatte dispyten med höga röster. Även B.E., M.Ö. och L.E. följde efter mot expeditionen. När de kom fram gjorde P.J. klart för den andre föraren – som inte var medlem i klubben – att denne inte fick gå över tröskeln till expeditionen, och därmed upphörde bråket. Efteråt blev P.J., A.T. och den andre föraren var för sig uppkallade till arbetsledningen och fick motta muntliga varningar. L.E. upplevde P.J:s reaktion på detta som att ”det var som att tala med en vägg”.

Förhandlingen den 11 december 2003

Vid förhandlingen lämnade A.A. ett protokoll från en tidigare förhandling till P.J., som läste igenom protokollet, förklarade att han inte var nöjd med

utformningen av det, men undertecknade det sedan. P.J. har därefter hastigt ställt sig upp, slängt protokollet på bordet och lutat sig fram mot henne – mörk i blicken och ursinnig – samtidigt som han med hög röst skrek att han skulle lära henne att skriva protokoll. A.A. upplevde detta aggressiva beteende som mycket obehagligt och hotfullt. P.J. har vid detta tillfälle också uttryckt, med hänvisning till att det enligt klubbens uppfattning var ”krig” på ”röda linjen”, att det nu inte längre var krig utan ”världskrig”.

Förhandlingen den 27 januari 2004

Förhandlingen gällde bl.a. en servicehandbok som tagits fram av en referensgrupp med femton deltagare från olika personalkategorier inklusive de fackliga organisationerna. Vid förhandlingen var P.J. oerhört irriterad över servicehandboken och dess innehåll; han hävdade att den inte hade kommit till på rätt sätt. L.E. förklarade för P.J. att bolaget ändå avsåg att ge ut servicehandboken. P.J. reagerade med ilska och anklagade L.E. för att ha ”en vidrig människosyn” och för att bara vara ”en jävla Connex-lakej”. Stämningen blev mycket upprörd och hotfull. M.M. bedömde att förhandlingen skulle kunna urarta till slagsmål. Han blev mycket arg och sa till på skarpen att ”nu får det vara nog”. P.J:s reaktion på det beskedet var att ”vi får fortsätta förhandlingen utanför”. Även L.E. var uppriktigt orolig för att det skulle kunna bli slagsmål.

Telefonsamtalet med A.A. den 8 april 2004

P.J. ringde upp A.A. för att begära ett rehabmöte. Hon svarade att hon skulle kontrollera en sak och sedan återkomma till honom. P.J. accepterade inte det beskedet utan blev irriterad över att ifrågasättas och höjde rösten. Tidigt i samtalet blev hon tvungen att göra en markering; hon sade: ”Jag vill inte att du skriker åt mig”. P.J. fortsatte dock att bl.a. skrika: ”Det finns bara en version och det är min version.” Senare ringde hon tillbaka till P.J. och lämnade beskedet att det skulle genomföras ett rehabmöte. Också vid det tillfället gjorde hon klart att hon inte kunde acceptera att han skrek åt henne. P.J:s kommentar var att båda två skrek och att det var hon som först skulle städa framför sin egen dörr.

E-postmeddelandet till M.M. den 30 april 2004

Vid det aktuella tillfället förhandlade M.M. med klubben i ett ärende och hade därvid kontakt med J.K. via e-postmeddelanden. I det sammanhanget fick M.M. ett e-postmeddelande med P.J. som avsändare. Innehållet i meddelandet, som har en starkt nedvärderande och föraktfull ton, har återgetts ovan i arbetsgivarparternas sakframställning. M.M. upplevde meddelandet, i vilket han kallas lögnare, som kränkande.

Meningsutbytet den 17 mars 2005 och mötena den 18 och 29 mars 2005

P.J. hade den 17 mars 2005 aggressivt angripit föraren H.A. som arbetade mertid den dagen och beskyllt honom för att bryta syndikalisternas strejk. Dagen därpå har P.J. vid ett möte med arbetsledningen högljutt motsatt sig kritik för sitt agerande. Enligt P.J. var det kränkande att bolaget lade sig i ett meningsutbyte mellan två arbetstagare. Enligt L.E. visade P.J. tydligt att han inte tog till sig något av det som han och B.E. sade till honom. Vid mötet den

29 mars 2005 har P.J. vägrat att skriftligen bekräfta att han tagit emot den skriftliga varning som utdelades.

6. Har P.J. uppträtt oacceptabelt gentemot utomstående?

Även när det gäller de händelser som gäller påstått oacceptabelt uppträdande av P.J. i förhållande till vissa utomstående personer är förhörspersonerna i stora delar överens om vad som faktiskt ägt rum. Den allmänna bedömning som domstolen ovan redovisat vad gäller de av förbundet respektive de av arbetsgivarparterna åberopade förhörspersonernas utsagor gäller även beträffande de händelser som redovisas under denna rubrik. Arbetsdomstolen finner följande vara utrett när det gäller påståendena om oacceptabelt uppträdande mot personer utanför bolaget och påståendena om missbruk av fackligt uppdrag.

Kontakten med företrädaren för World Class den 14 mars 2004

J.K. hade tagit kontakt med försäljningschefen för World Class och med honom förhandlat fram ett avtal som gav klubbens medlemmar ett reducerat pris på träningskort under förutsättning att man kunde nå upp till vissa volymer. Det blev dock problem med betalning enligt det avtalet. När World Class inte fick betalt för träningskort som hade utfärdats spärrades vissa träningskort. Det förekom en hel del kontakter mellan World Class och klubben för att lösa den uppkomna situationen. I det läget tog P.E.J. över från försäljningschefen medan P.J. företrädde klubben. Under dessa kontakter uttalade P.J. till P.E.J. att det var bäst att den sistnämnde lät medlemmarna träna ändå, eftersom det annars kunde gå illa för honom som leverantör. Andra uttalanden från P.J. var att P.E.J. skulle akta sig för att bråka eftersom det kunde gå illa för hans företag och att det fanns möjligheter att påverka så att World Class inte skulle få något avtal med bolaget. Kontakterna mellan P.E.J. och P.J. sammanföll i tiden med att World Class förhandlade med bolaget om ett avtal som skulle ge samtliga anställda vid bolaget möjlighet att träna till reducerat pris. P.E.J. tyckte det var obehagligt med en facklig företrädare som försökte påverka World Class affärsmöjligheter. Han ringde därför till bolaget och undrade om det fick gå till på det sättet. Kontakterna med klubben avslutades med att P.E.J. och P.J. möttes på ett kafé vid Liljeholmen. P.E.J. var angelägen om att få till stånd en lösning på den fråga som diskussionen med klubben gällde; han såg avtalet med bolaget framför sig och ville därför inte ha några problem. P.E.J. gick därför med på en uppgörelse med klubben.

Telefonsamtalet med H.Z. den 20 april 2005

Företagsläkaren H.Z. vid Feelgood, som bolaget anlitar, hade föreslagit att en förare skulle genomgå ett s.k. stresstest. Ett godkänt resultat på stresstestet är en förutsättning för att komma i fråga för anställning som förare. P.J. reagerade på att en förare, som enligt P.J. hade personliga problem relaterade till sin familjesituation och som därför behövde stöd från arbetsgivaren, skulle genomgå ett test som – om han inte klarade det – skulle innebära att han blev uppsagd. Han ringde därför till H.Z., presenterade sig som klubbordförande och frågade först om det verkligen var så att H.Z. hade rekommenderat förartestet i det aktuella fallet. Han framförde också

synpunkten att det var märkligt att en läkare rekommenderar förartestet för en person som i stället behöver vård. Under det fortsatta samtalet skällde P.J. ut H.Z. P.J. skrek och hotade med att han skulle påverka den kommande upphandlingen av företagshälsovård. H.Z. tvivlade på att P.J. verkligen hade ett sådant inflytande, men tyckte ändå att hotet var obehagligt med tanke på att bolaget är en stor kund för Feelgood. H.Z. blev så pass illa berörd av samtalet att han kände behov av att söka upp en kollega för att prata av sig.

Telefonsamtalet med föreståndaren för ett behandlingshem i juni 2005

En förare med missbruksproblem hade uteblivit från behandlingstillfällen under lång tid utan att behandlingshemmet hade informerat bolaget eller klubben. P.J. tog därför kontakt med föreståndaren för behandlingshemmet. Han presenterade sig som klubbordförande och frågade hur det kom sig att behandlingshemmet inte reagerade när en patient var frånvarande under 13 veckor. P.J. krävde också att få ta del av förarens patientjournal. P.J. var upprörd i telefonen och kallade T.L. för "charlatan" och påstod att denne saknade utbildning och inte klarade av någonting. P.J. påstod också att T.L. bara var ute efter pengar. T.L. tog mycket illa vid sig; han hade aldrig tidigare blivit så kränkt i sin yrkesroll. P.J. hävdade också att han skulle se till att behandlingshemmet inte skulle få några fler uppdrag från bolaget. Klubben skulle föreslå andra vårdbolag i stället.

Mötet med Arbetsmiljöverket den 14 september 2005

Mötet hölls i Högdalen med anledning av ett skyddsstopp som meddelats samma dag på grund av ett s.k. framförhopp. Under mötet frågade P.J. företrädarna för Arbetsmiljöverket inom vilken tidsram man kunde förvänta sig att åtgärder vidtogs. Han fick ett svar som han tyckte visade en nonchalant inställning till ett allvarligt säkerhetsproblem och det gjorde honom irriterad. Han påpekade därför att problemet med frontrutan hade påtalats under minst tre år och frågade om "man måste kasta upp lik på bordet eller om en förare måste förolyckas" innan säkerhetsproblemet blev åtgärdat. Mötet avslutades med att Arbetsmiljöverket hävde skyddsstoppet, vilket gjorde samtliga fackliga företrädare, P.J. P.S. och K.C., upprörda. P.J. fick ett utbrott och skrek. Det ringde då i hans mobiltelefon. P.J. gick undan en bit och ställde sig i dörren till sammanträdeslokalen för att ta samtalet. P.L.W. och L.E. hade inte några problem med att höra vad P.J. sade under telefonsamtalet. P.J. sade bl.a. att "de är så jävla inkompetenta och de står på bolagets sida" och "de kräver att vi ska kasta upp lik på bordet".

6. Otillbörligt ingrepp i bolagets avtalsförhållanden, missbruk av fackligt uppdrag samt överskridande av kritikrätten?

Genom utredningen i målet har kommit fram att P.J. i kontakterna med T.L. och H.Z. gjort uttalanden med innebörden att klubben har möjlighet att påverka kommande upphandlingsförfaranden till nackdel för deras företag. Det är också klart att P.J. i kontakten med P.E.J. gjort uttalanden som P.E.J. uppfattat som indirekta hot av innebörden att klubben har möjlighet att påverka World Class affärsmöjligheter negativt om inte World Class gick klubben till mötes i frågan om de spärrade träningskortet. Arbetsgivarparterna har gjort gällande att P.J. vid dessa kontakter gjort sken

av att han företräder bolaget och att han i sin ställning som förtroendeman har behörighet och befogenhet att säga upp avtal för bolagets räkning.

Enligt Arbetsdomstolens uppfattning ger utredningen i målet inte något stöd för påståendet att P.J. vid kontakterna med T.L., H.Z. och P.E.J. har utgett sig för att företräda bolaget eller att han i samtalen med T.L. och H.Z. skulle ha förespeglat att han skulle ha behörighet och befogenhet att säga upp bolagets avtal med behandlingshemmet och Feelgood. Det saknas därför, enligt Arbetsdomstolens mening, grund för slutsatsen att P.J. otillbörligt ingripit i bolagets avtalsförhållanden och på det sättet missbrukat sitt fackliga uppdrag.

Av skäl som kommer att framgå i det följande har Arbetsdomstolen inte funnit anledning att göra en närmare genomgång av utredningen i den del som avser överskridandet av kritikrätten.

7. Har det förelegat skäl för avskedande?

Ett avskedande får, som anges i förarbetena till 1974 års anställningsskyddslag, ske endast i flagranta fall (prop. 1973:129 s. 149). Åtgärden tar sikte på allvarliga förseelser av en anställd. Det skall vara fråga om förfaranden som inte rimligen skall behövas tålas i något rättsförhållande.

Bedömningen av arbetstagarens förfarande och om det har motiverat ett avskedande får göras med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet. Vid den prövningen är, som tidigare nämnts, utgångspunkten att en facklig förtroendeman har samma anställningsskydd som andra arbetstagare. Det kan dock, som domstolen uttalat i AD 1978 nr 92, finnas situationer när det är befogat att anlägga ett strängare synsätt än vad som skulle blivit fallet om den förseelse som lagts förtroendemannen till last har begåtts av en arbetstagare utan någon facklig förtroendeställning. Det är exempelvis fallet när förseelsen också innefattar ett missbruk av det fackliga uppdraget. Det gäller också när det är fråga om att vägra efterfölja ett arbetsledningsbeslut (se AD 1992 nr 68 och 2001 nr 33).

Det sagda innebär inte enbart ett krav på förtroendemannen att fullgöra sitt uppdrag inom de gränser som stakas ut av lag och avtal – det torde därutöver i viss mån kunna ställas högre krav på en facklig företrädare jämfört med andra anställda i fråga om ansvarsmedvetenhet och uppträdande.

I rättsfallet AD 1987 nr 65 gällde frågan allmänt olämpligt uppträdande av en facklig förtroendeman. Denne påstods vid upprepade tillfällen ha uttalat sig i nedsättande ordalag om bolagsledningen och arbetskamrater och därigenom gett upphov till allvarliga samarbetsproblem. Arbetsdomstolen uttalade att utgångspunkten vid en rättslig bedömning av uttalanden av det aktuella slaget är att parterna på arbetsmarknaden har en vidsträckt yttrandefrihet samt att en facklig företrädare har rätt att ge uttryck också för från kritik mot arbetsgivaren och dennes företrädare, och denne har på motsvarande sätt rätt att kritisera den fackliga organisationen. Domstolen fann att man kunde ifrågasätta det lämpliga i den fackliga förtroendemannens

ordval, men noterade att det varit fråga om uttalanden som fällt i hastigt mod i en spänd situation där arbetsgivarens och arbetstagarens ståndpunkter stått mot varandra i frågor rörande bl.a. flygsäkerheten samt att den fackliga förtroendemannen senare ångrade sitt ordval. Enligt domstolen var det inte visat att hans agerande gått utöver vad som varit tillåtet enligt lag och avtal. Inte heller i rättsfallet AD 1988 nr 162 ansågs den fackliga förtroendemannen ha överträtt någon gräns för vad som varit ett behörigt eller eljest godtagbart handlande av honom i egenskap av huvudskyddsombud. Han hade därmed inte heller åsidosatt den skyldighet att visa tillbörlig lojalitet och hänsyn till bolaget och dess intressen, som följt av hans anställningsavtal med bolaget.

Domstolen övergår därmed till att pröva om P.J. överträtt gränsen för vad som varit ett godtagbart handlande i ett anställningsförhållande – med beaktande av att han även utövade ett uppdrag som facklig förtroedeman.

I det föregående har Arbetsdomstolen redovisat vad som kommit fram av utredningen i målet beträffande P.J:s beteende på arbetsplatsen. Enligt domstolens mening har P.J. uppträtt på ett klart olämpligt sätt mot både arbetskamrater och personer i arbetsledningen. Det har varit fråga om kränkande och nedvärderande uttalanden samt allmänt aggressivt uppträdande med plötsliga vredesutbrott. Hans obehärskade utfall och hätska personangrepp har förorsakat obehag och rädsla hos arbetskamrater och personer i arbetsledningen. Vid några tillfällen har stämningen varit sådan att personer som närvarat även känt oro för att den aktuella situationen skulle kunna övergå till handgemäng. Den nu gjorda bedömningen förändras inte av att några av de händelser som arbetsgivarparterna åberopat i denna del, sedda var för sig, inte tycks ha varit av mer allvarlig karaktär än sådana uttalanden och kontroverser som man får räkna med på en arbetsplats.

Enligt Arbetsdomstolens uppfattning måste vid bedömningen betydande vikt läggas vid att P.J:s uppträdande har pågått under lång tid och fortsatt trots att han, enligt vad utredningen visar, vid upprepade tillfällen tilldelats muntliga varningar. Så har t.ex. skett i samband med eller efter händelserna den 14 juni 2002, den 24 augusti 2003, den 9 oktober 2003 och den 27 januari 2004 och den 17 mars 2005. Även det M.F. redogjort för om den kritik hon framfört bör beaktas i detta sammanhang. P.J. har också fått ett skriftligt besked i vilket han uppmanats upphöra med sin kränkande behandling av kolleger och arbetsledning. I beskedet, som har sin bakgrund i händelserna i oktober 2003 och mars 2005 har han erinrats om att brott mot anställningsavtalet ytterst kan leda till uppsägning eller avskedande. P.J. har mottagit denna handling, men vägrat bekräfta mottagandet skriftligen. Även om han inte, som förbundet påpekat, har tilldelats disciplinpåföljd i enlighet med det mellan parterna gällande kollektivavtalet, borde han genom de ovan nämnda varningarna ha fått full klarhet i hur arbetsledningen såg på hans beteende. Det kan emellertid anmärkas att flera personer i arbetsledande ställning har omvittnat att P.J. inte tagit till sig av den kritik som riktades mot honom på grund av hans uppträdande. P.J:s klandervärda agerande har heller inte avtagit med tiden utan tvärtom eskalerat.

Förbundet har hävdad att P.J:s uppträdande skall ses mot bakgrund av klubbens starka engagemang i säkerhets- och arbetsmiljöfrågor och att det rådde ett dåligt förhandlingsklimat på arbetsplatsen bl.a. till följd av att bolaget av kostnadsskäl inte prioriterade de frågorna. Förbundet har därvid pekat på att Järnvägsstyrelsen och Arbetsmiljöverket vid flera tillfällen riktat kritik mot bolagets säkerhetsarbete.

Arbetsdomstolen finner inte anledning att gå in på frågan om klubbens kritik av bolagets arbete med säkerhets- och arbetsmiljöfrågor har varit befogad. Den anmärkningen kan dock göras att sådana frågor självfallet har stor betydelse för förare och andra personalkategorier som arbetar i tunnelbanan, och självfallet även för trafikanterna. Det har också framgått av utredningen att bolaget lägger ner ett omfattande arbete på dessa frågor samt att förhållandena ofta är sådana att det mellan inblandade parter råder delade meningar om vilka åtgärder som är befogade att vidta. Så t.ex. har det framkommit att Arbetsmiljöverket vid flera tillfällen inte delat skyddsombudens uppfattning om det befogade i att stoppa arbetet, utan hävt sådana stopp. Vidare har framkommit att tidigare skyddsombud och fackklubben under P.J:s ledning inte har haft samma syn på dessa frågor samt att det också funnits meningsskiljaktigheter av visst slag mellan Arbetsmiljöverket och bolaget.

I en facklig förtroendemans uppdrag ingår att tillvarata medlemmarnas och organisationens intressen med den kraft som frågan kräver, dock att uppdraget i enlighet med vad som sagts ovan, alltid måste fullgöras inom de gränser som stakas ut av lag och avtal. Det ligger i sakens natur att arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen inte alltid har samma syn i frågor som det kommer an på organisationen att bevaka. Att motsatta ståndpunkter och skilda synsätt förs fram i förhandlingar hör därmed till vardagen i facklig verksamhet.

Vid några av de händelser som arbetsgivarparterna har lagt P.J. till last har även personer i arbetsledande ställning höjt rösten och med skärpa agerat i den aktuella situationen. Detta har såvitt framkommit skett endast för att tillrättavisa P.J. för hans agerande eller annars hantera den uppkomna situationen. Att personer i arbetsledande ställning handlat på det sättet vid några av de tillfällen som behandlats i målet innebär inte att förhandlingsklimatet vid bolaget kan beskrivas som dåligt. Inte heller den omständigheten att bolaget och klubben har haft delade meningar om hur arbetsmiljö- och säkerhetsfrågor skall hanteras kan tas som intäkt för att förhållandena vid bolaget skulle ha varit anmärkningsvärda i något avseende av betydelse för den bedömning som nu är aktuell. Vad förbundet anfört om förhandlingsklimatet och klubbens engagemang i fråga om säkerhets- och arbetsmiljöfrågor medför därmed inte att P.J:s uppträdande mot arbetskamrater och personer i arbetsledningen kan anses ursäktligt.

Som redan framgått i det föregående har P.J. vid flera tillfällen uppträtt aggressivt och klart olämpligt även mot personer utanför bolaget. Det gäller särskilt hans beteende mot företagsläkaren H.Z. och terapeuten T.L., som båda arbetar i verksamheter som bedrivs genom avtal med bolaget, men även

beteendet mot P.E.J., företrädare för gymmet World Class som stod i begrepp att träffa avtal med bolaget, samt mot företrädare för Arbetsmiljöverket.

Förbundet har pekat på att P.J. i sina kontakter med H.Z. och T.L. har företrätt enskilda medlemmars intressen och att han därvid har fört fram synpunkter eller berättigad kritik. Utan att ta ställning till det berättigade i kritiken finner domstolen att utredningen i målet visat att P.J. inte har stannat vid att framföra åsikter. Han har brusat upp, skällt ut och uppträtt obalanserat mot både H.Z. och T.L.. Han har fällt kränkande omdömen om T.L. Han har också uppträtt klart olämpligt mot P.E.J. och mot företrädare för Arbetsmiljöverket. Enligt Arbetsdomstolens mening har hans sätt att uppträda mot de nu nämnda personerna, i likhet med uppträdande mot arbetskamrater och personer i arbetsledningen, varit oacceptabelt.

Som angetts ovan ligger det i en facklig förtroendemans uppdrag att tillvarata medlemmarnas intressen. Enligt förbundet har det också varit P.J:s primära syfte i kontakterna med T.L., P.E.J. och H.Z. Det finns dock anledning att rikta skarp kritik mot P.J. för de medel han använt för att söka genomdriva sina ståndpunkter och sina krav i de kontakterna. Det kan inte komma i fråga att en förtroendeman på det sätt som P.J. gjort i förhållande till personer utanför den fackliga organisationen eller arbetsgivaren gör bruk av eller hotar att använda sitt inflytande för att vinna fördelar för organisationen eller dess medlemmar. Ett sådant förfarande står i skarp kontrast till de krav som kan ställas på en förtroendeman vid fullgörandet av det fackliga uppdraget. H.Z. har i och för sig berättat att han tvivlade på om P.J. verkligen hade något inflytande över bolagets kommande upphandlingar, men han har ändå känt en viss oro inför utsikten att förlora bolaget som kund. P.E.J. å andra sidan har berättat att han kände obehag inför P.J:s yttranden och att han – med det ”stora” avtalet med bolaget för ögonen – träffade en uppgörelse i frågan om de spärrade träningskortet. P.E.J. tog också kontakt med bolaget för att höra om det verkligen fick gå till på det sätt som skett. Vid bedömningen av P.J:s agerande i det här avseendet saknar det betydelse om han i realiteten har haft något inflytande över avtalsförhållandena mellan å ena sidan bolaget och å andra sidan behandlingshemmet och Feelgood eller om hans indirekta hot om att påverka World Class affärsmöjligheter med bolaget verkligen bidrog till att P.E.J. gick med på en uppgörelse med klubben. Redan indirekta hot med en sådan innebörd som riktas till personer utanför den fackliga organisationen eller arbetsgivarens organisation utgör ett förkastligt agerande som, enligt Arbetsdomstolens mening, inte kan accepteras i facklig verksamhet och som innebär att förtroendemannen inte levt upp till de krav som kan ställas på honom vid fullgörandet av uppdraget.

Arbetsdomstolen gör sammanfattningsvis följande bedömning i avskedande-frågan.

Vid en genomgång av utredningen i målet går det inte att bortse från att ett aggressivt och olämpligt uppträdande har kännetecknat P.J:s agerande oavsett sammanhang eller hänsyn till den sak som en viss förhandling eller ett visst möte har gällt. Det har inte bara varit fråga om tillfällen då viktiga

säkerhets- eller arbetsmiljöfrågor har behandlats och då det i och för sig kan vara förståeligt om båda parter hävdar sina ståndpunkter med eftertryck. P.J. har gjort sig skyldig till utbrott, utskällningar och förolämpningar även när saken har varit av en helt annan betydelse.

Den utredning som lagts fram ger inte underlag för att dra några slutsatser om orsakerna till P.J:s uppträdande, och domstolen saknar anledning att gå närmare in på den saken. Det kan dock konstateras, som angetts ovan, att det rådande förhandlingsklimatet mellan bolaget och klubben inte förklarar eller ursäktar hans uppträdande. Det har heller inte – med undantag för ett tillfälle då A.T. gick tillrätta med en förare – riktats kritik mot någon annan förtroendemannan än P.J. för olämpligt uppträdande. Förbundet har inte påstått att P.J:s agerande skall ses mot bakgrund av att han vid den aktuella tidpunkten skulle haft personliga problem eller en besvärlig livssituation i övrigt. Det har heller inte framkommit något i utredningen som tyder på att det funnits allvarliga personliga motsättningar mellan P.J. och någon eller några personer på arbetsplatsen. Den allmänna bild som i stället framträder pekar mot att P.J:s uppträdande i inte ringa omfattning varit uttryck för medvetna handlingar som syftat till att till varje pris försöka genomdriva hans ståndpunkt i förhållande till motparten. Det intrycket förstärks inte minst av det sätt på vilket P.J. agerat i förhållande till H.Z., T.L. och P.E.J.

Arbetsdomstolens slutsats blir att P.J. sammantaget agerat på ett sätt som inte rimligen skall behöva tålas i något rättsförhållande. Vid denna bedömning har domstolen fäst särskilt avseende vid att P.J:s oacceptabla uppträdande har fortsatt och förvärrats trots en skriftlig och upprepade muntliga tillsägelser. Genom sitt agerande har P.J. på ett allvarligt sätt åsidosatt vad som ålegat honom i anställningen. Bolaget har därmed haft laglig grund för avskedandet.

I och med det ovan redovisade ställningstagandet saknar Arbetsdomstolen anledning att gå in på en prövning av påståendet om att P.J. vid flera tillfällen gjort uttalanden som enligt arbetsgivarparterna utgör ett över-skridande av kritikrätten. Den anmärkningen kan dock göras att innehållet i vissa av de skrivelser m.m. som åberopats i den delen präglas av samma förhållningssätt till bolaget i form av bl. a. grova personangrepp mot bolagets företrädare som P.J. gett uttryck för i de av domstolen nyss behandlade delarna. Det gäller särskilt den av P.J. författade skrivelsen ”Svar på Connex personalmeddelande”. Skrivelsen är daterad en vecka innan P.J. underrättades om avskedandet.

Det ovan anförda innebär att yrkandena om ogiltigförklaring av avskedandet samt om skadestånd för brott mot anställningskyddslagen skall avslås.

8. Föreningsrättskränkning?

Den bedömning Arbetsdomstolen gjort i det föregående innebär att arbetsgivar sidan lyckats visa att det funnits skälig anledning till avskedandet oberoende av föreningsrättsfrågan. Någon kränkning av föreningsrätten har

således inte skett. Yrkandena om ogiltigförklaring av avskedandet och om allmänt skadestånd på denna grund skall därför avslås.

9. Förfarandet vid avstängningen

Den 29 september 2005 stängde bolaget av P.J. från arbetet med omedelbar verkan. Parterna är överens om att avstängningen skedde utan att bolaget dessförinnan hade varslat klubben, kallat till överläggning eller underrättat P.J. om åtgärden. Mellan parterna gäller ostridigt ett kollektivavtal som bl.a. reglerar frågor om avstängning av arbetstagare.

Enligt förbundet har bolaget brutit mot den skyldighet att varsla och underrätta som enligt 5 § förtroendemannalagen gäller när fråga uppkommer om ändring av facklig förtroendemens arbetsförhållanden eller anställningsvillkor. Den kollektivavtalsbestämmelse som arbetsgivarparterna hänvisat till är enligt förbundet inte tillämplig i det nu aktuella fallet och om den skulle vara tillämplig har bolaget brutit mot den vad avser varsel till den fackliga organisationen. I fråga om underrättelsen till P.J. gäller enligt förbundets mening även i detta fall den skyldighet som anges i 5 § förtroendemannalagen.

Arbetsgivarparterna har bestritt brott mot förtroendemannalagen med hänvisning till att de aktuella frågorna inte regleras i denna lag utan i kollektivavtal. Enligt dem skall förbundets talan i denna del i första hand avvisas eftersom frågan om brott mot den tillämpliga kollektivavtalsbestämmelsen inte har varit föremål för tvisteförhandlingar mellan parterna, alternativt ogillas på grund av preskription. Under alla förhållanden har de bestritt brott mot den aktuella kollektivavtalsbestämmelsen.

Förbundet har bestritt avvisningsyrkandet och har hävdade att förhandlings-skyldigheten har fullgjorts.

Arbetsdomstolen behandlar först frågan vilka regler som är tillämpliga i det nu aktuella fallet.

En avstängning av en facklig förtroendeman utgör utan tvekan en sådan ändring av den fackliga förtroendemannens arbetsförhållanden som avses med reglerna i 5 § förtroendemannalagen. Av 2 § andra stycket förtroendemannalagen följer att avtal som innebär att en facklig förtroendemens rättigheter enligt lagen inskränks är ogiltigt i den delen. Avvikelse får dock göras, bl.a. från 5 §, med stöd av kollektivavtal som på arbetstagarsidan har slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation. Det är ostridigt att det av arbetsgivarsidan åberopade kollektivavtalet är ett sådant avtal.

Det har inte påståtts att den av arbetsgivarparterna åberopade kollektivavtalsbestämmelsen, § 16, inte skulle vara förenlig med förtroendemannalagens bestämmelser. Enligt förbundet är kollektivavtalsbestämmelsen emellertid inte tillämplig i detta fall eftersom den behandlar förfarandet vid avstängning från tjänstgöring då arbetstagaren på sannolika skäl är misstänkt för svårare fel eller försummelse, och en sådan situation är det enligt förbundet inte fråga om i detta fall. Arbetsgivarsidan har motsatt uppfattning.

Förbundet har hävdats att innehållet i bestämmelsen har hämtats från det kollektivavtal som tidigare gällde mellan Svenska Kommunalarbetareförbundet och Stockholms Lokaltrafik (SL) och att ursprunget till bestämmelsen finns i de allmänna bestämmelserna som är bilagda det kommunala huvudavtalet. Enligt förbundet skall kollektivavtalsbestämmelsen därför tolkas i enlighet med den på det kommunala området gällande avtalstolkningen.

På förbundets begäran har ombudsmannen vid Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal), A.J., hörts angående tolkningen av kollektivavtalsbestämmelsen. Hon har berättat i huvudsak följande. Hon har arbetat med kollektivavtalsfrågor hos Kommunal sedan år 1996. Kommunal hade avtalsrätten för anställda inom tunnelbanan fram till år 1993 då den rätten övergick till Facket för Service och Kommunikation (SEKO). När Kommunal hade avtalsrätten gällde mellan Kommunal och SL ett företagsavtal. År 1993 togs det avtalet över av SEKO. Den ovan återgivna kollektivavtalsbestämmelsen överensstämmer helt med motsvarande bestämmelse i det företagsavtal som Kommunal hade med SL. Kommunal tolkade och tillämpade bestämmelsen på det sättet att det för avstängning krävdes att arbetstagaren var på sannolika skäl misstänkt för brottslig handling, såsom stöld eller misshandel eller sexualrelaterad brottslighet. Den tolkningen och tillämpningen gällde fram till år 1993 när SEKO tog över avtalsrätten.

Arbetsdomstolen konstaterar att det inte lagts fram någon utredning om vad parterna gemensamt kan ha åsyftat vid kollektivavtalsbestämmelsens tillkomst eller vad som förevarit vid förhandlingarna om det avtal från vilket bestämmelsen hämtats. Arbetsdomstolen anser sig inte heller kunna dra några för bedömningen avgörande slutsatser från vad som upplysts om tolkningen och tillämpningen av motsvarande bestämmelse i det avtal som tidigare gällde mellan Kommunal och SL. Vid tolkningen av den nu omtvistade kollektivavtalsbestämmelsen får enligt Arbetsdomstolens mening i stället avgörande vikt läggas vid bestämmelsens ordalydelse. Ordalydelsen – svårare fel och försummelse – talar otvetydigt mot att bestämmelsen skulle vara begränsad till fel eller försummelser som avser misstanke om brottslig handling. Att avtalsbestämmelsen innehåller en särskild tidsgräns för avstängning – som ett undantag från huvudregelns högst 30 dagar – då utredning utförs av polis och åklagare kan inte ges innebörden att kollektivavtalsbestämmelsen skall anses vara begränsad till situationer där arbetstagaren gjort sig skyldig till brottslig gärning. Enligt Arbetsdomstolens uppfattning är det således inte visat att tillämpningen av kollektivavtalsbestämmelsen är begränsad på det sätt som förbundet påstått. Arbetsdomstolens slutsats blir därför att den av arbetsgivarsidan åberopade kollektivavtalsbestämmelsen är tillämplig i förevarande fall. Domstolen övergår därmed till arbetsgivarsidans avvisningsyrkande.

Enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen får talan inte tas upp till prövning av Arbetsdomstolen förrän förhandling har ägt rum rörande tvistefrågan. Arbetsdomstolen har i tidigare avgöranden (se AD 1992 nr 133 med där gjorda hänvisningar) slagit fast att det inte bör ställas något strängt krav på parterna i fråga om att vid förhandling precisera de skilda tvistefrågor som

ligger inom ramen för den händelse, åtgärd, avtalstillämpning eller dylikt som föranlett förhandlingen. Särskilt gäller detta när förhandlingen äger rum på det lokala planet. Domstolen har därvid uttalat att det ofta finns mindre anledning att se till hur de förhandlande parterna har preciserat sig i tal eller skrift än till vad som enligt ett naturligt betraktelsesätt ligger inom ramen för förhandlingen med tanke på vad som utlöst denna.

Utredningen i fråga om vad som i detta fall förekom vid tvisteförhandlingarna består uteslutande av protokoll som fördes vid dessa. I protokollet från den lokala tvisteförhandlingen har angetts bl.a. att förbundet yrkar ogiltigförklaring av avskedandet och skadestånd till förbundet och P.J. för brott mot lag och avtal. I protokollet har också antecknats att förbundet hävdar att bolaget brutit mot förtroendemannalagen genom att man inte varslat eller underrättat vare sig förbundet eller P.J. före avstängningen. Arbetsgivarparterna bestred förbundets yrkanden. Frågan huruvida förfarandet vid avstängningen stred mot mellan parterna gällande kollektivavtal berördes inte vid den lokala förhandlingen såvitt framgår av protokollet från denna.

Förbundets yrkanden har avsett bl.a. skadeståndsskyldighet på grund av att bolaget inte varslat förbundet eller underrättat P.J. innan avstängning skedde. Med tillämpning av de principer som har berörts i det föregående kommer domstolen till slutsatsen att kravet på tvisteförhandling enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen får anses ha varit uppfyllt oavsett om det av förbundet yrkade skadeståndet grundats på brott mot förtroendemannalagen eller mot mellan parterna gällande kollektivavtal. Yrkandet skall således inte vare sig avvisas eller ogillas på grund av preskription.

Nästa fråga är därmed om det enligt den mellan parterna tillämpliga kollektivavtalsbestämmelsen kan anses ha förelegat särskilda skäl för att stänga av P.J. från arbetet före överläggning med klubben i den frågan. Parterna i målet har inte uppehållit sig närmare vid denna fråga. Utredningen ger inte något stöd för fastställa någon gemensam partsavsikt vad gäller innebörden av begreppet och det har inte heller redovisats någon vedertagen praxis beträffande tillämpningen av begreppet. Av själva ordalydelsen kan inga avgörande slutsatser dras. Mot bakgrund härav är Arbetsdomstolen hänvisad till att grunda avgörandet på mer allmänna överväganden (jfr AD 2004 nr 57, där en likartad kollektivavtalsbestämmelse prövades). Av den redovisning som gjorts i det föregående framgår det enligt Arbetsdomstolens mening att omständigheterna varit sådana att det får anses ha förelegat särskilda skäl för bolaget att stänga av P.J. från arbetet utan föregående överläggning med klubben.

Vid detta förhållande har förbundet påstått att skyldigheten att underrätta arbetstagaren enligt 5 § förtroendemannalagen kvarstår och att bolaget är skadeståndsskyldigt för att så inte skett.

Arbetsdomstolen kan inte dela förbundets uppfattning i den frågan. Den aktuella kollektivavtalsbestämmelsen får anses ha ersatt förtroendemannalagens reglering i dess helhet vad avser just åtgärden avstängning. Som

redovisats ovan är kollektivavtalsregleringen i fråga tillåten även för det fall den skulle innebära en inskränkning av den fackliga förtroendemannens rättigheter.

Slutsatsen blir att bolaget inte har gjort sig skyldigt till brott mot vare sig kollektivavtalsbestämmelsen eller förtroendemannalagen på det sätt som förbundet påstått.

10. Sammanfattning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolens bedömning innebär att förbundets talan skall avslås. Vid den utgången skall förbundet utge ersättning för arbetsgivarparternas rättegångskostnader. Om beloppet råder inte tvist.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår det av Almega Tjänsteförbunden och Veolia Transport Sverige AB framställda avvisningsyrkandet.
2. Arbetsdomstolen avslår den av Facket för Service och Kommunikation (SEKO) förda talan.
3. Arbetsdomstolen förpliktar Facket för Service och Kommunikation (SEKO) att ersätta Almega Tjänsteförbunden och Veolia Transport Sverige AB för rättegångskostnader med sexhundraåttiotusen (680 000) kr, allt avseende ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Inga Åkerlund, Lars Johan Eklund, Britt Angleryd, Lars Josefsson, Lillemor Birgersson, Jörgen Andersson (skiljaktig) och Henry Sjöström (skiljaktig).

Sekreterare: Inge Karlström

Ledamöterna Jörgen Anderssons och Henry Sjöströms skiljaktiga mening

Vi delar inte majoritetens uppfattning att det förelegat grund för avskedande av P.J. Däremot anser vi att utredningen i målet visat att uppsägning av P.J. hade varit den åtgärd som varit motiverad och vilat på saklig grund.

I sin roll som facklig förtroendeman har P.J. haft i uppdrag att fokusera på arbetsmiljö- och säkerhetsfrågor i tunnelbanan. Dessa frågor är naturligen mycket viktiga för medlemmarna, men dessa frågor har också ett stort allmänintresse. P.J. och klubben har ställt hårda krav på bolaget att åtgärda allvarliga arbetsmiljö- och säkerhetsproblem.

Som vi uppfattat P.J. är han en mycket engagerad, temperamentsfull och drivande person som lagt ner stor kraft i detta sitt fackliga uppdrag. P.J. har dock använt sig av ett onyanserat språkbruk som icke kan tillåtas i umgänget parterna emellan och i förhållande till externa kontakter samt vidtagit åtgärder som ibland överskridit gränsen för vad som kan accepteras. Enligt vår mening har även arbetsgivaren i vissa lägen agerat på ett sätt som kan diskuteras.

Samtidigt måste detta enligt vår uppfattning ställas mot den vidsträckt yttrandefrihet som gäller parterna emellan samt att en facklig företrädare har rätt att ge uttryck för från kritik mot arbetsgivaren och dennes företrädare respektive motsvarande rätt för arbetsgivaren och dess representanter.

Med utgångspunkt från vad som förevarit i detta mål gör vi den sammanfattande bedömningen att grund för avskedande ej förelegat. Saklig grund för uppsägning har däremot funnits. Vi är därför ense med majoriteten om att det inte skett någon kränkning av vare sig P.J:s eller förbundets föreningsrätt.

Vi delar däremot inte majoritetens uppfattning att det förelegat särskilda skäl för att stänga av P.J. från arbetet före överläggning med klubben. Enligt vår uppfattning innebär "särskilda skäl" att mycket graverande omständigheter skall föreligga. Sådana omständigheter förelåg enligt vår mening inte. Bolaget är därför enligt vår mening skyldigt att utge skadestånd för kollektivavtalsbrott.

I övrigt är vi ense med majoriteten.