

Sammanfattning

Fråga om en arbetsgivare har gjort sig skyldig till föreningsrättskränkning i samband med att det klarlagts att vissa fackligt organiserade arbetstagare avsåg att delta i en politisk strejk. Påståenden bl.a. om att arbetsgivaren med hot försökt förmå organisationens medlemmar att avstå från att delta i strejken. Arbetsdomstolen har funnit att omständigheterna varit sådana att arbetsgivarens agerande, som grundat sig på en i god tro framförd uppfattning om strejkens lovlighet och konsekvenserna av ett deltagande, inte är att bedöma som en föreningsrättskränkning. – Även fråga om brott mot tidsfristen i 16 § andra stycket medbestämmandelagen.

**ARBETSDOMSTOLEN**DOM  
2008-07-02  
StockholmDom nr 62/08  
Mål nr A 144/07**KÄRANDE**

Göteborgs Industriarbetarsyndikat av Sveriges Arbetares Centralorganisation, c/o Göteborgs LS, Olof Palmes Plats, 413 04 GÖTEBORG  
Ombud: Johan Larsson, samma adress

**SVARANDE**

1. Teknikarbetsgivarna, Box 5510, 114 85 STOCKHOLM  
2. Volvo Lastvagnar Aktiebolag, 556013-9700, 405 08 GÖTEBORG  
Ombud för båda: chefsjuristen Anders Weihe, Teknikföretagens Service AB, adress som 1.

**SAKEN**

Föreningsrättskränkning m.m.

---

**Yrkanden m.m.**

Volvo Lastvagnar Aktiebolag (bolaget) är medlem i Teknikarbetsgivarna. A.O., K.G., M.F., L.E. och T.O. är anställda som montörer vid bolaget och är medlemmar i Göteborgs Industriarbetarsyndikat av Sveriges Arbetares Centralorganisation (syndikatet). Varken Teknikarbetsgivarna eller bolaget har kollektivavtal med syndikatet.

Den 2 november 2006 varslade Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC) bl.a. Teknikföretagen om politisk strejk den 15 november 2006 med anledning av regeringens förslag om ändringar i arbetslöshetsförsäkringen. Tvist har uppstått om bolaget gjort sig skyldigt till föreningsrättskränkning genom att försöka hindra syndikatets medlemmar från att delta i strejken och genom att tilldela de medlemmar som deltog i strejken en erinran. Det är också tvistigt mellan parterna om bolaget brutit mot förhandlingsskyldigheten enligt 16 § andra stycket medbestämmandelagen genom att inte i tid förhandla med syndikatet i fråga om den påstådda föreningsrättskränkningen. Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas.

Syndikatet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till envar av A.O., K.G., M.F., L.E. och T.O. utge 30 000 kr samt till syndikatet utge 60 000 kr i allmänt skadestånd för kränkning av föreningsrätten och 5 000 kr i allmänt skadestånd till syndikatet för brott mot förhandlingsskyldigheten i 16 § andra stycket medbestämmandelagen. Ränta på beloppen har yrkats enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning i målet, den 9 juli 2007, tills betalning sker.

Teknikarbetsgivarna och bolaget har bestritt käromålet i dess helhet. Rättsyrkandena har vitsordats som skäligen i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

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

## **Syndikatet**

### *Föreningsrättskränkning*

Bolaget har kränkt syndikatets medlemmars föreningsrätt genom att försöka hindra dem från att delta i den av SAC varslade stridsåtgärden den 15 november 2006 och efter strejken bestraffa dem som deltog i den. Bolaget har härigenom även gjort sig skyldigt till intrång i syndikatets verksamhet.

De närmare omständigheterna är följande.

Inför den varslade strejken den 15 november 2006 kartlade, registrerade och hotade bolaget syndikatets medlemmar A.O., K.G., M.F., L.E. och T.O. för att förmå dem att avstå från att delta i stridsåtgärden. Den 16 november 2006 överlämnade bolaget erinringar till A.O., L.E. och T.O. som, trots hot från bolaget, deltog i strejken. Erinringarna sades kunna leda till uppsägning alternativt avskedande. Syftet med bolagets åtgärder kan inte ha varit annat än att först försöka förmå medlemmarna att avstå från sin lagliga rätt att utnyttja sin föreningsrätt och sedan skada de medlemmar som utnyttjat denna.

Efter att SAC den 2 november 2006 hade varslat om strejken har förmännen vid bolaget, J.P., M.S., R.F., H.K. och R.C., dagen före strejken och under strejkdagen muntligen och vid upprepade tillfällen hotat medlemmarna med repressalier för det fall de skulle delta i strejken.

A.O. blev hotad av förmännen J.P. och M.S. Förmannen J.P. samtalade med A.O. och sade åt honom att han borde tänka sig för innan han deltog i strejken.

Personalansvarige R.G. skickade vidare ett e-postmeddelande till bolagets chefer där det angavs bl.a. att bolaget såg allvarligt på strejken och att det skulle vidta åtgärder mot de personer som deltog i strejken. Det angavs vidare att varje chef skulle skriva upp namnen på personer som deltog i strejken. Bolaget kallade strejken för olovlig och bolagets syfte med åtgärderna var att hindra medlemmarna från att avstå från sin lagliga strejkrätt.

Den 14 november 2006 hotade förmannen H.K. montören K.G. K.G. mådde så dåligt av hoten att hon på strejkdagen, den 15 november 2006, måste sjukanmäla sig. H.K. vägrade att godta hennes sjukanmälan och krävde att K.G. skulle komma till arbetet. K.G. tvingades gå till en läkare för att få ett sjukintyg. Efter denna händelse försämrades K.G:s arbetssituation och den

blev inte bättre förrän H.K. slutade som förman på den avdelning där K.G. arbetade.

Förmannen R.F. hotade M.F. och L.E. Detta ledde till att M.F. inte vågade strejka eftersom hon, som hade en visstidsanställning hos bolaget, var rädd för att hon inte skulle få en tillsvidareanställning om hon deltog i strejken.

T.O. blev hotad av förmannen R.C.

Bolaget har hotat med disciplinära åtgärder för att förmå medlemmarna att inte delta i den varslade strejken. Bolaget har inte informerat om vilka åtgärder som skulle komma att vidtas eller varför. Det har således inte, såsom bolaget gjort gällande, varit frågan om informationsamtal från bolaget sida med syndikatets medlemmar.

Det kan konstateras att bolaget lyckades med sina hot på så sätt att det fick två av syndikatets medlemmar att avstå från att strejka den 15 november 2006.

A.O., T.O. och L.E. deltog, trots hoten från förmännen, i strejken och fick sedermera en erinran från bolaget där det angavs att strejken var ett brott mot anställningsavtalet och att detta kunde leda till uppsägning eller avskedande.

Enligt 2 kap. 17 § regeringsformen har förening av arbetstagare samt arbetsgivare och förening av arbetsgivare rätt att vidta fackliga stridsåtgärder, om inte annat följer av lag eller avtal. Stridsåtgärden i fråga var en politisk strejk, men den innehöll fackliga förtecken och den föll under 2 kap. 17 § regeringsformen. Stridsåtgärden i fråga var därför inte olovlig.

De medlemmar som har deltagit i strejken har gjort det på inrådan av syndikatet och det föreligger därför inte något brott mot arbetskyldigheten i det enskilda anställningskontraktet. De enskilda medlemmarna ska således inte drabbas av någon åtgärd från bolaget med anledning av strejken.

Bolaget har försvarat sitt agerande genom att hävda att det handlat i god tro efter att ha tagit del av den av Teknikarbetsgivarna lämnade informationen. Informationen var dock felaktig och missvisande och det borde bolaget ha förstått. Bolaget kan därför inte ha varit i god tro när det vidtog de föreningsrättskränkande åtgärderna mot syndikatets medlemmar. Bolaget är därför skadeståndsskyldigt gentemot såväl de i målet aktuella medlemmarna som mot syndikatet.

#### *Förhandlingsvägran*

Bolaget har gjort sig skyldigt till brott mot förhandlingsskyldigheten i 16 § andra stycket medbestämmandelagen genom att det inte uppfyllt sin skyldighet att hålla sammanträde för förhandling inom två veckor efter att ha tagit del av syndikatets förhandlingsframställan.

Den 21 januari 2007 skickade syndikatet en tvisteförhandlingsframställan till bolaget. Den borde ha kommit fram kort därefter. Bolaget hörde dock inte av sig till syndikatet. Under vecka sex, dvs. den 5–9 februari 2007, ringde A.O. ett antal gånger till personalansvarige R.G. och förhandlingsansvarige J.Pn. och lämnade meddelanden på deras respektive telefonsvarare om att syndikatet ville ha svar på sin förhandlingsframställan. Först vecka sju (den 12–16 februari) 2007 fick A.O. kontakt med J.Pn. och det bestämdes att en tvisteförhandling skulle äga rum den 28 februari 2007. A.O. klargjorde då att syndikatet ansåg att bolaget hade gjort sig skyldigt till brott mot 16 § medbestämmandelagen beträffande tvåveckorsfristen, vilket även togs upp vid tvisteförhandlingen den 28 februari 2007.

## **Arbetsgivarparterna**

### *Strejken och bolagets åtgärder*

Det vitsordas att ett antal produktionsledare har informerat syndikatets medlemmar om att bolaget ansåg att strejken var olovlig och vilka konsekvenser ett deltagande i denna kunde få. Bolaget har inte varit i ond tro beträffande rättsläget. En arbetsgivare har rätt att ge uttryck för sin rättsliga bedömning utan att drabbas av skadestånd. Produktionsledarna har, för att försöka förutse vilka produktionsstörningar som strejken skulle kunna leda till, frågat syndikatets medlemmar om de skulle delta i strejken. Bolaget har inte kartlagt vilka personer som var medlemmar i syndikatet. Produktionsledarna har rapporterat vilka som deltog i den olovliga strejken för att bolaget skulle kunna ta ställning till vilka som skulle få löneavdrag och erinran för olovlig frånvaro.

Enligt 8 § första stycket medbestämmandelagen kränks föreningsrätten bl.a. om någon på arbetsgivar- eller arbetstagsidan vidtar en åtgärd till skada för någon på andra sidan för att denne har utnyttjat sin föreningsrätt eller om någon på ena sidan vidtar åtgärd mot någon på andra sidan i syfte att förbjuda denne att inte utnyttja sin föreningsrätt. Med att utnyttja föreningsrätten avses i detta sammanhang att organisera sig fackligt, att låta sig företrädas av en facklig organisation och att verka för en sådan organisation. Däremot syftar det i lagen föreskrivna skyddet för föreningsrätten inte till att främja eller försvara ena partens position i en sakfråga eller liknande. Detta har Arbetsdomstolen slagit fast i ett flertal avgöranden. Inte heller är ändamålet med föreningsrättsreglerna att understödja ena parten i förestående eller pågående konflikt. Det avgörande vid bedömningen av om en föreningsrättskränkande åtgärd vidtagits är om arbetsgivarens handlande beror av sådana godtagbara ekonomiska eller andra överväganden som kan föräntas av olika uppfattningar eller om åtgärden har ett annat och direkt mot den fackliga verksamheten som sådan riktat syfte. Deltagandet i en strejk omfattas inte av skyddet för föreningsrätten.

I det nu aktuella fallet har det varit fråga om varsel om en rent politisk strejk. Strejken har inte haft något fackligt syfte. En sådan aktion omfattas inte av skyddet för fackliga stridsåtgärder i 2 kap. 17 § regeringsformen. De arbetstagare som deltar i en sådan aktion gör sig skyldiga till brott mot arbetsskyl-

digheten i anställningsavtalet och drabbas av konsekvenserna av olovlig frånvaro. Denna bedömning gjorde Svenskt Näringsliv, och Teknikarbetsgivarna anslöt sig till den bedömningen. Bolaget har också informerat arbetstagarerna om att de strejkandes frånvaro kommer att betraktas som olovlig frånvaro från arbetet. En arbetsgivare måste vara tydlig och konsekvent i sin arbetsledning och det har därför varit viktigt att information i de nu nämnda avseendena lämnats till arbetstagarerna.

Mot bakgrund av den verksamhet som bolaget bedriver är olovlig frånvaro ett allvarligt brott mot anställningsavtalet och kan innebära uppsägning alternativt avskedande. Bolaget har en sådan produktion att varje frånvaro innebär att den frånvarandes arbetsuppgifter måste utföras av någon annan. Varje lastvagn har en kund som har fått ett leveransdatum. Blir det störningar i produktionen så att förseningar uppstår måste kunden underrättas och bolaget måste omedelbart vidta åtgärder för att säkerställa produktionen. Syndikatets varsel uppgavs först omfatta alla arbetstagarer oavsett föreningstillhörighet, vilket sedan togs tillbaka. Bolaget har med sitt handlande inför strejken inte haft några andra syften än att försöka klarlägga vilka som skulle strejka för att kunna flytta om personal och säkerställa produktionen. Bolaget har haft behov av ett underlag för en bedömning av hur strejken skulle kunna komma att påverka flödet i produktionen. Som redan nämnts har bolaget också behövt veta vilka som deltog i strejken för att bl.a. kunna göra löneavdrag för dem som inte arbetat. Någon registrering har inte skett av syndikatets medlemmar.

En arbetsgivare har rätt att som en arbetsledningsåtgärd lämna erinran till anställda. Hanteringen som skett i detta fall av den olovliga frånvaron har helt följt den mall som bolaget tillämpar vid olovlig frånvaro, vilken för övrigt har stämts av med de kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationerna.

Företrädare för bolaget har inte framfört några hot till medlemmarna eller varit hotfulla. Bolaget har lämnat information i lugna och behärskade ordalag. Inget av samtalen som skett med arbetstagarerna har skett i upprörd ton eller inneburit några högljudda meningsutbyten. Samtalen har inte haft ett föreningsrättskränkande syfte.

Det är riktigt att J.P. i sitt samtal med A.O. sade att A.O. borde tänka sig för, men det sades i all välmening. H.K. har inte haft flera samtal med K.G. utan endast ett. Hon har inte vägrat att ta emot K.G:s sjukansökan. Däremot begärde hon att K.G. skulle lämna in läkarintyg för den aktuella dagen och lät saken bero när hon erhöll ett sådant.

Sammanfattningsvis gör arbetsgivarparterna gällande att bolaget inte har vidtagit någon föreningsrättskränkande åtgärd. De medlemmar som har strejkat har varit ogiltigt frånvarande från arbetet. De åtgärder som bolaget har vidtagit med anledning av detta har inte varit sådana att de faller in under begreppet föreningsrättskränkning.

*Förhandlingskyldigheten*

Syndikatet begärde förhandling med anledning av det inträffade, och tid för en sådan bestämdes snabbt. Förhandlingen kom att äga rum redan den 7 december 2006. Det framgår av protokollet från denna förhandling bl.a. att bolaget anförde att strejken var en politisk strejk och inte en facklig stridsåtgärd och att den därför inte kunde betraktas som tillåten enligt 2 kap. 17 § regeringsformen.

Därefter kom en ny förhandlingsframställan från syndikatet. Den kom bolaget till del någon gång under vecka sju (den 12–16 februari). Bolaget kontaktade härefter A.O. och bestämde tillsammans med honom att förhandling skulle äga rum den 28 februari 2007. A.O. framförde när tidpunkt diskuterades att han bara kunde delta på eftermiddagar. Han nämnde dock inte någonting om att förhandlingen inte hölls inom den i 16 § andra stycket medbestämmandelagen stadgade tvåveckorsfristen. Det var först vid själva förhandlingen som syndikatet gjorde gällande att den hölls för sent. Enligt arbetsgivarparternas mening har förhandlingen inte hållits för sent.

Den förhandling som ägde rum den 28 februari 2007 avsåg dessutom samma frågor som hade förhandlats den 7 december 2006, förutom att syndikatet vid förhandlingen den 28 februari 2007 framförde skadeståndsanspråk och gjorde en invändning om att förhandling inte hållits inom ”rimlig tid”. Eftersom det var samma tvistefrågor som förhandlades hade det inte behövts hållas ytterligare en förhandling, utan det hade räckt att syndikatet hade uppgett att det yrkade skadestånd för det inträffade. Arbetsgivarparterna gör därför i andra hand gällande att bolaget fullgjort sin förhandlingskyldighet genom den förhandling som hölls mellan parterna den 7 december 2006.

## **Domskäl**

### *Tvisten*

Den huvudsakliga tvistefrågan i målet gäller om bolaget i samband med den av SAC utlysta strejken den 15 november 2006 har agerat i strid mot skyddet för föreningsrätten i 8 § medbestämmandelagen. Tvisten gäller också om bolaget har brutit mot den i 16 § andra stycket medbestämmandelagen angivna tvåveckorsfristen för förhandling.

### *Utredningen i målet*

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på syndikatets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med montörerna A.O., M.F., K.G. och T.O. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med produktionsledarna vid tiden för strejken M.S., J.P., H.K., R.F. och R.C. samt med personalansvarige R.G.

Syndikatet har åberopat skriftlig bevisning.

### *Bakgrund*

Följande omständigheter är ostridiga.

Den av SAC utlysta strejken den 15 november 2006 var riktad mot regeringens förslag om ändringar i arbetslöshetsförsäkringen.

I ett e-postmeddelande sänt den 14 november 2006 till bl.a. produktionsledarna M.S., R.F., H.K. och R.C. har personalansvarige R.G. skrivit bl.a. följande.

Hej!

Syndikalisterna har gjort ett upprop för en politisk strejk den 15 nov 14.00-16.00, detta för att påverka regeringen att ändra A-kassereglerna.

Företaget ser allvarligt på uppropet och kommer att vidtaga åtgärder mot de personer som deltagar i den olovliga stridsåtgärden.

Varje chef skall skriva upp namnen på personer som deltagar i den olovliga strejken och informera dem om att företaget återkommer i ärendet. Du som chef ska sända in namnen till mig omgående och med tidpunkten för när individen vägrade att arbeta.

Det är mycket viktigt att ni som chefer är ute i produktionen vid ovan nämnda tidpunkt för att avvärja ev störningar.

Syndikalisterna vill få publicitet runt denna fråga och vi ska därför inte göra den större genom massiv information. Är det personer som ni vet sympatiserar med syndikalisterna, så vill jag att ni efter lunch imorgon informerar dessa personer om ovanstående, antecknar namn och tidpunkt när ni informerar och sedan skickar en rapport till mig.

Av utredningen i målet framgår vidare att produktionsledare vid bolaget tog kontakt med syndikatets medlemmar med anledning av uppropet om strejk. Parterna har dock olika uppfattningar om hur denna kontakt gick till och vad som var syftet med kontakten.

Ostridigt i målet är vidare att A.O., T.O. och L.E. deltog i den varslade strejken och att de efter strejken blev tilldelade en skriftlig erinran av bolaget på grund av sitt deltagande. Erinran till de tre strejkande har haft likalydande innehåll men varit ställd till var och en av dem personligen.

I den erinran som har lämnats till A.O. har monteringschefen D.F. skrivit följande.



I och med din anställning vid Volvo Lastvagnar AB har du ingått ett anställningsavtal med företaget. I detta avtal ingår att båda parterna har skyldigheter och rättigheter gentemot varandra.

För att anställningen skall fungera i praktiken förutsätts att parterna fullgör sina skyldigheter. I arbetstagarens skyldigheter ingår bl a att respektera arbetstiderna och att komma i tid när arbetsdagen startar.

Jag har noterat att du brutit mot dina skyldigheter genom att den 15 november varit frånvarande från arbetsplatsen under hela dagen, utan giltigt förfall (kod 35).

Jag vill härmed skriftligen erinra dig om att jag inte kan acceptera ett sådant beteende från dig och jag förutsätter att du i fortsättningen rättar dig efter gällande regler.

Denna erinran är ett klagörande av vissa skyldigheter i ditt anställningsavtal med företaget. Jag vill i detta sammanhang även erinra dig om att brott mot anställningsavtalet ytterst kan leda till uppsägning eller avskedande enligt lagen om anställningsskydd.

M.F. och K.G. deltog inte i strejken. K.G. sjukanmälde sig den dagen.

Syndikatet begärde därefter förhandling med anledning av den erinran som de tre ovannämnda arbetstagarna erhöll. Förhandling hölls den 7 december 2006, varvid syndikatet hävdade att bolaget gjort sig skyldigt till föreningsrättskränkning genom åtgärder i samband med strejken. Ytterligare en förhandling i frågan ägde rum den 28 februari 2007, vid vilken syndikatet framställde krav på skadestånd för föreningsrättskränkning.

#### *Brott mot 8 § medbestämmandelagen - föreningsrättskränkning?*

Enligt 7 § medbestämmandelagen avses med föreningsrätt en rätt för arbetsgivare och arbetstagare att tillhöra en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation, att utnyttja medlemskapet och att verka för organisationen eller för att sådan bildas. Föreningsrätten ska enligt 8 § första stycket samma lag lämnas okränkta. En kränkning av föreningsrätten föreligger om någon på arbetsgivar- eller arbetstagar sidan vidtar en åtgärd antingen till skada för någon på andra sidan för att denne har utnyttjat sin föreningsrätt eller i syfte att få någon på andra sidan att inte utnyttja sin föreningsrätt. Enligt andra stycket samma paragraf är en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation inte skyldig att tåla en sådan kränkning av föreningsrätten som innebär ett intrång i dess verksamhet.

För att en föreningsrättskränkning ska anses föreligga krävs således till att börja med att det ifrågasatta handlandet kan beskrivas som någon form av åtgärd. Det ska vara fråga om något slag av aktivitet. Vidare krävs att åtgärden syftar till att förmå någon att inte utnyttja sin föreningsrätt eller att ingripa mot någon för att denne har utnyttjat denna rätt.

Arbetsdomstolen har i sin praxis understrukit att en arbetsgivare inte vidtar någon föreningsrättskränkande åtgärd om arbetsgivaren begränsar sig till allmänt negativa uttalanden mot den fackliga organisationen eller en facklig förtroendemans sätt att bedriva verksamhet. Det spelar därvid ingen roll om kritiken är befogad eller inte eller hur den framförs. Situationen blir en annan om det i stället blir fråga om mer eller mindre direkt uttalade hot mot någon eller några enskilda arbetstagare (se AD 1982 nr 33 och där anmärkta rättsfall).

I domen AD 1993 nr 8 konstaterar domstolen att det står en arbetsgivare fritt att lämna korrekt information om rättsläget till arbetstagarna när det gäller följderna av att delta i en stridsåtgärd. Målet gällde om en arbetsgivare i samband med en blockad, som ostridigt utgjorde en lovlig stridsåtgärd i förhållandet mellan arbetsgivaren och vissa av den fackliga organisationens medlemmar, vidtagit föreningsrättskränkande åtgärder. Arbetsgivaren hade beordrat även sådana arbetstagare, som inte var bundna av fredsplikt och därmed hade rätt att respektera blockadbeslutet, att utföra blockerat arbete och gett dessa besked om att en vägran kunde medföra disciplinära åtgärder och eventuellt uppsägning. Eftersom det var fråga om besked som var rättsligt ohållbara och som av arbetstagarna uppfattades som allvarligt menade hot var det, enligt domstolens mening, fråga om sådana åtgärder som, beroende på syftet, kunde vara att bedöma som föreningsrättskränkande. Domstolen fann att arbetsgivaren borde ha insett att det bland de arbetstagare som fått beskeden fanns sådana medlemmar i den fackliga organisationen som var obundna av kollektivavtal och fredsplikt. När beskeden, trots dessa insikter på arbetsgivarsidan, utan reservation lämnades även till sådana arbetstagare bedömdes detta som åtgärder i föreningsrättskränkande syfte.

I det nu aktuella målet har syndikatet sammanfattningsvis gjort gällande att bolaget har gjort sig skyldigt till föreningsrättskränkning genom att produktionsledare vid bolaget inför strejken kartlagt och registrerat syndikatets medlemmar samt hotat dem med disciplinära åtgärder om de strejkade och genom att sedan bestraffa de medlemmar som deltog med skriftliga varningar. Enligt syndikatet har strejken, som varslats av SAC, inte varit olovlig och bolagets åtgärder har haft ett föreningsrättskränkande syfte. Syndikatet har vidare hävdade att dess medlemmar under alla omständigheter inte ska behöva drabbas av någon åtgärd från arbetsgivarens sida eftersom de deltagit i strejken på inrådan av sin fackliga organisation.

Arbetsgivarparterna har bestritt att bolaget gjort sig skyldigt till föreningsrättskränkning och gjort gällande att bolaget – efter att det tagit del av en av Svenskt Näringsliv gjord utredning av rättsläget, vilken även Teknikarbetsgivarna anslutit sig till – gjorde bedömningen att den varslade strejken var en rent politisk strejk och att den därmed inte omfattades av skyddet för fackliga stridståtgärder i 2 kap. 17 § regeringsformen. De har vidare anfört följande. Bolaget har endast informerat arbetstagarna om sin ståndpunkt i fråga om strejkens lovlighet och om att de som strejkade skulle komma att betraktas som olovligt frånvarande från arbetet. Bolagets handlande inför strejken har inte haft några andra syften än att försöka klarlägga vilka som skulle delta i

strejken för att produktionen skulle kunna säkerställas. Bolaget har också behövt veta vilka som skulle få löneavdrag på grund av sin frånvaro. Inget av de samtal som arbetsledningen haft med de anställda har inneburit hot, och erinringarna som lämnats har varit en följd av att frånvaron varit olovlig. Något föreningsrättskränkande syfte har inte funnits med någon av bolagets åtgärder.

Har bolaget kartlagt och registrerat syndikatets medlemmar i föreningsrättskränkande syfte?

Syndikatet har som stöd för sitt påstående om att bolaget gjort sig skyldigt till föreningsrättskränkning genom kartläggning och registrering av syndikatets medlemmar återopat innehållet i det ovan återgivna e-postmeddelandet från R.G. till chefer vid bolaget. I meddelandet anges att cheferna ska rapportera namn på dem som deltar i strejken och även namn på personer som sympatiserar med syndikalisterna och som informerats om konsekvenserna av att delta i strejken.

R.G. har berättat bl.a. följande. Han är personalansvarig vid bolaget med ansvar för 2 300 montörer och 300 tjänstemän. Inför den varslade strejken tog han kontakt med Teknikarbetsgivarna, som bedömde strejken som olovlig. Bolaget delade den bedömningen och ansåg att deltagande i strejken innebar olovlig frånvaro och kunde leda till en s.k. LAS-varning. Bolaget såg allvarligt på deltagande i den olovliga stridsåtgärden. Det var bakgrunden till e-postmeddelandet till cheferna. – Produktionen i bolaget är s.k. linebunden och var 14:e minut flyttas ett nytt chassi fram. Vid störningar i produktionen måste personalsituationen bevakas varje dag. Det är arbetsledaren som ska se till att det är rätt bemanning och att personal vid behov flyttas om. Dagtid arbetar 1 200–1 300 personer och på kvällstid 900 personer. Om produktionen kommer efter måste tiden tas igen genom arbete på t.ex. en lördag. Eftersom han inte visste vilka som sympatiserade med syndikalisterna var det nödvändigt att kartlägga hur många som förväntades vara borta på strejkdagen för att kunna veta om stora störningar i produktionen var att vänta. Han visste inte om det var en eller hundra personer som tänkte strejka. Han har inget register över personer som sympatiserar med syndikalister. De som registrerades var arbetstagare som bedömdes vara olovligt frånvarande på grund av sitt deltagande i strejken, och som därför skulle tilldelas en erinran.

I fråga om produktionsledningens åtgärder för att registrera och kartlägga medlemmar i syndikatet inför strejken har följande framkommit. M.S. har i förhöret med honom berättat att han visste att A.O. var medlem i syndikatet. Även J.P. kände väl till detta. R.C. har berättat att han inte gjort någon kartläggning av vilka som var medlemmar i syndikatet på hans avdelning och att han blev förvånad när T.O. meddelade honom när det var 35 minuter kvar på hans kvällspass att han tänkte strejka.

Enligt Arbetsdomstolens mening finns det inget stöd i utredningen för att någon av produktionsledningarna vidtagit några särskilda åtgärder för att kartlägga medlemmar i syndikatet. Det framgår inte klart i vilken utsträckning

som de i förväg rapporterade om vilka som avsåg att delta i strejken. Det är däremot ostridigt att bolaget genom uppgifter från produktionsledarna informerades om att medlemmar i syndikatet deltog i strejken. Det framgår av utredningen att avsikten med bolagets uppmaning till cheferna att rapportera sådana arbetstagare som skulle kunna tänkas delta i strejken var att kunna bedöma vilka återverkningar strejken skulle kunna få på produktionen. Mot bakgrund härav har den rapporteringen, enligt Arbetsdomstolens mening, inte inneburit en föreningsrättskränkande åtgärd. Beträffande rapporteringen av de tre i målet aktuella arbetstagare som faktiskt deltog i strejken har arbetsgivarparterna gjort gällande att det skedde för att bolaget skulle kunna vidta åtgärder med anledning av den enligt bolagets mening olovliga frånvaron från arbetet. Arbetsdomstolen återkommer till bedömningen i den frågan i följande avsnitt.

Har bolaget hotat syndikatets medlemmar med repressalier i syfte att förmå dem att inte delta i strejken?

Enligt syndikatet har bolaget genom hot om repressalier försökt hindra syndikatets medlemmar från att utnyttja sin lagliga rätt att delta i stridsåtgärden. Arbetsgivarparternas uppfattning är att medlemmarna genom deltagandet i strejken, som enligt bolagets bedömning var otillåten, skulle göra sig skyldiga till brott mot sina enskilda anställningsavtal och att bolaget därför har haft rätt att informera dem om detta och om de konsekvenser ett sådant brott kan medföra.

Arbetsdomstolen redovisar i det följande vad som framkommit vid förhören inför domstolen beträffande de av syndikatet påstådda hoten, och gör i slutet av avsnittet en bedömning avseende samtliga berörda medlemmar.

Beträffande de påstådda hoten mot A.O. har följande framkommit.

A.O. har berättat följande. Veckan före strejken kom hans dåvarande förman J.P. fram till honom när han arbetade och sade att han hört rykten om att han A.O. skulle strejka. J.P. sade att han borde tänka sig för både en och två gånger innan han strejkade, speciellt nu när han hade blivit pappa, eftersom ”det inte skulle se bra ut”. Dagen före strejkdagen, den 14 november 2006, blev han vid en tidpunkt då han inte var i tjänst, uppringd av sin förman M.S. M.S. frågade om han skulle strejka och sade att bolaget skulle se mycket allvarligt på det i så fall och vidta åtgärder. A.O. frågade varför han inte fick delta i den varslade strejken, men det hade M.S. inte något svar på. På strejkdagen frågade han också R.G. om anledningen till att bolaget ansåg att strejken var olovlig. Det enda svar han fick var att bolagets jurister sagt att bolaget skulle ha den inställningen och att det skulle innebära olovlig frånvaro från arbetet om en person valde att strejka i stället för att arbeta.

J.P. har bekräftat att han någon vecka innan strejken mötte A.O. på arbetsplatsen och sade till honom att han skulle tänka sig för och att det kunde vara olämpligt att strejka. Enligt honom var det sagt i ren välvilja eftersom han visste att bolaget ansåg att strejken var olovlig. Han har däremot förnekat att han skulle ha sagt till A.O. att han borde tänka på att han

var förälder och uppgett att han vid denna tidpunkt inte ens visste att A.O. var förälder.

M.S. har uppgivit bl.a. följande. Dagen före strejken tog han, med hänsyn till produktionsplaneringen, kontakt med A.O. för att höra om han skulle komma till arbetet eller inte under strejken. Han informerade A.O. om att bolaget bedömde att det var frågan om en olaglig strejk, att detta innebar att de som deltog i den i stället för att komma till arbetet skulle anses som olovligt frånvarande och att detta bedömdes som allvarligt. M.S. läste upp det e-postmeddelande som R.G. hade skickat till bl.a. M.S. och sade till A.O. att bolaget skulle komma att vidta åtgärder mot de personer som deltog i strejken.

R.G. har bekräftat att han på strejkdagen den 15 november hade ett samtal med A.O., vid vilket A.O. påstod att strejken var laglig, medan han själv hävdade att den var olaglig och informerade om att de som deltog skulle få en s.k. LAS-varning.

Beträffande de påstådda hoten mot *M.F.* och *L.E.* har följande framkommit.

M.F. har berättat att hon och L.E. blev tillfrågade av sin förman R.F. om de skulle delta i strejken den 15 november 2006. Hon har vidare berättat följande. R.F. hade fått information från ledningen om att han skulle samla in person- och anställningsnummer på de personer som skulle strejka och att bolaget skulle se allvarligt på deltagande i strejken. Hon och L.E. frågade om de kunde "få sparken" om de deltog i strejken och R.F. svarade att han inte visste det. Hon var visstidsanställd och L.E. var tillsvidareanställd. M.F. ville delta i strejken, men hon var övertygad om att hon inte skulle få förlängd anställning om hon gjorde det och vågade därför inte delta. Hon fick sedan en tillsvidareanställning. Hon tror inte att hon hade fått det om hon hade strejkat.

R.F. har berättat att han vid tiden för strejken var produktionsledare för bl.a. M.F. och L.E. Han har vidare berättat följande. M.F. och L.E. kom till honom och berättade om strejken, men sade att de var tveksamma till att delta i den. Han hade då inga kommentarer till det, men senare, när han blivit informerad om hur bolaget såg på strejken, sade han till dem att det skulle betraktas som olovlig frånvaro och medföra påföljder. De frågade vad det innebar, och han svarade att det garanterat innebar "kod 35", dvs. olovlig frånvaro, och med största sannolikhet en LAS-varning. Han var angelägen om att få veta om de skulle delta så att han skulle kunna planera för produktionen. Han hade tre, fyra samtal med M.F. och L.E., och något av dem tog han själv initiativ till.

Beträffande de påstådda hoten mot *T.O.* har följande framkommit.

T.O. har berättat bl.a. följande. När han berättade för sin chef, R.C., att han skulle gå av sitt arbetspass för att delta i strejken sade denne, efter att ha pratat med sin egen chef, att bolaget såg allvarligt på om han skulle strejka och att bolaget skulle "driva det till avsked" om han gjorde det. Han blev

orolig när han hörde detta men han deltog i strejken ändå. Det var 36 minuter kvar på hans arbetspass när han avbröt arbetet för att strejka. – Han har en ganska bra relation till R.C., och denne har sagt till honom att han är en bra montör.

R.C. har uppgett bl.a. följande. Under arbetspasset natten till den 15 november kl. 00.00 kom T.O. fram till honom när han stod och arbetade med ett driftsstopp och berättade att han skulle gå från sitt arbetspass för att strejka. Det var 35 minuter kvar på hans arbetspass och R.C. sade därför till honom att det inte var tillåtet och att det skulle kudas som olovlig frånvaro enligt kod 35. Han sade också att bolaget skulle se allvarligt på om han gick hem. T.O. sade att han inte skulle komma tillbaka till arbetsplatsen förrän nästa natt kl. 00.00 och gick sedan för att byta om. När han kom tillbaka försökte R.C. åter göra klart för honom att flera olovliga frånvarotillfällen kan leda till uppsägning. Han sade det av omtanke om T.O. Han anser att de har en bra relation och att T.O. är en bra montör. De pratade i någon minut och det var inte någon upprörd stämning. R.C. sade ingenting om vilka åtgärder som skulle vidtas och han har inte sagt något om att företaget skulle ”driva det till avsked”.

Beträffande de påstådda hoten mot K.G. har följande framkommit.

K.G. har berättat att arbetet hos bolaget var hennes första tillsvidareanställning och hon var mån om den. Hon har vidare berättat följande. Hon pratade med sin dåvarande chef H.K. om att hon skulle strejka, vilket H.K. då inte kommenterade. Dagen före strejken tog dock H.K. henne avsides och sade att strejken var olaglig. H.K. sade också att hon var en duktig montör och det vore tråkigt om hon skulle sluta hos bolaget. H.K. visste inte exakt vilka åtgärder bolaget skulle komma att vidta beträffande de som strejkade men hon visste att det skulle vidtas åtgärder. H.K. sade också att hon skulle lämna K.G:s personuppgifter till ledningen om hon inte arbetade på strejkdagen. Vid ett senare tillfälle kom H.K. åter fram till henne när hon stod och arbetade och frågade hur hon mårde och sade att hon förstod att det var jobbigt. H.K. sade också åt henne att hon skulle komma dagen därpå så hon ”slipper det här”. H.K. upprepade att strejken var olaglig och att K.G. skulle arbeta i stället. H.K. sökte upp henne även vid hennes nästa arbetspass och upprepade att hon var tvungen att komma till arbetet. Hon fick inte förklarat för sig vad som var olovligt med strejken. Mot slutet av arbetsdagen gick H.K. förbi henne igen och sade att hon verkligen hoppades att hon skulle komma dagen därpå och att det vore tråkigt om hon inte kom. – Hon mårde jättedåligt på grund av de hot som H.K. utsatte henne för och hon var därför tvungen att sjukanmäla sig på strejkdagen. Hon ringde till H.K. och sade att hon inte hade sovit och att hon var sjuk och att hon inte skulle komma och arbeta. H.K. bad henne då komma till kontoret eftersom hon ville bedöma om hon var tillräckligt sjuk för att inte arbeta. Hon lämnade dagen därpå ett läkarintyg till H.K. Hon mårde dåligt på arbetsplatsen ända tills H.K. slutade som förman för henne något halvår senare.

H.K. har uppgivit bl.a. följande. K.G. informerade henne före strejken om att

hon tänkte delta i strejken. Hon hade ett samtal med K.G. på kvällen den 14 november då hon informerade henne om att bolaget skulle se det som olovlig stridsåtgärd och att hon skulle kodalas som olovligt frånvarande enligt kod 35. Det var inte någon upprörd stämning vid detta samtal. K.G. kontaktade sedan henne och uppgav att hon hade varit i kontakt med syndikalisterna och att de ogillade bolagets agerande. Det var inte frågan om något långt samtal vad hon kan minnas. På natten kl. 01.00 skickade hon ett mail till personalavdelningen där hon angav att hon hade informerat K.G. om att bolaget bedömde att det var en olovlig stridsåtgärd och att hon skulle koda henne som olovligt frånvarande. Dagen efter, på strejkdagen, ringde K.G. till H.K. och var ledsen och grät. Hon uppgav att hon inte ville komma till arbetet. H.K. sade då till henne att hon måste komma och att det annars var olovlig frånvaro. K.G. sade då att hon skulle sjukskriva sig, varvid H.K. uppmanade henne att lämna läkarintyg redan för samma dag, eftersom hon inte trodde att K.G. var sjuk. Dagen efter strejkdagen erhöll hon ett sjukintyg vilket hon godtog.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning i fråga om påståendet om att bolaget kränkt de ovan nämnda medlemmarnas föreningsrätt genom att hota med repressalier för att förmå dem att inte delta i strejken.

Utredningen visar att produktionsledarna vid bolaget på uppmaning av bolagets ledning informerat de berörda arbetstagarna om bolagets uppfattning om strejken och om konsekvenserna av att delta i den. Samtliga samtal har, såvitt utredningen visar, hållits i en lugn och sansad samtalston. Det är i stor utsträckning samstämmiga uppgifter som lämnats om vad som mer i detalj sagts vid dessa samtal. I den mån ord står mot ord i fråga om hur orden fallit kan det inte anses visat att produktionsledarna uttryckt sig på annat sätt än de själva har medgett. Beträffande K.G. kan konstateras att hon uppenbarligen tagit mycket illa vid sig av samtalen med sin chef H.K., men det kan inte anses visat att H.K. gjort annat än informerat K.G. om bolagets syn på strejken.

Enligt Arbetsdomstolens mening har bolaget, genom att produktionsledarna redovisat bolagets syn på strejken och varnat för de följder ett deltagande skulle kunna medföra, försökt förmå syndikatets medlemmar att inte delta i den. I en situation då en stridsåtgärd ostridigt är lovlig kan, beroende på syftet, sådana besked som bolaget lämnat, och som uppfattas som allvarligt menade hot, vara att bedöma som föreningsrättskränkande åtgärder (se AD 1993 nr 8).

Frågan är då om bolaget haft rätt att göra de uttalanden som det gjort i detta fall utan att göra sig skyldigt till föreningsrättskränkning. Avgörande för bedömningen av den frågan är enligt Arbetsdomstolens mening om bolaget kan anses ha varit i god tro beträffande riktigheten i sin uppfattning om strejkens lovlighet.

Det saknas anledning att ifrågasätta arbetsgivarparternas påstående att bolagets uppfattning grundade sig på den bedömning som Svenskt Näringsliv gjort och som bolagets arbetsgivarorganisation anslutit sig till. Den bedöm-

ningen, som arbetsgivarsidan utförligt redovisat bakgrunden till, kan inte anses vara gjord mot bättre vetande eller på annat sätt utgöra en oseriös analys av rättsläget. Huruvida bedömningen av strejkens lovlighet varit riktig eller inte anser sig Arbetsdomstolen inte ha anledning att ta ställning till. Även om bolagets uppfattning varit felaktig har bolaget enligt Arbetsdomstolens mening, under ovan angivna förhållanden, haft rätt att uttrycka denna uppfattning och handla i enlighet med den. Eftersom ett deltagande i strejken enligt bolagets bedömning innebar ett brott mot arbetskyldigheten i det enskilda anställningsavtalet har det varit följdriktigt att göra klart för de berörda arbetstagarna den uppfattningen och de konsekvenser som kunde bli följden av ett deltagande i aktionen. Uttalandena kan förklaras med den syn bolaget – i god tro – haft på strejken. Arbetsdomstolens slutsats i denna del är därmed att de uttalanden bolagets företrädare gjort inte inneburit föreningsrättskränkande åtgärder. Domstolen gör samma bedömning beträffande det förhållandet att de medlemmar av syndikatet som deltog i strejken rapporterades till ledningen.

Har bolaget genom de utdelade varningarna bestraffat syndikatets medlemmar för att de utnyttjat sin föreningsrätt?

A.O., T.O. och L.E. deltog i strejken den 15 november 2006. Var och en av dem tilldelades därefter en skriftlig erinran med den lydelse som ovan redovisats.

Enligt syndikatet var strejken sådan att den var tillåten enligt 2 kap. 17 § regeringsformen och det borde bolaget ha insett och inte bestraffat syndikatets medlemmar för att de deltog i den. Syndikatet har vidare anfört att de medlemmar som deltog i strejken gjorde det på inrådan av syndikatet och att de därför inte brutit mot arbetskyldigheten i sina enskilda anställningsavtal och således inte ska drabbas av någon åtgärd från bolaget med anledning av strejken.

Enligt arbetsgivarparterna är olovlig frånvaro, mot bakgrund av den verksamhet som bolaget bedriver, ett allvarligt brott mot det enskilda anställningsavtalet och kan innebära uppsägning alternativt avskedande. De har vidare framhållit att en arbetsgivare har rätt att som en arbetsledningsåtgärd lämna erinran till anställda och att hanteringen som skett i detta fall av den olovliga frånvaron helt har följt den mall som bolaget tillämpar vid olovlig frånvaro, vilken för övrigt har stämts av med de kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationerna.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning i denna del.

Enligt Arbetsdomstolens mening har, som framgått i det föregående, bolaget inte handlat i ond tro när det gett uttryck för sin uppfattning att de medlemmar som deltog i strejken bröt mot arbetskyldigheten i sina enskilda anställningsavtal genom att utebli från arbetet den 15 november 2006 utan giltig orsak. I den skriftliga varningen konstateras att den strejkande medlemmen brutit mot den skyldigheten och det upplyses om att ett sådant beteende inte kan accepteras. Det sägs också att brott mot anställningsavtalet ytterst kan



leda till uppsägning eller avskedande, vilket i sig är ett sakligt konstaterande. Mot bakgrund härav har bolaget genom åtgärden att utdela skriftliga varningar till de av syndikatets medlemmar som deltog i strejken inte gjort sig skyldigt till föreningsrättskränkning. Det förhållandet att de berörda medlemmarna kan ha handlat på inrådan av sin fackliga organisation medför ingen annan bedömning.

#### Sammanfattande bedömning i frågan om föreningsrättskränkning

Sammanfattningsvis har Arbetsdomstolen inte funnit att bolaget vidtagit åtgärder i syfte att försöka hindra syndikatets medlemmar från att utöva sin föreningsrätt eller att bolaget ingripit mot någon av dessa för att de har utnyttjat sin föreningsrätt.

Bolaget har därmed inte gjort sig skyldigt till brott mot 8 § medbestämmandelagen. Syndikatets talan ska således avslås i den delen.

#### *Brott mot 16 § medbestämmandelagen?*

Syndikatet har påstått att tvisteförhandlingen den 28 februari 2007 inte hållits inom den tidsfrist som anges i 16 § andra stycket medbestämmandelagen och att bolaget därför är skadeståndsskyldigt gentemot syndikatet. Arbetsgivarparterna har bestritt att brott mot den nyssnämnda bestämmelsen begåtts. De har i första hand hävdad att förhandling skett inom den lagstadgade tidsfristen och i andra hand att bolaget fullgjort sin förhandlingsskyldighet genom den förhandling som hölls den 7 december 2006.

Enligt 16 § första stycket medbestämmandelagen ska part som vill förhandla göra framställning hos motparten om förhandling. Om motparten begär det, ska framställningen vara skriftlig och ange den fråga om vilken förhandling påkallas. Enligt 16 § andra stycket medbestämmandelagen ska, om parterna inte har enats om annat, sammanträde för förhandling hållas inom två veckor efter det att en part fått del av motpartens förhandlingsframställan. Denna tidsfrist gäller när motparten är en enskild arbetsgivare eller lokal arbetstagarorganisation.

Det är i målet ostridigt att det hölls en tvisteförhandling mellan parterna den 28 februari 2007. Syndikatet har gjort gällande att förhandlingsframställan skickades till bolaget den 21 januari 2007, att bolaget måste ha fått del av den någon dag därefter, och att tvisteförhandling således inte hållits inom tvåveckorsfristen i 16 § andra stycket medbestämmandelagen. Syndikatet har vidare uppgett att A.O. lyckades få kontakt med J.Pn., förhandlingsansvarig vid bolaget, om syndikatets förhandlingsframställan först vecka sju, dvs. den 12–16 februari 2007. Arbetsgivarparterna har bekräftat den uppgiften och uppgett att bolaget då bestämde tillsammans med A.O. att förhandling skulle äga rum den 28 februari 2007.

Bolagets personalansvarige R.G. har berättat att A.O. någon gång under vecka sex eller sju år 2007 hade talat in ett meddelande på hans och J.Pn:s mobilsvär. Han kan inte säga exakt vilken dag det var. J.Pn. kontaktade

sedan A.O. någon gång under vecka sju. Syndikatet ville ha en tvisteförhandling och det bestämdes någon gång under vecka sex eller sju att tvisteförhandling skulle hållas den 28 februari 2007. J.Pn. pratade med A.O. och de kom gemensamt fram till detta datum efter att ha kontrollerat vilka tider som passade de inblandade. A.O. nämnde ingenting vid detta tillfälle om att förhandlingen i och med detta skulle komma att äga rum för sent. När syndikatet sedan vid tvisteförhandlingen begärde skadestånd på grund av att förhandlingen inte hållits inom rimlig tid kom detta som en överraskning.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Av utredningen i målet framgår att det på J.Pn:s telefonsvarare spelades in ett telefonbesked från syndikatet någon gång under vecka sex eller sju år 2007, dvs. den 5–16 februari 2007 och att J.Pn. och A.O. bestämde tid för förhandling vid ett telefonsamtal under vecka sju år 2007, dvs. 12–16 februari 2007. Det framgår dock inte av utredningen vilken dag under vecka sju som detta skedde. Arbetsdomstolen finner vid sådant förhållande att syndikatet inte lyckats visa att bolaget tagit del av förhandlingsframställan tidigare än den 14 februari 2007. Det kan därmed inte heller anses visat att den av syndikatet begärda förhandlingen inte hållits inom den i 16 § andra stycket medbestämmandelagen stadgade tvåveckorsfristen.

Mot bakgrund av det anförda ska syndikatets talan även i denna del avslås.

#### *Rättegångskostnader*

Syndikatet har förlorat målet och ska vid denna utgång utge ersättning för arbetsgivarparternas rättegångskostnader. Syndikatet har vitsordat yrkad ersättning för bolagets eget arbete samt vittneskostnader, men överlämnat till Arbetsdomstolen att bedöma skäligheten av det yrkade ombudsarvode. Arbetsdomstolen finner att yrkad ersättning för ombudsarvode är skälig.

#### **Domslut**

1. Arbetsdomstolen avslår Göteborgs Industriarbetarsyndikats av Sveriges Arbetares Centralorganisation talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Göteborgs Industriarbetarsyndikat av Sveriges Arbetares Centralorganisation att ersätta Teknikarbetsgivarna för rättegångskostnader med tvåhundrasextiosextusentrettio (266 033) kr, varav 218 750 kr för ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Inga Åkerlund, Peter Syrén, Berndt Molin, Agne Werneskog, Ylva Tengblad, Ella Niia och Margareta Zandén. Enhälligt.

Sekreterare: Maria Vereide Dahlberg