

Sammanfattning

En systemadministratör har omplacerats till arbete som vaktmästare. Fråga dels om arbetstagaren enligt sitt anställningsavtal varit skyldig att tjänstgöra som vaktmästare, dels om arbetsgivaren genom omplaceringen skilt arbetstagaren från hans anställning och – när den senare frågan besvarats nekande – om beslutet om omplacering kan underkastas rättslig prövning. Även fråga om föreningsrättskränkning och brott mot 3, 4 och 5 §§ förtroendemannalagen.

**ARBETSDOMSTOLEN**DOM  
2008-07-02  
StockholmDom nr 63/08  
Mål nr A 35/07**KÄRANDE**

Unionen (f.d. Tjänstemannaförbundet HTF), 105 32 STOCKHOLM  
Ombud: förbundsjuristen Bo Villner, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155,  
111 81 STOCKHOLM

**SVARANDE**

1. Svenska Tidningsutgivareföreningen, Box 22500, 104 22 STOCKHOLM  
2. Nya Wermlands-Tidningens Aktiebolag, 556024-5812, Box 28,  
651 02 KARLSTAD  
Ombud för båda: arbetsrättschefen Roine Johansson, TU Service AB,  
Box 22500, 104 22 STOCKHOLM

**SAKEN**

omplacering m.m.

---

Mellan Svenska Tidningsutgivareföreningen och Unionen (förbundet) gäller kollektivavtal. Nya Wermlands-Tidningens Aktiebolag (bolaget) är medlem i Svenska Tidningsutgivareföreningen och är därmed bundet av kollektivavtalet.

J.H. har arbetat hos bolaget sedan år 1984. Enligt hans ursprungliga anställningsavtal anställdes han som dataingenjör med huvudsakliga arbetsuppgifter att utföra service, programunderhåll och utveckling. Under anställningstiden har arbetsuppgifterna förändrats.

Under sommaren 2006 kom det till bolagets kännedom att J.H. vid två olika tillfällen hade använt sig av två andra arbetstagares inloggningsuppgifter vid inloggning i tidningens prenumerationssystem, Tid 2000. Bolaget beslutade efter förhandlingar mellan parterna att omplacera J.H. till arbete som vaktmästare.

Med anledning av bolagets åtgärd har tvist uppstått mellan parterna. Den huvudsakliga tvistefrågan gäller om J.H. enligt sitt anställningsavtal är skyldig att arbeta som vaktmästare och om omplaceringsåtgärden är så ingripande att den är att likställa med ett skiljande från anställningen. I andra hand har förbundet gjort gällande att J.H. har omplacerats av personliga skäl på ett särskilt ingripande sätt utan att bolaget har haft godtagbara skäl för denna åtgärd. I målet är vidare tvistigt om det i varje fall har begåtts turordningsbrott samt även om omplaceringen har utgjort en föreningsrättskränkande åtgärd och om brott mot förtroendemannalagen förekommit.

Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas. Förbundet har därefter väckt talan mot arbetsgivarparterna och, som talan slutligt bestämts, yrkat att Arbetsdomstolen *i första hand* ska

1. fastställa att J.H. enligt sitt anställningsavtal inte är skyldig att tjänstgöra som vaktmästare,
2. förplikta bolaget att till J.H. betala allmänt skadestånd med 150 000 kr i första hand för brott mot 18 § anställningsskyddslagen, i andra hand för brott mot grunderna för 7 § anställningsskyddslagen eller i varje fall för brott mot 22 § samma lag,
3. förplikta bolaget att betala allmänt skadestånd med 30 000 kr till J.H. för brott mot 19 § alternativt 8 § samt 30 § anställningsskyddslagen samt
4. förplikta bolaget att till förbundet betala allmänt skadestånd med 15 000 kr för brott mot 30 § anställningsskyddslagen.

*I andra hand* har förbundet yrkat att bolaget ska betala allmänt skadestånd till J.H. och förbundet med vardera 75 000 kr för att omplaceringen varit ingripande och inte sakligt grundad.

Förbundet har *därutöver* yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till vardera J.H. och förbundet betala allmänt skadestånd med 150 000 kr för brott mot medbestämmandelagen samt 3 och 4 §§ förtroendemannalagen och vidare med 15 000 kr till vardera förbundet och J.H. för brott mot 5 § förtroendemannalagen.

På samtliga belopp har förbundet yrkat ränta enligt 6 § räntelagen från den 27 februari 2007 till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt samtliga yrkanden. Inget belopp avseende allmänt skadestånd har vitsordats som skäligt i sig. Sättet att beräkna räntan har däremot vitsordats.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

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

## **Förbundet**

### *Kort beskrivning av bakgrunden*

J.H. har arbetat som kvalificerad systemansvarig eller systemadministratör hos bolaget, men har omplacerats till ett arbete som vaktmästare. Enligt bolaget berodde omplaceringen på att J.H. vid två tillfällen hade beställt prenumerationer på Nya Wermlands-Tidningen och då använt två andra anställdas inloggningsuppgifter i prenumerationssystemet Tid 2000.

Det är riktigt att J.H. vid dessa tillfällen beställde dels en prenumeration till sig själv, dels en prenumeration till sin sambo. Det är prenumerationer som J.H. hade rätt till som anställd. Genom inloggningen i Tid 2000 har J.H. inte fått tillgång till några integritetskänsliga uppgifter.

Bolaget har starkt överdrivit följderna av J.H:s agerande, vilket enligt förbundets uppfattning beror på att det finns andra orsaker till omplaceringen än det påstådda dataintrånget. J.H. har nämligen i sitt fackliga uppdrag kritiserat bolaget i vissa avseenden.

#### *Anställningsavtalet och arbetsuppgifterna*

J.H. anställdes den 29 april 1984 som dataingenjör vid tidningen. Han tillträdde anställningen den 1 juni 1984. Hans arbetsuppgifter bestod huvudsakligen av service, programunderhåll och utveckling, vilket också är de arbetsuppgifter som anges i anställningsavtalet. Av anställningsavtalet framgår även att vissa av hans anställningsvillkor skulle regleras enligt SJF-avtalet (Svenska Journalistförbundets avtal).

Under åren 1995–1999 arbetade J.H. med utvecklingen av bolagets nya tryckeri och han hade då benämningen pressdatachef. Därefter fortsatte han som systemansvarig för de sju tidningar som ingår i koncernen. Efter fyra år på prenumerationsavdelningen ändrades hans titel till systemadministratör, vilket J.H. upplevde som en degradering. Arbetsuppgifterna förblev dock desamma som tidigare. Att hans titel hade ändrats upptäckte J.H. genom information på bolagets hemsida. J.H. frågade sin chef om skälet till detta, men fick bara ett småleende till svar.

Det väsentliga i J.H:s uppgifter på prenumerationsavdelningen var att skapa datorprogram genom att ta fram information från databaserna. Datorprogrammen användes i försäljningssammanhang och för statistikändamål. Dessutom tog han fram dataunderlag till packsalen varifrån de sju tidningarna distribuerades. Arbetsuppgifterna bestod även i att underhålla och rensa de fyra abonnentdatabaserna, utföra uppdateringar och att aktivt delta vid versionsbyte av prenumerationssystemet Tid 2000. Vid versionsbyte byter man ut hela databasprogrammet. Ett sådant byte utförs under ledning av bolagets datakonsulter och tar ett par, tre dagar i anspråk. Som systemansvarig och systemadministratör deltog J.H. även i olika projekt, bland annat vid införandet av IT-telefoni inom koncernen och vid installationen av ny packningslinje till tryckeriet. Det kan redan nu framhållas att förbundet inte delar arbetsgivarparternas uppfattning om hur hans arbetstid procentmässigt fördelade sig på de olika arbetsuppgifterna.

Det var J.H:s uppgift att se till att prenumerationssystemet fungerade. Därför hade han också tillgång till samtliga medarbetares inloggningsuppgifter för prenumerationssystemet Tid 2000. Inloggningsuppgifterna fanns i en särskild pärm som förvarades i J.H:s arbetsrum. I prenumerationssystemet finns inga integritetskänsliga uppgifter utan endast uppgifter om prenumeranter, abonnemang och betalningar. J.H. har inte haft tillgång till medarbetarnas

inloggningsuppgifter för nätverket i övrigt där det kan finnas mer integritetskänslig information.

### *Lönekartläggningen*

Vid lönekartläggningen under år 2006 påtalade J.H. de missförhållanden som rådde hos bolaget och som innebar att bolaget belönar dem som inte är medlemmar i facket. Hans påstående bottnade i att den oorganiserade personalen har två dagars längre semester än den organiserade. J.H. fick själv erfara detta när han blev fackligt ansluten till HTF. Hans påstående väckte starka reaktioner från redaktionschefen R.M., som sade att J.H. skulle ”passa sig” och framhöll att han hade kommit med allvarliga beskyllningar. Direktören K.R. förmanade J.H. med att han ”måste skilja mellan äpplen och päron”. J.H. upplevde det som kränkande.

Bolaget har under målets handläggning i Arbetsdomstolen vitsordat att det tidigare har funnits en regel om olika antal semesterdagar beroende av fackligt medlemskap. Enligt förbundet har denna praxis fortsatt.

I samband med lönekartläggningen fogade J.H. dessutom en anmärkning till protokollet vad gällde hans arbetsuppgifter.

### *Prenumerationerna*

Den 22 maj 2006 beställde J.H. i prenumerationsystemet Tid 2000 en prenumeration till sig själv och den 24 juli 2006 en provprenumeration till sin sambo. Vid beställningarna använde han sig vid det ena tillfället av kollegan L.B:s inloggningsuppgifter och vid det andra tillfället av kollegan S.A:s inloggningsuppgifter. Som tidigare nämnts hade han i sin egenskap av systemadministratör tillgång till samtliga medarbetares inloggningsuppgifter. Det var i båda fallen prenumerationer som bolagets personal, och således även J.H., hade rätt att göra mot förmånsbeskattning. I enlighet med detta anmälde J.H. båda prenumerationer till lönekontoret. Han har alltså utnyttjat en anställningsförmån som han hade rätt till.

J.H. har genom sitt agerande inte fått tillgång till någon integritetskänslig information. För att få tillgång till integritetskänsligt material på nätverket krävs andra inloggningsuppgifter än dem som han hade tillgång till.

Bolaget har vid revisorernas granskning i efterhand fått kritik som innebär att alla åtgärder i systemet ska vara spårbara. Såväl J.H:s som hans sambos namn och adress framgick av respektive prenumeration i prenumerationsystemet. Åtgärderna i prenumerationsystemet gick på det sättet att härleda till J.H.

### *Omplaceringen*

J.H:s förfarande med prenumerationer väckte starka reaktioner hos bolaget. Reaktionerna stod inte i proportion till de bagatellartade åtgärder J.H. hade vidtagit. Han hade inte brutit mot några instruktioner eller rutiner.

Under påståendet att J.H. gjort sig skyldig till dataintrång omplacerade bolaget honom emellertid till vaktmästeriet, där han sysselsätts med arbetsuppgifter som han inte är skyldig att utföra enligt sitt anställningsavtal. Omplaceringen föregicks av viss kommunikation samt lokala och centrala förhandlingar enligt följande.

Den 22 augusti 2006 mottog J.H. ett brev från dåvarande verkställande direktören L.A. Enligt brevet kallades till ett möte den 24 augusti 2006 med anledning av att J.H. skulle ha skaffat sig gratis prenumerationer av tidningen åt sig och sin sambo. Av brevet framgick vidare att bolaget såg mycket allvarligt på det inträffade och att de medarbetare vars inloggningsuppgifter J.H. använt kände att de hade fått sin integritet kränkt.

Vid en överläggning som ägde rum den 24 augusti 2006 erbjöds J.H. ett avgångsvederlag, som han tackade nej till. Han fick i sammanhanget höra att han inte längre var på topp och fick frågan om han inte skulle sluta sin anställning hos bolaget.

Den 28 augusti 2006 fick J.H. ytterligare ett brev från L.A. Av brevet framgick att bolaget underkände J.H:s argument.

I ett brev till J.H. från L.A. daterat den 5 september 2006 erinrades om att J.H. hade tackat nej till erbjudandet om avgångsvederlag och att därför i stället en omplacering skulle diskuteras. Av brevets formulering framgår att bolagets syfte var att J.H. skulle avsluta sin anställning. När J.H. tackade nej till ett avgångsvederlag blev han mot sin vilja omplacerad till okvalificerade arbetsuppgifter. Det är liktydigt med en framprovocerad uppsägning och strider mot grunderna för anställningsskyddslagen. För det fall domstolen kommer fram till att J.H. inte har blivit avskedad, görs det således gällande att det varit fråga om en framprovocerad uppsägning.

Den 15 september 2006 upprättade dåvarande vice verkställande direktören B.G. genom ett e-postmeddelande ett förslag till omplacering av J.H. Meddelandet är hållet i en hård ton och innehåller en rad överdrifter.

J.H. blev avstängd från arbetet den 18 september 2006. Avstängningen innebar att han inte fick utföra sitt ordinarie arbete som systemadministratör och inte heller något annat arbete.

Den 28 september 2006 ägde en lokal förhandling rum mellan parterna. Bolaget hade kallat till förhandlingen med ett förslag till omplacering av J.H. på grund av personliga skäl. Därefter hölls den 24 oktober 2006 en central förhandling mellan parterna. Det var först då som bolaget framförde organisationsförändringar som ett skäl för omplaceringen. J.H. omplacerades till arbetet som vaktmästare per den 30 oktober 2006.

Härefter har tvistförhandlingar ägt rum mellan parterna utan att de kunnat enas.

Beslutet att omplacera J.H. var klart redan på ett tidigt stadium. J.H. fick det klart för sig redan under sommaren 2006. Det bestrids att organisatoriska förändringar var ett bidragande skäl till omplaceringen. Det rådde ingen arbetsbrist på prenumerationsavdelningen. J.H:s kritik mot bolagets sätt att behandla fackligt anslutna mindre förmånligt än de anställda som inte var medlemmar i facket samt de synpunkter han framförde i protokollsanmärkningen i samband med lönekartläggningen år 2006 var i stället den verkliga orsaken till omplaceringen. Skulle Arbetsdomstolen ändå anse att organisationsförändringar var ett skäl till omplaceringen, görs det gällande att J.H. har skilts från anställningen trots att han hade längre anställningstid än de som omplacerats till prenumerationsavdelningen och alltså fick behålla sin anställning.

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att J.H. inte har blivit skild från sin anställning genom omplaceringen hävdas att den varit ingripande och grundad på personliga skäl som inte varit godtagbara. J.H. har inte begått några egentliga förseelser och skulle det vara fråga om åtgärder som är att betrakta som förseelser är dessa i vart fall mycket ringa. Genom sin åtgärd att trots detta omplacera J.H. har bolaget begått ett kollektivavtalsbrott.

### *Brevöppningen*

Sedan J.H. hade omplacerats till arbetet som vaktmästare öppnade han av misstag vid ett tillfälle ett brev ställt till L.L. J.H. var vid den tidpunkten ny som vaktmästare och kände inte till vilka instruktioner som gällde för posthanteringen. Han fick inte heller någon utbildning eller introduktion för arbetsuppgifterna.

För brevhanteringen finns över huvud taget inte några instruktioner. När det gäller övriga försändelser är dessa bristfälliga. Det finns nämligen endast en instruktion och den innebär att alla paket som kommer till bolaget oavsett mottagare ska till L., dvs. till verkställande direktören L.A.

Anledningen till att J.H. öppnade brevet var att han inte kunde identifiera adressaten. Först efter att han hade öppnat brevet såg han att det kom från Arbetsdomstolen. J.H. erkände sitt misstag och bad L.L. om ursäkt. Misstaget var en engångsföreteelse och är inte ett godtagbart skäl för att omplacera honom.

Efter den aktuella händelsen har det inträffat ytterligare två fall där försändelser som inte varit ställda till tidningen öppnats av personalen. I ett fall öppnades ett brev ställt till tidningens HTF-klubb av någon på ekonomiavdelningen innan det kom J.H. till handa.

### *Föreningsrättskränkning*

Redan då J.H. anställdes av bolaget framförde arbetsgivaren en önskan om att han inte skulle vara fackligt ansluten. Inledningsvis valde han att följa arbetsgivarens önskan. När han sedan, i slutet av 1990-talet, blev medlem i HTF kontaktades han av en lönekontorist som informerade honom om att

hans fackliga medlemskap innebar att han fick sin semester förkortad med två dagar. Hans semester förkortades mycket riktigt från 30 semesterdagar till 28. Detta kom aldrig att justeras.

J.H. har tidigare varit klubbordförande i bolagets HTF-klubb. Under år 2005 lades dock klubben ned och han blev då förbundets kontaktombud.

J.H. bröt inte mot några instruktioner då han beställde de aktuella prenumerationerna. Mot den bakgrunden reagerade bolaget omotiverat kraftfullt och överdrivet på hans agerande. Reaktionerna måste därför i stället förklaras med att bolaget ogillade att han utnyttjade sin föreningsrätt. Omplaceringen utgör den föreningsrättskränkande åtgärden. Att J.H., såsom fackligt ansluten, missgynnats i fråga om antalet semesterdagar åberopas som en omständighet till stöd för att omplaceringen var föreningsrättskränkande. Åtgärden har inneburit en skada för J.H. i och med att han omplacerats till okvalificerade arbetsuppgifter.

### *Brott mot förtroendemannalagen*

J.H. har på grund av att han nyttjat sitt uppdrag som facklig förtroendeman omplacerats till en tjänst med förändrade arbetsvillkor. Hans möjligheter att agera som facklig företrädare har beskurits på grund av det trånga utrymme han numera arbetar i. Tidigare hade han ett eget arbetsställe där han kunde ta emot medlemmar. Hans rådande arbetsförhållanden gör att det är svårt att ostört föra en dialog med medlemmar som söker upp honom. Han har dessutom tappat i förtroende hos medlemmarna i förbundet på grund av bolagets beskyllningar om dataintrång.

Som tidigare nämnts var det egentliga skälet till att J.H. blev omplacerad att han i samband med en lönekartläggning, i egenskap av facklig förtroendeman, kritiserade bolaget.

Bolaget har inte heller underrättat förbundet och J.H. om den tilltänkta omplaceringen. Detta strider mot 5 § förtroendemannalagen.

### *Sammanfattning av de rättsliga grunderna*

Av anställningsavtalet framgår vilka arbetsuppgifter som följer av J.H:s anställning. Vaktmästarsysslorna faller utanför anställningsavtalet. Genom omplaceringen till vaktmästare har bolaget brutit mot J.H:s anställningsavtal. Han är således inte skyldig att tjänstgöra som vaktmästare.

Åtgärden att omplacera J.H. till arbetet som vaktmästare är en så ingripande åtgärd att den är att betrakta som att han skilts från sin anställning som systemadministratör på ett sätt som ska likställas med ett avskedande eller en uppsägning. Det har inte funnits vare sig saklig grund för uppsägning eller laglig grund för avskedande. För det fall Arbetsdomstolen skulle komma fram till att organisatoriska förändringar var ett skäl till omplaceringen, görs det gällande att det föreligger turordningsbrott. J.H. hade längre anställningstid än medarbetarna på prenumerationsavdelningen. Bolaget ska



alltså betala allmänt skadestånd till J.H. i första hand för brott mot 18 § anställningsskyddslagen, i andra hand för brott mot grunderna för 7 § anställningsskyddslagen eller i varje fall för brott mot 22 § samma lag.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att J.H. inte har blivit avskedad eller uppsagd är omplaceringen av honom i varje fall en ingripande åtgärd som har grundats på personliga skäl. Det har inte funnits godtagbara skäl för åtgärden som därför strider mot det kollektivavtal som bolaget är bundet av. Såväl förbundet som J.H. personligen är därför berättigade till allmänt skadestånd.

Genom åtgärden att omplacera J.H. har bolaget dessutom kränkt hans föreningsrätt.

J.H. har med anledning av sitt fackliga uppdrag mot sin vilja omplacerats till vaktmästare. Han är därför berättigad till skadestånd för att bolaget brutit mot 4 § förtroendemannalagen.

J.H. har genom omplaceringen också hindrats att fullgöra sitt fackliga uppdrag. Han är därför berättigad till skadestånd för att bolaget brutit mot 3 § förtroendemannalagen.

Bolaget har inte underrättat förbundet och J.H. om den tilltänkta omplaceringen. Bolaget ska därför betala skadestånd för brott mot 5 § förtroendemannalagen. De förhandlingar som har förekommit får anses ha omfattat frågan om skadestånd på den grunden.

## **Arbetsgivarparterna**

### *Bolaget*

Nya Wermlands-Tidningens Aktiebolag ger ut tidningarna Nya Wermlands-Tidningen, Arvika Nyheter, Enköpingsposten, Filipstads Tidning, Karlskoga Tidning, Nya Kristinehamns-Posten och Säffle-Tidningen. Bolaget har alltså ett stort antal driftställen.

Bolaget är bundet av kollektivavtal med Svenska Journalistförbundet, Tjänstemannaförbundet HTF (numera Unionen), Ledarna och Grafiska Fackförbundet Mediafacket. Totalt inom koncernen finns 200 journalister, 85 tjänstemän och 65 grafiker anställda. Svenska Journalistförbundet har en klubb som omfattar samtliga medlemmar oavsett driftställe. Av tjänstemännen är 40 organiserade i Unionen, varav 20 i Karlstad. Unionen företräds inte längre av någon klubb eller klubbstyrelse i Karlstad, utan J.H. är fackligt kontaktombud vid bolaget.

### *Anställningen*

Enligt anställningsavtalet från år 1984 är J.H. anställd som dataingenjör. Det kan dock noteras att enligt anställningsbeviset gäller kollektivavtalet för tjänstemän.

J.H. började arbeta vid bolagets dataavdelning år 1984 där han framför allt arbetade i lag tillsammans med två andra medarbetare. Arbetsuppgifterna var huvudsakligen kopplade till datasystemet i sätteriet. När J.H. anställdes hos bolaget var datorer något nytt i tidningsvärlden. Det var också oklart vilket kollektivavtalsområde som datorarbetet skulle tillhöra. J.H. hade tidigare varit anställd hos dåvarande LM Ericsson och hörde i den anställningen till Sifs avtal. Skälet till att det i J.H:s anställningsavtal hänvisades även till Svenska Journalistförbundets kollektivavtal berodde alltså på att dataingenjörer vid den tiden var en ny grupp i tidningsföretagen och inte förd till något kollektivavtalsområde. J.H. överfördes till HTF-avtalet när han omplacerades till prenumerationsavdelningen. HTF-avtalet har två dagar kortare semester än journalistavtalet.

Under perioden 1995–1999 lämnade J.H. dataavdelningen för att arbeta med bolagets projekt att bygga upp ett nytt tryckeri med ny tryckpress. J.H. agerade bland annat som kontaktperson i förhållande till leverantören Honeywell. När projektet var avslutat i och med att pressen var installerad och i drift, placerades J.H. på prenumerationsavdelningen som systemadministratör. J.H:s arbetsuppgifter som systemadministratör är beskrivna i hans egen anmärkning till lönekartläggningen år 2006. Även om arbetsuppgifterna i beskrivningen kan uppfattas som kvalificerade är det arbetsuppgifter som även övriga medarbetare på prenumerationsavdelningen har kunskaper om och utförde när J.H. av någon anledning var frånvarande.

#### *Lönekartläggningen år 2006*

Bolaget genomförde en lönekartläggning år 2006, men lönekartläggningar har skett även under tidigare år. En lönekartläggning syftar till att finna strukturella, könsmässiga och lönemässiga skillnader mellan grupper som har likvärdigt arbete samt könsmässiga skillnader inom respektive grupp. I lönekartläggningarna fram till och med år 2006 delades personalen upp i sexton olika grupper, vilka var och en i jämställdhetskänslighet bedömdes utföra likvärdigt arbete. Av lönekartläggningen framgår att grupp 2, som omfattar abonnemangsadministratörer, reception och annonsmottagare, erhöll 32 poäng, att grupp 3, som innefattar vaktmästarysslorna, erhöll 22 poäng och att grupp 11, som innefattar datatekniker, erhöll 54 poäng. Under lönekartläggningen riktades inte från något håll kritik mot den gruppindelningen. Vid lönekartläggningarna fram till och med år 2006 var alltså de arbetsuppgifter som J.H. hade på prenumerationsavdelningen placerad i grupp 2 utan att det kom någon anmärkning mot detta. Först efter arbetsgruppens slutmöte i maj 2006 inkom J.H. med en justeringsanmärkning enligt vilken han föreslog att han i stället skulle placeras i grupp 11. Av denna protokollsanteckning framgår dessutom en beskrivning av hans olika arbetsuppgifter. Enligt bolaget är arbetsbeskrivningen, som citeras nedan, i huvudsak korrekt och efter en uppskattning fördelar sig arbetsuppgifterna över arbetstiden enligt följande.

Han underhåller 4 st. kunddatabaser, där 8 st. tidningar ingår. Mannen förser packsal och Tidningstjänst AB med erforderligt produktionsdata

efter s.k ”batchkörningar ( Nattkörningar). Data filerna ligger sedan till grund för distributionen för tidningen samt för TAB:s budböcker som tidningsbuden använder vid tidningsutdelningen.

Mannen underhåller / rensar dataregister / tabeller i resp. databas samt förser pren. personal med erforderliga listningar för ändringar i databaserna.

Dessa arbetsuppgifter beräknas ha tagit i anspråk 85 procent av arbetstiden. De är inte mer komplicerade än att de vid J.H:s frånvaro kunnat skötas av annan personal vid prenumerationsavdelningen.

Mannen deltar även i serversystemunderhåll, såsom uppdateringar av operativsystem ( progressuppdatering), förekommande serverbyten, samt programuppdateringar. Mannen utför även ”enklare” serverunderhåll, exempelvis omstart av server samt erforderliga loggrensningar etc.

Det är riktigt att J.H. i någon mån deltagit vid utförandet av dessa arbetsuppgifter, men uppgifterna sköts i huvudsak av datakonsultföretaget KanalData. Dessa uppgifter beräknas kräva två procent av arbetstiden.

Mannen deltar också i försäljningsaktiviteter, gör dataprogram för framtagning av datafiler för olika försäljningskampanjer. Som exempel kan nämnas att mannen utför matchningar inom/mellan de 4 abonnentdatabaserna samt genererar E-brevs utskick.

De nu beskrivna arbetsuppgifterna beräknas ha tagit i anspråk 13 procent av arbetstiden.

#### *Lönekartläggningen år 2007*

2007 års lönekartläggning blev färdigställd alldeles nyligen. I samband med denna tittade arbetsgruppen över systemet och kom fram till att gruppindelningen skulle justeras från 16 grupper till 49 grupper i lönekartläggningshänseende. Av denna senaste lönekartläggning framgår bland annat att nedanstående tjänster fått viktade poäng enligt följande.

<u>Tjänst/befattning</u>	<u>Totalt viktade poäng</u>
abonnemangsadministratör/receptionist	35
/annonsmottagare	
abonnemangsadministratör	30
vaktmästare	27
datatekniker	54
systemadministratör	31

Resultatet visar att arbetet som systemadministratör och vaktmästare värderas relativt lika. Inte någon facklig organisation har haft synpunkter på värderingen av de olika arbetena.

### *Användning av medarbetarnas inloggningsuppgifter*

Bolaget har ett prenumerationsystem som kallas Tid 2000. För att få tillgång till systemet sker först inloggning i nätverket med angivande av användar-id och lösenord. In- och utloggning dokumenteras i en loggfil, men bara med uppgift om nätverksinloggningens användar-id och vilken dator som används. Efter inloggningen kommer skärmbilden med skrivbordet upp där det finns en ikon för genväg till Tid 2000. För inloggning i Tid 2000 krävs att användar-id och lösenord anges på nytt. Användar-id dokumenteras bara i abonnemangsärendet. Det är det enda sätt på vilket det registreras vem som har loggat in sig i Tid 2000.

Tid 2000 innehåller prenumerationsregister, distributionshantering och betalningshantering. Distributionshanteringen utgör underlag för att rätt antal tidningar trycks, att tidningarna hamnar i rätt bunt och att de sänds till rätt tidningsdistributör. Därutöver får man vid inloggning i Tid 2000 tillgång till programvaran Result, som hanterar tabellrelationer för att göra vissa urval. Som exempel kan nämnas att information kan tas fram om alla hushåll som saknar respektive har abonnemang på tidningen.

I sin egenskap av systemadministratör på prenumerationsavdelningen hade J.H. högsta behörighet i systemet och därmed tillgång till samtliga medarbetares inloggningsuppgifter till prenumerationsystemet Tid 2000.

J.H. har vid två tillfällen under sommaren 2006 använt sig av två frånvarande medarbetares inloggningsuppgifter för att hantera sin egen och sin sambos prenumerationer.

Vid första tillfället, den 22 maj 2006, använde han L.B:s inloggningsuppgifter för att lägga upp en gratisprenumeration till sig själv med start den 1 juni 2006 och med slutdatum den 7 augusti 2006. Vid andra tillfället, den 24 juli 2006, använde han S.A:s inloggningsuppgifter och lösenord för att teckna en provprenumeration till sin sambo med start den 8 augusti 2006 och med slutdatum den 19 augusti 2006. Genom att använda L.B:s och S.A:s inloggningsuppgifter vid inloggning i Tid 2000 har abonnemangsärendet inte blivit följbart. Skärmbilden visar att abonnenten är J.H., hans adress och att han är anställd. Av skärmbilden framgår däremot inte att det är J.H. som har hanterat abonnemangsärendet. Vid inloggning med L.B:s inloggningsuppgifter visar skärmbilden i stället att det är hon som den 22 maj 2006 har handlagt ärendet. På motsvarande sätt visar skärmbilden att det är S.A. som har handlagt ärendet då hans inloggningsuppgifter har använts den 24 juli 2006. Om J.H. hade loggat in med sina egna inloggningsuppgifter hade det framgått att det var han som hanterat prenumerationsärendena.

Det var endast tillfälligheter som gjorde att det upptäcktes att J.H. hade använt medarbetarnas inloggningsuppgifter. Den första prenumerationen som J.H. beställde skulle starta den 1 juni 2006. Som stoppdatum angavs den 7 augusti 2006. Stoppdatumet är första dagen efter prenumerationstidens slut då det alltså inte kommer någon tidning. Den andra prenumerationen startade

den 8 augusti 2006. Mellan de båda prenumerationerna blev det alltså en dags uppehåll.

När J.H. inte fick någon tidning den 7 augusti 2006 ringde han till bolaget och frågade varför tidningen inte hade kommit. När S.A. skulle kontrollera varför J.H. inte hade fått tidningen upptäckte han att han själv hade registrerats som handläggare av prenumerationens ärendet under tid då han haft semester. I samband med detta upptäckte S.A. dessutom att L.B. enligt uppgift i prenumerationssystemet hade arbetat med den första av de båda prenumerationerna. S.A. blev upprörd när han upptäckte att han oriktigt var registrerad som handläggare. Händelserna kom till tidningens kännedom genom att S.A. kontaktade avdelningschefen med anledning av detta.

Den dator som S.A. normalt använder var under hans semester avstängd och användes, i motsats till vad J.H. påstått under tvistens handläggning, inte då. L.B:s dator användes vid den aktuella tidpunkten av en vikarie som arbetade halvtid.

Som systemadministratör arbetade J.H. huvudsakligen vid tre olika datorer; nämligen J. H, NWTPREN9478 och TID2000KLIENT. Den sistnämnda av datorerna är placerad i datorrummet och är den av de tre datorerna som startades de aktuella dagarna. J.H:s eget användar-id är ”jhansen”, men han kan även använda sig av användar-id ”pren”. Inget av dessa användar-id användes vid de tillfällen då J.H. loggade in i Tid 2000 för att hantera de aktuella prenumerationens ärendena.

Det är viktigt att veta vem som hanterar ett prenumerationens ärende. Den person vars inloggningsuppgifter har använts anges med automatik som handläggare av ärendet i Tid 2000. Vid eventuella felaktigheter är det handläggaren som får stå till svars för dessa. De flesta rutiner hanteras i dag med hjälp av IT och det blir då en viktig del av den interna kontrollen att alla transaktioner är spårbara till rätt handläggare. Av det skälet är det viktigt att lösenorden är personliga och inte används av annan än rätt person. Att alla åtgärder är spårbara till rätt handläggare är alltså en viktig del av den interna kontrollen. Genom att använda andra än de egna inloggningsuppgifterna omöjliggörs den kontrollen. I förlängningen är detta också en arbetsmiljöfråga i förhållande till övriga medarbetare på tidningen. Det innebär en särskild förtroendeställning att ha tillgång till medarbetarnas inloggningsuppgifter. En person med sådan ställning ska inte ens kunna misstänkas för att använda uppgifterna för eget bruk.

Bolaget har en säkerhetspolicy som framgår av skriften ”Informations-Säkerhet och InformationsTeknik Policy för oss som arbetar inom NWT-koncernen”. Enligt instruktionerna i denna är arbetstagaren som enskild användare personligt ansvarig för vad som händer i systemet med hjälp av sin användaridentitet. J.H. har brutit mot säkerhetspolycyn. Bolaget saknar efter det inträffade förtroende för J.H. när det gäller att ge honom tillgång till andra medarbetares inloggningsuppgifter.

J.H. har sedan saken uppdagades kommit med ett flertal olika förklaringar till sitt agerande. Han har vidhållit varje förklaring till dess att bolaget motbevisat denna. Även detta gör att bolagets, men också medarbetarnas, förtroende för J.H. är allvarligt rubbat.

### *Omplaceringen*

Det huvudsakliga skälet till J.H:s omplacering var att han använt sina medarbetares inloggningsuppgifter. Omplaceringen ska emellertid också ses i ljuset av att bolaget i samma skede genomförde en omorganisation som innebar att en större del av koncernens gemensamma funktioner placerades i Helsingborg. Omorganisationen innebar att dataavdelningen i Karlstad minskade med två tjänster. Följden av detta blev att medarbetaren K-O.P. i huvudsak fick överta J.H:s arbetsuppgifter som systemadministratör. I den förändrade organisationen utför K-O.P. därutöver vissa ytterligare arbetsuppgifter. Den andra medarbetaren, M.P., sades upp på grund av arbetsbrist. I detta sammanhang kan noteras att K-O.P. omplacerades från en tjänst som datatekniker till systemadministratör. Han omplacerades alltså från en tjänst som enligt lönekartläggningen värderats till 54 poäng till en tjänst som värderats till 31 poäng.

Omplaceringen av J.H. förhandlades enligt 11 § medbestämmandelagen och bolaget beslutade efter genomförda centrala förhandlingar att omplacera J.H. till tjänsten som vaktmästare till oförändrade anställningsvillkor och inom samma kollektivavtalsområde som tidigare.

J.H. omplacerades sålunda från arbetsuppgifterna som systemadministratör till arbete som vaktmästare med särskilt ansvar för service och support av skrivare och kopieringsmaskiner. Hans nya arbetsuppgifter utförs, liksom de tidigare, i en ren kontorsmiljö. I sitt arbete som vaktmästare har han ansvar för 45 kopieringsmaskiner och skrivare. Av dessa är 24 införskaffade under de senaste fem åren och är bokförda som anläggningstillgångar till ett värde av två miljoner kronor. Övriga 21 kopieringsmaskiner och skrivare har ett värde som understiger 20 000 kr vardera. Arbetet som vaktmästare är nog så ansvarsfullt som arbetet som systemadministratör. Enligt arbetsbeskrivningen är J.H:s arbetsuppgifter som vaktmästare definierade enligt följande.

#### Service och support av skrivare och kopieringsmaskiner

Tonerbyte

Avhjälpa problem som t ex papperstrassel

Användarsupport

Förebyggande underhåll

Fylla på pappersmagasin

Kontakta leverantör vid serviceavtal

Ge besked om behov av förbrukningsvaror till inköpsansvarig

#### Vaktmästarsysslor

Vara en del av vaktmästeriet på tidningen och dela arbetsuppgifter där vilket bland annat innefattar:

Posthantering internt/externt  
 Budärenden  
 Persontransporter  
 Intern service

J.H. har varit negativt inställd till de nya arbetsuppgifterna. Hans arbete som vaktmästare har därför inte utvecklats på det sätt som bolaget hade hoppats med hänsyn till J.H:s kunskaper.

Sammanfattningsvis görs det gällande att bolaget som ett led i arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet, oberoende av skäl, har haft rätt att omplacera J.H. till arbetet som vaktmästare. Det direkta skälet till att J.H. blev omplacerad var dock att han hade använt två medarbetares inloggningsuppgifter.

### *Brevöppningen*

J.H. sprättade ett brev från Arbetsdomstolen som var ställt till en annan anställd, L.L. Hon arbetade som lokalvårdare vid tidningen. Det pågick vid den aktuella tidpunkten en arbetsrättslig process mellan henne och arbetsgivaren rörande bland annat lönediskriminering. Det hände att L.L. och J.H. pratade med varandra med anledning av att de båda var inblandade i arbetsrättsliga tvister. I det mål där L.L. var inblandad träffades dock en förlikning.

Som förklaring till sitt agerande angav J.H. att L.L. var okänd för honom och att han inte noterade att brevet kom från Arbetsdomstolen. Det var förvisso så att L. kallades för L., men det är svårt att förstå att J.H. inte skulle ha uppmärksammat att brevet kom från Arbetsdomstolen med tanke på att det stod Arbetsdomstolen med röd text på kuvertets framsida. Att det inte fanns några direkta instruktioner om att inte öppna brev till okända adressater måste anses ganska naturligt med hänsyn till att ett sådant förfarande kan vara ett brott i sig.

L.L. blev kränkt av J.H:s agerande och vände sig till bolaget som kallade till lokal förhandling i ärendet. Åtgärden att kalla till förhandling gjordes för att det annars skulle kunna uppfattas så att bolaget trakasserade J.H.

Förbundet har påstått att det även i andra fall förekommit att brev öppnats av annan än adressaten. De fall som torde åsyftas är att B.G. i två fall på öppnade kuvert har skrivit "returneras, adressat okänd" och lagt i korgen för utgående post. I det ena fallet kom kuvertet tillbaka med en post-itlapp med texten "B., Brevet återkommer från posten. Du måste nog öppna det. Mvh J.". B.G. öppnade emellertid inte kuvertet, utan stoppade brevet i ett annat kuvert som han adresserade till avsändaren.

### *Föreningsrättskränkning och brott mot förtroendemannalagen*

J.H. har omplacerats som ett led i arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet. Han har efter omplaceringen samma anställningsvillkor och

förmåner som tidigare när det gäller lön, arbetstider och arbetsplats. Arbetsuppgifterna som systemadministratör och som vaktmästare tillhör samma kollektivavtalsområde. Både hans tidigare arbetsuppgifter och arbetsuppgifterna som vaktmästare utförs i en ren kontorsmiljö. Som vaktmästare utför han inget arbete utomhus och inte heller i bolagets tryckeri. J.H:s tidigare och nuvarande arbetsuppgifter ligger nära varandra och är att betrakta som likvärdiga.

J.H. har vitsordat att arbetsuppgifterna som systemadministratör faller inom hans anställningsavtal, trots att de arbetsuppgifterna, enligt bolagets uppfattning, inte är likvärdiga med de arbetsuppgifter som en datatekniker har. Hans nya arbetsuppgifter ger samma möjligheter att röra sig i tidningens lokaler som tidigare. De arbetsuppgifter han har som vaktmästare hindrar inte heller hans arbete som facklig förtroendeman. Att J.H. har omplacerats till nya arbetsuppgifter kan mot den bakgrunden inte anses föreningsrättskränkande eller anses strida mot förtroendemannalagen.

J.H. förlorade två semesterdagar per år då han år 2000 blev systemadministratör och inte längre tillhörde journalistavtalet. Redan år 2002 tog J.H. upp frågan om det färre antalet semesterdagar. Hans fråga besvarades i ett brev av B.G. den 11 mars 2002. Antalet semesterdagar ändrades således redan år 2000 och J.H. och B.G. redde ut frågan år 2002. För bolagets del ansågs frågan utagerad i och med detta.

Det är riktigt att R.M. uppfattade det som allvarliga beskyllningar när J.H. i samband med lönekartläggningen år 2006 påstod att tidningen diskriminerade fackligt anslutna. J.H. hade missförstått skälet till att antalet semesterdagar minskade. Det berodde på att han kom att tillhöra ett annat kollektivavtalsområde och inte det faktum att han blev medlem i facket. Journalistavtalet ger 30 dagars semester medan HTF-avtalet ger 28 dagar.

Med hänsyn till den rådande situationen var bolaget oerhört noggrant med att få tvistefrågorna i ärendet ordentligt utredda. Det var också skälet till att bolaget inte accepterade att någon fråga ”hängdes på” den centrala förhandlingen om omplaceringen. Bolaget ville att varje fråga skulle vara särskilt dokumenterad och noga genomgången. Därför togs frågan om föreningsrättskränkning upp som en egen förhandling och dokumenterades i ett särskilt protokoll.

Det var tre olika omständigheter som låg till grund för påståendet att bolaget kränkt J.H:s föreningsrätt – nämligen J.H:s protokollsanmärkning vid lönekartläggningen år 2006, att J.H. efter omplaceringen inte hade full tillgång till datasystemet och därför inte kunde fullgöra sitt fackliga uppdrag samt att omplaceringen innebar problem att utföra det fackliga uppdraget med hänsyn till lokalerna.

Det hölls lokala förhandlingar i frågan den 21 december 2006. Under förhandlingarna förde förbundet fram att J.H. saknade tillgång till interna datasystem och plats för fackligt arbete.



Förbundet informerades om att J.H. i datasystemet hade lagrat information med facklig anknytning på ett sådant sätt att han inte längre kunde nå informationen. Det var alltså först under förhandlingen som bolaget fick klart för sig att J.H. inte kunde komma åt det fackliga materialet med sin numera begränsade behörighet. J.H. hade tidigare enbart framfört att han saknade behörighet för att kunna utföra sitt arbete – inte att det hade att göra med hans fackliga uppdrag. När bolaget fått kännedom om detta åtgärdades det inom loppet av någon eller några dagar. J.H. har hela tiden haft samma tillgång som övriga medarbetare till bolagets intranät, egen e-postadress och egen serverplats.

Som vaktmästare har J.H. inget eget rum. Vaktmästeriet består av en yta som motsvarar två kontorsmoduler. Där finns bland annat skrivbord med dator samt bänkar och hyllor för posthantering. När J.H. var systemadministratör på prenumerationsavdelningen var hans skrivbord placerat i ett kontorslandskap.

Även när det gäller plats för det fackliga arbetet fick bolaget kännedom om J.H:s önskemål först i samband med förhandlingen den 21 december 2006. När detta hade påtalats informerades bolaget J.H. om möjligheten att använda bolagets konferensrum för ändamålet. Det finns två bokningsbara konferensrum att disponera. Bokningsfrekvensen för dessa rum uppgår till trettio procent. Övriga konferensrum är bara att ta i anspråk utan föregående bokning. J.H. är väl informerad om att han och förbundet har full tillgång till konferensrummen i bolagets lokaler för fackliga ärenden och för att kunna föra ostörda samtal med medlemmarna. Han har tillgång till skrivbord och arkiv även nu. När han inte har ett eget skrivbord är det klart uttalat att han får använda konferensrummen. J.H. arbetade tidigare i ett öppet kontorslandskap med fem eller sex arbetsplatser. Mellan J.H:s dåvarande arbetsplats och arbetsplatsen intill finns enbart en skärmvägg. Han sitter numera i ett inre rum som inte är något genomgångsrum.

J.H. har inte fått försämrade anställningsförhållanden eller anställningsvillkor i förtroendemannalagens mening. Hans möjligheter att utföra sitt fackliga uppdrag har varken i fråga om arbetsuppgifter eller lokalteter på något sätt försämrats i och med omplaceringen. Inte heller har bolaget i förtroendemannalagens mening hindrat hans fackliga uppdrag. Bolaget har tvärtom tillmötesgått hans önskemål när han framfört vad som hindrat honom. Omplaceringsåtgärden kan därför inte anses föreningsrättskränkande och inte heller anses strida mot förtroendemannalagen.

Det bör i detta sammanhang även noteras att efter det att den lokala klubben lade ner sin verksamhet saknar J.H. förhandlingsmandat från HTF i de flesta frågor.

#### *Sammanfattning av de rättsliga grunderna*

J.H. har enbart omplacerats till andra arbetsuppgifter inom kollektivavtalsområdet och med oförändrade anställningsvillkor. Bolaget har oberoende av skäl haft rätt att vidta denna omplacering efter sedvanliga

förhandlingar enligt 11 § medbestämmandelagen. Omplaceringen saknar samband med lönekartläggningen och J.H:s fackliga uppdrag i övrigt. Omplaceringen har alltså inte heller varit föreningsrättskränkande.

För det fall Arbetsdomstolen kommer fram till att bolaget inte har haft rätt att omplacera J.H. oberoende av skäl, har omständigheterna ändå varit sådana att bolaget haft rätt att omplacera honom från arbetet som systemadministratör till arbetet som vaktmästare med de speciella arbetsuppgifterna. Omplaceringen har varken försämrat J.H:s anställningsförhållanden eller möjligheter att utföra sitt fackliga uppdrag.

Talan om skadestånd enligt 5 § förtroendemannalagen är preskriberad. Frågan har inte förhandlats mellan parterna och måste i vart fall anses konsumerad av den förhandling som ägde rum enligt 11 § medbestämmandelagen.

Yrkandet om skadestånd för turordningsbrott har inte framförts i stämningsansökan. Yrkandet utgör en otillåten taleändring och ska därför avvisas.

### **Domskäl**

#### *Tvisten*

J.H. omplacerades den 30 oktober 2006 från ett arbete som systemadministratör till ett arbete som vaktmästare. Den huvudsakliga tvistefrågan är om bolaget haft rätt att vidta denna åtgärd.

Förbundet har gjort gällande att J.H. enligt sitt anställningsavtal inte är skyldig att arbeta som vaktmästare och att skadeståndsskyldighet för bolaget har uppkommit med anledning av omplaceringen. Enligt förbundet innebär omplaceringsbeslutet en så ingripande förändring i J.H:s arbets- och anställningsförhållanden att han skilts från sin anställning på ett sätt som är att jämföra med ett avskedande eller en uppsägning. Om han inte anses ha blivit skild från anställningen har förbundet gjort gällande att omplaceringen skett av personliga skäl och varit så ingripande att det krävdes godtagbara skäl för den samt att några sådana skäl inte har funnits. Omplaceringen har därför enligt förbundet stått i strid med det mellan parterna gällande kollektivavtalet.

Enligt arbetsgivarparterna har det varit fråga om en omplacering som bolaget inom ramen för arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet under alla förhållanden har haft rätt att vidta.

Därutöver gäller tvisten frågor om turordningsbrott, föreningsrättskränkning och brott mot förtroendemannalagen.

#### *Utredningen*

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med J.H. och vittnesförhör

med systemansvarige M.J. På arbetsgivarparternas begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med tidningens, numera, verkställande direktör B.G. och vittnesförhör med prenumerationschefen K.J., D.G. från KanalData, redaktionschefen R.M., HR-konsulten S.E., systemadministratören S.A. och lokalvårdaren L.L. Parterna har åberopat viss skriftlig bevisning.

#### *Frågan om otillåten taleändring*

Förbundets stämningsansökan innehöll inget alternativt yrkande om skadestånd på grund av turordningsbrott utan detta framställdes först i en skrift som inkom till Arbetsdomstolen den 28 mars 2008.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att yrkandet om skadestånd på grund av turordningsbrott ska avvisas då det utgör en otillåten taleändring eftersom yrkandet inte vilar på väsentligen samma grund som talan i övrigt. Det nya yrkandet är enligt arbetsgivarparterna kopplat till en arbetsbristsituation och kan därmed inte anses vila på väsentligen samma grund som ett yrkande om skadestånd vid omplacering eller skiljande från anställningen på grund av personliga skäl.

I 13 kap. 3 § rättegångsbalken finns bestämmelser om taleändring. Utgångspunkten enligt dessa bestämmelser är att en väckt talan inte får ändras. I första stycket har dock undantag gjorts från dessa bestämmelser i, såvitt nu är av intresse, punkten 3. En taleändring får tillåtas enligt denna punkt, om det nya yrkandet stöder sig på väsentligen samma grund.

Den talan som förbundet väckt genom sin stämningsansökan grundas på det förhållandet att tidningen skilt J.H. från anställningen eller, i andra hand omplacerat honom, av personliga skäl.

En uppsägning som grundas på arbetstagarens personliga förhållanden kan, liksom ett avskedande, under vissa förhållanden ogiltigförklaras eller föranleda skadeståndsskyldighet för arbetsgivaren. En uppsägning som grundas på arbetsbrist men som är felaktig på det sättet att arbetsgivaren har begått turordningsbrott kan däremot normalt inte ogiltigförklaras utan endast föranleda skadeståndsansvar.

Som framgår av Arbetsdomstolens dom AD 1990 nr 95 anses det inte som en otillåten ändring av talan att en arbetstagare som yrkat ogiltigförklaring av en uppsägning ändrar yrkandet till att avse ekonomiskt skadestånd. I Arbetsdomstolens dom AD 1993 nr 92 har domstolen vidare uttalat att inte heller det förhållandet att en arbetstagare alternativt till ett yrkande om ogiltigförklaring av uppsägning yrkar ekonomiskt skadestånd på grund av turordningsbrott kan anses utgöra en otillåten taleändring. Även i det fallet ansågs alltså arbetstagarens yrkande stödja sig på väsentligen samma grund, nämligen att arbetsgivaren genom sitt handlande felaktigt skilt arbetstagaren från hans anställning.

Enligt Arbetsdomstolens mening bör motsvarande synsätt tillämpas i förevarande fall. Det innebär att det alternativa yrkandet om allmänt skadestånd på grund av turordningsbrott får anses stödja sig på väsentligen samma grund som yrkandena om allmänt skadestånd på grund av att J.H. skilts från sin anställning av personliga skäl, nämligen även i detta fall att arbetsgivaren genom sitt handlande felaktigt skilt arbetstagaren från hans anställning. Arbetsgivarparternas avvisningsyrkande ska därför avslås.

*Har J.H. skilts från sin anställning?*

Förbundet har alltså i första hand gjort gällande att J.H. enligt sitt anställningsavtal inte är skyldig att tjänstgöra som vaktmästare och att åtgärden att omplacera honom från systemadministratör till vaktmästare är så ingripande att den är att betrakta som att han skilts från sin anställning på ett sätt som ska likställas med ett avskedande eller en uppsägning.

Arbetsdomstolen går först in på frågan om J.H. enligt sitt anställningsavtal är skyldig att arbeta som vaktmästare.

Bedömningen av frågan om arbetsuppgifterna omfattas av J.H:s arbetskyldighet eller inte får göras på grundval av främst hans enskilda anställningsavtal och tillämpligt kollektivavtal.

I målet har inte framkommit något om det tillämpliga kollektivavtalet som kan ge ledning för bedömningen.

I det anställningsavtal som den 29 april 1984 träffades mellan bolaget och J.H. anges att han är anställd såsom dataingenjör med de huvudsakliga arbetsuppgifterna service, programunderhåll och utveckling. Vidare anges att anställningen avser en tillsvidareanställning. Genom utredningen i målet står det dock klart att J.H:s arbetsuppgifter under anställningstiden har förändrats i förhållande till vad som står angivet i anställningsavtalet från år 1984. Parterna är ense om att de förändringar som skett före den omtvistade omplaceringen ligger inom ramen för J.H:s anställningsavtal.

Det är alltså ostridigt att J.H. under de senaste åren inte har arbetat som dataingenjör eller systemansvarig utan som systemadministratör. Denna förändring i anställningen har, såvitt framkommit, inte formaliserats på något sätt. Den omständigheten hindrar dock inte att J.H:s anställningsvillkor kan ha förändrats i förhållande till vad som gällde enligt anställningsavtalet från år 1984. Enligt Arbetsdomstolen är det snarare så att avsaknaden av ett nytt individualiserat anställningsavtal talar för att det i vart fall inte finns något formellt hinder mot en omplacering.

Mot bakgrund av det hittills anförda måste det bli en jämförelse mellan J.H:s arbets- och anställningsvillkor som systemadministratör och som vaktmästare som är avgörande för bedömningen av om han enligt sitt anställningsavtal är skyldig att arbeta som vaktmästare. Enligt Arbetsdomstolens mening ska prövningen ske med beaktande av alla relevanta omständigheter (se AD 2002 nr 134). Vid jämförelsen mellan de tidigare och

de nya arbetsuppgifterna är det då inte tillräckligt att ta hänsyn till vilka arbetsuppgifter J.H. faktiskt kommit att utföra i sitt arbete som vaktmästare. Även avsikten med vaktmästararbetets innehåll och omfattning i övrigt måste beaktas.

Det är ostridigt att J.H:s anställningsvillkor inte har förändrats och vidare att han inte drabbats av någon lönesänkning i samband med omplaceringen. Det är även ostridigt att arbetet som vaktmästare omfattas av samma kollektivavtal som reglerade J.H:s tidigare arbete som systemadministratör. Omplaceringen innebar däremot vissa förändringar av hans arbetsuppgifter, inte minst genom att han framtogs alla uppgifter som krävde en viss högre behörighet i bolagets datasystem.

Som tidigare angetts hade innehållet i J.H:s arbete som systemadministratör inte på något sätt formaliserats mellan parterna. Genom utredningen har dock framkommit att J.H. själv skrev en redogörelse för sina arbetsuppgifter som systemadministratör i samband med lönekartläggningen år 2006. Arbetsgivarparterna har vitsordat att han i sitt arbete som systemadministratör i stort hade de arbetsuppgifter som anges i redogörelsen. Parterna har däremot olika uppfattningar om hur arbetstiden genomsnittligt fördelade sig på de olika sysslorna.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att större delen av J.H:s arbetstid gått åt till mindre kvalificerade arbetsuppgifter som till exempel underhåll av kunddatabaser samt underhåll och rensning av dataregister och tabeller. Enligt arbetsgivarparterna är detta uppgifter som i hög utsträckning kunnat utföras av annan personal på prenumerationsavdelningen när J.H. varit frånvarande från arbetet.

Förbundet har beskrivit J.H:s arbetsuppgifter som systemadministratör annorlunda. I förhöret med J.H. har han också själv förklarat att hans huvudsakliga arbetsuppgifter varit mera kvalificerade än vad arbetsgivaren påstått och att de i stor omfattning bestått i att göra s.k. programquery. D.G. har förklarat att detta innebär att skapa tabellrelationer mellan olika former av information som redovisas i tabeller och har liknat arbetet vid användandet av datorprogrammen Access eller Excel och de möjligheter som med hjälp av dem finns att skapa formler för att göra urval av information.

När det gäller vaktmästarsysslan har B.G. uppgett att det finns vad han kallar tre nivåer inom vaktmästargruppen, nämligen kvällsvaktmästare, mellangrupp och vaktmästare med ansvar för bilpark och bankärenden. Såsom Arbetsdomstolen har uppfattat B.G. tillhör J.H. egentligen inte någon av de tre grupperna, men hans arbetsuppgifter kan jämföras med den tredje kategorin med hänsyn till att även han ansvarar för en ”park” som omfattar kopiatorer och skrivare. Enligt B.G. har syftet med omplaceringen varit att tillvarata J.H:s tekniska kompetens samtidigt som bolaget ansåg det nödvändigt att en omplacering skedde till arbetsuppgifter där J.H. inte längre behövde ha tillgång till medarbetarnas inloggningsuppgifter.

J.H. har beskrivit vaktmästaruppgifterna som okvalificerade och uppgett att han framför allt fått fylla funktionen som bud. Av den arbetsbeskrivning som finns för hans vaktmästarsysslor framgår emellertid att arbetet rymmer betydligt fler uppgifter än så. Genom förhören med B.G. och K.J. har också framkommit att J.H:s arbete som vaktmästare inte har utvecklat sig på det sätt som arbetsgivaren hade förväntat sig inför omplaceringen. De har båda uttryckt som sin uppfattning att J.H. begränsat sig till att utföra de löpande vaktmästarsysslorna, medan han avstått från uppgifter som exempelvis utbildning och förebyggande åtgärder.

Enligt Arbetsdomstolens mening har inget framkommit som talar för att det är arbetsgivaren som har hindrat J.H:s möjligheter till utveckling av arbetet som vaktmästare. Mot bakgrund av arbetsbeskrivningen är det tvärtom så att vaktmästararbetet tycks innefatta såväl mera varierade som mera kvalificerade arbetsuppgifter än dem J.H. faktiskt har kommit att utföra efter omplaceringen. Det kan, enligt Arbetsdomstolens uppfattning, visserligen inte uteslutas att arbetet som systemadministratör är mera prestigefyllt än arbetet som vaktmästare. Det är dock en omständighet som inte kan beaktas vid bedömningen av om J.H. enligt sitt anställningsavtal är skyldig att arbeta som vaktmästare. Också vid en faktisk jämförelse mellan J.H:s arbetsuppgifter som systemadministratör och de nuvarande uppgifterna som vaktmästare är det givetvis så att uppgifterna i flera delar skiljer sig åt, men av utredningen framgår inte desto mindre att arbetsuppgifterna framstår som relativt rutinmässiga i bägge arbetena.

I sammanhanget har det också visst intresse vad som har framkommit om bolagets lönekartläggningar. Vid lönekartläggningarna har representanter för både arbetsgivar- och arbetstagarintressen deltagit. Såvitt framkommit har det inte gjorts några invändningar mot den gruppindelning och den värdering av arbetsuppgifterna som gjorts förrän i samband med J.H:s protokollsanmärkning i slutskedet av lönekartläggningen år 2006.

I såväl lönekartläggningen för år 2006 som för år 2007, då antalet grupper utökades, har arbetsuppgifterna som systemadministratör och vaktmästare värderats ganska lika. Det kan också anmärkas att, enligt lönekartläggningarnas värdering, arbetet som systemadministratör ligger betydligt närmare arbetet som vaktmästare än arbetet som datatekniker.

Med beaktande av vad som ovan har anförts står det enligt Arbetsdomstolens mening klart att J.H:s arbetsuppgifter i och för sig har förändrats i och med omplaceringen. De förändrade arbetsuppgifterna är dock inte påtagligt mindre kvalificerade än de tidigare arbetsuppgifterna. De nya arbetsuppgifterna hör också till samma kollektivavtalsområde som de tidigare. Dessutom är, som tidigare anförts, J.H:s arbets- och anställningsförhållanden i övrigt oförändrade.

Arbetsdomstolen finner mot den här bakgrunden att J.H. enligt sitt anställningsavtal är skyldig att arbeta även som vaktmästare med de särskilda arbetsuppgifter som finns beskrivna för arbetet. Förbundets fastställelseyrkande ska därför avslås. I enlighet med detta kan J.H. inte heller anses ha

blivit skild från sin anställning. Utredningen ger inte heller stöd för att omplaceringen syftat till att få till stånd ett avbrytande av anställningen. Det anförda innebär att även yrkandena om allmänt skadestånd till J.H. för brott mot 8, 18, 19, 22 och 30 §§ anställningsskyddslagen, och för brott mot grunderna för 7 § anställningsskyddslagen samt yrkandet om allmänt skadestånd till förbundet för brott mot 30 § samma lag, ska avslås.

*Har förändringen av J.H:s arbetsuppgifter utgjort en sådan omplacering som kräver godtagbara skäl?*

Förbundet har i andra hand gjort gällande att förändringen av J.H:s arbete utgjort en sådan omplacering av personliga skäl som kräver att arbetsgivaren kan visa godtagbara skäl för åtgärden.

Arbetsgivarparternas inställning i denna del kan sammanfattas enligt följande. Förändringen av J.H:s arbetsuppgifter är direkt föranledd av skäl som är hänförliga till honom personligen, nämligen att han använt två andra anställdas inloggningsuppgifter. Det kan dock inte uteslutas att en omplacering ändå skulle ha aktualiserats mot bakgrund av de organisatoriska förändringar som genomfördes inom tidningskoncernen vid samma tidpunkt. Det har under alla förhållanden inte varit fråga om en sådan ingripande förändring som kräver godtagbara skäl. Skulle så anses vara fallet har det funnits godtagbara skäl för åtgärden.

Förbundets talan i denna del ska ses mot bakgrund av den rättsuppfattning som uttrycktes i Arbetsdomstolens dom AD 1978 nr 89 och som även kommit till uttryck i flera domar därefter (se till exempel AD 2002 nr 134 och AD 2003 nr 76 ). I AD 1978 nr 89 uttalade Arbetsdomstolen att det föreligger starka sakliga skäl att anse att vissa slag av särskilt ingripande omplaceringar bör kunna prövas rättsligt på ett sätt som påminner om vad som gäller vid uppsägning. Med uttalandena i domen avsågs sådana omplaceringar som föranleds av orsaker som kan hänföras till den enskilde arbetstagaren personligen och som får särskilt ingripande verkningar med hänsyn till såväl arbetsuppgifter som anställningsförmåner och anställningsförhållandet i övrigt. Arbetsdomstolen slog därefter fast att en sådan särskilt ingripande omplacering inte får ske om inte arbetsgivaren har godtagbara skäl för åtgärden.

Det råder inte någon tvekan om att J.H. för sin del upplever att omplaceringen har haft ingripande verkningar för honom. Det står också klart att han har uppfattat de förändrade arbetsuppgifterna som en degradering. Sålunda har han uppgett att hans tidigare och nuvarande arbetsuppgifter inte är ett dugg lika. J.H. har beskrivit det som att vaktmästararbetet huvudsakligen går ut på att sortera post och att utföra bud med bil, medan arbetet som systemadministratör innefattade såväl ett större mått av ansvar som kvalificerade arbetsuppgifter. Prövningen i vad mån en omplacering får ingripande verkningar för arbetstagaren måste emellertid ske efter objektiva grunder, dvs. inte främst med utgångspunkt i den enskildes intressen (se AD 2003 nr 76 med där gjord hänvisning till AD 1982 nr 29).

Förhållanden som då måste tillmätas stor betydelse är om lönen och andra anställningsvillkor försämrats.

Parterna är ense om att J.H:s anställningsförmåner inte har förändrats i samband med att han omplacerades till arbetet som vaktmästare. Han arbetar på samma arbetstider, till samma lön och inom samma kollektivavtalsområde som tidigare. I enlighet med vad Arbetsdomstolen redogjort för ovan har däremot arbetsuppgifterna förändrats i och med omplaceringen. Det finns enligt Arbetsdomstolens mening emellertid inte fog för förbundets ståndpunkt att J.H:s arbetsuppgifter som systemadministratör var så mycket mera kvalificerade än de uppgifter som han förväntas utföra som vaktmästare. Som tidigare konstaterats tycks arbetsuppgifterna i båda fallen vara relativt rutinmässiga. Av utredningen har också framkommit att J.H:s arbetsuppgifter som systemadministratör till största delen kunde utföras av andra medarbetare på prenumerationsavdelningen utan att någon extern vikarie behövde tas in vid hans frånvaro. När det gäller de mera kvalificerade arbetsuppgifterna som systemadministratör förefaller de enligt Arbetsdomstolens mening ha utgjort en mindre del av arbetet och tycks i många fall ha skett under ledning av någon annan. Sålunda har K.J., som i egenskap av J.H:s närmaste chef borde ha ganska god inblick i hans arbetssituation, uppgett att det dagliga arbetet som systemadministratör inte har något stort datatekniskt innehåll och att det är anställda hos konsultföretaget KanalData som ansvarar vid de tillfällen då till exempel programändringar och uppdateringar ska utföras.

Enligt Arbetsdomstolens mening kan omplaceringen mot denna bakgrund inte sägas ha fått sådana särskilt ingripande verkningar som krävs för att en omplacering ska kunna prövas på rättslig väg (se bl.a. AD 1981 nr 6, AD 1982 nr 29 och AD 2002 nr 134). Slutsatsen av det anförda blir alltså att själva omplaceringsbeslutet inte kan anses så ingripande att det kan prövas rättsligt i enlighet med de principer som Arbetsdomstolen lade fast i domen AD 1978 nr 89. Förbundets i andra hand framställda yrkanden om skadestånd för brott mot kollektivavtalet ska alltså avslås.

#### *Föreningsrättskränkning*

I 7 § medbestämmandelagen definieras föreningsrätten som 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. Enligt 8 § samma lag föreligger en föreningsrättskränkning om någon på arbetsgivar- eller arbetstagersidan vidtar en åtgärd 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.

För att en föreningsrättskränkning ska anses föreligga krävs först och främst att det ifrågasatta handlandet kan beskrivas som en form av åtgärd. Det ska 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 har utvecklats att det inledningsvis kommer an på arbetstagarparten att visa sannolika skäl för att en kränkning av föreningsrätten förekommit. Om arbetstagarparten lyckas med detta är det därefter arbetsgivarens sak att styrka att denne haft skälig anledning till sin åtgärd oberoende av föreningsrättsfrågan (se bl.a. AD 1996 nr 67).

Den åtgärd som förbundet i detta fall påstår vara föreningsrättskränkande är bolagets omplacering av J.H. Den första frågan att ta ställning till blir därmed om bolaget har vidtagit denna åtgärd i föreningsrättskränkande syfte eller inte. Arbetsdomstolen prövar därför om förbundet har förmått visa sannolika skäl för att åtgärden ska anses utgöra en kränkning av J.H:s föreningsrätt.

Det finns inget i utredningen som ger direkt stöd för påståendet att det verkliga skälet till bolagets åtgärd att omplacera J.H. skulle vara hans synpunkter på bolagets förhållningssätt till fackanslutna eller den anmärkning han fogade till protokollet från lönekartläggningen år 2006. Det kan däremot konstateras att omplaceringen av J.H. har ett tydligt tidsmässigt samband med att bolaget fick kännedom om att han hade använt två kollegors inloggningsuppgifter.

När det gäller frågan om antalet semesterdagar för fackligt respektive icke fackligt anslutna har det genom den skriftliga bevisningen framkommit att J.H. hade tagit upp och avhandlat den frågan med B.G. redan under år 2002. Enligt Arbetsdomstolens mening förefaller det inte särskilt sannolikt att bolaget först fyra år senare skulle reagera på detta genom att omplacera J.H.

Det finns inte heller något i utredningen som talar för förbundets uppfattning att J.H:s protokollsanmärkning skulle vara en bidragande faktor till omplaceringen. Av såväl förhöret med B.G. som förhören med R.M. och S.E. har i stället framgått att arbetsgruppen i samförstånd beslutade att bordlägga den fråga som J.H. hade aktualiserat genom protokollsanmärkningen till nästföljande års lönekartläggning.

Sammanfattningsvis har förbundet enligt Arbetsdomstolens mening inte gjort sannolikt att det finns något samband mellan åtgärden att omplacera J.H. och hans fackliga arbete. Yrkandet om skadestånd på grund av föreningsrättskränkning ska därför avslås.

#### *Frågan om brott mot 3 § förtroendemannalagen*

Enligt 3 § första stycket förtroendemannalagen får en arbetsgivare inte hindra en facklig förtroendeman från att fullgöra sitt fackliga uppdrag. I sista stycket stadgas vidare att förtroendemannen ska ges tillfälle att disponera lokal eller annat utrymme på den egna arbetsplatsen som fordras för det fackliga uppdrag som utförs där.

Förbundet har gjort gällande att J.H. efter omplaceringen inte hade full tillgång till datasystemet och därför inte kunde fullgöra sitt fackliga uppdrag samt att omplaceringen innebar problem för honom att utföra det uppdraget med hänsyn till hans nya placering i lokalerna.

Bolaget har förklarat att dessa invändningar från J.H:s sida kom till bolagets kännedom först i samband med den lokala förhandlingen den 21 december 2006 och att bolaget vidtog åtgärder med anledning härav mer eller mindre omgående därefter.

När det gäller J.H:s möjligheter att disponera lokal eller annat utrymme för det fackliga uppdraget har bolaget dessutom redovisat en rad alternativ på tillgängliga utrymmen som kan användas i de situationer när J.H. bedömer att hans egen arbetsplats inte lämpar sig för uppdraget.

Enligt Arbetsdomstolens mening har den utredning förbundet presenterat inte visat att J.H:s möjligheter att disponera lokal eller annat utrymme på något sätt försämrats på grund av omplaceringen. J.H. har som vaktmästare sin arbetsplats på ett annat ställe i bolagets lokaler än tidigare, men inget har framkommit som ger stöd för förbundets påstående att den arbetsplatsen lämpar sig sämre för det fackliga uppdraget. Däremot är det säkert så som förbundet har påstått att det fackliga uppdraget i vissa situationer kräver möjlighet till större avskildhet än vad J.H:s ordinarie arbetsplats kan erbjuda. Det är oemotsagt så att bolaget erbjudit J.H. att använda såväl bokningsbara som icke bokningsbara konferensrum för det ändamålet. Vid sådant förhållande måste J.H. anses ha möjlighet att disponera sådan lokal eller annat utrymme på den egna arbetsplatsen som fordras för det fackliga uppdrag som utförs där.

Enligt arbetsgivarparterna har det även först vid den lokala förhandlingen den 21 december 2006 kommit till bolagets kännedom att J.H. efter omplaceringen inte hade full tillgång till sitt fackliga material och att detta berodde på att han lagrat information på ett sätt som krävde högre behörighet i datasystemet än vad han hade efter omplaceringen. Bolaget har, utan att förbundet invänt häremot, förklarat att åtgärder därefter vidtogs relativt omgående för att J.H. skulle få tillgång till materialet. Det har från förbundets sida inte ens påstås att bolaget före förhandlingen skulle ha känt till att J.H. hade lagrat material på det sätt som skett. På vilket sätt bolagets agerande skulle ha hindrat J.H. att fullgöra sitt fackliga uppdrag framstår mot den bakgrunden som något oklart.

Sammanfattningsvis anser Arbetsdomstolen att inget har framkommit som ger stöd för påståendet att omplaceringen i något avseende hindrat J.H. att fullgöra sitt fackliga uppdrag. Förbundets yrkande om skadestånd på grund av brott mot 3 § förtroendemannalagen ska därför avslås.

### *Frågan om brott mot 4 § förtroendemannalagen*

Enligt 4 § förtroendemannalagen får en facklig förtroendeman inte med anledning av sitt uppdrag ges försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor.

Det är, som konstaterats redan tidigare, ostridigt att J.H:s anställningsvillkor inte har förändrats. Frågan blir då om han har fått försämrade arbetsförhållanden med anledning av sitt fackliga uppdrag. Förbundet har i denna del inte närmare preciserat på vilket sätt J.H:s arbetsförhållanden skulle ha försämrats. Arbetsdomstolen har dock uppfattat förbundets talan på så sätt att det görs gällande att omplaceringen skulle vara orsakad av J.H:s fackliga engagemang och att omplaceringen i sig lett till försämrade arbetsförhållanden för honom.

Det är givetvis så att J.H:s arbetsförhållanden i vissa avseenden har förändrats i och med att han blev omplacerad till vaktmästare. I detta sammanhang måste dock beaktas att J.H. har haft sitt fackliga uppdrag sedan lång tid tillbaka. Arbetsdomstolen kan därför inte se att det vare sig tidsmässigt eller på annat sätt föreligger något orsakssamband mellan omplaceringen och J.H:s uppdrag som facklig förtroendeman. Arbetsdomstolen avslår därför redan på den grunden förbundets yrkande om skadestånd för brott mot 4 § förtroendemannalagen.

### *Frågan om brott mot 5 § förtroendemannalagen*

Enligt 5 § första stycket förtroendemannalagen ska arbetsgivaren minst två veckor i förväg varsla den lokala arbetstagarorganisationen och underrätta förtroendemannen, om fråga uppkommer rörande ändring av den facklige förtroendemannens arbetsförhållanden eller arbetsvillkor. Skyldighet att lämna varsel och underrättelse föreligger dock ej vid sådan ändring som utgör ett normalt led i förtroendemannens arbete och som inte försämrar hans möjligheter att fullgöra det fackliga uppdraget.

I målet är ostridigt att bolaget underlät att varsla den lokala arbetstagarorganisationen och att underrätta J.H. minst två veckor före omplaceringen. Som tidigare har anförts kan beslutet om omplaceringen enligt Arbetsdomstolens mening inte anses ha försämrat J.H:s möjligheter att fullgöra det fackliga uppdraget. Beslutet får emellertid betraktas som en sådan ändring av hans arbetsförhållanden som avses i 5 § förtroendemannalagen.

Arbetsgivarparterna har i sak inte anförts någon omständighet som skulle kunna föranleda att bolaget inte varit skyldigt att lämna varsel eller underrättelse före omplaceringen av J.H. Arbetsgivarparterna har däremot invänt att yrkandet om skadestånd för brott mot 5 § förtroendemannalagen framställdes först i samband med att talan väcktes och att tvisteförhandling dessförinnan inte hade ägt rum om den frågan. Enligt arbetsgivarparterna ska talan i den delen därför avvisas alternativt ogillas på grund av preskription. I varje fall måste enligt arbetsgivarparterna ett eventuellt brott mot den

aktuella bestämmelsen anses konsumerat genom den förhandling enligt 11 § medbestämmandelagen som ägde rum den 28 september 2006 och därför inte medföra någon skadeståndsskyldighet.

Förbundets uppfattning är att frågan om brott mot 5 § förtroendemannalagen har omfattats av de tvisteförhandlingar som har ägt rum mellan parterna.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Enligt 4 kap. 7 § lagen om rättegången i arbetstvister får – med vissa undantag som inte är aktuella här – talan inte tas upp till prövning av Arbetsdomstolen förrän förhandling, som kan påkallas enligt medbestämmandelagen eller kollektivavtal, har ägt rum rörande tvistefrågan.

Enligt fast praxis i Arbetsdomstolen (se t.ex. AD 2003 nr 32) bör det inte ställas något strängt krav på parterna i fråga om att vid förhandling precisera de skilda tvistefrågor som ligger inom ramen för den händelse, åtgärd, avtalsstillämpning eller dylikt som föranlett förhandlingen, särskilt när förhandlingen äger rum på det lokala planet. Vidare har domstolen uttalat att det ofta finns mindre anledning att se till hur de förhandlande parterna har preciserat sig i tal och skrift än till vad som enligt ett naturligt betraktelsesätt ligger inom ramen för förhandlingen med tanke på vad som utlöst denna.

Det har förekommit flera förhandlingar mellan parterna. Den 28 september 2006 hölls en förhandling enligt 11 § medbestämmandelagen angående förändringar i organisation gällande omplacering av J.H. Den 24 oktober hölls en central förhandling avseende omplacering av honom. Den 22 november 2006 hölls lokal och – samtidigt – central förhandling avseende omplacering, skadestånd m.m. Den 21 december 2006 slutligen hölls lokal förhandling avseende påstådd föreningsrättskränkning av J.H.

J.H. omplacerades till arbetet som vaktmästare per den 30 oktober 2006. För bedömningen av om förhandling har ägt rum rörande frågan om brott mot 5 § förtroendemannalagen är därför i första hand av intresse vad som har förekommit vid förhandlingarna den 22 november 2006 och den 21 december 2006. De övriga förhandlingstillfällena har infallit innan beslutet om omplacering verkställdes.

Det finns ingen annan utredning om vad som förekom vid förhandlingarna än protokollen från dessa. Arbetsdomstolen utgår därför från att protokollen återspeglar vad som avhandlades mellan parterna vid förhandlingstillfällena. Med ledning härav kan det inledningsvis konstateras att förhandlingen den 22 november 2006 i huvudsak begränsade sig till frågan om omplaceringens giltighet och den därmed sammanhängande frågan om skadestånd.

När det gäller förhandlingstillfället den 21 december 2006 framgår av protokollet att förbundet bland annat framförde att J.H:s möjligheter att utföra sitt fackliga uppdrag hade begränsats på grund av omplaceringen och att bolaget brutit mot förtroendemannalagen. Att frågan om brott mot skyldigheten att varsla och underrätta enligt 5 § förtroendemannalagen

uttryckligen skulle ha avhandlats mellan parterna kan däremot inte utläsas av protokollet. Den omständigheten att något yrkande i den delen inte uttryckligen framställdes vid den lokala förhandlingen bör enligt Arbetsdomstolens mening emellertid inte tillmätas avgörande betydelse, eftersom ett sådant yrkande ändå får anses rymmas inom ramen för den förhandling som förevarit angående bland annat brott mot 3 och 4 §§ förtroendemannalagen. Med hänvisning till det anförda finner Arbetsdomstolen att de krav som enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen bör ställas på parterna vid en lokal förhandling är uppfyllda även för den del av talan som avser brott mot 5 § förtroendemannalagen. Arbetsgivarparternas yrkande om avvisning ska därför avslås. Vid denna bedömning är talan i den delen inte heller preskriberad.

Arbetsdomstolen övergår därefter till att pröva om underlåtenheten att varsla och underrätta enligt 5 § förtroendemannalagen kan anses konsumerad genom den förhandling enligt 11 § medbestämmandelagen som ägde rum den 28 september 2006.

Om en lag innehåller en särskild föreskrift som avviker från medbestämmandelagen, ska enligt 3 § medbestämmandelagen den föreskriften gälla. Detta innebär att i en situation som den som gäller här, där det aktuella beslutet endast berör en facklig förtroendemannan, bör förtroendemannalagens regler om arbetstagarinflytande tillämpas i stället för de motsvarande reglerna i medbestämmandelagen (se AD 2004 nr 72).

Det finns inga särskilda bestämmelser om formen för en underrättelse eller ett varsel enligt 5 § förtroendemannalagen och inte heller om innehållet i dessa meddelanden. Tanken bakom arbetsgivarens varsel- och underrättelseskyldighet är att bereda den lokala fackliga organisationen och förtroendemannen möjlighet att begära en överläggning med arbetsgivaren om den tilltänkta förändringen av förtroendemannens arbetsförhållanden eller anställningsvillkor.

Det är som anförts ovan ostridigt att bolaget inte har lämnat något sådant varsel eller någon sådan underrättelse om den tilltänkta omplaceringen av J.H. som avses i förtroendemannalagen. Av det tidigare anförda framgår vidare att Arbetsdomstolen har uppfattat arbetsgivarparternas inställning så att det egentligen inte har ifrågasatts att situationen varit sådan att bestämmelsen i 5 § förtroendemannalagen i och för sig var tillämplig. I detta fall har emellertid på arbetsgivarens initiativ kallats till förhandling enligt 11 § medbestämmandelagen inför den tilltänkta omplaceringen. En åtgärd som utifrån arbetsgivarens utgångspunkter, i varje fall i förhållande till den fackliga organisationen, kan te sig som en mera långtgående form av arbetstagarinflytande än den skyldighet att underrätta och varsla som följer av 5 § förtroendemannalagen. Av protokollet från den lokala förhandling som hölls den 28 september 2006 framgår att det i kallelsen till förhandlingen hade angetts att den påkallades med anledning av arbetsgivarens förslag till omplacering av J.H. Såvitt framgår av protokollet var J.H. visserligen inte närvarande vid detta förhandlingstillfälle men anteckningarna i protokollet visar att han dock var informerad om arbetsgivarens tilltänkta åtgärd. Vidare framgår av förhandlingsprotokollet från den centrala

förhandlingen den 24 oktober 2006 att han då var närvarande per telefon. Det har inte framkommit att vare sig förbundet eller J.H. någon gång under detta skede påtalade att arbetsgivaren i det här fallet hade valt fel form för att bereda den fackliga organisationen och den berörde förtroendemannen möjlighet till arbetstagarinflytande.

Mot bakgrund av det anförda finner Arbetsdomstolen att underlåtenheten i detta fall att varsla och underrätta enligt förtroendemannalagens regler inte kan anses ha orsakat sådan skada för vare sig förbundet eller J.H. i hans egenskap av facklig förtroedeman att det finns skäl att ålägga bolaget skyldighet att betala skadestånd. Förbundets talan ska därför avslås även i denna del.

#### *Sammanfattning och rättegångskostnader*

Det anförda innebär att förbundets talan i sin helhet ska avslås. Vid den utgången ska förbundet förpliktas att betala arbetsgivarparternas rättegångskostnader. Det yrkade beloppet är inte tvistigt.

#### **Domslut**

1. Arbetsdomstolen avslår Unionens talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Unionen att ersätta Svenska Tidningsutgivareföreningens och Nya Wermlands-Tidningens Aktiebolags rättegångskostnader med tvåhundrasextiotvåusenfemhundraåttiofem (262 585) kr,

varav 220 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Håkan Lundquist, Christer Måhl, Agne Werneskog, Håkan Torngren, Stina Nilsen och Britt Marie Häggström.  
Enhälligt.

Sekreterare: Carin Häckter