

Sammanfattning

En butiksanställd av serbisk härkomst deltar i en personalfest och säger upp anställningen en kort tid därefter. Fråga om det vid personalfesten har förekommit något som innebär att arbetstagarens uppsägning med hänsyn till omständigheterna kan betraktas som en uppsägning från arbetsgivarens sida. Dessutom fråga huruvida arbetstagaren genom vad som förekom vid personalfesten har blivit trakasserad på grund av sin etniska tillhörighet.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2009-04-08
StockholmDom nr 27/09
Mål nr A 49/08**KÄRANDE**

Handelsanställdas förbund, Box 1146, 111 81 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Lena Israelsson, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

G.J. Järn o Trädgård Aktiebolag i Alingsås
Ombud: advokaten Arne Woxlin, Advokatfirman Woxlin AB,
Kristinehöjdsgratan 10, 412 82 Göteborg

SAKEN

uppsägning m.m.

G.J. Järn o Trädgård Aktiebolag bedriver handel med byggvaror m.m. utanför Alingsås. Bolaget är bundet av kollektivavtal i förhållande till Handelsanställdas förbund.

D.A., som är av serbiskt ursprung, anställdes år 2003 hos bolaget som säljare. Efter händelser på en personalfest den 10 november 2007 sade han den 19 november 2007 upp anställningen, som upphörde den 16 december samma år.

Mellan parterna har uppkommit tvist huruvida bolaget har provocerat D.A. att säga upp sig, dels huruvida bolaget har trakasserat honom på grund av hans etniska tillhörighet. Parterna har förhandlat i tvisten utan att kunna enas.

Handelsanställdas förbund har väckt talan i Arbetsdomstolen mot bolaget och har därvid yrkat att bolaget ska förpliktas att till D.A. utge

1. allmänt skadestånd med 120 000 kr för brott mot anställningskyddslagen,
2. allmänt skadestånd med 200 000 kr för brott mot lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, samt
3. ekonomiskt skadestånd med 3 000 kr per månad fr.o.m. januari 2008 t.o.m. dagen för huvudförhandling i målet.

På de allmänna skadestånden har yrkats ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämningen (den 11 mars 2008) till dess betalning sker och på det ekonomiska skadeståndet på respektive månadsbelopp fr.o.m. den sista dagen i varje månad till dess betalning sker.

Bolaget har bestritt käromålet. Endast det ekonomiska skadeståndet och sättet att beräkna ränta har vitsordats som skäligt.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Till utveckling av talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Förbundet

D.A. var anställd som säljare hos bolaget under åren 1998 – 2002. Han fick på nytt anställning hos bolaget år 2003.

De händelser som berörs i tvisten utspelades i november 2007. Bolaget ordnade lördagen den 10 november en personalfest. Alla anställda, det var omkring 12 personer, gjorde en utflykt till en hästgård i närheten av Alingsås. Efter hästkörning åt alla middag tillsammans i en lokal på gården. D.A. tyckte att det var trevligt. Efter maten uppkom diskussion mellan bolagets ägare och chef G.T. och en av de anställda, H.G. G.T. anklagade H.G. för att tala dålig svenska. D.A. lade sig i diskussionen eftersom han tyckte att G.T. var orättvis. G.T. sade då att D.A. inte talade bättre svenska själv och att även han borde gå på kurs i svenska för invandrare. G.T. sade vidare att D.A. borde tala svenska med sina döttrar och sin svärfar. D.A. tog illa vid sig av detta och sade att han hade rätt att tala hur han ville med sina familjemedlemmar. G.T. sade då att "ni serber är den värsta sortens folk, ni är bara ute efter bråk, man kan se på historien i Jugoslavien att det är ni som startar alla krig". D.A. blev upprörd och ledsen. Han lämnade lokalen och sprang utomhus. Efter en stund gick han in igen, men inte tillbaka till G.T. Han stannade i entrén, där han talade med sin arbetskamrat S.S. Efter en stund reste samtliga tillbaka med buss till Alingsås. D.A. åkte direkt hem och berättade för alla där vad som hade hänt. Han var kränkt och ledsen på grund av att G.T. hade blandat in hans familj i samtalet. Han sade till de andra att han avsåg att säga upp sig. Han hade fått uppfattningen att G.T. inte såg honom som önskvärd på arbetsplatsen.

Dagen därpå, söndagen den 11 november, kom D.A. på morgonen till arbetsplatsen och träffade då G.T. Denne sade något om att D.A. verkade irriterad och undrade om någon hade varit dum mot honom. D.A. uppfattade detta som ett hån och svarade att det ju var G.T. själv som var orsaken. Sedan arbetade D.A. vidare under dagen utan att det sades något mera om händelserna under gårdagskvällen.

När D.A. kom till arbetet på morgonen måndagen den 12 november erbjöds han nya arbetsuppgifter. Han accepterade inte genast erbjudandet utan bad att få tänka på saken.

Tisdagen den 13 november arbetade D.A. som vanligt fram till eftermiddagen, då han gick hem på grund av att han mådde dåligt. Han återkom inte till arbetet under resten av den veckan.

Måndagen den 19 november vände sig D.A. till en läkare och berättade att han hade svårt att sova och att han inte önskade återvända till arbetsplatsen. Han blev sjukskriven till den 2 december. I läkarintyget angavs bl.a. att han

var upprörd över dåligt bemötande på arbetsplatsen, att han sov dåligt, att han hade koncentrationssvårigheter och ihållande magbesvär med ökad muskulär värk i ryggen. Vidare angavs att D.A. hade sagt upp sig. Det sistnämnda var inte riktigt, men D.A. hade vid denna tidpunkt bestämt sig för att säga upp anställningen.

Samma dag begav sig D.A. till arbetsplatsen. Han gjorde en muntlig uppsägning till G.T. Denne frågade inte om anledningen till uppsägningen, men frågade om D.A. verkligen hade bestämt sig. D.A. svarade inte på detta eftersom han ansåg att skälet till uppsägningen var uppenbart. Han skrev på en uppsägningshandling och lämnade läkarintyget till G.T. Efter utgången av sjukskrivningstiden tog han ut semester till dess anställningen upphörde. Han fick sedan en ny anställning hos det företag där han hade varit anställd år 2002.

Förbundet gör beträffande uppsägningen gällande följande. D.A. sade själv upp sin anställning, men uppsägningen var föranledd av bolaget genom vad som inträffade på personalfesten den 10 november. Bolaget har handlat på ett sätt som är otillbörligt och strider mot god sed på arbetsmarknaden. Bolagets företrädare måste ha insett att bolaget hade framkallat en svår situation för D.A. med risk för att han skulle säga upp sig. Uppsägningen ska mot denna bakgrund betraktas som en uppsägning från bolagets sida. Uppsägningen har inte varit sakligt grundad. Bolaget har åsidosatt anställningsskyddslagen och ska därför utge ekonomiskt och allmänt skadestånd till D.A.

Förbundet anser vidare att bolagets företrädare – oavsett hur uppsägningsfrågan bedöms – genom de yttranden som fälldes vid middagen den 10 november har uppträtt på ett sätt som har kränkt D.A:s värdighet och som har haft samband med hans etniska tillhörighet. Bolaget har därigenom trakasserat honom och ådragit sig skyldighet att betala allmänt skadestånd för åsidosättande av diskrimineringsförbudet i 9 a § lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Bolaget

Bolaget ägs och drivs av G.T. Verksamheten består i försäljning av husgeråd, järnvaror, trädgårdsvaror och byggvaror m.m. Försäljningen äger rum i en lokal utanför Alingsås på omkring 10 000 kvadratmeter. Hos bolaget finns tolv anställda. Dessutom anlitas ibland tillfälligt anställda. Bolaget omsätter varje år omkring 45 milj. kr.

D.A. anställdes år 1998 hos bolaget med uppgift att sälja trädgårdsmöbler. Han fick efter en tid ansvar för hela den avdelningen. Efter tre år sade han upp sig för att ta en annan anställning. Han återkom dock till bolaget ett år senare, år 2002, och förklarade då att han inte hade trivts hos den andre arbetsgivaren. Efter återkomsten fick han tillbaka sina tidigare arbetsuppgifter. År 2005 övergick han på grund av ryggbesvär till avdelningen för djurfoder m.m. Han fick senare ett extra tillägg till lönen på 2 000 kr. I september 2007 höjdes tillägget till 3 000 kr. Lönetillägget, som tillkom utan

att D.A. hade begärt det, hängde samman med att han tillsammans med G.T. och två andra anställda hörde till bolagets arbetsledningsgrupp.

Det förekom ett visst privat umgänge mellan D.A:s och G.T:s familjer. D.A:s fru S.A. hade varit skolkamrat med G.T:s dotter. Hon hade för övrigt under en tid arbetat med städning hos bolaget.

Enligt bolagets uppfattning hade D.A. under den i målet aktuella tiden en besvärlig situation i privatlivet. Hans svärföräldrar bodde tillsammans med hans familj. Svärfadern led av cancer. D.A:s båda döttrar idrottade på elitnivå, och han engagerade sig mycket i detta.

Hos bolaget fanns vid denna tid förutom D.A. två andra anställda med invandrarbakgrund. Det fanns en policy som innebar att de anställda inte fick ha privatsamtal med mobiltelefon på arbetsplatsen och att de skulle tala svenska med alla kunder.

Den 10 november 2007 hade bolaget anordnat ett personalarrangemang som innebar att samtliga anställda besökte en hästgård och därefter åt middag tillsammans. Alla i sällskapet, alltså även D.A., drack alkohol i form av öl och sprit före och under bussresan till hästgården.

Vid middagen blev det diskussion om språk och om samtal på mobiltelefon. Det var inte G.T. som startade diskussionen, men han deltog i den. Under samtalet erbjöd han H.G. att studera svenska på bolagets bekostnad. Han erbjöd även D.A. att studera svenska. Denne blev glad av erbjudandet men sade att han i så fall ville studera på arbetstid. G.T. accepterade det. Sedan gick D.A. ut ur lokalen. G.T. trodde att han gick ut för att röka, men insåg sedan att D.A. hade blivit irriterad av någon anledning. Han frågade D.A. om saken men fick inget besked. G.T. ville reda ut saken och var beredd att be om ursäkt.

Dagen därpå, söndagen den 11 november, arbetade D.A. tillsammans med G.T. G.T. frågade på nytt varför D.A. var irriterad, men utan att få något svar.

Måndagen den 12 november erbjöd G.T. D.A. en ny arbetsuppgift, nämligen att ansvara för byggavdelningen. D.A. reagerade mycket positivt och började redan samma dag med de nya uppgifterna.

Tisdagen den 13 november lämnade D.A. arbetsplatsen på grund av huvudvärk. Han var sedan borta från arbetet under resten av veckan. G.T. utgick från att det berodde på sjukdom.

Måndagen den 19 november återkom D.A. till arbetsplatsen. Han medförde ett läkarintyg avseende arbetsskada som han önskade att G.T. skulle underteckna. G.T. kände dock inte till någon arbetsskada och skrev därför inte på handlingen. Under samtalet sade D.A. upp sig muntligen. En annan anställd, J.S., var närvarande och frågade om skälet till uppsägningen. D.A.

svarade inte på frågan. Han sade ingenting om att han hade blivit kränkt eller liknande. G.T. och J.S. var mycket förvånade över uppsägningen.

Bolaget bestrider att det från bolagets sida har företagits någon handling som innebär att D.A:s värdighet har kränkts. Bolaget har inte framkallat någon svår situation för D.A., och hans uppsägning kan inte anses föranledd av bolaget. Bolagets företrädare har inte kunnat inse att det fanns en risk för att D.A. skulle säga upp sig. Någon uppsägning från bolagets sida har det alltså inte varit fråga om. För den händelse domstolen skulle komma till en annan uppfattning i den delen kan tilläggas att det inte förelåg saklig grund för uppsägning.

Bolaget bestrider vidare att D.A. har blivit trakasserad på grund av sin etniska tillhörighet. Förbundets påstående om att G.T. vid middagen den 10 november uttalade sig nedsättande om serber är oriktigt. Det bör framhållas att detta påstående inte fördes fram vid parternas tvisteförhandling eller ens i stämningsansökningen, utan först i en senare inlägga till Arbetsdomstolen.

Domskäl

Bakgrunden till tvisten är den händelse vid bolagets personalfest den 10 november 2007 som ledde till att D.A. den 19 november 2007 sade upp anställningen hos bolaget.

Arbetsdomstolen har i detta mål att ta ställning till två frågor:

1. Har bolaget agerat på ett sådant sätt mot D.A. att hans uppsägning ska betraktas som en uppsägning företagen av bolaget?
2. Har bolaget genom ett trakasserande uttalande diskriminerat D.A. på grund av hans etniska tillhörighet?

Utredningen i målet

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med D.A. samt vittnesförhör med hans hustru S.A. och arbetstagaren hos bolaget S.S. På bolagets begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med G.T. samt vittnesförhör med arbetstagarna hos bolaget G.W., J.S. och H.G. Parterna har också åberopat skriftlig bevisning.

Händelseförloppet

Det händelseförlopp som senare förde med sig att D.A. sade upp sin anställning hos bolaget inleddes med en personalsammankomst som anordnades av bolaget lördagen den 10 november 2007. Det var fråga om en utflykt till en hästgård utanför Alingsås. Alla anställda i bolaget åkte dit tillsammans i en buss. Före och under bussresan konsumerades alkohol. På hästgården förekom en anordnad aktivitet med hästarna. Därefter åt samtliga middag tillsammans i en lokal där. Under den senare delen av middagen utspann sig ett samtal vid vilket G.W., H.G., D.A. och G.T. deltog. Parterna har skilda uppfattningar om vad som då sades, särskilt från G.T:s sida.

Om vad som inträffade vid middagen har D.A. berättat i huvudsak följande. Det blev tal om språk och uttal. G.W. sade åt H.G. att han behövde förbättra sina kunskaper i svenska. D.A. kände att H.G. kom i ett utsatt läge och tog honom i försvar. G.W. sade då åt D.A. att även han borde gå på svenskundervisning. G.T. ingrep i samtalet och erbjöd både H.G. och D.A. att gå på kurs i svenska för invandrare. D.A. sade att han kunde göra det om det var på arbetstid. G.T. gick inte med på det. Han sade under det fortsatta samtalet att D.A. inte borde tala serbiska med sin familj. På detta svarade D.A. att han verkligen inte tänkte sluta tala serbiska inom familjen. Diskussionen hårdnade och G.T. sade att "ni serber är bara ute efter att starta bråk, ni är det värsta folket, det var i Serbien kriget började". D.A. blev då upprörd och gick ut ur lokalen. Han talade då bl.a. med S.S.

G.T. har inför domstolen uppgett att han under middagen erbjöd både H.G. och D.A. att delta i svenskundervisning på betald arbetstid. Han har förnekat att han skulle ha fällt något yttrande om serber.

G.W. har uppgett att det nog var hon som ledde in samtalet på språk och uttal och att hon inte uppfattade att G.T. deltog i samtalet. Hon har även uppgett att D.A. lade sig i hennes samtal med H.G. och självmant sade att även han var intresserad av svenskundervisning. Av förhöret med H.G. framgår att han inte uppfattade något uttalande om serber från G.T:s sida.

Enligt domstolens mening går det inte att dra någon bestämd slutsats om vad som sades vid middagssamtalet. En del av förklaringen till den oklarhet som råder torde vara att de närvarande hade druckit en del alkohol. Vad som står klart är att det fördes ett samtal om H.G:s och senare även D.A:s behov av svenskundervisning och att det blev en upprörd stämning som ledde till att D.A. lämnade bordet. D.A:s uppgifter om vad G.T. sagt om serber har inte bekräftats av någon av de övriga som var närvarande, och uppgiften stöds inte heller av någon annan bevisning. Förbundets påstående om detta yttrande gjordes för övrigt inte i stämmingsansökan, utan först på ett senare stadium i målet.

Däremot har S.S. inför domstolen lämnat uppgifter om vad D.A. sade till henne utanför lokalen vilka ger stöd för att någon – D.A. nämnde inte vem – hade sagt åt honom att inte tala serbiska i hemmet. D.A:s uppgift om detta stöds även av S.A:s vittnesmål. Hon har uppgett att han när han kom hem på kvällen sade att det var G.T. som hade sagt åt honom att han borde tala svenska i hemmet. Domstolen anser att det får anses utrett att någon sade detta till D.A. Det kan dock inte anses klarlagt vem som gjorde detta uttalande.

På grund av det anförda anser Arbetsdomstolen att det inte har klarlagts mer av betydelse i målet än att G.T. vid middagssamtalet föreslog bl.a. D.A. att gå en kurs i svenska för invandrare. Förbundets påståenden i övrigt om uttalanden från hans sida kan alltså inte anses styrkta.

Den fortsatta händelseutvecklingen är i allt väsentligt ostridig.

På förmiddagen dagen efter personalfesten, söndagen den 11 november 2007, träffades D.A. och G.T. på arbetsplatsen. De har båda berättat att G.T. frågade varför D.A. hade blivit upprörd under middagen. När D.A. svarade ungefär att "det begriper du väl" svarade G.T. att "om du tycker att vi har gjort något fel så ber jag om ursäkt".

Dagen därpå, måndagen den 12 november 2007, förekom ett ytterligare samtal på arbetsplatsen mellan G.T., D.A. och G.W. G.T. bad då G.W. att be D.A. om ursäkt för något som hon skulle ha sagt vid middagen på lördagskvällen. Det gjorde hon också. G.T. erbjöd vid samtalet D.A. nya arbetsuppgifter vid butikens byggmarknadsdel. Enligt G.T:s och G.W:s uppgifter accepterade D.A. erbjudandet och började samma dag att arbeta med den nya uppgifterna. D.A. har däremot uppgett att han sade att han ville tänka på saken.

På tisdagen den 13 november 2007 infann sig D.A. på arbetsplatsen, men gick hem på eftermiddagen på grund av att han mådde dåligt. Han återkom inte dit förrän på måndagen den 19 november 2007, då han genast sade upp sig under ett samtal med G.T. och J.S. G.T. frågade honom om han verkligen hade bestämt sig för att sluta. D.A. svarade att han hade det. En fråga av J.S. om anledningen till uppsägningen lämnades obesvarad av D.A.

Har bolaget agerat på ett sådant sätt mot D.A. att hans uppsägning ska betraktas som en uppsägning företagen av bolaget?

Arbetsdomstolen har i sin praxis med stöd av uttalanden i förarbetena till den äldre anställningsskyddslagen (prop. 1973:129 s. 129), vilka i dessa delar alltjämt har aktualitet, i flera fall ansett sig kunna konstatera att en uppsägning från en arbetstagares sida kan jämföras med en uppsägning från arbetsgivarens sida. För att arbetsgivaren i dessa fall ska kunna åläggas skadeståndsskyldighet har krävts att arbetstagarens åtgärd har föranletts av arbetsgivaren och att arbetsgivaren har handlat på ett sätt som inte överensstämmer med god sed på arbetsmarknaden eller annars måste anses otillbörligt. Det har däremot inte krävts att arbetsgivaren direkt har syftat till att förmå arbetstagaren att lämna sin anställning. För att arbetstagarens åtgärd ska jämföras med en åtgärd från arbetsgivarens sida har i praxis ansetts tillräckligt att arbetsgivaren har insett att han genom sitt handlande har framkallat en svår situation för arbetstagaren och därmed en risk för att denne ska finna för gott att lämna sin anställning (se bl.a. domarna 1993 nr 30 och 2005 nr 63).

Arbetsdomstolen har i det föregående avsnittet av domskälen kommit fram till att det inte har klarlagts mer än att G.T. vid middagssamtalet föreslog D.A. att gå en kurs i svenska för invandrare samt att någon, oklart vem, sade åt honom att inte tala serbiska inom familjen. G.T:s erbjudande om språkundervisning var om man bara ser till innebörden inte anmärkningsvärt, utan tvärtom typiskt sett förmånligt för D.A. En annan sak är att även sakligt sett oantastliga yttranden, beroende på sammanhanget och det sätt på vilket de görs, kan uppfattas som kränkande. Här var det fråga om ett samtal vid en

personalfest där flera andra arbetstagare var närvarande, och det var kanske inte den lämpligaste tidpunkten för ett erbjudande som skulle kunna uppfattas som en kritik av D.A:s kunskaper i svenska. Detta gäller inte minst mot bakgrund av att G.T. var medveten om att D.A. hade vistats i Sverige under lång tid. Man kan dock dra den slutsatsen av D.A:s uppgifter inför domstolen att han själv inte uppfattade erbjudandet som kränkande. Tvärtom accepterade han G.T:s erbjudande under förutsättning att undervisningen skulle äga rum på betald arbetstid. Av G.W:s uppgifter framgår för övrigt att det var D.A. som först tog upp frågan om att han själv skulle behöva genomgå svenskundervisning.

Mot bakgrund av det anförda kan domstolen inte finna att G.T:s yttrande under middagen innebär att bolaget har handlat på ett sätt som strider mot god sed på arbetsmarknaden eller som på annat sätt kan betecknas som otillbörligt. Samma slutsats gäller för vad som sades om att D.A. borde tala svenska inom familjen. Även detta uttalande kan beroende på sammanhanget uppfattas som kränkande, men det är som redan framgått oklart vem som sade detta. Det är inte visat att G.T. över huvud taget uppfattade detta uttalande, och det finns därmed inte stöd i utredningen för att rikta kritik mot honom som företrädare för bolaget.

Till det anförda kommer att G.T. under de två dagar som följde på personalfesten hade samtal med D.A., varvid såväl han själv som G.W. bad om ursäkt för vad som kunde ha inträffat. Arbetsdomstolen kan sammantaget inte finna att det har varit fråga om en situation där bolaget har insett att det hade framkallat en situation som gjorde det svårt för D.A. att fortsätta anställningen hos bolaget.

Förbundets talan om skadestånd för åsidosättande av anställningsskyddslagen ska på grund av det anförda avslås.

Har bolaget genom ett trakasserande uttalande diskriminerat D.A. på grund av hans etniska tillhörighet?

Förbundets talan i denna del grundas uteslutande på vad som förekom vid middagen den 10 november 2007. G.T:s uttalanden innebär enligt förbundets uppfattning att bolaget – oavsett hur uppsägningsfrågan bedöms – har diskriminerat D.A. genom att trakassera honom på grund av hans etniska tillhörighet. Bolaget har bestritt ansvar för diskriminering.

Med anledning av domstolens ställningstagande till vad som förekom vid middagen den 10 november 2007 gäller frågan uteslutande om G.T:s då lämnade erbjudande om svenskundervisning har utgjort en sådan trakasserande åtgärd som avses i 1999 års lag om förbud mot etnisk diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

I 9 a § lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning anges att en arbetsgivare inte får diskriminera en arbetssökande eller en arbetstagare genom att trakassera

honom eller henne. Med trakasserier avses enligt paragrafen uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetssökandes eller en arbetstagares värdighet och som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. I förarbetena anges till belysning av lagtexten att trakasserier är handlingar, beteenden eller bemötanden som kränker den utsattes värdighet på ett sätt som har anknytning till de skyddade diskrimineringsgrunderna. Det anges vidare att helt bagatellartade skillnader i bemötande inte bör betraktas som trakasserier samt att det är den utsatte som avgör om beteendet eller handlingarna är oönskat och kränkande (prop. 2002/03:65 s. 97 f.).

Av utredningen i målet framgår att D.A. inte uppfattade erbjudandet om svenskundervisning som kränkande. G.T:s erbjudande kan därför inte betraktas som en sådan diskriminering som avses i den aktuella lagbestämmelsen.

Sammanfattning, rättegångskostnader

Det anförda betyder att förbundets talan ska avslås. Vid denna utgång ska förbundet förpliktas att ersätta bolagets rättegångskostnader i Arbetsdomstolen. Det belopp som yrkats har av förbundet vitsordats som skäligt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Handelsanställdas förbunds talan.
2. Handelsanställdas förbund förpliktas att betala G.J. Järn o Trädgård Aktieförbunds rättegångskostnader med etthundrasextontusen (116 000) kr, varav 108 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Michaël Koch, Sören Öman, Kurt Eriksson, Charlott Richardson, Teddy Glans, Inger Öhrn Karlsson och Kjell Eriksson. Enhälligt.

Sekreterare: Maria Vereide Dahlberg