

Sammanfattning

Fråga om en arbetstagare utsatts för vissa åtgärder och uttalanden av sin arbetsgivare och om arbetsgivaren därigenom gjort sig skyldig till föreningsrättskränkning.

**ARBETSDOMSTOLEN**DOM  
2010-11-24  
StockholmDom nr 82/10  
Mål nr A 26/10**KÄRANDE**

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

**SVARANDE**

1. Svensk Handel, Regeringsgatan 60, 103 29 Stockholm  
2. Sparköp i Varberg AB, 556531-7699, Kattegattsvägen 12, 432 50 Varberg  
Ombud för båda: arbetsrättsjuristen Dennis Lager, Svensk Handel,  
Södra Hamngatan 53, 401 26 Göteborg

**SAKEN**

föreningsrättskränkning

---

**Bakgrund och yrkanden**

Mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund (förbundet) gäller kollektivavtal. Sparköp i Varberg AB (bolaget) är genom medlemskap i Svensk Handel bundet av kollektivavtalet.

Förbundets medlem L.M. var tidigare tillsvidareanställd i bolaget på deltid som affärsbiträde. Anställningen upphörde i mars 2009 på grund av arbetsbrist. Mellan parterna har uppkommit tvist om bolaget, genom sina ställföreträdare, vidtagit vissa åtgärder mot L.M. och fällt vissa uttalanden till henne och om i så fall dessa handlingar inneburit att L.M:s föreningsrätt kränkts. Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas.

Förbundet har väckt talan i Arbetsdomstolen och yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att betala 200 000 kr i allmänt skadestånd till var och en av L.M. och förbundet. På beloppen har yrkats ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 16 mars 2010, till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt förbundets yrkanden. Något belopp har inte vitsordats som skäligt i sig men däremot sättet att beräkna ränta.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Parterna har till utveckling av sin talan anfört i huvudsak följande.

## Förbundet

### *Bakgrund*

Bolaget, som driver en livsmedelsbutik, ägs av K.O. och K-A.O. Sonen J.O. är ställföreträdande butikschef och ledamot i bolagets styrelse.

L.M. blev under sommaren 2008 tillsvidareanställd hos bolaget som affärsbiträde. Under hösten det året uppstod en tvist om L.M:s lön. Frågan handlade om L.M. kunde tillgodoräkna sig ett års branschvana och därmed enligt kollektivavtalet hade rätt till en högre timlön. När L.M. tog upp frågan med K.O. blev hon irriterad och uppgav att L.M. inte var kvalificerad för den högre timlönen förrän i augusti 2009. L.M. kontaktade därefter förbundet och avdelningsombudsmannen G.N.

G.N. besökte bolaget den 12 november 2008 och tog då upp även frågan om L.M:s lön. K.O. vidhöll sin tidigare uppfattning i frågan. Efter att G.N. fått ta del av L.M:s löneunderlag tog hon åter kontakt med bolaget. Hon förklarade att L.M. uppfyllde kriterierna för att tillgodoräkna sig ett års branschvana och därför hade rätt till en högre timlön. Bolaget godtog G.N:s uppgifter. De kom överens om att L.M. skulle få retroaktiv lön från och med augusti 2008 och att den skulle betalas i december det året samt att L.M:s branschvana och nya lön skulle skrivas in i hennes anställningsbevis.

### *Föreningsrättskränkande åtgärder*

Efter att L.M. tagit kontakt med förbundet angående sin lön och fått förbundets biträde har hon flera gånger och på olika sätt blivit trakasserad av arbetsgivaren. Bolaget började kritisera henne, ställde högre krav och hotade med uppsägning om hon misskötte sig. Hon kände att "de var på henne" på grund av lönefrågan. Allt kulminerade i en händelse fredagen den 2 januari 2009. Hon tilläts inte heller att fortsätta arbeta i charken. Det finns ett klart tids samband mellan L.M:s kontakt med förbundet, förbundets agerande i lönefrågan och bolagets agerande mot L.M.

Nedan behandlas de åtgärder hon utsattes för.

### *Ökade krav på och kritik mot L.M.r*

K.O. och K-A.O. började kritisera L.M. för minsta lilla sak. Kritiken var i många fall obefogad. Kritiken kunde handla om att L.M. påstods ha glömt att hälsa på någon av dem i butiken. Vid ett tillfälle kritiserades L.M. av K.O. för att hon ställt en arbetsrelaterad fråga till en kollega och stört kollegans arbetspaus. Saken var emellertid den att kollegan inte hade något emot att under sin paus hjälpa L.M.

Bolagets kritiska förhållningssätt till L.M. kom även till uttryck genom följande. K.O. gav, i december 2008, L.M. en muntlig tillsägelse för att hon en kväll hade glömt att tömma butikens safetybox. L.M. tilldelades en "prick" för det inträffade. K.O. tillade följande. "Se nu till så att du inte får

två prickar, för i så fall åker du." K.O. förklarade att bakgrunden till kritiken var att L.M. hade ett större ansvar i och med att hon fått högre lön. K.O. lät förstå att L.M. skulle ha getts ett större utrymme för misstag om hon inte hade ansetts ha uppnått ett års branschvana. Det ska i sammanhanget tilläggas att det inte förelåg någon risk för att pengarna i boxen skulle bli stulna. Den var nämligen låst. Dessutom hade L.M. redan tömt den en gång tidigare under dagen.

#### *Händelseförloppet den 2 januari 2009*

Den 2 januari 2009 fick L.M. det nya anställningsbeviset som skulle undertecknas. När hon fick det reagerade hon mot att yrkesbeteckningen ändrats från affärsbiträde till kassabiträde. K.O. ville inte ändra tillbaka beteckningen och L.M. ville då inte underteckna anställningsbeviset. L.M. bad K.O. om att få ta med sig anställningsbeviset hem för att tänka på saken. Det tillät inte K.O. Hon tilläts inte heller att diskutera frågan med sin sambo P.N. eller med någon av arbetskamraterna.

Under den fortsatta diskussionen gav sig J.O. in i samtalet. Han sade med hög röst till L.M., "varför kan du inte bara skriva under?". L.M. svarade att anledningen var att det tidigare varit krångel och felaktigheter. J.O. tog då ett hårt tag i L.M:s arm och höll fast henne. Han stängde sedan dörren till kontoret och sade "det är du som krånglar, man ska inte behöva dra in facket på ett sådant här litet företag". L.M. uppmanade J.O. att flytta sig från dörren, vilket han inte gjorde. L.M. blev mycket rädd och började banka på ett fönster. K.O. sade då till J.O. att släppa L.M. varefter han släppte henne. L.M. sprang ut till charken för att prata med en arbetskamrat, som emellertid var upptagen med kunder. L.M. återvände därför till kontoret. Hon tog då upp bl.a. frågan hur hon skulle agera när kunder frågade om K-A.O. var berusad. L.M. lämnade sedan kontoret och ringde sin sambo P.N. Hon berättade för honom vad som hade hänt i butiken.

P.N. tog sig till butiken. Han träffade J.O. som var mycket arg. J.O. bekräftade att han hade tagit tag i L.M:s arm och blockerat dörren för henne och att han till henne sagt att man inte ska behöva dra in facket på ett sådant här litet företag.

Diskussionen fortsatte därefter mellan L.M., P.N. samt K.O. och K-A.O. Under diskussionen vidgick K.O. att det hade varit onödigt av J.O. att stänga in L.M. på kontoret. Hon lovade att se till att J.O. bad om ursäkt. Vidare uppgav K.O. att det varit dumt att hon tidigare hotat L.M. med "prickar". P.N. påpekade att de inte kunde "vara på" L.M. för att hon krävt lön i enlighet med kollektivavtalet. Han tillade att om de inte var överens i frågan så fick de reda ut saken med förbundet. K.O. svarade "tar man hjälp av facket så blir man tyvärr hackkyckling" och "är vi inte överens med facket om lönen är det dig det drabbar". L.M. tog mycket illa vid sig av det inträffade. Hon bad att få gå hem för dagen. J.O. bad aldrig om ursäkt för sitt agerande.

På måndagen den 5 januari 2009 kontaktade L.M. ombudsmannen G.N. för att berätta vad som hade hänt på fredagen. G.N. tog i sin tur kontakt med

bolaget. Bolaget gick då med på att ändra yrkesbeteckningen i anställningsbeviset till affärsbiträde.

### *Arbetet i charken*

Från och med januari 2009 fick L.M. inte längre utföra arbete i charken. Bolaget motiverade sitt beslut med att D.J., som ansvarade för charken, hade sagt att han inte ville ha L.M. där. Det är inte riktigt att D.J. var missnöjd med hennes arbete i charken. Det var han som hade tagit initiativ till att hon tilldelades arbetsuppgifterna och han var nöjd med hur hon utförde arbetet.

### *Grunderna för talan*

Bolaget har, efter det att L.M. under hösten 2008 kontaktat och fått biträde av förbundet i en lönefråga, vidtagit följande åtgärder.

- Bolaget har ställt högre krav på L.M. och minskat utrymmet för henne att göra misstag. Bolaget har, genom K.O., i december 2008, hotat L.M. med att ytterligare misstag kunde leda till uppsägning.
- Bolaget har, genom K.O., den 2 januari 2009 *dels* vägrat L.M. rådrum med att underteckna anställningsbeviset och att överlägga med någon arbetskamrat eller sin sambo angående ändringen av yrkesbeteckningen, *dels* uttalat "tar man hjälp av facket så blir man tyvärr hackkyckling".
- Bolaget har, genom J.O., den 2 januari 2009 *dels* hindrat L.M. från att lämna en lokal i butiken, *dels* uttalat "det är du som krånglar, man ska inte behöva dra in facket på ett sådant här litet företag".
- Bolaget har sedan januari 2009 vägrat låta L.M. fortsätta att arbeta i charken. Hon har därmed beskurits möjligheten att kunna förkovra sig inom det området.

Åtgärderna har varit till skada för L.M. Bolaget har vidtagit åtgärderna i syfte att bestraffa L.M. för att hon anlitat förbundet och i syfte att hindra hennes fortsatta kontakter med förbundet. Bolaget har därigenom kränkt L.M:s föreningsrätt och gjort intrång i förbundets verksamhet. Bolaget är därför skyldigt att utge allmänt skadestånd till både L.M. och förbundet.

### **Arbetsgivarparterna**

#### *Bakgrund*

K.O. och K-A.O. äger bolaget och arbetar båda två i butiken. J.O. arbetar i butiken, är ledamot i bolagets styrelse och är tillsammans med D.J. ställföreträdande butikschef. Bolaget har 10–12 anställda.

L.M. anställdes hos bolaget sommaren 2007. Hon hade tidsbegränsade anställningar. I augusti 2008 blev hon tillsvidareanställd på deltid, nu med ett arbetstidsmått om 100 timmar/månad. För att kvalificera sig till ett års branschvana enligt kollektivavtalet förutsätts att arbete utförts med minst tio timmar i genomsnitt per vecka. Bolaget gjorde bedömningen att L.M. inte uppnått den gränsen när hon tillsvidareanställdes. L.M. erbjöds därför i

augusti 2008 vad som brukar benämnas en "nittonårs lön", dvs. utan rätt till lönetillägg för branschvana.

#### *Kontakterna med förbundet*

Under hösten 2008 hade bolaget och förbundet vissa kontakter med anledning av L.M:s lönekrav. På ombudsmannen G.N:s initiativ skickade bolaget L.M:s löneunderlag till henne. Vid genomgång av dessa fann G.N. att L.M. hade bytt arbetstider, framför allt under sommaren 2007. Detta innebar att L.M. hade arbetat mer än det avtalade arbetstidsmättet och G.N. gjorde bedömningen att L.M. därmed hade ett års branschvana. Efter att G.N. informerat bolaget om detta kom förbundet och bolaget, i mitten av december 2008, överens om att L.M. retroaktivt från och med augusti 2008 skulle ha den högre timlönen. L.M. skulle också få ett nytt anställningsbevis vari skulle anges hennes nya lön och att hon hade ett års branschvana. Det nya anställningsbeviset skulle vara upprättat och undertecknat senast den 31 december 2008.

#### *Händelseförloppet den 2 januari 2009*

Fredagen den 2 januari 2009 återkom L.M. till arbetet efter en längre tids julleddighet. K.O. var mån om att L.M. skulle skriva under det nya anställningsbeviset eftersom det redan var försenat. L.M. och K.O. diskuterade anställningsbeviset inne på kontoret. I rummet befann sig även J.O. och K-A.O. När L.M. såg att yrkesbeteckningen var kassabiträde vägrade hon att skriva under anställningsbeviset. K.O. försökte förklara att det inte var någon skillnad om det stod kassabiträde eller butiksbiträde. Det är riktigt att L.M. bad om att få diskutera frågan med någon arbetskamrat eller sin sambo. K.O. fann det olämpligt. Hon ansåg att det var en sak som rörde enbart arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren. K.O. föreslog att de i stället skulle samtala med ombudsmannen G.N. De försökte att nå henne per telefon, men hon var inte anträffbar.

Stämningen blev allteftersom mer irriterad. K.O. upplevde att L.M. ifrågasatte hennes kompetens. Även J.O. uppfattade att L.M. framförde beskyllningar mot K.O. och K-A.O. Han reagerade särskilt emot att L.M. vände sig till K-A.O. och sade "var tyst eftersom du inte är nykter". J.O. ville inte att kunder i den intilliggande lokalen skulle höra diskussionen. Han stängde därför dörren till kontoret. Han sade sedan till L.M.: "Nu ska du fan lyssna". L.M. sprang mot J.O. och knuffade honom, varvid J.O. kan ha tagit tag i hennes arm. L.M. skrek "flytta på dig" och började banka på ett av kontorets fönster. J.O. flyttade sig då från dörren och L.M. lämnade kontoret.

L.M. gick till charken där en arbetskamrat befann sig. Arbetskamraten var emellertid upptagen av kunder varför L.M. gick till omklädningsrummet. Därefter kom P.N. till butiken. Han var mycket upprörd. Det uppstod en ordväxling mellan honom och J.O.

P.N., L.M., K.O. och K-A.O. samlades därefter på kontoret för att diskutera vad som hade hänt under dagen. K.O. och K-A.O. uppfattade att de kom

överens och att saken därmed var utagerad. De skakade hand med varandra och L.M. fick gå hem för dagen.

Varken J.O. eller K.O. har uttalat sig på det sätt förbundet gjort gällande.

Måndagen den 5 januari 2009 träffades K.O. och L.M. på kontoret. K.O. faxade över anställningsbeviset till G.N. och därefter talades de vid per telefon. De kom överens om att använda yrkesbeteckningen affärsbiträde i stället för kassabiträde. L.M. undertecknade därefter anställningsbeviset.

#### *K.O:s tillsägelse*

Under januari 2009 hade K.O. ett samtal med L.M. Bakgrunden till samtalet var att L.M. hade brutit mot bolagets säkerhetsrutiner då hon glömt tömma dagskassan i en safetybox. Därtill hade L.M. vid ett flertal tidigare tillfällen glömt kvar nyckeln i butikens tobaksskåp. Eftersom bolaget tidigare blivit utsatt för rån såg man särskilt allvarligt på om säkerhetsrutinerna inte följdes. Med anledning av att L.M. begått felaktigheter tilldelades hon en muntlig varning. Varningen var alltså berättigad. Hon hotades inte med uppsägning.

Bolaget har inte framfört kritik mot L.M. som varit obefogad eller som inneburit att hon på något sätt blivit särbehandlad.

#### *Arbetet i charken*

L.M. har aldrig tilldelats några arbetsuppgifter i charken. Hon saknar den kompetens och yrkeserfarenhet som arbetet i charken kräver. Trots det har L.M. på eget bevåg ställt sig i charken vid tillfällen när det varit lugnt i butiken. Hon har då stått och pratat med dem som arbetat där eller utfört enklare sysslor såsom att hacka sallad. Vad L.M. egentligen borde ha gjort är att plocka varor eller hjälpa kunder i butiken. L.M. har alltså inte frångått några arbetsuppgifter.

#### *Grunderna för bestridandet*

Förbundets påståenden om bolagets handlande är antingen oriktiga eller kan inte anses utgöra en åtgärd enligt 8 § medbestämmandelagen. Om domstolen finner att åtgärder vidtagits har de i vart fall inte varit till skada för L.M. eller vidtagits i något föreningsrättskränkande syfte. Bolaget har därmed inte gjort sig skyldigt till någon föreningsrättskränkning.

### **Domskäl**

#### *Tvisten*

L.M. var tidigare deltidsanställd hos bolaget som affärsbiträde. Hennes anställning upphörde i mars 2009 på grund av arbetsbrist. Under hösten 2008 tog L.M. kontakt med förbundet då hon ansåg att hon hade fel lön. Efter vissa kontakter mellan bolaget och avdelningen kom man överens om att hon skulle få visst lönetillägg och att detta även skulle utgå retroaktivt från och

med augusti 2008 samt att utbetalning skulle ske och att ett nytt anställningsbevis skulle upprättas senast vid årsskiftet 2008/2009.

Twisten handlar om L.M. med anledning av att hon kontaktat förbundet och fått dess bistånd utsatts för vissa åtgärder och uttalanden och om bolaget därigenom gjort sig skyldigt till föreningsrättskränkning.

### *Utredningen*

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På förbundets begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med L.M. Därutöver har på förbundets begäran vittnesförhör hållits med avdelningsombudsmannen G.N. och med L.M:s sambo P.N. På arbetsgivarparternas begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med bolagets ställföreträdare K.O., K-A.O. och J.O. Därutöver har på arbetsgivarparternas begäran vittnesförhör hållits med bolagets anställda H.K.

### *Rättsliga utgångspunkter*

Enligt 8 § första stycket medbestämmandelagen ska föreningsrätten lämnas okränkta. Kränkning av föreningsrätten föreligger om någon på arbetsgivar- eller arbetstagarpartens sida vidtar åtgärd till skada för någon på den andra sidan för att denne har utnyttjat sin föreningsrätt eller någon på ena sidan vidtar åtgärd mot någon på andra sidan i syfte att förmå denne att inte utnyttja sin föreningsrätt.

För att en föreningsrättskränkning ska anses föreligga krävs alltså för det första att det är fråga om en konkret åtgärd. Dessutom måste åtgärden syfta till att förmå någon att inte utnyttja sin föreningsrätt eller att ingripa mot någon för att han eller hon har utnyttjat denna rätt. Företas en åtgärd med anledning av att någon redan har utnyttjat sin föreningsrätt krävs även att åtgärden har varit till skada för den person mot vilken den har vidtagits.

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 arbetsgivarpartens sak att styrka att arbetsgivaren haft skälig anledning till sin åtgärd oberoende av föreningsrättsfrågan (se bl.a. AD 2009 nr 3 med där gjorda hänvisningar).

Om det är tvistigt om det över huvud taget har vidtagits någon åtgärd som kan innefatta en föreningsrättskränkning har den part som grundar sin talan på den påstådda åtgärden att styrka att åtgärden har vidtagits.

### *Parternas ståndpunkter*

Förbundet har sammanfattningsvis gjort gällande att bolaget, genom dess ställföreträdare, gjort sig skyldigt till föreningsrättskränkning genom att i föreningsrättskränkande syfte ha ställt höga krav på L.M. och hotat med uppsägning om hon gjorde fler misstag, vid en händelse den 2 januari 2009



dels hindrat L.M. att rådfråga någon arbetskamrat eller sin sambo med anledning av innehållet i ett nytt anställningsbevis, dels hindrat henne från att lämna kontoret, dels fällt negativa uttalanden till henne med anledning av hon kontaktat förbundet och därutöver förvägrat henne att få fortsätta arbeta i charken.

Arbetsgivarparterna har bestritt förbundets påståenden om föreningsrättskränkning. Deras ståndpunkt är i huvudsak att händelserna som förbundet har gjort gällande antingen inte har inträffat, inte varit åtgärder enligt 8 § medbestämmandelagen, inte varit till skada eller i vart fall inte vidtagits i något föreningsrättskränkande syfte.

Arbetsdomstolen behandlar härefter förbundets påståenden under särskilda avsnitt.

#### *Ökade krav på L.M. och hot om uppsägning?*

Parterna är överens om att L.M. någon gång vid årsskiftet 2008/2009 fick en muntlig tillsägelse med anledning av att hon brutit mot bolagets säkerhetsrutiner. Förbundet har inte påstått att tillsägelsen i sig var obefogad. Förbundet har emellertid gjort gällande att K.O. gett uttryck för bolagets negativa förhållningssätt mot L.M. med anledning av hon kontaktat förbundet i lönefrågan då K.O. med hänvisning till L.M:s ettåriga branschvana sagt att utrymmet för misstag nu minskat och hotat med uppsägning om L.M. begick fler misstag.

Arbetsgivarparterna har, som redan angetts, vidgått att L.M. erinrats om att det var viktigt att hon följde säkerhetsrutinerna och därutöver anförde att det är rimligt att ställa högre krav på medarbetarna ju längre yrkeserfarenhet de har. De har förnekade att K.O. hotat med uppsägning.

L.M. har bl.a. berättat att K.O. vid det aktuella tillfället sagt till henne något med innebörden att nu när hon fått högre lön krävdes det mer av henne.

K.O. har bl.a. berättat följande. Butiken hade utsatts för rån tidigare och av bl.a. försäkringsersättningskäl var man noggrann med att erinra alla anställda om vikten av att följa säkerhetsrutinerna, särskilt när dessa inte följdes. När L.M. tilldelades en muntlig varning för att hon inte följt rutinerna behandlades hon alltså på samma sätt som de andra anställda.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Av förhöret med L.M. framgår att hon efter det att hon kontaktat förbundet upplevt sig påpassad av arbetsledningen. Av utredningen framgår emellertid inte att K.O. vid det aktuella tillfället uttryckligen skulle ha hotat med uppsägning eller att hon ens med hänvisning till L.M:s ettåriga branschvana uttalat att bolaget nu ställde högre krav på henne. Enligt Arbetsdomstolens mening är det därmed inte visat att det vidtagits någon åtgärd som omfattas av 8 § medbestämmandelagen. Det befogade i själva tillsägelsen har inte ifrågasatts av förbundet.

*Föreningsrättskränkande åtgärder den 2 januari 2009?*

Förbundet har gjort gällande att följande åtgärder vidtagits den 2 januari 2009. Bolaget har,

1. genom K.O., vägrat L.M. rådrom med att underteckna anställningsbeviset och överlägga med någon arbetskamrat eller sin sambo angående ändringen av yrkesbeteckningen,
2. genom J.O., hindrat L.M. från att lämna en lokal i butiken och uttalat "det är du som krånglar, man ska inte behöva dra in facket på ett sådant här litet företag", och
3. genom K.O., uttalat att "tar man hjälp av facket så blir man tyvärr hackkyckling".

Arbetsgivarparternas inställning redovisas nedan.

Punkt 1

När det gäller påståendet att K.O. inte tillåtit L.M. att rådfråga någon kollega eller sin sambo inför undertecknandet av anställningsbeviset har detta vidgått av arbetsgivarparterna. De har ifrågasatt om åtgärden har varit till skada för L.M. och har i vart fall bestritt att åtgärden skulle ha vidtagits i föreningsrättskränkande syfte.

K.O. har i förhöret med henne berättat att anledningen till att hon inte tillät L.M. att överlägga med sin sambo eller någon arbetskamrat var att hon ansåg att anställningsbeviset var en fråga som angick enbart arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren. Enligt K.O. föreslog hon därför att de i stället skulle ta kontakt med L.M:s fackliga organisation, vilket också skedde måndagen den 5 januari 2009 varvid de kom överens om att yrkesbeteckningen affärsbiträde skulle användas. De sistnämnda uppgifterna har inte bestritts av förbundet och G.N. har bekräftat att en överenskommelse träffades om att använda beteckningen affärsbiträde.

Enligt Arbetsdomstolens mening är det svårt att komma till slutsatsen att K.O:s agerande – att neka L.M. att rådfråga en kollega eller sin sambo – skulle ha skett i föreningsrättskränkande syfte, mot bakgrund av att hon i stället föreslog kontakt med förbundet och att frågan också löstes i samråd med förbundet. Arbetsdomstolen finner alltså inte att L.M. utsatts för någon föreningsrättskränkning såvitt avser detta agerande.

Punkt 2

När det gäller J.O:s agerande har arbetsgivarparterna i första hand hävdade att J.O. inte har en sådan ställning i bolaget att han kan anses ha företrätt bolaget vid det aktuella tillfället. I sak har arbetsgivarparterna vidgått att J.O. stängt dörren om L.M. men bestritt att han hindrat henne från att lämna lokalen och under alla förhållanden bestritt att J.O. haft något föreningsrättskränkande syfte med åtgärden. De har även bestritt att han uttalat sig på det sätt förbundet påstått.

I frågan om J.O:s ställning i bolaget kan det konstateras att han är ledamot i bolagets styrelse. Partena är överens om att han är ställföreträdande butikschef. Det arbetsgivarparterna gjort gällande är att han inte agerat på bolagets vägnar eftersom K.O. och K-A.O. var på plats vid det aktuella tillfället. Arbetsdomstolen kan inte dela arbetsgivarparternas uppfattning härvidlag. Genom J.O:s funktion i bolaget som styrelseledamot och arbetsledare får han anses ha företrätt bolaget även den aktuella dagen. Hans agerande ska därmed tillräknas bolaget.

L.M. har i denna del berättat bl.a. följande. J.O. blev arg och upprörd när hon inte ville underteckna anställningsbeviset och sade till henne "varför inte bara skriva på". Hon förklarade att hon ville läsa igenom anställningsbeviset i lugn och ro. Därefter drog han henne i armen och stängde dörren och blockerade den. Sedan fortsatte han med att säga att hon "skulle lyssna djävligt noga" och "man ska inte behöva dra in facket på ett sådant här litet ställe". Han var väldigt aggressiv och hotfull och hon var mycket rädd.

J.O. har uppgett bl.a. följande. Han kände inte till av vilken anledning L.M. var på kontoret. Han lyssnade till diskussionen mellan L.M. och K.O. Diskussionen blev allt hetsigare. L.M. kom med flera "påhopp", bl.a. om att han bråkade, men det han blev mest upprörd över var uttalanden som hon gjorde om hans far. Han blev arg och ledsen. Han gav sig därför in i diskussionen och sade till henne "nu ska du fan lyssna". Eftersom det fanns kunder i intilliggande lokaler stängde han dörren. Han grep inte medvetet tag i henne. Syftet var att utestänga diskussionen och alltså inte att stänga L.M. inne. Han har inte uttalat något om vad hon skulle eller inte skulle göra.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Parterna är överens om att J.O. stängde dörren om L.M., men är oense om han avsiktligt hindrade henne från att lämna lokalen. Arbetsdomstolen finner inte anledning att betvivla L.M:s uppgifter om att hon kände sig instängd, blev rädd och upplevde situationen som mycket obehaglig. Enligt Arbetsdomstolens mening är det dock inte nödvändigt att fastslå om J.O. avsiktligt hindrat henne att lämna lokalen. Frågan om det förelegat ett föreningsrättskränkande syfte bakom åtgärden bör kunna besvaras oavsett om det varit fråga om att stänga om henne eller under en stund blockera hennes möjlighet att ta sig ut ur lokalen. Vid bedömningen är det av vikt vad J.O. uttalat och om han därvid sagt något om att man inte ska anlita den fackliga organisationen, på sätt förbundet gjort gällande.

Arbetsdomstolen kan konstatera att L.M. och J.O. har skilda uppfattningar om vad som sades vid det aktuella tillfället. J.O. har förnekat att han uppmanat henne att skriva på och att han skulle ha sagt något om "facket" vilket L.M. hävdar, på sätt som framgår ovan.

I frågan om J.O. gjort de påstådda uttalandena står ord mot ord. Det saknas anledning att fästa större tilltro till någon av förhörspersonerna. Arbetsdomstolen gör därmed bedömningen att det inte genom enbart L.M:s

uppgift om hur han enligt henne uttalat sig är styrkt att så skett. Förbundet har dock till stöd för att så var fallet även åberopat de uppgifter som P.N. lämnat om vad J.O. sade till P.N. när han kom till butiken. Förbundet har här gjort gällande att J.O., inför P.N., bekräftat att han till L.M. fällt det påstådda uttalandet om att man inte ska behöva kontakta facket på ett litet företag.

P.N. har berättat bl.a. följande. När han kom till butiken den aktuella dagen stötte han på J.O. Han frågade vad det är som pågick. J.O. svarade följande. "L. bara krånglar och ställer till besvär och vill inte skriva under anställningsavtalet" samt "varför ska man behöva dra in facket på sådana här små företag".

Enligt Arbetsdomstolens mening går det inte att av vad P.N. berättat dra slutsatsen att J.O. verkligen bekräftade vad han tidigare skulle ha sagt till L.M. Det P.N. uppgett att han hört J.O. uttala går också att förstå så att det var ett uttalande som J.O. då fällde till P.N. Inte heller förhöret med P.N. ger enligt domstolens mening således något entydigt belägg för att J.O. uttryckte sig på sätt som påståtts inne på kontoret. Arbetsdomstolens samlade bedömning är att det inte är visat att han fällt det påstådda uttalandet till L.M. samband med händelsen när att han stängde till dörren.

Den fråga som fortfarande återstår att bedöma är om J.O:s åtgärd att stänga inne L.M. utgjort en föreningsrättskränkning. J.O:s utsaga får förstås så att han menar att skälet till att han reagerade och bad L.M. vara tyst och lyssna samt stängde dörren var framför allt ett negativt uttalande om hans far. Förbundet har häremot invänt att L.M. tog upp frågan om att K-A.O. ibland uppträdde berusad i butiken först efter det hon kom tillbaka till lokalen en andra gång, alltså inte innan hon blev instängd. Denna uppgift har bekräftats av L.M. K-A.O. och K.O. har i förhöret med dem dock båda uppgett att J.O:s reaktion att ge sig in i samtalet och gå upp och stänga dörren föregicks av ett uttalande av L.M. där hon till K-A.O. sade "du ska vara tyst, du är inte riktigt nykter".

Enligt Arbetsdomstolens mening går det inte av utredningen att fastslå vad det var som var anledningen till att J.O. grep in i samtalet och i samband därmed stängde till dörren. Å andra sidan, mot bakgrund av att Arbetsdomstolen inte funnit utrett att J.O. i samband därmed skulle ha fällt något negativt uttalande om behovet av att kontakta den fackliga organisationen, finner Arbetsdomstolen att förbundet inte gjort sannolikt att han agerat i föreningsrättskränkande syfte. Det framstår som troligt att han agerade just mot bakgrund av den hetsiga och högljudda diskussionen.

Arbetsdomstolen finner alltså inte utrett att bolaget, genom J.O., gjort sig skyldigt till föreningsrättskränkning.

### Punkt 3

Förbundet har slutligen gjort gällande att K.O. den 2 januari 2009 till L.M. uttalat följande. "Tar man hjälp av facket blir man tyvärr hackkyckling". Arbetsgivarparterna har bestritt att K.O. uttryckt sig på det sättet.

De förhörspersoner som var närvarade vid det aktuella tillfället har lämnat olika uppgifter angående vad K.O. uttalade. P.N. och L.M. har berättat att K.O., på fråga från P.N. varför de hela tiden är "på" L.M., svarat följande. "Tyvärr är vi inte överens med facket och då är det dig det drabbar. Då blir man tyvärr en hackkyckling". K.O. har berättat att hon vid det aktuella tillfället använde ordet "hackkyckling", men att det hänvisade till att hon tidigare riktat kritik mot L.M. och därför sade till L.M. att hon kunde förstå om L.M. kände sig som en hackkyckling. K-A.O. har bekräftat K.O:s uppgifter.

Även i denna del står ord mot ord och enligt Arbetsdomstolens mening saknas det även här anledning att fästa större tilltro till förhörspersonerna på endera sidan. Arbetsdomstolen gör därmed bedömningen att det inte genom denna bevisning är styrkt att K.O. uttalat sig som påståtts, dvs. att innebörden i det hon sade var att man blir en hackkyckling om man vänder sig till sin fackliga organisation för att få hjälp. Förbundet har emellertid påstått att K.O. i samtal med G.N. bekräftat att hon uttryckt sig på det sätt som förbundet gjort gällande. Uttalandet ska ha skett i samband med de lokala förhandlingarna den 17 februari 2009, om arbetsbristuppsägning.

G.N. har berättat att hon önskade ta upp även frågan om föreningsrättskränkning vid förhandlingen och att hon kort redogjorde för vad L.M. menade skulle ha skett och påstod att K.O. skulle ha uttryckt att den som går till facket blir hackkyckling. K.O. ska då, enligt G.N., ha viftat bort frågan och bl.a. svarat "det var väl inte så farligt". Enligt Arbetsdomstolens mening är det inte klart att det som K.O. påståtts ha svarat inneburit att hon faktiskt bekräftat att hon uttalat sig på det sätt som förbundet gjort gällande.

Arbetsdomstolens samlade bedömning är att förbundet inte lyckats visa att K.O. uttalat sig på det sätt som gjorts gällande. Arbetsdomstolen finner alltså inte utrett att bolaget, genom K.O., gjort sig skyldigt till föreningsrättskränkning.

#### *Har L.M. fråntagits arbete i charken?*

Förbundet har gjort gällande att bolaget sedan januari 2009 inte tillåtit L.M. att utföra arbetsuppgifter som hon tidigare haft i charken och att hon därmed förnekats att förkovra sig inom det området. Arbetsgivarparterna har bekräftat att L.M. blivit tillsagd att inte ställa sig i charken men invänt att hon aldrig varit tilldelad arbete i charken och därmed inte heller fråntagits denna arbetsuppgift.

L.M. har berättat att hon ombetts av D.J. att arbeta i charken och att hon även arbetat där tillsammans med K.O., men att arbetsgivaren sedan ändrade på detta och sade till henne att hon inte skulle vara i charken och dessutom felaktigt påstod att det var D.J. som inte ville att hon skulle vara där.

K-A.O. och K.O. har uppgett att L.M. inte hade kvalifikationer och erfarenhet för arbete i charken och att hon aldrig schemalagts för arbete där.

De har vidgått att hon där hjälpt till med enklare arbetsuppgifter som att hacka sallad och ”spetta” kyckling.

Mellan parterna är ostridigt att L.M. inte anställts för att arbeta i charken och inte heller schemalagts för sådana arbetsuppgifter. Arbetsdomstolen finner inte stöd i utredningen för att L.M. ändå regelmässigt utfört arbete i charken. Enligt Arbetsdomstolens mening är det därmed inte utrett att hon fråntagits några arbetsuppgifter, när hon ombetts att inte ”ställa sig i charken”. Det är således inte visat att det vidtagits någon åtgärd som omfattas av 8 § medbestämmandelagen.

#### *Sammanfattning och rättegångskostnader*

Arbetsdomstolens ställningstaganden i det föregående innebär att förbundets talan ska avslås. Vid denna utgång ska förbundet betala arbetsgivarparternas rättegångskostnader. Förbundet har överlämnat frågan om skäligheten av den yrkade ersättningen till domstolens bedömning. Arbetsdomstolen finner den yrkade ersättningen skälig.

#### **Domslut**

1. Arbetsdomstolen avslår Handelsanställdas förbunds talan.
2. Handelsanställdas förbund förpliktas ersätta Svensk Handel och Sparköp i Varberg AB för rättegångskostnader med etthundrasjuttioentusentrehundra-femtiofyra (171 353) kr, varav 155 000 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Marianne Lishajko, Kurt Eriksson, Gabriella Forssell, Håkan Torngren, Ronny Wenngren och Bengt G. Nilsson.  
Enhälligt.

Sekreterare: Niklas Berthelson