

En byggnadsarbetare som var facklig förtroendeman har avskedats under påståenden om att han ska ha hotat en kollega och ha haft omfattande samarbetsproblem. Arbetsdomstolen har funnit att avskedandet varit i strid med 18 § anställningsskyddslagen. Tvisten gäller även om avskedandet varit föreningsrättskränkande samt om arbetsgivaren genom andra åtgärder hindrat arbetstagaren från att fullgöra sitt fackliga uppdrag och utsatt honom för föreningsrättskränkning. Slutligen även fråga arbetsgivaren brutit mot 4 och 5 §§ förtroendemannalagen samt om arbetsgivaren brutit mot byggavtalet genom att begära förstadagsintyg.

Postadress
Box 2018
103 11 STOCKHOLM
Besöksadress
Stora Nygatan 2 A och B

Telefon
08-617 66 00
Telefax
08-617 66 15
kansliet@arbetsdomstolen.se
www.arbetsdomstolen.se

Expeditionstid
Måndag-fredag
09.00-12.00
13.00-15.00

ARBETSDOMSTOLENDOM
2013-09-25
StockholmDom nr 72/13
Mål nr A 165/12**KÄRANDE**

Svenska Byggnadsarbetareförbundet, 106 32 Stockholm
Ombud: advokaten Jonas Wiberg, Advokatfirma DLA Nordic KB,
Box 7315, 103 90 Stockholm

SVARANDE

1. Sveriges Byggindustrier, Box 5054, 102 42 Stockholm
2. Skanska Sverige AB, 556033-9086, 169 83 Solna
Ombud för båda: advokaterna Anders Elmér och Ola Lo Olsson,
Elmzell Advokatbyrå AB, Gamla Brogatan 32, 111 20 Stockholm

SAKEN

ogiltigförklaring av avskedande m.m.

Bakgrund och yrkanden

Mellan Sveriges Byggindustrier (BI) och Svenska Byggnadsarbetareförbundet (förbundet) gäller byggavtalet. Skanska Sverige AB (nedan bolaget eller Skanska) är medlem i BI och är därigenom bundet av byggavtalet.

S.S. är medlem i förbundet. Han anställdes som lärling hos bolaget år 2004 och anställdes tills vidare från och med den 31 december 2007. Han utsågs i januari 2007 till skyddsombud, i januari 2008 till ledamot i medbestämmandegruppen (MB-gruppen) och i september 2010 till sammankallande i MB-gruppen. Den 30 november 2011 avskedades han.

Mellan parterna har tvist uppstått om det förelegat laga grund för avskedandet och om avskedandet varit föreningsrättskränkande. Tvist har också uppkommit om bolaget vidtagit andra föreningsrättskränkande åtgärder mot S.S. och om bolaget även brutit mot 3–5 §§ förtroendemannalagen samt om bolaget brutit mot byggavtalet genom att begära förstadagsintyg av S.S. Tvisteförhandlingar har hållits mellan parterna utan att de har kunnat enas.

Förbundet har väckt talan mot BI och bolaget och yrkat att Arbetsdomstolen ska

- förklara avskedandet av S.S. ogiltigt,
- förplikta bolaget att till S.S. betala lön med 27 984 kr per månad för perioden den 1 december 2011–30 november 2012, med 12 484 kr för tiden den 1–31 december 2012, med 27 984 kr per månad för perioden den 1 januari–31 maj 2013 samt med 18 749 kr för tiden den 1–20 juni 2013, och
- förplikta bolaget att till S.S. betala allmänt skadestånd med 180 000 kr.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att det inte funnits laga skäl för avskedande, men väl saklig grund för uppsägning, har förbundet i andra hand yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till S.S. betala

- ekonomiskt skadestånd avseende utebliven uppsägningslön inklusive semesterersättning med 31 622 kr per månad från den 1 december 2011 till och med den 31 mars 2012, och
- allmänt skadestånd med 100 000 kr.

Förbundet har vidare yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att betala

- allmänt skadestånd till S.S. med dels 400 000 kr avseende föreningsrättskränkning och brott mot 3 och 4 §§ förtroendemannalagen, dels 25 000 kr avseende brott mot 5 § förtroendemannalagen, och
- allmänt skadestånd till förbundet med dels 400 000 kr avseende föreningsrättskränkning och brott mot 3 och 4 §§ förtroendemannalagen, dels 25 000 kr avseende brott mot 5 § förtroendemannalagen, dels 25 000 kr avseende kollektivavtalsbrott.

På lönebeloppen och de ekonomiska skadestånden har yrkats ränta enligt 6 § räntelagen från den 25:e i respektive månad till dess betalning sker. På de allmänna skadestånden har yrkats ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 17 september 2012, till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet i dess helhet. De angivna lönebeloppen har vitsordats som skäliga i och för sig, liksom yrkad ränta och att S.S. hade fyra månaders uppsägningstid.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

Förbundet

S.S:s förtroendeuppdrag

I januari 2007 utsågs S.S. till skyddsombud och i januari 2008 blev S.S. utsedd till MB-ledamot och i september 2010 till sammankallande i MB-gruppen. Uppdraget som sammankallande innebär att han var ordförande i MB-gruppen och att han var den primära kontaktpersonen i medbestämmandefrågor.

En MB-grupp är enligt byggavtalet en del av medbestämmandeorganisationen. Hos Skanska finns en medbestämmandeorganisation på lokal nivå, regional nivå och företagsnivå. MB-gruppens uppgifter framgår av medbestämmandeöverenskommelsen, som är bilagd byggavtalet. En av MB-gruppens uppgifter är att vara förhandlingspart i frågor som rör 11, 12 och 21 §§ medbestämmandelagen. MB-gruppen har inte mandat att förhandla i lönefrågor. I de frågorna förhandlar den lokala fackliga organisationen. En MB-ledamot är facklig förtroendeman enligt förtroendemannalagen.

S.S:s anställning, placeringar och händelser under anställningen

Åren 2004–2007

S.S. anställdes år 2004 hos Skanska Direkt som bedriver byggservice. Under år 2005 utförde han s.k. rotjobb i ett femtiotal badrum och ett antal tvättstugor i en bostadsrättsförening. Arbetet genomfördes till stor del ståendes på knä och han fick därför problem med knäna och blev sjukskriven. S.S:s chef L.J. trodde att knäskadan var påhittad och ville kontrollera sjukskrivningen. En arbetskamrat till S.S. rådde honom att ta kontakt med bolagets personalavdelning, vilket han gjorde. Det ledde till att det hölls ett möte då de inblandade kom fram till att dra ett streck över det inträffade. Efter mötet började det emellertid spridas rykten om att ingen ville arbeta med S.S. Det var L.J. som spred ryktena. S.S. sökte sig därför till Skanska Hus som arbetar med entreprenadverksamhet och kom att förflyttas dit i november år 2006.

Från och med november 2006 arbetade S.S. på en idrottshall på Kumlafängelset. Efter att det projektet avslutats började han i april 2007 att arbeta på Volvo CE Hallsberg. Personalmannen L.E. ringde till S.S. och uppgav att han önskade att det skulle hållas ett möte angående S.S:s framtid inom Skanska Hus och "övriga problem". S.S. fick inte veta vad de övriga problemen bestod i. Med anledning av telefonsamtalet kontaktade han L.S. på förbundet. Efter att ha kontrollerat uppgifterna fick denne veta att "problemen" sannolikt avsåg de rykten som L.J. spridit om att S.S. skulle vara besvärlig. Det hölls därefter ett möte i december 2007 med L.E., L.S. och S.S. Man kom då överens om att försöka få bort den ryktesspridning som fanns kring S.S.

S.S:s lärlingsanställning löpte ut i mitten av december 2007. Han fick därefter en visstidsanställning i ca två veckor, innan han tillsvidareanställdes från och med den 31 december 2007.

Arbetsplatsen Fenix

I januari 2008 började S.S. att arbeta på Kumlafängelset, inom projektet Fenix. Han blev utsedd till MB-ledamot. En av hans arbetsuppgifter i projektet bestod i att sätta upp inredning med betongskruv. Han påtalade för arbetsledaren att det krävdes vibrationshandskar för att utföra arbetet. Arbetsledaren valde att beställa de billigaste vibrationshandskarna. S.S. påtalade att bolaget borde köpa in den bästa och inte den billigaste skyddsutrustningen. Arbetsledaren blev irriterad på S.S. med anledning av hans påpekanden.

De hyrmaskiner som bolaget använde sig av fungerade dåligt. S.S. påpekade detta för arbetsledningen under MB-möten och efter ett tag blev kvalitén på hyrmaskinerna bättre.

Arbetsplatsen Arver

Under sommaren 2008 önskade S.S. arbeta under den ordinarie semesterperioden och han placerades då på projektet Arver. Där skulle en underentreprenör gjuta ett betonggolv. Lokalen där golvet skulle gjutas var inklädd

med presenningar och under gjutningen användes bensinglättare vilket medförde att avgaserna stängdes in i lokalen. Underentreprenören hade även en lärling som kastade ut härdningspulver innehållande kvarts, utan att använda sig av någon skyddsutrustning. Arbetsmiljön var enligt S.S. farlig. Han kontaktade platschefen L.J. och påpekade arbetsmiljöproblemen men inga åtgärder vidtogs. S.S. kontaktade därefter Arbetsmiljöverket. En inspektör kom till arbetsplatsen och meddelade ett omedelbart förbud att utföra arbete med bensinglättare, om inte halten kolmonoxid understeg gällande gränsvärden. I den utredning som senare vidtogs av Skanska framkom att bolaget var av uppfattningen att det hade varit felaktigt av S.S. att kontakta Arbetsmiljöverket.

Arbetsplatsen Kumlafängelset

Under den tid som S.S. arbetade på tredje etappen på arbetsplatsen Kumlafängelset påpekade han brister i arbetsmiljön för arbetsledningen. Han påtalade för platschefen T.P. att vissa plåtslagare från underentreprenören saknade skyddskläder. Arbetsledningen förklarade att det skulle ta för lång tid att få fram andra plåtslagare varför det accepterades att de anlidade plåtslagarna inte bar adekvata skyddskläder.

S.S. framförde även till T.P. att han önskade byta arbetsplats till Nora eftersom det skulle innebära kortare restid till och från arbetet för honom. T.P. uppgav att han inte fick byta arbetsplats. S.S. uppfattade att anledningen till att han fick avslag på sin begäran var att det var L.J. som var platschef i Nora. Det fanns dock andra arbetstagare som förflyttades från Kumlafängelset till Nora. Han särbehandlades alltså.

S.S. föreslog även till arbetsledningen att arbetstagarna borde få arbeta på den arbetsplats som låg närmast bostaden för att minska resvägen till arbetet. Arbetsledningen genomförde dock inga förändringar med anledning av hans förslag.

S.S. ansökte tillsammans med ett antal andra arbetstagare om semester utanför den ordinarie semesterperioden. Samtliga nekades den begärda semestern av platschefen T.P. S.S. tog kontakt med förbundet för att kontrollera om bolaget hade rätt att neka honom den begärda semestern. Han blev därefter kallad för "tjallare" av T.P. Det visade sig senare att han hade rätt att ta semester utanför den ordinarie semesterperioden.

Under arbetet på Kumlafängelset våren 2009 hjälpte S.S. en underentreprenör att köra en hjullastare på arbetsplatsen. Det är riktigt att detta var i strid med yrkesutbildningsavtalet. Underentreprenören uppgav dock att S.S. hade rätt att köra hjullastaren under hans uppsyn. Två arbetstagare ifrågasatte att S.S. körde hjullastaren. Skälet till att de reagerade var att han utförde arbete som låg utanför ackordet. T.P. kallade S.S. och de andra arbetstagarna till ett möte med anledning av det inträffade och S.S. bad om ursäkt. Därefter var frågan utagerad. Bolaget vidtog ingen åtgärd med anledning av att S.S. kört hjullastaren.

Whiplashskada

Den 15 oktober 2009 var S.S. inblandad i en trafikolycka och fick en whiplashskada. På grund av skadan blev han sjukskriven under en längre period. Därefter var han permitterad under perioden den 26 april–11 juni 2010.

Arbetsplatserna Kumla och Kastanjen

När S.S. återkom i arbete i juni 2010 började han att arbeta med garantifel vid ett radhusbygge i Kumla. I augusti 2010 blev S.S. och ytterligare en arbetstagare placerade på arbetsplatsen Kastanjen i Fjugesta. På arbetsplatsen fanns omfattande byggfel som behövde åtgärdas omgående. S.S. tog under MB-möten upp de omfattande byggfel som fanns på arbetsplatsen, men fick inget gehör för att åtgärder borde vidtas.

En kort tid efter att S.S. börjat på projektet förflyttades två av arbetstagarna till ett nystartat projekt i Örebro. S.S. kontaktade personalansvarig och frågade om även han kunde få arbeta i Örebro eftersom den arbetsplatsen låg närmare hans bostad än arbetsplatsen i Fjugesta. Den personalansvarige svarade med att fråga om S.S. inte var intresserad av att börja arbeta i Norge.

Möten och skriftlig erinran

Efter att arbetsuppgifterna på Kastanjen var slutförda permitterades S.S. Permitteringen varade under perioden den 15 oktober 2010–29 mars 2011. Under denna tid höll bolaget två möten med S.S.

Det första mötet hölls den 15 februari 2011. S.S. blev efter ett MB-möte inkallad till personalmannen B.A. Med på mötet var även distriktschefen H.A. och personalmannen S.A. Under mötet, som varade i ungefär en kvart, förklarade man för S.S. att han var värdelös och att ingen ville arbeta med honom. S.S. svarade att han inte accepterade att på så kort varsel bli inkallad till ett sådant möte och att han önskade att det skulle hållas ett nytt möte med en facklig företrädare närvarande.

Han blev kort därefter kallad till ett nytt möte. S.S. valde dock att inte ta med sig någon facklig företrädare. Han ville reda ut situationen på egen hand. Mötet pågick under ungefär en timme och S.S. fick motta samma beskyllningar som vid det tidigare mötet. Efter ett tag frågade S.S. om han fick lämna mötet. Han fick till svar att det skulle utgöra arbetsvägran. De tog en paus i mötet och S.S. gick på toaletten. Han ringde förbundet som rådde honom att slutföra mötet. Han stannade därför kvar tills mötet var slut.

Efter permitteringsperioden återgick S.S. i arbete på ett projekt kallat RCC. Arbetet fungerade bra men det var enbart ett kortare projekt under två månader. Under tiden på RCC erhöll S.S. den 15 april 2011 en skriftlig erinran. Han fick emellertid ingen förklaring vad erinran grundade sig på.

Arbetsplatsen Rättscentrum och lönetvisten

S.S. kom till arbetsplatsen Rättscentrum i maj 2011. Arbetsplatsen hade etablerats under hösten 2010 och när S.S. kom till arbetsplatsen pågick det en lönetvist om vilken ackordslön som skulle gälla.

I lönefrågor är det lagbasen som, tillsammans med den lokala fackliga organisationen, sköter förhandlingarna med bolaget. Lokala förhandlingar hade förts perioden januari–mars 2011. Förbundet begärde central förhandling.

Efter påtryckningar från arbetstagarna återupptogs de lokala förhandlingarna den 9 maj 2011. Förbundet lokalt representerades av ombudsmannen M.J. och lagbasen S.L. Tidigare hade H.K. varit lagbas vid Rättscentrum men han hade valt att lämna Skanska med anledning av lönetvisten. Vid förhandlingen den 9 maj 2011 träffade parterna en överenskommelse. Därefter återstod enbart formalia. M.J. kunde på intet sätt ana att bolagets representant inte hade mandat att ingå uppgörelsen. Den 17 maj 2011 ringde emellertid personalmannen L.E. till M.J. och uppgav att överenskommelsen inte godkändes av hans chefer. Det fanns dock redan en överenskommelse och det faktum att bolaget inte stod fast vid den ledde till alla de efterföljande problemen på arbetsplatsen Rättscentrum.

Central förhandling hölls i lönefrågan den 1 juni 2011 men parterna lyckades inte träffa någon uppgörelse. Det medförde att arbetstagarna på Rättscentrum arbetade på stupstockslön om 159 kr per timme.

Då lönetvisten inte hade fått någon lösning kallade bolaget MB-gruppen till informationsmöte enligt 19 § medbestämmandelagen. Vid möte med MB-gruppen den 20 juni 2011 hotade bolaget med att uppsägningar skulle komma att vidtas om lönefrågan inte löstes. Detta innebar att bolaget förde in MB-gruppen i löneförhandlingarna trots att MB-gruppen normalt inte har mandat i lönefrågor. S.S. var inte med på mötet.

Den 1 juli 2011 hölls förhandlingar enligt 11 § medbestämmandelagen angående arbetsbristuppsägningar. Bolaget uppgav att delar av verksamheten skulle läggas ut på entreprenad, bl.a. Rättscentrum, och att det därför skulle uppstå övertalighet. MB-gruppen framförde att det inte förelåg någon arbetsbrist och att orsaken till bolagets agerande var de strandade löneförhandlingarna. Eftersom S.S. var sammankallande i MB-gruppen förde han gruppens talan. Han framförde att förbundet önskade att en arbetstagarkonsult skulle tillsättas. En sådan tillsattes och förhandlingarna ajournerades.

Efter semesterperioden togs nya kontakter för att försöka nå en lösning i lönetvisten. I slutet av september 2011 hölls förhandling mellan bl.a. distriktschefen P.I. och M.J. från förbundet. Bolaget föreslog lön med samma nivå som i överenskommelsen av den 9 maj 2011, men med den skillnaden att retroaktiv ersättning inte skulle utgå. Lönenivån föreslogs gälla från och med den 1 oktober 2011 och framåt. M.J. kunde inte acceptera detta. Han ansåg att det var viktigt att löneöverenskommelsen skulle avse hela byggprojektets etableringstid.

I september 2011 presenterades arbetstagarkonsultens utredning. Den visade att det inte förelåg någon arbetsbrist hos bolaget.

Arbetsbristförhandlingarna mellan bolaget och MB-gruppen återupptogs den 6 oktober 2011. Parterna vidhöll sina respektive ståndpunkter. Efter att mötet och förhandlingarna hade avslutats uppmanades S.S. och K.S. från förbundet av regionchefen J.L., som företrädde bolaget, att lämna förhandlingen. J.L. uppgav att han ville ha medarbetarsamtal med de övriga MB-ledamöterna. Efter att S.S. och K.S. hade lämnat rummet fortsatte J.L. emellertid att diskutera sakfrågan, dvs. frågan om arbetsbrist och lönefrågan, med de övriga MB-ledamöterna i MB-gruppen.

Den 7 november 2011 hölls central förhandling i arbetsbristfrågan. Av förhandlingsprotokollet framgår att bolaget vid den tidpunkten inte längre ansåg att det förelåg någon arbetsbrist.

Påstådda hotet den 29 september 2011

Stämningen på arbetsplatsen Rättscentrum var irriterad eftersom det inte hade träffats någon löneöverenskommelse och arbetstagarna gick på stupstockslön. Den 29 september 2011 hölls ett möte med arbetslaget. Bolagets företrädare uppgav att lönediskussionerna var låsta. Efter mötet tillfrågades arbetstagarna i arbetslaget om de kunde acceptera bolagets förslag som innebar att retroaktiv ersättning inte skulle utgå men att en gratifikation skulle betalas när bygget var klart. F.J., som kommit till Rättscentrum från arbete hos Skanska Direkt, hade en ledande roll avseende lönefrågan efter att de tidigare lagbasarna S.L. och H.K. lämnat Skanska. S.S. stod fast vid sin tidigare uppfattning att det var oacceptabelt att det inte skulle utgå någon retroaktiv ersättning.

S.S. hade dagen före mötet bett F.J. att ringa och tala med S.L. och H.K. eftersom S.S. visste att de hade samma uppfattning som han hade. F.J. redovisade samtalen med de före detta lagbasarna för arbetslaget på ett sådant sätt att det framstod som att de accepterade bolagets förslag. S.S. blev irriterad eftersom han visste att S.L. och H.K. inte var av den uppfattningen. S.S. sade: "Du vet vad H.K. har sagt". Han åsyftade det telefonsamtal som F.J. hade haft med H.K. och som han kände till. Under det telefonsamtalet hade F.J. frågat H.K. om denne skulle slå ihjäl honom om de möttes på stan, varvid H.K. hade svarat att det skulle han. S.S. återberättade detta samtal för arbetslaget och sade att F.J. ljög för arbetslaget när han uppgav att H.K. och S.L. accepterade bolagets förslag. S.S. hotade alltså inte F.J.

F.J. anmälde inte till bolaget vad H.K. hade sagt till honom vid telefonsamtalet eller att han ansåg sig ha blivit utsatt för hot från S.S:s sida. F.J. gjorde inte heller någon polisanmälan. Händelseförloppet kom till bolagets kännedom först under den utredning som bolaget påbörjade i oktober 2011. Det är anmärkningsvärt att bolaget polisanmälde händelsen först den 7 december 2011. Detta skedde alltså efter det att S.S. hade avskedats. Den 17 september 2012 lades förundersökningen ner på grund av att brott inte kunde styrkas. Bolagets ståndpunkt att det skulle ha varit fråga om ett hot framstår som en efterhandskonstruktion för att motivera avskedandet.

Begäran om förstadagsintyg – kollektivavtalsbrott

Efter den lokala förhandlingen den 6 oktober 2011 mådde S.S. mycket dåligt eftersom han utsatts för hård press av bolaget när han stått upp för den fackliga ståndpunkten i lönetvisten. Han uppsökte läkare den 7 oktober 2011 och blev sjukskriven i 14 dagar till och med den 21 oktober 2011.

I § 4 byggavtalet finns en regel om intyg vid sjukdom. Av regeln framgår att det i vissa fall är möjligt att kräva ett s.k. förstadagsintyg. Regeln motsvarar regleringen i sjuklönelagen. I bestämmelsen anges att om särskilda skäl föreligger kan arbetsgivaren begära att arbetstagaren ska styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag än sjunde sjukdagen.

Bolaget krävde att S.S. skulle lämna förstadagsintyg trots att det inte fanns särskilda skäl till det. Av ett läkarintyg daterat den 12 oktober 2011 framgår att han varit hos läkaren dels den 7 oktober, dels den 12 oktober och att det fanns skäl för sjukskrivning.

S.S. hade tidigare varit sjukskriven under längre perioder på grund av bl.a. den knäskada och den whiplashskada som han drabbats av. Det har inte på grund av hans tidigare sjukskrivningar funnits särskilda skäl att begära förstadagsintyg. Det har över huvud taget inte funnits några särskilda skäl för Skanska att begära förstadagsintyg av S.S. Arbetsgivarparterna har uppgett att förstadagsintyg begärdes eftersom bolaget ville vidta snabba åtgärder för att få S.S. åter i arbete. Bolaget vidtog emellertid inte några åtgärder. Bolaget har genom att begära förstadagsintyg brutit mot 4 § byggavtalet.

Begäran om arbetsmiljöåtgärd

Med anledning av S.S:s sjukskrivning i oktober 2011 lämnade huvudskyddsombudet L.B. en framställan till bolaget om arbetsmiljöåtgärd enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen. L.B. anförde att S.S. blivit så hårt ansatt och mobbad i samband med arbetsbristförhandlingar att han tvingats sjukskriva sig. Vidare anfördes att bolaget snarast borde undersöka det inträffade och se till att S.S. snarast kunde återgå i arbete.

Den utredning som gjordes handlade dock inte om vad S.S. utsatts för utan kom att handla om påstådda samarbetsproblem. Några förslag på åtgärder för att få S.S. åter i arbete lämnades inte i utredningen.

Placering vid förrådet i Röcklinge – föreningsrättskränkning och brott mot förtroendemannalagen

När S.S. den 22 oktober 2011 återkom i arbete efter sjukskrivningen var han placerad vid förrådet i Röcklinge. Förrådet ligger ensligt och det var endast S.S. som var placerad där. Han fick enbart meningslösa arbetsuppgifter, som att måla containrar och att renovera byggbodar som var i dåligt skick.

S.S. fick alltså ändrade arbetsförhållanden. Det är inte ett normalt led i arbetet för en arbetstagare inom Skanska som arbetar på ackord att bli placerad ensam på ett förråd ute i skogen. Det fanns andra arbetsuppgifter hos bolaget i de övriga projekten. Placeringen försvårade för honom att utföra sitt fackliga arbete eftersom det blev mycket svårare för honom att hålla daglig kontakt med sina arbetskamrater och bevakningen av de fackliga intressena på Rättscentrum försvårades. Han hindrades alltså att fullgöra sitt fackliga uppdrag, i strid med 3 § förtroendemannalagen.

Anledningen till att han förflyttades från Rättscentrum var att han hävdade ståndpunkten att laget inte skulle avstå från att löneöverenskommelsen skulle gälla för hela byggtiden. S.S. omplacerades alltså till förrådet i Röcklinge med anledning av hans engagemang i lönetvisten. Omplaceringen utgjorde alltså en bestraffning. Åtgärden var därmed föreningsrättskränkande.

I april 2012 beslutade bolaget att tilldela de yrkesarbetare som från och med den 1 oktober 2011 varit verksamma på Rättscentrum en gratifikation. Gratifikationen uppgick till 5 300 kr per månad vilket motsvarar den lönenivå som förhandlades fram den 9 maj 2011. Om S.S. hade fått vara kvar på Rättscentrum och inte hade förflyttats hade han fått del av gratifikationen. S.S. har därför erhållit lägre lön på grund av placeringen på förrådet. S.S. har således i strid med 4 § förtroendemannalagen erhållit försämrade anställningsvillkor genom omplaceringen.

Bolaget har även brutit mot 5 § förtroendemannalagen genom att vare sig varsla förbundet eller underrätta S.S. om att han skulle erhålla förändrade arbetsförhållanden och arbetsvillkor när han omplacerades från Rättscentrum till förrådet.

S.S. avskedas

Med anledning av den information som bolaget fick om vad som utspelat sig den 29 september 2011 varslades S.S. om avskedande. Avskedandet verkställdes den 30 november 2011.

Som nämnts ovan genomförde bolaget en utredning. Det skriftliga materialet är daterat den 4 november 2011. Enligt utredarna fann de att samarbetsproblem pågått mellan S.S. och arbetstagare och arbetsledning på olika arbetsplatser under många år. Utredningen bygger dock till stor del på rykten och andrahandsuppgifter. Det bestrids att S.S. haft samarbetsproblem.

Av utredningens slutsatser framgår att Skanska borde ha agerat tidigare och mer professionellt, att den skriftliga erinran som S.S. tilldelats inte avsåg någon specifik händelse och att bolaget borde ha kallat till rehabiliteringsmöte med anledning av S.S:s sjukdomsbild. Det framgår vidare av slutsatserna att T.P:s och J.L:s agerande inte varit bra.

Tvåmånadersregeln åberopas inte. Det görs dock gällande att arbetsgivarparterna har förlorat rätten att åberopa samarbetsproblem som grund för ett skiljande från anställningen eftersom bolaget inte har reagerat och agerat mot de påstådda samarbetsproblemen. Bolaget har inte försökt komma till rätta med de problem som bolaget ansett föreligga.

Det har således inte ens förelegat saklig grund för uppsägning

Föreningsrättskränkningar och brott mot förtroendemannalagen

Föreningsrättskränkande avskedande

S.S. har i egenskap av MB-ledamot och sammankallande i MB-gruppen haft en rad synpunkter på bolagets verksamhet och på arbetsmiljön. Bolagets företrädare har reagerat negativt när han gjort påpekanden. S.S. har därutöver, i tiden strax före avskedandet, agerat emot bolaget i lönefrågan som inbegrep hot från arbetsledningen om arbetsbristuppsägningar. Bolaget ville bli av med S.S. och avskedade honom. S.S. avskedades alltså med anledning av att han agerat fackligt.

De närmare omständigheter som åberopas till stöd för att det förelegat ett föreningsrättskränkande syfte med avskedandet är följande. Som redan anförts företrädde S.S. den fackliga ståndpunkten i löneförhandlingarna och vid förhandlingarna om arbetsbristuppsägningar, vilket bolaget inte uppskattade. S.S. till och med ombads att lämna arbetsbristförhandlingen den 6 oktober 2011, trots att han var sammankallande MB-ledamot. Som redovisats inledningsvis har bolaget redan tidigare reagerat negativt när S.S. lämnat synpunkter och framfört kritik. S.S. nekades att förlägga sin semester på visst sätt och efter att han kontaktat förbundet i frågan blev han kallad "tjallare" av företrädare för Skanska. Han blev också nekad att byta arbetsplats och därigenom negativt särbehandlad. Skanska har även reagerat negativt när S.S. framfört synpunkter om att arbetstagarna bör få byta arbetsplats om det innebär kortare och säkrare resor till

arbetet. Bolaget har också reagerat negativt när han påpekat att plåtslagare saknat skyddsutrustning och när det förekom mycket byggfel på arbetsplatsen Fjugesta. Bolaget var även negativt inställt till att S.S. kontaktade Arbetsmiljöverket. Bolaget har påstått att detta egentligen var en vendetta mot L.J.

De ovan anförda omständigheterna åberopas till stöd för att det varit fråga om ett föreningsrättskränkande syfte såvitt avser även följde åtgärder.

Trakasserier

S.S. utsattes för trakasserier av arbetsledningen. Företrädare för bolaget, framför allt T.P., spred negativa rykten om S.S., bl.a. om att han ofta var sjuk, att han var en besvärlig person som ingen ville arbeta med och att han skulle bort till varje pris. Trakasserierna har vidtagits i syfte att sätta press på honom att inte verka som MB-ledamot.

S.S. ombads lämna förhandlingarna

Bolagets regionchef bad S.S., som var sammankallande i MB-gruppen, att lämna förhandlingen den 6 oktober 2011 för att sedan fortsätta förhandlingen med övriga MB-ledamöter. Det är uppenbart att det här förelegat ett föreningsrättskränkande syfte.

Begäran om förstadagsintyg och underlåtenhet att vidta åtgärder samt omplacering till förrådet

Åtgärden att begära förstadagsintyg och underlåtenheten att vidta åtgärder för att få S.S. snabbt åter i arbete med anledning av sjukskrivningen den 7 oktober 2011 vidtogs också i syfte att straffa S.S. för hans agerande i lönefrågan och för att förmå honom att sluta driva fackliga frågor.

S.S. återkom i arbete den 22 oktober 2011. Bolaget borde ha vidtagit åtgärder för att få honom i arbete tidigare, redan från den 13 oktober 2011.

Som redan anförts vidtogs omplaceringen från Rättscentrum till förrådet i Röcklinge i föreningsrättskränkande syfte.

Brott mot 3 § förtroendemannalagen

Flera av de åtgärder som varit föreningsrättskränkande har också inneburit att S.S. hindrats i sitt fackliga uppdrag i strid med 3 § förtroendemannalagen. Som redan anförts innebar omplaceringen från Rättscentrum till förrådet i Röcklinge att S.S. hindrades i sitt uppdrag som MB-ledamot. S.S. hindrades även från att fullgöra sitt uppdrag som MB-ledamot när han fick lämna förhandlingarna den 6 oktober 2011. Trakasserierna har vidtagits i syfte att hindra honom i hans uppdrag som MB-ledamot. Även underlåtenheten att vidta åtgärder för att få S.S. snabbt åter i arbete innebar att han hindrades att utföra sina fackliga uppdrag.

Relationerna mellan förbundet och bolaget

Relationerna mellan förbundet och bolaget har som framgått inte varit bra. Med anledning härav skrev, i december 2011, fackliga företrädare för förbundet och SEKO hos Skanska ett brev till sin respektive centrala fackliga organisation. De anger bl.a. att medlemmarna känner sig pressade och att de är rädda för den osäkerhet som sprider sig när arbetsgivaren tar till auktoritära åtgärder och att det kommer att få allt fler medlemmar att tveka inför facklig uppdrag. De önskar att de fackliga förbundsordförandena ska prata med bolagets ledning.

Ekonomiskt skadestånd

S.S. har stått till arbetsmarknadens förfogande även under perioden den 1 januari–31 mars 2012.

Sammanfattning av grunderna för talan

S.S. har inte utsatt F.J. för något hot den 29 september 2011 och har inte heller den dagen agerat på något sätt som innebär ett grovt åsidosättande av anställningsavtalet eller utgör saklig grund för uppsägning. S.S. har inte heller haft några samarbetsproblem. Bolaget har i vart fall inte vidtagit några åtgärder för att komma till rätta med några sådana problem. Skanska har brutit mot omplaceringsskyldigheten genom att inte placera S.S. på något av projekten i distriktet. S.S. har således avskedats, utan att det ens förelegat saklig grund för uppsägning. Avskedandet ska därför ogiltigförklaras och bolaget ska förpliktas att betala lön och allmänt skadestånd till honom.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att det förelegat saklig grund för uppsägning, men inte laga grund för avskedandet, ska bolaget förpliktas att till S.S. betala ekonomiskt skadestånd motsvarande fyra månaders uppsägningslön och allmänt skadestånd för det felaktiga avskedandet.

Avskedandet vidtogs i föreningsrättskränkande syfte. Bolaget har därutöver under lång tid utsatt S.S. för trakasserier i föreningsrättskränkande syfte. I samma syfte bad bolaget S.S. att den 6 oktober 2011 lämna en förhandling, begärde bolaget att han skulle inkomma med förstadagsintyg med anledning av sjuknämnan, underlät bolaget att därefter vidta åtgärder för att få honom åter i arbete samt omplacerade bolaget honom till förrådet i Röcklinge. Bolaget har därmed brutit mot 8 § medbestämmandelagen och är således skyldigt att betala allmänt skadestånd till såväl S.S. som förbundet.

De trakasserier S.S. utsatts för, att han ombads lämna förhandlingen, omplaceringen till förrådet och underlåtenheten att vidta åtgärder för att få honom åter i arbete har också inneburit att han, i strid med 3 § förtroendemannalagen, hindrats att fullgöra sitt uppdrag som sammankallande MB-ledamot. Omplaceringen innebar också att S.S., i strid med 4 § förtroendemannalagen, fick ändrade arbetsförhållanden och sämre anställningsvillkor. Bolaget har genom att varken varsla förbundet eller underrätta S.S. om förändringen brutit mot 5 § förtroendemannalagen. Bolaget är därmed skyldigt att, enligt 10 § förtroendemannalagen, betala allmänt skadestånd till dels S.S., dels förbundet.

Bolaget har i oktober 2011 begärt att S.S. skulle förete förstadagsintyg utan att det förelegat särskilda skäl för det. Begäran har därmed varit i strid med 4 § byggavtalet. Bolaget är därför skyldigt att betala allmänt skadestånd till förbundet för kollektivavtalsbrott.

Arbetsgivarparterna

Skanskas organisation

Skanska är ett av Sveriges största byggföretag med över 10 000 anställda. Skanska består bl.a. av Skanska Hus som arbetar med byggtreprenader. Skanska Hus är uppdelat i regioner och distrikt. S.S. arbetade i distrikt Örebro som är ett relativt litet distrikt. Åren 2006–2011 sysselsatte distrikt Örebro cirka 30–35 yrkesarbetare i en handfull olika projekt.

Högsta operativa ansvaret i Region Väst har regionchefen, i detta fall J.L. Under regionchefen finns ett antal distriktschefer som ansvarar för respektive distrikt. H.A. var distriktschef i Örebro fram till början av år 2011. Därefter trädde regionchefen J.L. tillfälligt in som distriktschef fram tills att P.I. tillträdde som distriktschef. Under distriktschefen finns en rad personalfunktioner och personalmän. Personalmännen har personalansvar och har löpande kontakt med distrikts-, produktions- och projektcheferna. Produktionschefen ansvarar för driften av byggprojektet och projektchefen har det övergripande ansvaret för byggprojektets ekonomi och styrning.

Region Väst är unik inom byggsektorn på så sätt att ledningsfunktionen arbetar väldigt nära MB-gruppen. L.B. som är MB-ledamot har en permanent plats i ledningsgruppen. Det täta samarbetet med de fackliga organisationerna har tillkommit på J.L:s initiativ.

Begäran om arbetsmiljöåtgärd

Den 13 oktober 2011 mottog bolaget en begäran från L.B. om arbetsmiljöåtgärd. I begäran angavs att S.S. ansåg sig trakasserad och hårt ansatt av bolaget och att detta lett till att han varit tvungen att sjukskriva sig på grund av psykisk ohälsa. Bolaget tillsatte omgående en utredning för att undersöka de påstådda trakasserierna. Avsikten var att utredningen skulle ha ett framåtblickande syfte och ta reda på vad bolaget kunde göra för att komma tillrätta med de eventuella problem som förekom på arbetsplatsen. A.A. och P.S. som är erfarna personalhandläggare var, tillsammans med en junior handläggare, ansvariga för utredningen. De genomförde 27 intervjuer som ligger till grund för utredningens slutsatser.

Utredningen färdigställdes den 4 november 2011. Genom utredningen framkom att S.S. hade hotat F.J. Utredningen kom också att bekräfta de problem i samarbetet som bolaget haft med S.S. och som bolaget under en lång tid försökt komma till rätta med.

Hot

Norrporten var beställare av projektet Rättscentrum. Norrportens representant K.A. var en av dem som intervjuades inom ramen för bolagets utredning. Vid intervjun framkom att K.A. den 29 september 2011 hade överhört ett möte med arbetslaget där ett lönebud från bolaget diskuterades. K.A. berättade att S.S. var rasande på F.J. och de övriga yrkesarbetare som ville acceptera lönebudet och att han kallade F.J. för ”jävla kärring”. Enligt K.A. refererade S.S. även till ett samtal som F.J. hade haft med H.K. och sade: ”Du vet väl att H. kommer att ta dig en mörk kväll om han möter dig på stan”. Uttalandet upprepades minst två gånger och den sista gången sköt S.S. fram en telefon till F.J. och sade att denne kunde ringa upp H.K. S.S. ville med sitt agerande sätta press på F.J. som var talesman för arbetslaget och som ville acceptera bolagets lönebud.

Skanska har nolltolerans avseende hot på arbetsplatsen. Efter att bolaget fått veta att S.S. hotat F.J. beslutade bolaget därför den 22 november 2011 att varsla S.S. om avskedande. Avskedandet verkställdes den 30 november 2011. Skanska bedömde att det hot som S.S. uttalat var så allvarligt att det förelåg laga grund för avskedande. Hans fackliga engagemang har inte legat till grund för beslutet.

S.S:s samarbetsproblem

S.S:s agerande den 29 september 2011 var emellertid ingen isolerad händelse. Till grund för beslutet att skilja S.S. från anställningen låg även de långvariga samarbetsproblem som förelegat i relation till honom.

S.S. fungerade inte i de olika projekt där han var placerad. Han hamnade ständigt i konflikt med kollegor och arbetsledning. Såväl arbetslag som platsledning har sagt nej till att ta emot S.S. i olika projekt på grund av dessa problem. Med anledning härav har bolaget under kortare och längre perioder varit tvunget att permittera S.S. Han har varit permitterad vid fem tillfällen, nämligen mellan den 19–31 januari 2009, den 20–31 juli 2009, den 26 april–11 juni 2010, den 15 oktober–31 december 2010 samt den 5 januari–29 mars 2011.

Problemen med S.S. började så tidigt som år 2006, dvs. innan han blev facklig förtroendeman. Ett genomgående problem för bolaget har varit att förmå yrkesarbetare att ställa upp med namn och berätta om hur de upplevt att arbeta med S.S. Ett stort antal yrkesarbetare har dock till utredarna lämnat uppgifter anonymt. Av dessa uppgifter och övriga uppgifter som lämnats till utredarna i de intervjuer de gjort framgår bl.a. att S.S. haft ett häftigt humör, att han gett upphov till bråk och otaliga diskussioner, att arbetstagare inte ville arbeta med honom samt att han haft svårt att acceptera att det är arbetsledningen som leder och fördelar arbetet. Utredningen som tillsattes för att undersöka påstådda trakasserier mot S.S. visade således att det i stället var S.S. som hade trakasserat sin omgivning.

Utredarna anför i sin rekommendation att bolaget borde ha agerat på ett annorlunda och mer professionellt sätt, att bolaget borde ha agerat tidigare i stället för att permittera S.S. Utredarna kom även till slutsatsen att det varit felaktigt av T.P. att påtala fel utan att dessförinnan prata med S.S. Utredningen ger dock en

samstämmig bild av att S.S. ställt till med bråk på arbetsplatserna. Utredningens slutsats var att S.S. och Skanska borde gå skilda vägar. Utredningen visar således att S.S. i hög grad varit en bidragande orsak till de samarbetsproblem som funnits på de arbetsplatser där han arbetat.

S.S. har även haft uppenbara problem att underordna sig arbetsledningsbeslut. Ett exempel på detta är att S.S. vägrat att utföra egenkontroller. Skanska har ett system med egenkontroller som innebär att arbetstagaren ska kontrollera sitt arbete efter varje genomfört arbetsmoment för att arbetsledningen ska kunna kontrollera att arbetet genomförts i enlighet med anvisning. H.A. har förklarat för S.S. att han har en skyldighet att utföra egenkontroller. S.S. har dock anförut att han anser att det är Skanskas uppgift att kontrollera hans arbete och han har inte någon gång under sin anställning genomfört någon egenkontroll. Andra arbetstagare har därför fått genomföra egenkontroller avseende hans arbete.

I april 2009 åsidosatte S.S. grovt säkerhetsreglerna genom att köra en traktor utan att ha behörighet, vilket strider mot 6 § yrkesutbildningsavtalet. Det uppstod ett bråk mellan S.S. och en kollega efter att kollegan påpekat att S.S. agerat felaktigt.

Att det varit omfattande problem med S.S. styrks även av att huvudskyddsombudet L.N. vände sig till förbundet centralt med anledning av hur S.S. uppträtt gentemot F.J.

Skanskas åtgärder med anledning av S.S:s samarbetsproblem

Från och med våren 2007 har distriktschefen H.A. varje månad haft samtal med S.S. angående hans samarbetsproblem. H.A. tog bl.a. upp att S.S. ständigt anmärkte och hittade fel på sin omgivning vilket ledde till irritation och oro hos platsledning och medarbetare. S.S. har emellertid inte någon gång accepterat att han begått något fel utan har skyllt de problem som uppstått på andra arbetstagare eller på arbetsledningen.

Den 15 februari 2011 hölls ett möte med S.S. Bolaget företrädde av H.A. samt personalmännen B.A., S.A. och L.E. S.S. var vid tillfället permitterad och bolaget önskade få honom i arbete igen. Bolaget ville genom mötet försäkra sig om att S.S. insåg att det förelåg problem och att han själv hade en del i dessa. Mötet föll emellertid inte väl ut utan avslutades med att S.S. stormade ut från mötet och vägrade att diskutera de problem som förelåg.

Det beslutades att det skulle hållas ett nytt möte den 17 februari 2011 men detta kom att ställas in eftersom förbundets ombudsman inte kom till mötet. Veckan därefter hölls ett tredje möte. Då försökte bolaget återigen diskutera de problem som förelåg och att det var svårt att placera S.S. eftersom arbetslagen inte ville ta emot honom. S.S. var kallsinnig till det som bolaget lade honom till last och var inte intresserad av att finna en lösning. S.S. har således inte haft någon självinsikt i de problem som han förorsakat. S.S. var därefter fortsatt permitterad fram till slutet av mars 2011.

I början av år 2011 trädde regionchefen J.L. in och tog över ansvaret som distriktschef, efter att H.A. slutat. J.L. ansåg att alla arbetstagare måste ut i projekten och att det inte fungerade att ha arbetstagare permitterade. Samtliga permitterade arbetstagare placerades i projekt förutom S.S. Anledningen till det var att det inte gick att finna något arbetslag som ville ta emot honom.

Bolaget tilldelade S.S. en skriftlig erinran den 14 april 2011. Erinran avsåg inte någon händelse som inträffat efter mötena i februari 2011, utan avsikten var att den skulle ha ett framåtblickande syfte och få S.S. att förstå allvaret i sitt tidigare beteende.

S.S. placerades på Rättscentrum i maj 2011. Till en början fungerade han bra på arbetsplatsen. Under augusti och september märkte bolaget dock av en ökad turbulens. T.P. diskuterade med arbetslaget vad problemen bestod i och fick veta att arbetstagarna inte ville arbeta med S.S. eftersom de ansåg sig vara hårt ansatta av honom. Bolaget beslutade den 6 oktober att placera S.S. på förrådet i Röcklinge. Det fanns inte någon annan arbetsplats som ville ta emot honom. Alternativet hade varit att permittera honom igen vilket bolaget inte ville.

När S.S. blev avskedad hade han varit anställd i cirka 7,5 år. Om man räknar bort de perioder då han varit sjukskriven och permitterad har S.S. enbart arbetat i ett år och tio månader. Koncentrationen av de samarbetsproblem som förekommit under denna tid är anmärkningsvärd.

Placeringen på förrådet i Röcklinge

Förrådet är ett fast arbetsställe, beläget i Röcklinge cirka fyra km utanför Örebro. På arbetsstället utförs arbete med underhåll och produktion av prefabricerade delar till byggprojekt. Det är vanligt att arbetstagare placeras vid förrådet, exempelvis mellan olika byggprojekt. Placeringen innebär inte några ändrade arbetsförhållanden för S.S:s del. Förflyttningen utgjorde ett normalt led i arbetet och hindrade inte S.S. från att fullgöra sitt uppdrag som MB-ledamot. Någon skyldighet att varsla och underrätta enligt 5 § förtroendemannalagen förelåg alltså inte. Det har aldrig tidigare förekommit att bolaget haft förhandlingar med förbundet inför en placering av en arbetstagare vid förrådet.

S.S. var utsedd till MB-ledamot i distrikt Örebro. Han var således inte utsedd på någon specifik arbetsplats. Det fanns arbetsplatser, exempelvis Kumla, som var belägna längre från Örebro än förrådet. Eftersom MB-ledamöterna agerar i ett stort geografiskt område har det ingen betydelse om ledamoten placeras på ett arbetsställe som ligger en bit från Örebro. Att S.S. placerades vid förrådet innebär alltså inte att han fick sämre möjligheter att agera som MB-ledamot. Bolaget har alltså inte brutit mot 3 § förtroendemannalagen genom att placera honom där.

S.S:s anställningsvillkor förändrades inte heller. Han hade oförändrad lön, 159 kr per timme, under den tid han arbetade vid förrådet. Under sommaren 2012, dvs. efter att S.S. hade avskedats, betalade Skanska ut en gratifikation till arbetstagarna som hade arbetat på Rättscentrum. Det är riktigt att S.S. inte fick någon gratifikation. Det innebär emellertid inte att han fick sämre villkor vid

tidpunkten när han placerades vid förrådet. Bolaget har alltså inte heller brutit mot 4 § förtroendemannalagen.

Inget föreningsrättskränkande syfte

På arbetsplatsen Arver hade S.S. i juli 2008 synpunkter på kolmonoxidhalten i en byggnad. Han kontaktade med anledning härav Arbetsmiljöverket. Av resultatet från Arbetsmiljöverkets mätningar framgår emellertid att kolmonoxidhalten inte översteg gränsvärdena. Det visade sig alltså att det inte förelåg några arbetsmiljöproblem på arbetsplatsen.

Det är riktigt att S.S. har framfört synpunkter på underentreprenörers skyddsklädsel och att han har påpekat att det förekommit byggfel på projektet Fjugesta.

S.S. har därutöver framfört att han önskade kortare resor till arbetet och att han därför önskade byta arbetsplats till ett projekt i Nora. Bolaget bemannar alltid projekten utifrån arbetsplatsens behov och arbetstagarnas lämplighet för uppdraget. Det är arbetsgivaren som beslutar var arbetstagarna ska vara placerade. Eftersom det i S.S:s fall har förekommit svårigheter att placera honom har det varit svårt att gå honom till mötes. L.J., som S.S. tidigare haft samarbetsproblem med, arbetade på projektet i Nora vilket var ytterligare en anledning till att inte bevilja S.S:s begäran att få börja arbeta där.

S.S. ansökte vid ett tillfälle om semester utanför den ordinarie semesterperioden. Bolaget avslag begäran eftersom han inte hade rätt till semester utanför den ordinarie semesterperioden. Det var emellertid inte enbart S.S. utan även andra arbetstagare som fick avslag på sin semesteransökan.

Bolaget är inte negativt inställt till att anställda anmärker på bristande arbetsmiljö. De synpunkter som S.S. haft på arbetsmiljön ligger långt tillbaka i tiden och har närmast varit av bagatellartad karaktär. Dessa händelser har inte haft något samband med bolagets beslut att avskeda S.S. Beslutet om avskedande har uteslutande grundats på hotet den 29 september 2011 och de samarbetsproblem som förelegat.

Lönetvisten

Parterna är överens om att det inte ingår i en MB-ledamots uppdrag att förhandla i lönefrågor. Under våren 2011 havererade lönediskussionerna på arbetsplatsen Rättscentrum vilket ledde till att arbetstagarna arbetade på stupstockslön. Bolaget förde därefter direkta diskussioner med arbetslaget för att försöka förmå förbundet lokalt att inta en annan hållning i lönefrågan. Bolaget föreslog för arbetslaget en överenskommelse som gick ut på att arbetstagarna skulle erhålla en viss lönenivå från oktober 2011, men att de inte skulle erhålla någon ersättning för tiden dessförinnan. Arbetslaget röstade om förslaget och majoriteten, över 70 procent, accepterade bolagets förslag. S.S. var en häftig motståndare till förslaget och drev aggressivt sin linje. Det var av den anledningen som mötet den 29 september 2011 gick överstyr.

Det stämmer inte som förbundet påstått att bolaget träffade en löneöverenskommelse med förbundet lokalt den 9 maj 2011 som sedan togs tillbaka.

Arbetsbristförhandlingar

Bolaget förutspådde att det skulle uppstå arbetsbrist. Ett första möte hölls den 20 juni 2011 då bolaget informerade om att en övertalighetssituation skulle kunna uppstå inom distrikt Örebro. S.S. var vid det tillfället inte närvarande. Frågan var därefter föremål för förhandling vid två tillfällen, den 1 juli och den 6 oktober 2011. Det är riktigt att S.S. var drivande i dessa förhandlingar och att han föreslog att en arbetstagarkonsult skulle tillsättas för att bedöma om det förelåg en arbetsbristsituation.

Bolaget varslade vid förhandlingen den 1 juli 2011 om att tio yrkesarbetare skulle kunna komma att sägas upp. S.S. var inte en av dem. Varslet utökades därefter den 6 oktober 2011 till ytterligare några personer och kom då att omfatta även S.S.

S.S. har uppgett att han blev ombedd att lämna förhandlingen den 6 oktober 2011. Av det protokoll som upprättats efter förhandlingen framgår inte att en MB-ledamot tillsammans med en ombudsman skulle ha blivit ombedda att lämna förhandlingen. S.S. har gett in en justeringsbilaga till protokollet där han argumenterar kring situationen på arbetsplatsen, men han nämner inte att han skulle ha blivit ombedd att lämna förhandlingen. Förhandlingen leddes av regionchefen J.L. Vid tidpunkten för förhandlingen hade fem av sex distrikt inom hans region ingått löneöverenskommelser. Han var därför angelägen om att hitta en överenskommelse i lönefrågan även i Örebro. J.L. höll därför ett flertal samtal med yrkesarbetare, platschefer och förbundet för att hitta en lösning i lönefrågan och för att parterna skulle få ett bättre samarbetsklimat. Det möte som hölls efter förhandlingen den 6 oktober 2011 var således ett led i en längre process för J.L. att försöka hitta en lösning. Det var naturligt att han hade medarbetarsamtal med två av MB-ledamöterna efter att förhandlingen hade avslutats eftersom han normalt arbetade i Borås men nu befann sig på plats i Örebro.

Förstadagsintyget

Arbetsgivaren får enligt byggavtalet begära att arbetstagaren ska uppvisa läkarintyg redan från den första sjukdagen om det föreligger särskilda skäl. När T.P. den 6 oktober 2011 meddelade S.S. att han skulle flyttas till förrådet svarade S.S. att han skulle sjukskriva sig. Eftersom S.S. uppgett att han tänkte sjukskriva sig på grund av att han var missnöjd med ett arbetsledningsbeslut fattade T.P. och B.A. beslut om att begära förstadagsintyg.

Det har förelegat särskilda skäl för Skanska att kräva att S.S. uppvisade förstadagsintyg dels eftersom att han sjukskrev sig som en reaktion på ett arbetsledningsbeslut, dels eftersom han hade en omfattande sjukskrivningsbakgrund och bolaget därför behövde veta om det fanns möjlighet att vidta några rehabiliteringsåtgärder.

Ekonomiska skadeståndet

I fråga om andrahandsyrkandet om ekonomiskt skadestånd avseende uppsägningslön bestrids betalningsskyldighet för tiden den 1 januari –31mars 2012 eftersom S.S. då inte stått till arbetsmarknadens förfogande.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

S.S. har den 29 september 2011 hotat F.J. Han har under en längre tid uppvisat stora samarbetsproblem och varit en ständig källa till oro på de arbetsplatser han arbetat. Hotet utgör i sig laga grund för avskedandet och i vart fall utgör hotet tillsammans med de samarbetsproblem som förelegat laga grund för avskedande.

I andra hand har det förelegat saklig grund för uppsägning med anledning av hotet och samarbetsproblemen. Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att det inte förelegat laga grund för avskedande men väl saklig grund för uppsägning har det inte varit skäligt att kräva att bolaget skulle ha omplacerat S.S. Det har inte heller funnits några omplaceringsmöjligheter.

Avskedandet har uteslutande grundat sig på det hot och de samarbetsproblem som förevarit. Lönetvisten eller S.S:s roll som facklig förtroendeman har inte legat till grund för bolagets beslut att avskeda honom. Avskedandet har alltså inte vidtagits i något föreningsrättskränkande syfte.

Åtgärden att S.S. ombads lämna rummet efter att förhandlingen den 6 oktober 2011 var avslutad, åtgärden att förflytta S.S. till förrådet och begära förstadagsintyg har inte hindrat S.S. att fullfölja sitt fackliga uppdrag och har inte heller vidtagits i föreningsrättskränkande syfte. S.S. har inte utsatts för trakasserier från bolagets sida och bolaget har inte heller underlåtit att vidta åtgärder för att få honom åter i arbete. S.S. har alltså inte i strid med 3 § förtroendemannalagen hindrats att fullgöra sitt fackliga förtroendeuppdrag eller utsatts för föreningsrättskränkning.

S.S. har inte heller i strid med 4 § förtroendemannalagen genom förflyttningen till förrådet fått sämre arbetsförhållanden eller arbetsvillkor. Förflyttningen utgjorde ett normalt led i arbetsförhållandena. Bolaget var därför inte skyldigt att varsla och underrätta enligt 5 § förtroendemannalagen.

Det förelåg särskilda skäl för att begära förstadagsintyg av S.S. Bolaget har alltså inte brutit mot byggavtalet.

Domskäl

Tvisten

S.S. har arbetat hos bolaget sedan år 2004. I januari 2007 utsågs han till skyddsombud och i januari 2008 till MB-ledamot och därefter i september 2010 till sammankallande MB-ledamot. Den 30 november 2011 avskedades han.

Mellan parterna är tvistigt om det förelegat laga skäl för avskedandet och om avskedandet varit föreningsrättskränkande. Arbetsgivarparterna har gjort gällande att S.S. hotat en kollega och att han haft långvariga samarbetsproblem som bolaget försökt komma till rätta med och att avskedandet inte haft något som helst samband med S.S:s fackliga uppdrag eller fackliga agerande. Enligt förbundet har S.S. inte hotat kollegan och inte haft samarbetsproblem och i vart fall har bolaget inte vidtagit åtgärder för att komma till rätta med några sådana problem. Förbundets ståndpunkt är att S.S. avskedades med anledning av bl.a. hans agerande i lönetvisten med bolaget och att bolaget ville bli av med en enligt bolaget besvärlig facklig företrädare.

Twisten avser därutöver om bolaget utsatt S.S. för föreningsrättskränkning i fem fall och om bolaget i fyra av dessa fall hindrat S.S. från att fullgöra sitt uppdrag som sammankallande MB-ledamot och om bolaget därmed brutit mot 8 § medbestämmandelagen och 3 § förtroendemannalagen. Det är också tvistigt om förflyttningen i oktober 2011 från Rättscentrum till förrådet i Röcklinge innebar försämrade arbetsförhållanden och arbetsvillkor för S.S. i strid med 4 § förtroendemannalagen och om bolaget brutit mot underrättelse- och varselskyldigheten i 5 § förtroendemannalagen.

Slutligen är det tvistigt om bolaget genom att begära förstadagsintyg av S.S. brutit mot byggavtalet.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med S.S. och vittnesförhör med lokalombudsmannen M.J., MB-ledamöterna R.B. och T.L. samt f.d. lagbasarna S.L. och H.K. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med yrkesarbetaren F.J., f.d. distriktschefen H.A., regionchefen J.L., personalmännen S.A. och B.A., HR/Rehab-handläggarna A.A. och P.S., beställarens representant K.A. samt yrkesarbetaren och skyddsombudet L.N.

Arbetsdomstolen behandlar först frågan om det förelegat laga skäl för att skilja S.S. från anställningen.

Några rättsliga utgångspunkter avseende avskedande och uppsägning

Enligt 18 § anställningsskyddslagen får avskedande ske om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Ett avskedande får som framhållits i motiven till bestämmelsen ske endast i flagranta fall. Det ska vara fråga om ett sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte rimligen ska behöva tålas i något rättsförhållande. Det kan vara fråga om misskötsamhet av allvarlig natur, t.ex. brottsligt förfarande eller upprepad misskötsamhet där arbetstagaren vägrat att rätta sig efter arbetsgivarens anvisningar trots tillsägelser och varningar. Vägran att följa arbetsgivarens anvisningar och vidta rättelse har i förarbetena ansetts utgöra saklig grund för uppsägning (prop. 1973:129 s. 124) och har i Arbetsdomstolens praxis även godtagits som grund för avskedande om det inte förelegat omständigheter av sådant slag att det funnits anledning att se mindre allvarligt på arbetstagarens vägran att följa arbetsgivarens anvisningar.

Enligt vad som uttalats i förarbetena till anställningsskyddslagen (se prop. 1973:129 s. 124 och 1981/82:71 s. 65) ska samarbetsproblem normalt inte kunna läggas till grund för en uppsägning. För att samarbetsproblem på en arbetsplats ska kunna utgöra saklig grund för uppsägning krävs till en början att de är av mycket allvarlig art. Vidare krävs att samarbetsproblemen i åtminstone någon nämnvärd grad har gått ut över arbetsgivarens verksamhet. Det är således inte i sig tillräckligt att det finns irritation i förhållandet mellan olika personer på arbetsplatsen (jfr AD 1977 nr 132, AD 1988 nr 71, AD 1989 nr 76 och AD 1989 nr 99).

I Arbetsdomstolens praxis har därtill fastslagits att det i fall av allvarliga samarbetsproblem måste krävas att arbetsgivaren i första hand kommer tillrätta med problemen på ett mindre ingripande sätt än genom uppsägning. Normalt måste krävas att arbetsgivaren på ett bestämt och otvetydigt sätt gör klart för arbetstagaren följderna av ett fortsatt negativt uppträdande, innan en uppsägning vidtas (se AD 1983 nr 159 och AD 1998 nr 108). Vidare ska vid bedömningen av om saklig grund för uppsägning föreligger, frågan ställas om vilka slutsatser som kan dras om arbetstagarens fortsatta lämplighet för arbetet (jfr prop. 1973:129 s. 129 och prop. 1981/82:71 s. 65 samt AD 1987 nr 52 och AD 1989 nr 99).

Har S.S. hotat en kollega?

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att S.S. den 29 september 2011 hotat kollegan F.J. genom att säga "du vet väl att H. sagt att han ska ta dig en mörk kväll om han möter dig på stan". Parterna är överens om att med H. avsågs H.K. som tidigare hade varit lagbas på arbetsplatsen Rättscentrum. Förbundet har vidgått att S.S. återgett ett samtal som han visste att F.J. hade haft med H.K., men bestritt att S.S. härigenom hotat F.J.

Bakgrunden till mötet den 29 september 2011 kan sammanfattas enligt följande. Skanska etablerade under hösten 2010 arbetsplatsen Rättscentrum. Under våren 2011 hölls lokala förhandlingar mellan förbundet lokalt och bolaget angående vilken ackordslön som skulle gälla på arbetsplatsen men någon överenskommelse träffades inte. Förbundet begärde centrala förhandlingar. De lokala förhandlingarna återupptogs dock. Parterna är här oense i frågan om det som sades mellan parterna då innebar att det hade träffats en löneöverenskommelse. Det är ostridigt att det i vart fall inte finns någon skriftlig löneöverenskommelse. Den 1 juni 2011 hölls central förhandling i frågan utan att parterna kunde enas. Detta medförde att arbetstagarna på Rättscentrum arbetade på stupstockslön om 159 kr per timme. Under början av hösten togs nya kontakter mellan parterna för att nå en överenskommelse, vilket misslyckades. Den 29 september 2011 hölls ett möte med arbetslaget där ett förslag till löneöverenskommelse från bolaget diskuterades. Bolagets förslag innebar att arbetstagarna skulle erhålla en viss lönenivå från och med den 1 oktober 2011, men att det inte skulle utgå någon retroaktiv ersättning för den tid som projektet pågått dessförinnan.

Av förhören med S.S. och F.J. har följande framkommit om vad som inledningsvis utspelade sig den 29 september 2011. Det hölls ett möte på morgonen där arbetslaget diskuterade bolagets förslag. F.J. var av uppfattningen

att arbetslaget borde acceptera bolagets lönebud men S.S. var starkt emot förslaget eftersom det skulle innebära att arbetstagarna skulle gå miste om retroaktiv lön. S.S. bad F.J. att ringa till H.K. och S.L. som tidigare varit lagbasar på arbetsplatsen, men som lämnat Skanska med anledning av löne-tvisten. F.J. ringde därefter upp H.K.

H.K. och F.J. har samstämmt om telefonsamtalet berättat att det var klart dem emellan att H.K. inte ansåg att bolagets lönebud skulle antas och att F.J. frågade om H.K. skulle slå honom alternativt slå ihjäl honom om de möttes på stan och att H.K. svarade att det skulle han. Enligt F.J. fortsatte därefter samtalet om lönefrågan och enligt hans uppfattning avslutades samtalet i någon form av acceptans från H.K:s sida. F.J. har uppgett att det inte var något trevligt samtal men att efter att de resonerat kring förslaget kändes det okej att avsluta samtalet.

Av S.L:s vittnesmål framgår att han överhörde samtalet mellan H.K. och F.J. och att H.K. därefter återberättade vad som sagts samt att S.L. därefter ringde upp S.S. och återgav vad han hört och att det var på det sättet som S.S. fick kännedom om att F.J. frågat H.K. om denne skulle slå F.J. om de möttes på stan och att H.K. svarat att det skulle han.

Efter att F.J. pratat med H.K. och S.S. pratat med S.L. återupptogs mötet med arbetslaget.

I frågan om vad som utspelade sig vid det återupptagna mötet har S.S., F.J. och K.A. hörts. K.A. var företrädare för beställaren i projektet Rättscentrum.

S.S. har berättat följande. Han upplevde att F.J. ljög för arbetslaget genom att säga att H.K. och S.L. gick med på bolagets löneförslag. Eftersom han visste att det var felaktigt konfronterade han F.J. och bad honom återberätta vad H.K. egentligen sagt. Han berättade därefter själv för arbetslaget att F.J. frågat H.K. om han skulle slå honom om han mötte honom på stan och att H.K. svarat ja på den frågan. Stämningen på mötet var hätsk och han pratade med hög röst, men skrek inte.

F.J. har uppgett följande. Han berättade för laget att han hade haft en diskussion med H.K. och att H.K. inte tyckte det var okej att de skulle släppa den retroaktiva lönedelen men att samtalet hade avslutats i någon form av acceptans från dennes sida. När S.S. berättade för arbetslaget att H.K. sagt att denne skulle slå ihjäl F.J. berättade han återigen för arbetslaget hur han upplevt samtalet med H.K. och att det enligt honom slutat i någon form av samförstånd. Han förklarade för laget att det var han som ställt en fråga till H.K. som denne besvarat. Han tyckte att S.S. var hotfull och aggressiv och S.S. upprepade att H.K. skulle slå ihjäl honom. Efter mötet började han fundera på vad S.S. och H.K. kan ha pratat om. Han var rädd för S.S. och under lång tid efter händelsen gick han och tänkte på vad som skulle kunna hända om han mötte S.S. eller H.K. på stan. Genom bolaget fick han prata med en beteendevetare. Bolaget frågade honom även om han ville göra en polisanmälan. Han mådde vid tidpunkten dåligt och ville att bolaget skulle anmäla händelsen.

K.A. har uppgett följande. Han satt i ett angränsande rum och hörde vad som sades på mötet. Han lyssnade eftersom lönefrågan var viktig för projektets fortskridande. F.J. ville att arbetslaget skulle acceptera bolagets lönebud. S.S. var emot förslaget och kallade F.J. för ”jävla kärring” vid ett tillfälle. Det var hårda ord på mötet. S.S. sade vidare att ”du vet väl att H.K. ska ta dig en mörk kväll”. Han ingrep inte eftersom han inte tyckte att det var hans sak. Han tyckte inte att S.S:s uttalanden var acceptabla.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Av förhören har framkommit att S.S. under mötet den 29 september 2011 för arbetslaget återgav det telefonsamtal som H.K. haft med F.J. där H.K. på fråga från F.J. bekräftat dennes påstående att H.K. skulle slå F.J. om de möttes på stan. Av utredningen framgår alltså att det var F.J. själv som formulerat en fråga som H.K. bejakat. F.J. kände alltså väl till formuleringen när S.S. återberättade vad om sagts mellan F.J. och H.K. Av F.J:s uppgifter framgår också att han för arbetslaget förklarade att han ändå tyckte att samtalet med H.K. slutat okej. Det framstår således inte som att F.J. den aktuella dagen ansåg sig hotad av H.K. och inte heller att återberättandet av vad han själv frågat och fått bekräftat uppfattades som ett hot från S.S:s sida. S.S. har uppgett att avsikten med uttalandet var att tala om för arbetslaget att han ansåg att F.J. ljög om H.K:s inställning i lönefrågan och inte att skrämma eller hota F.J. Av F.J:s uppgifter, som Arbetsdomstolen inte finner skäl att betvivla, framgår att han efter att ha funderat på vad som kan ha sagts mellan S.S. och H.K. – om vad som skulle hända om han mötte någon av dem på stan – känt sig illa till mods och att det satte igång grubblerier som satt i en lång tid efter. Att F.J. i efterhand kommit att må dåligt över det inträffade medför emellertid enligt Arbetsdomstolens mening inte att det är visat att S.S. uttryckte sig eller agerade på ett sätt som var avsett eller ägnat att framkalla allvarlig fruktan för F.J:s eller annans säkerhet. Arbetsdomstolens slutsats är att det inte är visat att S.S. har hotat F.J.

Arbetsdomstolen finner inte anledning att ifrågasätta att F.J. uppfattade S.S:s hela agerande som obehagligt. Av S.S:s egna uppgifter framgår att han var upprörd och både F.J. och K.A. har berättat att S.S. var aggressiv och det finns, enligt Arbetsdomstolens mening, inte heller anledning att betvivla F.J:s uppgifter om att stämningen på mötet med anledning av S.S:s agerande varit hotfull. Enligt Arbetsdomstolens mening finns det anledning att kritisera S.S:s sätt att agera och föra diskussionen. S.S. synes ha haft svårt att acceptera att en majoritet av arbetstagarna i laget var för bolagets lönebud.

Enligt arbetsgivarparterna har S.S:s aggressiva beteende den aktuella dagen inte varit någon isolerad händelse utan de har hävdade att S.S. ständigt hamnat i konflikt med arbetskollegor och arbetsledning. Arbetsdomstolen övergår därmed till frågan om det förelegat svårigheter och problem i samarbetet med S.S.

Har det förelegat samarbetsproblem?

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att det i princip under hela S.S:s anställning förekommit samarbets- och attitydproblem och anfört i huvudsak följande. Problemen med S.S. började redan år 2006, dvs. innan han blev facklig

förtroendemän. Det har varit återkommande problem i relation till kollegerna på de arbetsplatser där S.S. varit placerad. Detta har lett till att det varit svårt att placera honom i projekt eftersom arbetslag och platsledning inte har velat ta emot honom. Han har därför varit tillåten under flera perioder. S.S. har också haft svårt att acceptera att det är arbetsgivaren som leder och fördelar arbetet. Ett exempel på detta är att S.S. under hela sin anställningstid vägrat att utföra egenkontroller. I april 2009 åsidosatte han säkerhetsreglerna grovt genom att köra en hjullastare utan att ha behörighet, vilket strider mot yrkesutbildningsavtalet. I samband därmed uppstod även bråk med kollegerna.

Förbundet har bestritt att det föreligger samarbetsproblem och att tillåtelserna berott på att det varit svårt att placera S.S. Enligt förbundet har S.S. inte haft svårt att acceptera arbetsledningsbeslut och han har inte vägrat att utföra egenkontroller. Förbundet har uppgett att det är riktigt att S.S. år 2009 körde en hjullastare utan att ha behörighet och att detta var i strid med yrkesutbildningsavtalet. Enligt förbundet är det bolaget som trakasserat S.S.

Bolaget har åberopat en utredning som vidtogs med anledning av att huvudskyddsombudet L.B. gjorde en arbetsmiljöanmälan enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen. Utredningen genomfördes av ett antal personalansvariga hos bolaget. Sammanlagt genomfördes 27 intervjuer. Bland de intervjuade ingick dels personer i arbetsledande ställning, dels yrkesarbetare på arbetsplatserna Rättscentrum och Hackspetten. Av de intervjuade är 15 uppgivna med namn medan 12 valt att vara anonyma. Utredningen är daterad den 4 november 2011 och rubricerad "Sammanfattande intryck efter intervjuer i samband med anmälan om trakasserier från S.S.". Därutöver finns också ett dokument daterat samma dag rubricerat "Rekommendationer inför förhandling efter genomförda intervjuer i Örebro vad gäller trakasserier av FFM, brott mot sjuklönelagen, inlåning av personal".

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Såvitt avser de yrkesarbetare som intervjuats har flertalet valt att vara anonyma och flera av de omdömen som lämnats av de anonyma arbetstagarna är huvudsakligen baserade på vad de hört om S.S. Enbart ett fåtal uppgifter har lämnats av arbetstagare som faktiskt har arbetat tillsammans med honom.

Arbetsdomstolen anser att det finns anledning att värdera de anonyma uppgifter som har lämnats i utredningen med stor försiktighet. A.A. och P.S. har uppgett att deras slutsats av intervjuerna var att det var uppenbart att det sedan lång tid tillbaka förekommit problem i samarbetet med S.S. på arbetsplatserna. A.A. har berättat att bilden hon fick genom intervjuerna var att S.S. genomgående var negativ till arbetsgivarens olika förslag, att han aldrig var nöjd, att han tog energi, att det ofta var gap och skrik och obehaglig stämning där han var placerad.

F.d. distriktschefen H.A. och personalmännen S.A. och B.A. har gett en samstämmig bild av att det förekommit problem i samarbetet med S.S. De har berättat att S.S. ofta var uppe till diskussion under de s.k. PC-mötena och att det var svårt att hitta arbetsplatser som ville ta emot honom vilket ledde till att han tillåtelserades under vissa perioder. H.A. har berättat att han placerade S.S. med

erfarna projektchefer men att det ändå uppstod problem. Han har vidare uppgett att S.S. såg fel och brister i sin omgivning och att det uppstod ständiga diskussioner och konflikter på de arbetsplatser där S.S. arbetade.

L.N., som var skyddsombud på Rättscentrum, har berättat att han efter ett tag märkte att S.S. hade ett häftigt humör, att arbetstagare berättade för honom att de tyckte det var obehagligt när S.S. brusade upp, att det var dålig stämning i arbetslaget med anledning av lönetvisten samt att arbetstagarna kände sig trakasserade av S.S. och att L.N. därför kontaktade förbundet centralt för att få råd hur han skulle agera.

Regionchefen J.L. har berättat följande. När han tog över det operativa ansvaret för distriktet i Örebro i början av år 2011 fick han från flera personer höra att det förekommit problem i samarbetet med S.S. under flera år. Han upplystes om att anledningen till att S.S. fortfarande var permitterad var att det var svårt att placera honom på något projekt.

Mot bakgrund av dessa vittnesuppgifter finner Arbetsdomstolen att det inte finns anledning att betvivla att S.S. har haft problem i sina relationer med arbetskollegor och arbetsledning och att en del av problemet har bestått i hans attityd till omgivning och arbetsledning. Det är ostridigt att S.S. varit permitterad ett visst antal dagar i januari och juli 2009, ca en och en halv månad försommaren 2010 och därefter under perioden den 15 oktober 2010–29 mars 2011. Mot bakgrund av de uppgifter som lämnats av H.A., S.A., B.A. och J.L. finner Arbetsdomstolen inte anledning att ifrågasätta uppgiften att permitteringarna berott på att det då inte varit möjligt att hitta någon placering av det skälet att platsledningarna på de olika projekten inte velat ta emot S.S.

Av den samlade utredningen i målet går det dock enligt Arbetsdomstolens mening inte att dra några slutsatser om vad problemen närmare bestått i och i vilken omfattning de förekommit eller varför motsättningar har uppstått. En anledning till detta är att det inte finns någon skriftlig dokumentation där arbetsledningen noterat vad som hänt. Av utredningen framgår inte heller att arbetsgivarens skäl till permitteringarna kommunicerats med S.S. Arbetsgivarparterna har inte påstått att S.S. förflyttats från något pågående projekt, förutom från Rättscentrum, eller att han permitterats under själva projektiden.

I fråga om egenkontroller har f.d. distriktschefen H.A. berättat att S.S. vägrat att utföra egenkontroller eftersom denne ansåg att det inte ingick i ackordet. S.S. har å andra sidan uppgett att han aldrig blivit tillsagd eller vägrat att genomföra egenkontroller utan att det varit arbetsledaren som utfört egenkontrollerna. Fyra yrkesarbetare har hörts i frågan. T.L. och S.L. har uppgett att det är arbetsledaren som utför egenkontrollerna och att det hänt att arbetsledaren kommit ut med ett papper som de fått signera. H.K. har uppgett att han under en femårsperiod utfört två eller tre egenkontroller. R.B. har uppgett att egenkontroller genomförs antingen av arbetstagaren eller av platsledningen.

Enligt Arbetsdomstolens mening ger förhören inte något klart stöd i frågan om vem som ska utföra egenkontroller eller när sådana egenkontroller ska utföras. I frågan om S.S. vägrat att utföra egenkontroller står hans ord mot H.A:s.

Domstolen finner inte anledning att fästa större tilltro till endera av de lämnade uppgifterna. Arbetsgivarparterna har således inte visat att S.S. vägrat att utföra egenkontroller.

Det är ostridigt att S.S. i april 2009 kört en hjullastare utan att ha behörighet därtill och att detta varit i strid med yrkesutbildningsavtalet. Det är också ostridigt att bolaget inte vidtog någon åtgärd mot S.S. med anledning av detta.

För bedömningen av om det föreläggat saklig grund för uppsägning av en arbetstagare är, som framgår av redovisningen ovan, inte bara arbetstagarens beteende utan många gånger även arbetsgivarens reaktion på detta av betydelse. Arbetsdomstolen övergår därför till frågan om vilka åtgärder som bolaget vidtagit.

Vilka åtgärder har bolaget vidtagit?

Arbetsgivarparterna har hävdat att bolaget försökt komma till rätta med de problem som uppstått men att S.S. trots detta inte förändrat sitt beteende. De har anfört följande. H.A. har månatligen från våren 2007 haft samtal med S.S. med anledning av hans samarbets- och attitydproblem. Bolaget har hållit två möten med honom i februari 2011 i syfte att diskutera samarbetsproblemen och försöka få ut S.S. i arbete efter att han en längre tid varit permitterad. I april 2011 erhöll S.S. en skriftlig erinran i syfte att få honom att förstå allvaret i sitt tidigare beteende.

Förbundet har bestritt att H.A. haft månatliga samtal med S.S. Det är däremot ostridigt att det förekom två möten i februari 2011 och att S.S. fått en skriftlig erinran i april 2011. Enligt förbundet klargjordes det dock inte från bolagets sida vad som var problemet.

H.A. har berättat att han försökte placera S.S. med erfarna platschefer och att S.S. placerades på fyra olika arbetsplatser – Kumla, Volvo CE, Arver och Fjugesta – men att det uppstod problem på samtliga dessa ställen. Han har vidare berättat att han haft möten med S.S. inför de olika placeringarna då hans attityd och inställning diskuterats. Förhöret med H.A. har således inte bekräftat arbetsgivarparternas påstående om att han skulle ha haft månatliga samtal med S.S. Arbetsdomstolen finner inte anledning att betvivla uppgiften att det förekommit möten mellan S.S. och H.A. inför de olika arbetsplatsplaceringarna. S.S. har emellertid förnekat att det förekommit möten där H.A. skulle ha tagit upp hans attitydproblem. Det finns inte heller någon skriftlig dokumentation som stöder H.A:s uppgifter om att S.S. under något möte fått information om att bolaget krävde förändring och det annars skulle vidtas arbetsrättsliga åtgärder. Arbetsdomstolens bedömning är därmed att arbetsgivarparterna inte förmått styrka att bolaget i tiden före år 2011 för S.S. påtalat att det krävdes förändringar av hans beteende och att hans anställning annars var i fara. Arbetsgivarparterna har inte ens påstått att bolaget försökt reda ut de konflikter som man påstår har uppstått eller att bolaget försökt komma till rätta med problemen på något annat sätt än genom tillrättavisningar.

Parterna är överens om att det därefter, den 15 februari 2011, hölls ett möte med S.S. där bolaget var representerat av fyra personer, nämligen H.A. och

personalmännen B.A., S.A. och L.E. I anteckningar från mötet anges att man talade om för S.S. att han var kallad till mötet på grund av samarbetssvårigheter, att han behövde ändra sin attityd och att det förekommit möten tidigare angående S.S:s attityd, att bolaget hade gjort flera försök att placera honom på projekt men att arbetsledningarna sagt nej på grund av tidigare samarbetssvårigheter.

H.A., S.A., B.A. och S.S. har hörts om vad som enligt dem hände på det aktuella mötet. H.A. har berättat att avsikten med mötet var att försöka förmå S.S. att säga upp sig eftersom denne inte fungerade på de arbetsplatser där han placerats och att H.A. inledde mötet med att ställa ett antal frågor till S.S. som denne besvarade och därigenom bekräftade att han ansåg att Skanska var ett mindre bra företag samt att företagsledningen, arbetsledningen och yrkesarbetarna var dåliga. Enligt H.A. uppgav han för S.S. att han då drog slutsatsen att S.S. omöjligen kunde trivas hos bolaget och att han därför uppmanade honom att söka sig efter ett annat arbete. Dessa detaljerade uppgifter har inte bekräftats av S.S. Denne har uppgett att bl.a. H.A. sade att ingen ville arbeta tillsammans med honom och att han var en värdelös person och att han då blev helt ställd samt att han efter ca 10–15 minuter fick nog och gick därifrån. Ingen av dem som hörts har uppgett att någon av bolagets representanter talat om för S.S. att han riskerade sin anställning om ingen förändring skedde och detta framgår inte heller av anteckningarna från mötet.

Parterna är ense om att det därefter hölls ett andra möte i februari 2011. Vilka som var med på mötet är oklart och det går av utredningen inte att klarlägga vad som avhandlades.

Den 14 april 2011 erhöll S.S. en skriftlig erinran där det anges bl.a. följande.

Med anledning av ett antal klagomål på din bristande förmåga att samarbeta och vara en lagspelarare samt i vissa sammanhang vara socialt illojal mot arbetsgivaren vill vi med denna erinran göra dig uppmärksam att vi anser att du brutit mot anställningsavtalets skyldigheter. Företaget har vid ett flertal tillfällen försökt att få till stånd en dialog för att genomlysna samarbetsproblemen, dialogen har avbrutits på grund av att du har vägrat svara på frågor. Vi vill i detta sammanhang erinra dig om att ytterst kan detta leda till uppsägning eller avskedande om du inte ändrar ditt beteende och omedelbart samarbetar på ett normalt sätt med arbetsledning och övriga arbetstagare samt uppträder med den lojalitet mot arbetsgivaren som är normal för samtliga arbetstagare.

Arbetsdomstolen kan konstatera att erinran är mycket allmänt hållen och att det inte framgår vad det är för händelser eller händelseförlopp som erinran avser. Genom vittnesförhören är det klarlagt att den skriftliga erinran överlämnades till S.S. personligen av B.A. på arbetsplatsen RCC. Genom S.S:s, B.A:s och S.A:s uppgifter är det vidare utrett att erinran lämnades över till S.S. utan någon information om vad erinran närmare avsåg. Det är ostridigt att S.S. varit permitterad under perioden den 5 januari–29 mars 2011 och att han således nyligen återgått i arbete när han erhöll erinran den 15 april 2011. Arbetsgivarparterna har inte gjort gällande att erinran avsåg någon specifik händelse. J.L. har berättat att det var han som beslutade att S.S. skulle tilldelas erinran och att

avsikten var att S.S. skulle förstå att han var tvungen att förändra sitt beteende om han skulle kunna arbeta kvar hos bolaget.

Har det förelegat skäl för att skilja S.S. från anställningen?

Arbetsdomstolen har inte funnit styrkt att S.S. hotat F.J. den 29 september 2011, men har gjort bedömningen att det finns anledning att kritisera S.S. för hans agerande och tonfall gentemot F.J. Genom utredningen i övrigt finner Arbetsdomstolen att det går att dra slutsatsen att S.S:s aggressiva beteende den dagen inte var en engångsföreteelse. Arbetsdomstolen har vidare gjort bedömningen att arbetskollaborator och arbetsledning upplevt problem i samarbetet med S.S. under en längre tid, men att det inte av utredningen har gått att fastslå vilken omfattning problemen haft eller vad motsättningarna närmare bestått av.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att bolaget försökt komma tillrätta med samarbetsproblemen genom upprepade samtal, möten och en skriftlig erinran. Arbetsdomstolen finner inte utrett att så varit fallet. Som framgår av vad domstolen anför ovan är det visat att det hållits ett möte, nämligen den 15 februari 2011, där det framfördes kritik men att det är oklart om vad. Det har inte ens påstås att det för S.S. klargjordes att han riskerade sin anställning om han inte förändrade sitt beteende. Den erinran som S.S. erhöi i april 2011 grundades inte på någon specifik händelse och lämnades över till S.S. utan någon förklaring avseende vad erinran grundade sig på. Inte heller erinran kan på något otvetydigt sätt anses ha tydliggjort för S.S. vad bolaget lade honom till last och vad det var han behövde förändra.

Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning är att vad som funnits utrett om S.S:s agerande den 29 september 2011 inte i sig varit tillräckligt graverande för att det ska anses utgöra laga skäl för avskedandet. Arbetsdomstolen har inte funnit visat att S.S. medvetandegjorts om sitt beteende och sin negativa attityd gentemot arbetskollaborator och arbetsledning. Arbetsgivarparterna har inte lyckats visa att S.S. trots tillsägelser och varningar vägrat att rätta sig. Arbetsdomstolens bedömning är därmed att vad som utspelade sig den 29 september 2011 inte heller sammantaget med de samarbetsproblem som visats ha förelegat utgör laga grund för avskedandet.

Frågan är då om det förelegat saklig grund för en uppsägning. Som redan redogjorts för måste det i fall av allvarliga samarbetsproblem krävas att arbetsgivaren i första hand kommer tillrätta med problemen på ett mindre ingripande sätt än genom uppsägning. Här gör Arbetsdomstolen bedömningen att bolaget egentligen inte vidtagit några adekvata åtgärder för att försöka komma till rätta med de problem som bolaget ansett föreligga. Av bolagets egen utredning framgår att utredarna ansett att problemen eskalerat och att bolaget borde ha kunnat agera mer professionellt som arbetsgivare. Utredarna angav att bolaget bidragit till den utdragna processen genom att inte agera i ett tidigt skede och låta honom "sitta på lådan när ingen ville ha honom".

Frågan är då vilka slutsatser som kan dras om S.S:s fortsatta lämplighet för arbetet. Mot bakgrund av att det i vart fall inte är visat att det vidtagits några åtgärder för att lösa de konflikter som uppstått är det mycket svårt att göra någon

sådan bedömning. Arbetsdomstolen kan ha förståelse för den prognos som utredarna lämnat, om att bolaget låtit problemen pågå för länge och att det i en sådan situation kan vara svårt att komma till rätta med de problem i relationerna som uppstått. Bolagets egna försummelser härvidlag kan dock enligt Arbetsdomstolens mening inte leda till att det förelegat saklig grund för uppsägning.

Sammanfattningsvis finner Arbetsdomstolen att det således inte heller har förelegat saklig grund för uppsägning av S.S. och att han alltså avskedats i strid mot regleringen i 18 § anställningsskyddslagen.

Ogiltigförklaring m.m.

Arbetsdomstolen har funnit att det inte ens förelegat saklig grund för uppsägning av S.S. Avskedandet av S.S. ska därför redan på denna grund ogiltigförklaras. Bolaget är därmed också skyldigt att utge lön för tiden efter avskedandet. Om beloppet råder inte tvist. Bolaget är också skyldigt att betala allmänt skadestånd med anledning av det felaktiga avskedandet. Arbetsdomstolen återkommer till skadeståndets storlek efter att domstolen behandlat frågan om avskedandet även utgjort en föreningsrättskränkning.

Något om den rättsliga regleringen såvitt avser föreningsrättskränkning

Enligt 8 § första stycket medbestämmandelagen ska föreningsrätten lämnas okränk. Kränkning av föreningsrätten föreligger om någon på arbetsgivar- eller arbetstagar sidan 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 arbetsgivarsidans 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.

Har S.S. utsatts för föreningsrättskränkningar och har bolaget brutit mot 3 § förtroendemannalagen?

Arbetsdomstolen har funnit att det inte ens förelegat saklig grund för en uppsägning och att avskedandet därmed varit i strid med anställningsskyddslagen. En ytterligare fråga att behandla är om avskedandet även inneburit en föreningsrättskränkning.

Förbundet har gjort gällande att S.S. utsatts för föreningsrättskränkning i fem ytterligare fall, nämligen 1) genom återkommande trakasserier i föreningsrättskränkande syfte, 2) genom att S.S. den 6 oktober 2011 ombads att lämna rummet efter att en förhandling formellt hade avslutats men där bolagets företrädare fortsatte samtala med övriga MB-ledamöter, 3) genom att han förflyttades till förrådet i Röcklinge, 4) genom begäran om förstadagsintyg och 5) genom underlåtenhet att vidta åtgärder för att få honom åter i arbete.

Förbundet har vidare hävdade att fyra av dessa ovan nämnda fem fall – alla utom begäran om förstadagsintyg – även inneburit att S.S., i strid med 3 § förtroendemannalagen, hindrats att fullgöra sitt uppdrag som sammankallande MB-ledamot.

Arbetsdomstolen behandlar först förbundets påståenden om att S.S. utsatts för trakasserier och att förhandlingen den 6 oktober skulle ha fortsatt utan honom och därefter frågan om avskedandet varit föreningsrättskränkande och de övriga påståendena om föreningsrättskränkning och brott mot 3 § förtroendemannalagen.

Frågan om S.S. utsatts för trakasserier

Förbundet har i svepande ordalag påstått att S.S. under lång tid utsatts för återkommande trakasserier av arbetsledningen. Trakasserierna ska ha bestått av att företrädare för arbetsgivaren skulle ha baktalat S.S. och uppggett att han varit sjuk i stor omfattning och att han var en besvärlig person. Förbundet har inte preciserat sitt påstående om trakasserier mer än så. Förbundet har dock hänvisat till bolagets egen utredning och att det i utredarnas skriftliga rekommendation framgår att de anser att T.P:s agerande inte varit bra och att bolaget borde agera med anledning av det.

S.S. har i förhöret med honom berättat att han hört att T.P. spritt felaktiga och negativa rykten om honom. Han har inte angett vem han fått uppgifterna från eller vem T.P. skulle ha spritt rykten till eller när detta skulle ha skett. I utredarnas rekommendation anges följande om T.P:s agerande. "Att informera andra anställda/arbetsplatser innan han informerar S. om vad som ske/görs vad gäller honom själv känns inte professionellt. Det är flera som kommenterat detta under intervjuerna som ett felaktigt agerande från Skanska." Enligt Arbetsdomstolens mening går det inte av dessa uttalanden att dra slutsatsen att S.S. har trakasserats av arbetsledningen. Mot arbetsgivarparternas bestridande finner Arbetsdomstolen inte visat att S.S. utsatts för trakasserier på så sätt förbundet påstått. Förbundets talan om föreningsrättskränkning i den här delen kan alltså inte vinna bifall.

Arbetsdomstolens bedömning, att det inte är visat att S.S. utsatts för trakasserier, innebär att talan om brott mot 3 § förtroendemannalagen i den här delen inte heller kan bifallas.

Händelsen den 6 oktober 2011

Arbetsdomstolen har ovan beskrivit bakgrunden till lönetvisten. Parterna är överens om att S.S. i sin egenskap av MB-ledamot inte har haft mandat att agera i lönefrågan. Av utredningen framgår dock att S.S. kom att bli djupt engagerad i denna lönetvist, som redan förelåg när han kom till arbetsplatsen Rättscentrum i maj 2011, och att han inte delade ståndpunkten som flertalet i arbetslaget hade om att förbundet borde godta det lönebud som bolaget lämnade i september 2011. Parterna är därutöver eniga om att det genomfördes förhandlingar med MB-gruppen den 1 juli och den 6 oktober 2011 med anledning av att bolaget ansåg att det skulle komma att uppstå arbetsbrist och att en arbetstagarkonsult tillsattes efter initiativ av S.S. Av protokollet från förhandlingarna framgår att MB-gruppen var av uppfattningen att det inte förelåg någon arbetsbrist utan att bolagets agerande hade sin grund i de strandade löneförhandlingarna. Enligt förbundet varslade bolaget om uppsägningar på grund av arbetsbrist i syfte att påverka förbundets ställningstagande i lönefrågan.

Såvitt avser frågan om vad som hände den 6 oktober 2011 gör Arbetsdomstolen följande bedömning.

Parterna är överens om att förhandlingarna hade avslutats när regionchefen J.L. bad S.S. och K.S. från förbundet lokalt att lämna rummet och att J.L. uppgav att han önskade ha medarbetarsamtal med de övriga MB-ledamöterna, däribland R.B. och T.L. De två sistnämnda har båda berättat att det J.L. ville tala med dem om var situationen på Rättscentrum och hur de skulle få slut på "lönebråket" och att det var fråga om ett kort samtal. J.L. har bekräftat uppgiften om att det var fråga om ett kort samtal där han framförde att det var viktigt att få en "vi-anda" och hitta en lösning på problemen på Rättscentrum och att han var intresserad av att tala med bl.a. R.B. och T.L. om detta eftersom de inte var placerade där och därmed inte så djupt involverade i lönefrågan. J.L. har vidare uppgett att han efteråt insåg att S.S. tagit illa vid sig och att han borde ha hanterat frågan bättre.

Enligt Arbetsdomstolens mening framstår det som missvisande att beteckna det samtal som J.L. hade med de övriga MB-ledamöterna som medarbetarsamtal. Arbetsdomstolen finner dock inte genom utredningen visat att J.L. genom samtalet i fråga på nytt inlett den avslutade förhandlingen i sakfrågan om arbetsbristuppsägningarna med de övriga MB-ledamöterna. Arbetsdomstolen har alltså inte funnit utrett att S.S. utsatts för den åtgärd som förbundet påstått. Förbundets talan om föreningsrättskränkning och brott mot 3 § förtroendemannalagen i den här delen kan alltså inte vinna bifall.

Föreningsrättskränkande avskedande?

Förbundet har till stöd för att avskedandet haft ett föreningsrättskränkande syfte åberopat ett antal omständigheter. Förbundet har bl.a. gjort gällande att företrädare för bolaget har reagerat negativt när S.S. vid olika tillfällen under åren

2008–2010 dels framfört synpunkter om att arbetstagarna bör få byta arbetsplats om det innebär kortare och säkrare resor till arbetet, dels påpekat att plåtslagare saknat skyddsutrustning, dels påpekat att det förekom många byggfel på arbetsplatsen Fjugesta, dels på arbetsplatsen Arver kontaktat Arbetsmiljöverket. Förbundet har därutöver anfört att bolaget behandlat honom negativt vid ett tillfälle då han nekades semester och vid ett annat tillfälle då han nekades att byta till en arbetsplats som låg närmare hemmet. Det är ostridigt att de återopade händelserna i sig inträffat, dvs. att S.S. agerat i frågorna och fått nekande besked. Händelserna ligger dock relativt långt tillbaka i tiden och framstår för domstolen som normal facklig verksamhet där en facklig förtroendeman framför synpunkter som inte arbetsgivaren delar. Arbetsdomstolen finner inte mot bakgrund av dessa omständigheter att förbundet gjort sannolikt att bolaget avskedat S.S. för att arbetsgivaren ville bli av med en ur arbetsgivarens synpunkt besvärlig facklig företrädare.

Förbundet har därutöver åberopat S.S:s agerande i lönetvisten med bolaget och de arbetsbristförhandlingar som förekom i samband därmed och den omständigheten att han ombads att lämna det sista förhandlingstillfället i den frågan, den 6 oktober 2011. Såvitt avser den sistnämnda omständigheten har domstolen inte funnit utrett att förhandlingen fortsatt utan S.S.

Som Arbetsdomstolen beskrivit ovan har S.S. i sin egenskap av MB-ledamot inte haft mandat att agera eller förhandla i lönefrågan men han har som facklig företrädare och medlem ändå varit djupt engagerad i frågan och i september 2011 starkt argumenterat emot bolagets bud. Han har också deltagit i förhandlingarna om arbetsbristuppsägningar den 1 juli och den 6 oktober 2011 och företrätt de fackliga intressena gentemot bolaget. Det finns ett visst tidsmässigt samband mellan dessa omständigheter och avskedandet i november 2011 men i övrigt inga ytterligare omständigheter som talar för att avskedandet haft samband med S.S:s agerande som MB-ledamot eller åsikt i lönefrågan. Enligt Arbetsdomstolens mening har förbundet inte gjort sannolikt att avskedandet haft ett föreningsrättskränkande syfte. Även vid en motsatt bedömning i den frågan finner Arbetsdomstolen att arbetsgivarparterna styrkt att ett sådant samband inte förelegat. Genom utredningen finner Arbetsdomstolen klarlagt att det var uppgifterna om det påstådda hotet och den bedömning som bolaget gjorde med anledning därav som i första hand föranledde att S.S. avskedades och därutöver de samarbetssvårigheter som bolaget ansåg förelåg och inte S.S:s agerande som facklig företrädare.

Förflyttningen till förrådet i Röcklinge, begäran om förstadagsintyg och underlåtenhet att vidta åtgärder för att få S.S. åter i arbete

Det är ostridigt att S.S. var sjukskriven under perioden den 7–21 oktober 2011, att bolaget begärde förstadagsintyg och att S.S. när han återgick i arbete hade förflyttats från Rättscentrum till förrådet i Röcklinge. Det synes också ostridigt att bolaget inte vidtagit några särskilda åtgärder för att få S.S. åter i arbete under den aktuella 14-dagarsperioden.

Såvitt avser underlåtenheten att vidta åtgärder har förbundet gjort gällande att bolaget borde ha vidtagit åtgärder med anledning av L.B:s anmälan enligt arbetsmiljölagen. Parterna är överens om att bolaget mottog anmälan den 13 oktober 2011. Enligt förbundet borde bolaget vidtagit åtgärder så att S.S. kommit i arbete tidigare än den 21 oktober, dvs. någon gång under perioden den 13–20 oktober. Arbetsdomstolen har svårt att fullt ut förstå vad förbundet här gör gällande. Enligt Arbetsdomstolens mening finns det inget som talar för att bolaget borde ha agerat på något annat sätt under denna korta sjuk-skrivningsperiod. Förbundet synes göra gällande att bolaget borde ha bett S.S. att återkomma i arbete trots att han var sjukskriven. Arbetsdomstolens bedömning är att det inte ens är visat att arbetsgivarens underlåtenhet varit till nackdel för S.S. och att det redan på grund härav inte kan ha varit fråga om någon föreningsrättskränkning. Arbetsdomstolen gör även bedömningen att bolaget inte kan anses, genom någon underlåtenhet, ha hindrat S.S. att fullgöra sitt uppdrag som MB-ledamot.

När det gäller förstadagsintyget och förflyttningsbeslutet har S.S. berättat bl.a. följande. Han och K.S. informerade arbetslaget om utfallet av arbetsbristförhandlingarna som varit samma dag, dvs. den 6 oktober 2011, och att man begärt central förhandling. I samband därmed ringde T.P. upp honom. Han sade att det var problem och att ingen ville arbeta med S.S., att från och med dagen därpå skulle bolaget "klippa hans passerkort" till Rättscentrum och att han skulle få nya arbetsuppgifter. Han upplevde beskedet som att någon "drog ner rullgardinen" för honom. Han gick så småningom in till T.G. och sade att han inte mådde bra och att han ville komma i kontakt med företagshälsovården. Han fick hjälp med det och fick en läkartid nästföljande dag. T.P. kände till det. Efter att han varit hos läkaren, som sjukskrev honom, ringde B.A. upp honom och sade att bolaget ville ha förstadagsintyg. Veckan efter, när han besökte läkaren igen, fick han ett sjukintyg avseende hela sjukperioden.

Förbundet har åberopat samma omständigheter, som avseende avskedandet, till stöd för att även förflyttningsbeslutet och begäran om förstadagsintyg vidtagits i ett föreningsrättskränkande syfte. Arbetsdomstolen gör samma bedömning som ovan och finner inte att de åberopade händelserna som ligger långt tillbaka i tiden skulle tala för ett föreningsrättskränkande syfte bakom förflyttningsbeslutet eller begäran om förstadagsintyg. Däremot finns det ett direkt tidssamband mellan de två åtgärderna och den avslutande förhandlingen med MB-gruppen den 6 oktober 2011 om övertalighet och uppsägningar på grund av arbetsbrist. Av S.S:s egna uppgifter framgår emellertid att T.P. som skäl för förflyttningsbeslutet angav att ingen ville arbeta med honom. Av L.N:s

vittnesuppgifter framgår att flera av yrkesarbetarna på Rättscentrum vänt sig till honom och berättat att de tyckte att S.S. agerade på ett sätt som inte var acceptabelt och som skapade oro i laget. Arbetsdomstolen finner genom utredningen visat att skälet till förflyttningen var bolagets uppfattning att S.S. åter agerat på ett sådant sätt att kollegor inte ville arbeta tillsammans med honom och att åtgärden alltså inte vidtogs som någon reaktion på hans agerande i lönefrågan eller vid arbetsbristförhandlingarna. Arbetsdomstolen gör motsvarande bedömning när det gäller begäran om förstadagsintyget.

Den fråga som då här återstår att bedöma är om förflyttningen från Rättscentrum till förrådet i Röcklinge inneburit att S.S. hindrats i att fullgöra sitt uppdrag som MB-ledamot. Det är ostridigt att S.S. varit ensam anställd av bolaget med placering vid förrådet. Arbetsdomstolen kan ha förståelse för förbundets påpekande att det är av vikt för en facklig förtroendeman att vistas bland arbetskamrater och inte utföra ensamarbete när det inte är det normala. Å andra sidan innebär, som arbetsgivarparterna påpekat, uppdraget som MB-ledamot att ingå i MB-gruppen som behandlar frågor som avser hela distriktet, dvs. inte en arbetsplats och inte endast t.ex. Rättscentrum varifrån S.S. förflyttades. Placeringen har enligt Arbetsdomstolens mening inte hindrat S.S. att delta i MB-gruppens arbete och möten och har inte heller hindrat honom från att ha eller ta kontakt med arbetskamrater på de olika arbetsplatserna i distriktet.

Slutsats

Slutsatsen av Arbetsdomstolens överväganden ovan är att förbundets talan om föreningsrättskränkning och brott mot 3 § förtroendemannalagen ska avslås i sin helhet.

Brott mot 4 och 5 §§ förtroendemannalagen?

Enligt 4 § förtroendemannalagen får en facklig förtroendeman inte med anledning av sitt uppdrag ges försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor. I 5 § förtroendemannalagen anges bl.a. följande. Uppkommer fråga om ändring av facklig förtroendemans arbetsförhållanden eller anställningsvillkor, ska arbetsgivaren minst två veckor i förväg varsla den lokala arbetstagarorganisationen och underrätta förtroendemannen. Skyldighet att lämna varsel och underrättelse föreligger inte vid sådan ändring som utgör ett normalt led i förtroendemannens arbete och icke försämrar hans möjligheter att fullgöra det fackliga uppdraget.

Förbundet har gjort gällande att förflyttningen till förrådet i Röcklinge inneburit både ändrade anställningsförhållanden och anställningsvillkor. Parterna är här oense i frågan om placeringen och arbetsuppgifterna på förrådet kan betraktas som ett normalt led i arbetet. De är också oense i fråga om S.S. kan anses ha fått sämre anställningsvillkor i och med att han inte fått del av den gratifikation som bolaget i april 2012 beslutade att ge till arbetstagare i arbetslaget på Rättscentrum. Förbundet har vidare gjort gällande att bolaget genom att varken varsla förbundet eller underrätta S.S. även brutit mot 5 § förtroendemannalagen.

Arbetsgivarparterna har oemotsagt uppgett att förrådet i Röcklinge är ett fast arbetsställe inom distriktet och att arbetsuppgifterna består i bl.a. underhåll och produktion av prefabricerade delar till byggprojekt. Enligt arbetsgivarparterna är det inte ovanligt att arbetstagare placeras vid förrådet mellan byggprojekt, dvs. i avvaktan på nya arbetsuppgifter. Förbundet har inte invänt mot den uppgiften, men har påpekat att det i S.S:s fall inte varit fråga om brist på arbetsuppgifter på Rättscentrum eller i andra projekt.

Av utredningen framgår således att förrådet kan ingå som en möjlig placering inom distriktet. Arbetsdomstolen gör därmed bedömningen att S.S. inte kan anses ha fått så ändrade arbetsförhållanden att det varit i strid med förtroendemannalagen. Som redan anförts ovan har Arbetsdomstolen funnit att skälet till att S.S. förflyttades var de problem som uppstått på arbetsplatsen Rättscentrum och att förflyttningen inte vidtogs med anledning av hans uppdrag som sammankallande MB-ledamot eller för att hindra honom att utföra det uppdraget.

Såvitt avser frågan om anställningsvillkoren är det ostridigt att bolaget i slutet av april 2012 ensidigt beslutade att bolaget skulle betala en gratifikation med 5 300 kr per månad till arbetstagare som hade arbetat på Rättscentrum från och med oktober 2011 och framåt. Gratifikationen utbetalades med junilönen 2012. S.S. erhöll då ingen gratifikation. Beslutet om gratifikation fattades alltså cirka sju månader efter förflyttningen till förrådet och cirka fem månader efter avskedandet. Eftersom beslutet om gratifikationen fattades långt efter det att placeringen gjordes fick S.S. alltså inte försämrade anställningsvillkor när placeringsbeslutet fattades eller under den tid han var placerad där. Skälet till att han inte erhöll del av gratifikationen hade inte samband med hans fackliga uppdrag.

Arbetsdomstolens ställningstaganden ovan innebär att bolaget inte varit skyldigt att underrätta S.S. och varsla förbundet lokalt om den tilltänkta placeringen.

Arbetsdomstolen finner sammanfattningsvis att även förbundets talan om brott mot 4 och 5 §§ förtroendemannalagen ska avslås.

Kollektivavtalsbrott?

Av byggavtalet framgår följande.

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön under tid från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd under denna tid genom intyg av läkare eller tandläkare. Om särskilda skäl föreligger kan arbetsgivaren begära att arbetstagaren ska styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare. Kostnader som är förenade med intyget som arbetsgivaren begärt betalas av arbetsgivaren.

Arbetsgivarparterna har anfört att det har förelegat särskilda skäl för bolaget att begära att S.S. skulle uppvisa förstadagsintyg eftersom han dels haft en omfattande sjukskrivningshistoria, dels sjukskrev sig efter att ha fått besked

om att han skulle förflyttas, dvs. i protest mot ett arbetsledningsbeslut. Förbundet har häremot anfört följande. Det är riktigt att S.S. har varit sjukskriven i flera omgångar under årens lopp på grund av en knäskada, en inflammation i axel och skuldra och en whiplashskada efter en bilolycka. Dessa sjukskrivningar har alltså inte varit av sådan art att det förelegat särskilda skäl att begära förstadagsintyg. Sjukskrivningen i oktober 2011 föranleddes av psykisk ohälsa med anledning av bolagets agerande mot S.S. och inte som någon protest mot bolaget.

Av S.S:s berättelse, som redovisats ovan, framgår det att S.S. den 6 oktober 2011 med hjälp av företrädare för bolaget fick kontakt med företagshälsovården och fick en läkartid nästa dag som ledde till han blev sjukskriven i 14 dagar på grund av psykisk ohälsa. Sjukskrivningen stöds av ingivet läkarintyg. Enligt Arbetsdomstolens mening kan inte S.S:s tidigare sjukskrivningar anses utgöra särskilda skäl för att vid den aktuella tidpunkten begära förstadagsintyg. Inget i utredningen motsäger S.S:s uppgifter om hur han fick kontakt med företagshälsovården och blev sjukskriven. Sammantaget gör Arbetsdomstolen bedömningen att det inte förelegat särskilda skäl att begära förstadagsintyg av S.S. och att bolaget därmed brutit mot kollektivavtalet genom att framställa en sådan begäran.

Skadestånd och rättegångskostnader

Arbetsdomstolen har funnit att bolaget avskedat S.S. i strid med 18 § anställningsskyddslagen och att avskedandet därför ska ogiltigförklaras. Bolaget är därmed också skyldigt att till S.S. betala lön på sätt som yrkats och allmänt skadestånd för den kränkning som det felaktiga avskedandet inneburit.

När det gäller bedömning av det allmänna skadeståndets storlek anser domstolen att det finns skäl att beakta att domstolen funnit skäl att kritisera S.S. för hans agerande den 29 september 2011. Arbetsdomstolen finner att ett skäligt skadestånd är 60 000 kr.

Arbetsdomstolen har därutöver funnit att bolaget brutit mot byggavtalet när det begärt förstadagsintyg av S.S. Bolaget är därmed skyldigt att betala allmänt skadestånd till förbundet. Arbetsdomstolen bestämmer skadeståndet till 10 000 kr.

Förbundets talan i övrigt ska avslås.

Utgången i målet innebär enligt Arbetsdomstolens mening att parterna ömsom vunnit och ömsom förlorat processen i sådan grad att vardera parten ska stå sin rättegångskostnad.

Domslut

1. Arbetsdomstolen ogiltigförklarar avskedandet av S.S.

2. Arbetsdomstolen förpliktar Skanska Sverige AB att till S.S. betala lön med 27 984 kr per månad för perioden den 1 december 2011–30 november 2012, med 12 484 kr för tiden den 1–31 december 2012, med 27 984 kr per månad för perioden den 1 januari–31 maj 2013 samt med 18 749 kr för tiden den 1–20 juni 2013, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 25:e i respektive månad till dess betalning sker.

3. Arbetsdomstolen förpliktar Skanska Sverige AB att till S.S. betala 60 000 kr i allmänt skadestånd, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 17 september 2012 till dess betalning sker.

4. Arbetsdomstolen förpliktar Skanska Sverige AB att till Svenska Byggnadsarbetareförbundet betala 10 000 kr i allmänt skadestånd, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 17 september 2012 till dess betalning sker.

5. Arbetsdomstolen avslår Svenska Byggnadsarbetareförbundets talan i övrigt.

6. Vardera parten ska stå sin rättegångskostnad.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Lars Johan Eklund, Berndt Molin, Charlott Richardson, Kent Johansson, Per Bardh och Margareta Zandén.
Enhälligt.

Sekreterare: Sofia Andersson