

Vid ett bolag som bedriver bussverksamhet förekom samarbetsproblem mellan trafikledningen och ett skyddsombud. Bolaget påkallade förhandling med den arbetstagarorganisation som utsett skyddsombudet. Vid förhandlingen framförde bolaget kritik mot skyddsombudet och uttryckte att bolaget ville att arbetstagarorganisationen skulle avsätta honom som skyddsombud. Arbetstagarorganisationen avvisade bolagets krav. Bolaget lade därefter ut information på bolagets hemsida om sin syn på konflikten med skyddsombudet.

Fråga om bolaget genom förhandlingsframställningen, genom sitt agerande vid förhandlingen och genom informationen kränkt skyddsombudets föreningsrätt, samt om detta agerande hindrat honom från att fullgöra sina uppgifter som skyddsombud och facklig förtroendeman i strid med 6 kap. 10 § arbetsmiljölagen och 3 § förtroendemannalagen.

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
2015-05-13
StockholmDom nr 29/15
Mål nr A 46/14**KÄRANDE**

Svenska Kommunalarbetareförbundet, Box 19039, 104 32 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Bo Villner, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155,
111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Sveriges Bussföretag, Box 5384, 102 49 Stockholm
2. Arriva Sverige Aktiebolag, 556351-9437, Liljeholmsstranden 5,
117 43 Stockholm
Ombud för båda: chefsjuristen Jan Bergman, Transportgruppen TGS
Service AB, Box 5384, 102 49 Stockholm

SAKEN

skadestånd för föreningsrättskränkning m.m.

Bakgrund

Arriva Sverige Aktiebolag (Arriva) är medlem i Sveriges Bussföretag och därigenom bundet av kollektivavtal med Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal). Arriva bedriver kollektivtrafik och utför transporter med bussar och tåg. Bolaget har ca 4 500 anställda, varav ca 2 000 finns i Stockholmsområdet. Sedan den 20 augusti 2012 bedriver Arriva på uppdrag av Stockholms lokaltrafik (SL) busstrafiken i Solna/Sundbyberg, Sollentuna, Bromma och Norrort. Detta uppdrag utfördes dessförinnan av Keolis. Bussverksamheten i Stockholmsområdet bedrivs från ett antal större bussgarage (depåer). Råstadepån i Sundbyberg är en av de största. Där arbetar ungefär 700 personer. Depån har plats för ca 250 bussar.

R.F. är medlem i Kommunal och arbetar sedan 1996 som bussförare vid Råstadepån. Han blev 2007 skyddsombud vid Råstadepån och är sedan 2008 huvudskyddsombud där. R.F. har sedan 1996 haft flera olika arbetsgivare. Sedan augusti 2012 är han anställd av Arriva.

Genom en förhandlingsframställning den 28 januari 2013 påkallade Arriva förhandling med Kommunals Stockholmsavdelning angående R.F. Förhandlingen hölls den 21 februari 2013. Vid denna framförde Arriva kritik mot R.F. och uttryckte att bolaget ville att Kommunal skulle avsätta honom som skyddsombud. Kommunal avvisade kravet. Den 25 februari 2013 lade Arriva ut information på bolagets hemsida om sin syn på konflikten med R.F.

Tvisten gäller om Arriva genom förhandlingsframställningen, sitt agerande vid förhandlingen och informationen hindrat R.F. från att fullgöra sina uppgifter som huvudskyddsombud i strid med 6 kap. 10 § arbetsmiljölagen

och som facklig förtroendeman i strid med 3 § förtroendemannalagen samt om Arriva kränkt R.F:s och Kommunals föreningsrätt.

Yrkanden

Kommunal har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta Arriva att betala allmänt skadestånd med 300 000 kr till R.F. och 300 000 kr till Kommunal, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämningen (den 11 april 2014) till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena. Inga belopp har vitsordats. Ränteberäkningarna har vitsordats som skäliga.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

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

Kommunal

Sammanfattning av grunderna för talan

R.F. var utsedd av Kommunal som skyddsombud och facklig förtroendeman på Råstadepån.

Arriva har i en förhandlingsframställning den 28 januari 2013 uttryckt att R.F. inte samverkade i arbetsmiljöfrågor i enlighet med arbetsmiljölagen samt att han var ett arbetsmiljöproblem för vissa anställda med arbetsledande ställning.

Vid förhandlingen den 21 februari 2013 har Arriva begärt att Kommunal ska avsätta R.F. som huvudskyddsombud och att han ska återgå till sitt arbete som busschaufför. Vid förhandlingen återopade Arriva en sammanställning med ca 50 händelser som enligt Arriva visade att R.F. inte kunde kvarstå som huvudskyddsombud. R.F. fick varken under förhandlingen eller därefter del av sammanställningen, trots att han begärde detta. Han har heller inte fått tillfälle att bemöta anklagelserna.

Den 25 februari 2013 gick Arriva ut med information på sin hemsida om situationen vid Råstadepån. I informationen anklagades R.F. för att ha utsatt arbetsledare för kränkande särbehandling. Bolaget påstod felaktigt att denna bedömning delades av Arbetsmiljöverket.

Bolagets kritik mot R.F. har saknat fog. R.F. har agerat i enlighet med befogenheter som enligt arbetsmiljölagen tillkommer honom som skyddsombud. Hans agerande har varit försvarligt med beaktande av de brister i arbetsmiljön som rådde på arbetsstället. Arrivas agerande har syftat till att få bort R.F. från uppdraget som skyddsombud.

Genom förhandlingsframställningen, sitt agerande vid förhandlingen samt informationen till de anställda och allmänheten har Arriva i strid med 6 kap.

10 § arbetsmiljölagen och 3 § förtroendemannalagen hindrat R.F. från att fullgöra sina uppgifter som huvudskyddsombud och som facklig förtroendemannan. Arrivas agerande innebär också att bolaget vidtagit åtgärder till skada för att R.F. har utnyttjat sin föreningsrätt i strid med 8 § medbestämmandelagen. Arrivas agerande har gjort det omöjligt för R.F. att fullgöra sina uppgifter som huvudskyddsombud och han nödgades därför fransäga sig dessa.

Arriva är därför skyldigt att betala allmänt skadestånd till R.F. enligt 6 kap. 11 § arbetsmiljölagen, 10 § förtroendemannalagen och 54–55 §§ medbestämmandelagen, eller enligt grunderna för dessa lagar.

Arriva ska även betala allmänt skadestånd till Kommunal.

Förhandlingsframställningen, förhandlingen och informationen

Arriva har den 28 januari 2013 påkallat förhandling med Kommunals Stockholmsavdelning angående R.F. I förhandlingsframställningen skrev bolaget att R.F. inte samverkade i arbetsmiljöfrågor i enlighet med arbetsmiljölagen. Arriva skrev vidare att R.F. var ett arbetsmiljöproblem för vissa anställda med arbetsledande ställning. Arriva hänvisade till 3 kap. 2 § första stycket arbetsmiljölagen, vilket får uppfattas som att bolaget uppfattade R.F. som en risk för ohälsa och olycksfall.

Förhandlingen hölls den 21 februari 2013. Vid förhandlingen återopade Arriva en sammanställning med ca 50 händelser som enligt Arriva visade att R.F. inte kunde kvarstå som huvudskyddsombud. Som berörs nedan är Arrivas påståenden grundlösa. R.F. fick varken under förhandlingen eller därefter del av sammanställningen, trots att han begärde detta. Han har heller inte fått tillfälle att bemöta anklagelserna.

Vid Arrivas muntliga framställning under förhandlingen utpekades R.F. som en risk för ohälsa och olycksfall. Han anklagades grundlöst för att ha varit på arbetsplatsen och ”gapat tillsammans med syndikalister”. Den ställföreträdande verkställande direktören H.N. refererade till några händelser i sammanställningen och deklarerade att R.F. inte under några omständigheter kunde fortsätta som huvudskyddsombud.

Vid förhandlingen yrkade Arriva att Kommunal skulle avsätta R.F. som huvudskyddsombud och att han skulle återgå till sitt arbete som busschaufför. Kommunal bestred Arrivas anklagelser och förklarade att det inte fanns någon anledning att avsätta R.F. som huvudskyddsombud.

Den 25 februari 2013 gick bolaget ut med information till de anställda och allmänheten om situationen vid Råstadepån. I informationen anklagade Arriva R.F. för att ha utsatt arbetsledare för kränkande särbehandling. Bolaget påstod att denna bedömning delades av Arbetsmiljöverket samt att verket ålagt Arriva att vidta åtgärder för att göra arbetssituationen för arbetsledarna tryggare. Arriva anger att det är detta som föranlett bolagets krav på att R.F. skulle ersättas som huvudskyddsombud. Bolagets information är missvisande eftersom Arbetsmiljöverket inte har tagit ställning till vem eller vilka som gjort sig skyldiga till kränkande särbehandling utan istället funnit brister i bolagets sätt att hantera kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Arbetsmiljöverket har krävt att Arriva med hjälp av företagshälsovården skulle ta fram en objektiv bild av orsakerna till problemen. Arbetsmiljöverket har övervägt att förelägga Arriva att bl.a. ge huvudskyddsombudet möjlighet att medverka vid uppfyllandet av samtliga krav. Myndighetens uppfattning var således att det var av vikt att R.F. även i fortsättningen skulle verka som huvudskyddsombud och meddelade uttryckligen detta. Trots detta åberopade Arriva att R.F. gjort sig skyldig till kränkande särbehandling och att Arbetsmiljöverket delade den uppfattningen. Den kritik som Arriva offentliggjorde har varit ägnad att utsätta R.F. för andras missaktning.

Följderna av Arrivas agerande

På Arriva utses skyddsombuden av den lokala arbetstagarorganisationen och Arriva har inget inflytande i den frågan. Enligt 6 § arbetsmiljöförordningen (1977:1166) är det endast den lokala arbetstagarorganisationen som kan skilja R.F. från uppdraget som huvudskyddsombud.

Arriva har vidtagit de ovanstående åtgärderna i syfte att R.F. skulle frångå sitt uppdrag som huvudskyddsombud. Han har också i samband med förhandlingarna fått beskedet av H.N. att Arriva inte vill samverka med honom i fortsättningen. Åtgärderna har inneburit att R.F. hindrades från att fullgöra sina uppgifter som huvudskyddsombud. Kritiken var ogrundad och kränkande samt har offentliggjorts.

Även om Arriva inte har rätt att besluta om att R.F. ska avgå som huvudskyddsombud har bolagets åtgärder utgjort ett mycket allvarligt hinder för honom. Genom Arrivas agerande försattes R.F. i en omöjlig situation eftersom han motarbetades i alla avseenden. Arbetsgivarens sätt att bedriva förhandlingen upplevdes av R.F. som synnerligen kränkande. Följden blev att han drabbades av ett psykiskt sjukdomstillstånd och varken kunde arbeta eller utföra sitt uppdrag som huvudskyddsombud. Han var därefter sjukskriven till en bit in i mars 2013, varefter han arbetade drygt en månad. Situationen var dock sådan att han omöjligen kunde fortsätta som huvudskyddsombud. Den 18 april 2013 frånträdde han alla sina fackliga uppdrag, inklusive uppdraget som huvudskyddsombud. Samtidigt blev han sjukskriven till utgången av april, därvid han bl.a. erhöll behandling av psykolog. Efter övertalning av de anställda accepterade R.F. den 10 juni 2013 att på nytt av sektionsstyrelsen utses till huvudskyddsombud.

När de anställda tog del av informationen på hemsidan hörde flera av dem av sig till R.F. och frågade om det var riktigt att Arbetsmiljöverket hade kommit fram till att han gjort sig skyldig till kränkande särbehandling. R.F. försökte så gott han kunde förklara att så inte var fallet men nödgades konstatera att det hos vissa förare kvarstod en skepsis mot honom på denna punkt en tid framåt.

Arrivas angrepp på R.F. skapade oro bland personalen. En stor grupp anställda gick därför den 10 februari 2013 ut med en namninsamling med kravet ”Rör inte vårt huvudskyddsombud”.

Arrivas agerande har varit ägnat att undergräva R.F:s ställning och auktoritet i förhållande till såväl Kommunal som de anställda. Agerandet har även medfört att arbetsledningen numera inte behandlar honom med samma respekt som tidigare. Även R.F:s möjligheter att företräda de anställdas arbetsmiljöintressen inför Arbetsmiljöverket har riskerat att försämrats.

Arrivas åtgärder har även riktat sig mot Kommunal och de anställda med följden att tilltron till R.F. som huvudskyddsombud underminerats samt medfört risk för att han skulle avsättas som huvudskyddsombud. Vidare har den lokala arbetsmiljöverksamheten lamslagits.

Arbetsmiljön vid Råstadepån och R.F:s agerande sedan augusti 2012

I samband med att Arriva tog över verksamheten vid Råstadepån förändrades schemaläggningen för förarna. Hos den förutvarande arbetsgivaren Keolis förekom ett flertal olika s.k. fridagssystem som förarna kunde söka, t.ex. att man arbetade var tredje eller var fjärde helg eller måndag–fredag. Det förekom även delade tjänster, vilket för många var attraktivt. Detta system hade genomförts bl.a. efter ett samarbete mellan bolaget och skyddsombuden. Inför Arrivas övertagande diskuterades ett liknande system och i början av juni 2012 fastställdes att förarna skulle kunna söka bland tjänster enligt den blankett man gemensamt hade utarbetat. Arriva frångick denna överenskommelse kort före övertagandet och beslutade att fr.o.m. den 20 augusti 2012 bara erbjuda två typer av scheman, nämligen tjänstgöring varje vecka måndag–fredag respektive tjänstgöring varannan vecka måndag–fredag samt varannan vecka tre vardagar och lördag–söndag. Vidare förlängdes arbetspassen så att arbetstiden kunde uppgå till tio timmar. Utöver detta förkortades de s.k. tomkörnings- och påtiderna. Inte heller anpassades körtiderna med hänsyn till pågående vägarbeten och liknande. Allt detta skapade stora problem för förarna, som inte förekommit hos Keolis.

Andra försämringar som ökade förarnas stress var t.ex. att den utbildning avseende nya trafiklinjer som Keolis bedrivit på arbetstid under ledning av en instruktör inskränktes till en videoinformation utom arbetstid.

När Keolis skaffade nya bussmodeller erbjöd bolaget utbildning med instruktör. Så blev dock inte fallet när Arriva introducerade s.k. boggiebussar, vilket gav upphov till flera olycksfall.

Förändringen av schemalaggningsen orsakade stor upprördhet bland förarna bl.a. eftersom många fler behövde arbeta på helger. R.F. informerade Kommunals medlemmar om att Kommunal hade motsatt sig förändringen och uppmanade medlemmarna att framföra sina synpunkter till Arriva. Detta ledde till ett möte med driftschefen S.L., där denne var mycket irriterad och påstod att bolaget inte hade lämnat någon ”garanti” om att förarna skulle få behålla sin typ av tjänstgöringsgruppering.

Förändringarna orsakade också förseningar med följderna att förarna mycket ofta tvingades arbeta övertid samtidigt som förseningarna gav upphov till missnöjda kunder. Förseningarna störde även relationen till uppdragsgivaren SL. På grund av dessa missförhållanden vid Råstadepån var Arriva tvunget att betala viten till SL med miljontals kronor.

Enligt 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen har Arriva varit skyldigt att i god tid före verkställandet av förändringarna systematiskt undersöka vilka konsekvenser som förändringarna skulle komma att få samt riskbedöma dem. Eftersom Arriva underlåtit att iaktta dessa arbetsmiljökrav var det R.F:s uppgift att verka för att Arriva förmåddes göra detta. R.F. upprättade den 20 augusti 2012 en framställning till Arriva vilken han läste upp för S.L., varvid denne bad att få ”en vecka”. R.F. överlämnade den 28 augusti 2012 en framställning enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen om att åtgärder behöver vidtas för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö. S.L:s besked blev då att ”nu har du startat krig”.

Detta var den enda framställningen enligt nämnda lagrum som R.F. aktualiserade före förhandlingen i februari 2013.

Den 11 september 2012 lämnade R.F. in en framställning till Arbetsmiljöverket. R.F. och hans skyddsombudskollegor gjorde bedömningen att arbetsmiljöbristerna vid depån var sådana att det förelåg risker för allvarliga olyckor varför R.F. vände sig till Arbetsmiljöverket. Han påtalade de kraftiga förändringarna av körtiderna, bristen på pauser, omställningsproblem för förarna med anledning av försämrade arbetstidsscheman, uteblivna rehabiliteringsåtgärder, bristfällig trafikledning samt avsaknad av samverkan med skyddsombuden m.m.

Arbetsmiljöverket genomförde den 8 november 2012 en inspektion och beslutade därefter den 23 november 2012 att vid vite av 250 000 kr ålägga Arriva att omedelbart vidta vissa åtgärder. Arriva skulle a) undersöka och riskbedöma hur bussförarnas arbetsförhållanden påverkades av det s.k. tjänstepaketet som skulle träda ikraft den 9 december 2012, b) undersöka och riskbedöma arbetspassens längd och förläggning för bussförarna, c) upprätta en skriftlig handlingsplan med dokumentation av de åtgärder som behövdes för att förebygga ohälsa och olycksfall m.m. samt d) tillse att skyddsombuden och arbetstagarerna fick medverka.

I ett inspektionsmeddelande den 27 november 2012 förklarade Arbetsmiljöverket att Arriva dittills inte fått igång ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete. Arbetsmiljöverket konstaterade vidare att Arriva underlåtit att

informera huvudskyddsombudet om tillbud och olyckor och att han inte kunnat delta i utredningar av dessa. Verket konstaterade också att huvudskyddsombudet inte fått information om anpassningsåtgärder. Med anledning härav uppmanades Arriva att upprätta skriftliga rutiner av vilka det bl.a. skulle framgå när och hur arbetsmiljön undersöks och riskbedöms, hur detta dokumenteras, hur arbetsanpassning och rehabilitering bedrivs och hur skyddsombudet får möjlighet att medverka. Arbetsmiljöverket konstaterade därutöver att huvudskyddsombudet framfört att bussförarna inte fått den hjälp och det stöd de behöver från arbetsledningen samt att han ifrågasatte trafikledarnas förmåga att hjälpa förare i svåra situationer. Arbetsmiljöverket ålade Arriva att skriftligen fördela uppgifterna i arbetsmiljöarbetet till en eller flera chefer, arbetsledare eller arbetstagare, beskriva uppgifterna så noga att alla förstår vad de ska göra samt tilldela tillräckliga resurser m.m. Arriva ålades att senast den 31 januari 2013 informera Arbetsmiljöverket om de åtgärder som bolaget vidtagit.

Arbetsmiljöverket gjorde en uppföljande inspektion den 14 februari 2013. Inspektionen föranledde att Arbetsmiljöverket i ett beslut den 19 februari 2013 konstaterade att det rådde olika uppfattning om i vilken utsträckning skyddsombuden fick medverka, att den handlingsplan som Arriva upprättat för att utforma ett nytt tjänstepaket tillkommit utan skyddsombudens medverkan samt att skyddsombuden hade avvikande uppfattningar avseende risker m.m. Med anledning härav beslöt Arbetsmiljöverket att Arriva vid ett vite av 50 000 kr skulle ge huvudskyddsombud och skyddsombud möjlighet att medverka i Arrivas arbete med att ta fram ett nytt tjänstepaket vid Råsta.

Arbetsgivarparterna påstår att framtagandet av ett nytt tjänstepaket är ett rent arbetsgivarbeslut och menar tydligen att arbetsmiljölagen här inte gäller. Detta är en allvarlig missbedömning. Arbetsgivaren måste vid utformningen av tjänstepaketet beakta riskerna för stressrelaterade sjukdomar och olycksrisker m.m. Dessa frågor regleras exklusivt i denna tvingande lag. Av särskilt intresse är 8 § i föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1).

Det uppkom under hösten 2012 allvarliga motsättningar mellan särskilt en viss trafikledare och ett antal förare. Förarna ansåg sig utsatta för ett otillbörligt bemötande av arbetsledaren. Enligt förarna ägnade sig denne i stor utsträckning åt formaliteter, bl.a. kunde en utebliven slips leda både till okvädingsord och att föraren helt enkelt skickades hem. Trafikledaren hamnade i konflikter med sina närmaste kollegor. Detta rapporterades till S.L. R.F. sökte vid kontakter med S.L. få till stånd en lösning, bl.a. genom e-post den 10 januari 2013. Några åtgärder vidtogs dock inte från Arrivas sida, såvitt skyddsombuden kunde se.

Mot bakgrund härav bestämde R.F., i egenskap av skyddsombud, den 22 januari 2013 att enligt 6 kap. 7 § arbetsmiljölagen avbryta trafikledarens arbete, såvitt avsåg direkta och indirekta kontakter med bussförare, i avvaktan på ställningstagande av Arbetsmiljöverket. Med anledning av detta s.k. skyddsombudsstopp kallades R.F. samma dag till ett möte med regionchefen A.P. och S.L. R.F. fick då besked att trafikledaren skulle

skickas på arbetsmiljöutbildning och att ett möte skulle äga rum mellan R.F., S.L. och den aktuella trafikledaren. Mot bakgrund härav meddelade R.F. att skyddsombudsstoppet skulle vila tills vidare. Trafikledaren ville emellertid inte medverka på sätt som Arriva föreslagit. R.F. beslutade därför på nytt om ett skyddsombudsstopp från den 28 januari 2013 kl. 12.30. Först runt kl. 14.30 och efter påpekanden av R.F., gav S.L. trafikledaren order att inte utföra de aktuella arbetsuppgifterna. Arbetsmiljöverket höll dagen därpå, av annan anledning, en inspektion på Råsta och hävde efter viss utredning stoppet.

Med anledning av denna inspektion lämnade Arbetsmiljöverket den 20 februari 2013 en underrättelse till bolaget. I underrättelsen konstaterade verket att Arriva inte tillräckligt tydligt klargjort vilka regler och rutiner som gäller för att förebygga kränkande särbehandling. Arbetsmiljöverket ansåg att Arriva behövde anlita hjälp av företagshälsovården för att få en objektiv bild av orsakerna samt därutöver vidta olika åtgärder. Arbetsmiljöverket förklarade vidare att verket övervägde att besluta om föreläggande mot Arriva och att ett sådant föreläggande bl.a. skulle innehålla ett åläggande för Arriva att ge huvudskyddsombudet möjlighet att medverka vid uppfyllandet av samtliga krav. I ett yttrande presenterade Arriva en plan för hur kraven skulle uppfyllas i mars 2013. Arbetsmiljöverket genomförde en uppföljande inspektion den 10 december 2013 och konstaterade bl.a. att det fanns en policy och rutiner för kränkande särbehandling, men att dessa inte förankrats genom tillfälle till en dialog med arbetstagarna. Med anledning av dessa beslutade Arbetsmiljöverket den 8 februari 2014 enligt 7 kap. 7 § arbetsmiljölagen att Arriva vid ett vite av 250 000 kr skulle a) klargöra för alla arbetstagare att kränkande särbehandling inte accepteras, b) se till att det finns skriftliga rutiner för att fånga upp problem som kan ge upphov till kränkande särbehandling, c) utreda återkommande händelser avseende kränkande bemötande, d) upprätta skriftliga rutiner så att de utsatta snabbt kan få hjälp och e) tillse att skyddsombuden får medverka i det nämnda arbetet.

Det som enligt Arbetsmiljöverket var av vikt var att förekomsten av kränkande särbehandling skulle kartläggas och förebyggas med avseende på alla personalkategorier. Verket har inte i något sammanhang uttalat att endast trafikledarna utsatts för kränkande särbehandling.

Arbetsmiljöverket gjorde den 21 augusti 2013 en uppföljning och fann därvid att Arriva inte följt vissa av de förelägganden som verket beslutat om den 23 november 2012. Med anledning härav vände sig Arbetsmiljöverket till Förvaltningsrätten i Stockholm och ansökte om utdömmande av vite gentemot Arriva. Förvaltningsrätten biföll i en dom den 12 maj 2014 delvis Arbetsmiljöverkets ansökan och utdömde ett vite om 40 000 kr. Arbetsmiljöverket har i ett beslut den 5 februari 2014 återkommit till att Arriva måste vidta ytterligare åtgärder mot kränkande särbehandling på arbetsplatsen.

Sammanfattningsvis har det förelegat en allvarlig arbetsmiljösituation vid Råsta efter Arrivas övertagande, på ett sätt som inte förekommit tidigare.

Arriva genomförde stora förändringar med avseende på förarnas arbetsförhållanden utan att iaktta de regler som gäller för det systematiska arbetsmiljöarbetet samt frångick ensidigt överenskommelsen som träffats med skyddsombuden.

Vidare har de anställda i stor utsträckning utan egen förskyllan hamnat i konfliktsituationer med sin närmaste arbetsledning och har därför vänt sig till sitt huvudskyddsombud. R.F. har till att börja med sökt komma tillrätta med dessa missförhållanden genom att utreda vad som inträffat. Han har vänt sig till ledningen för att internt finna en konstruktiv lösning. När detta inte hjälpt har han vänt sig till Arbetsmiljöverket, som i samtliga fall konstaterat brister i Arrivas arbetsmiljöarbete. R.F. har som skyddsombud på ett adekvat och omsorgsfullt sätt företrätt den grupp anställda han är ålagd att bistå.

Orsaken till de lagstridiga åtgärder som Arriva vidtagit mot R.F. är att Arriva inte varit benägen att följa arbetsmiljölagen och vill befrias från ett skyddsombud försöker tillse att dessa regler tillämpas. Bolaget har i synnerhet ogillat att R.F. nödgats bevaka de anställdas intressen genom att vända sig till Arbetsmiljöverket, som i huvudsak kommit till samma uppfattning som honom. Arrivas ogillande framgår bl.a. genom uttalanden som att R.F. gjort ”för många framställningar” till denna myndighet, att han ”bestämt sig för att bokstavstolka” lagar och föreskrifter samt att han ”såg som sin uppgift att försöka förmå Arbetsmiljöverket att med underrättelser och förelägganden tvinga Arriva att vidta alla de åtgärder han ansåg ålåg bolaget”.

Man kan också uttrycka saken så att R.F. fått klä skott för Arbetsmiljöverkets uttalanden och inspektioner. För att få stopp på åtgärder från myndighetens sida har en bekväm utväg varit att få bort honom samt skrämma övriga skyddsombud till tystnad.

Arbetsgivarparterna

Sammanfattning av grunderna för talan

Arrivas förhandlingsframställning den 28 januari 2013, agerande vid förhandlingen den 21 februari 2013 och information internt och på bolagets hemsida den 25 februari 2013 har inte inneburit att R.F. har hindrats i sitt uppdrag som huvudskyddsombud eller facklig förtroendeman. Inte heller innebär nämnda förhandlingsframställning, agerande och information en kränkning av R.F:s och Kommunals föreningsrätt. Arriva har inte heller agerat i syfte att kränka R.F. eller Kommunals föreningsrätt och har inte haft för avsikt att hindra R.F. i dennes uppdrag som huvudskyddsombud eller som facklig förtroendeman.

Arriva har, enligt 10 § medbestämmandelagen, rätt att påkalla förhandling i frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivaren och en arbetstagare hos Arriva som är medlem i Kommunal. Förhandlingsfrågan låg inom ramen för förhandlingsskyldigheten.

Arriva har vid förhandlingen framfört kritik mot R.F:s agerande som huvudskyddsombud och hans agerande gentemot arbetsledningen. Vid förhandlingen har Arriva – sedan det stod klart att någon förhandlingslösning inte kunde nås – också uttryckt en önskan att Kommunal skulle avsätta honom som huvudskyddsombud. Den kritik som Arriva riktade mot R.F. har varit befogad, men detta saknar betydelse i målet. Även om Arriva saknat fog för sin kritik har bolaget haft rätt att framföra sin uppfattning.

Kommunal och R.F. gavs vid förhandlingen möjlighet att bemöta kritiken. Kommunal har efter förhandlingen fått en kopia av den sammanställning av händelser som Arriva presenterade vid förhandlingen.

Informationen med frågor och svar upprättades för att informera personalen och lades upp på digitala informationsskärmar som finns på bolagets arbetsplatser. Innehållet i sig är varken kritiskt eller utpekande mot R.F. Arriva har haft fog för att uttrycka sig som man har gjort. Arriva hade vid denna tidpunkt inget intranät och samma information hamnade även på bolagets hemsida under en period.

R.F. har inte hindrats i rollen som facklig förtroendeman eller huvudskyddsombud, och varken R.F:s eller Kommunals föreningsrätt har kränkts.

Förhandlingsframställningen, förhandlingen och informationen

Arriva upplevde, på sätt som utvecklas nedan, problem i samarbetet med R.F. Efter ett flertal mer informella kontakter med Kommunal kallade Arriva den 28 januari 2013 till förhandling rörande R.F. Syftet med förhandlingen var att på ett samlat sätt för Kommunal redovisa på vilka grunder bolaget ansåg att samarbetet med R.F. inte fungerade och att om möjligt hitta en samförståndslösning.

Den hänvisning Arriva har gjort till bestämmelsen i 3 kap. 2 § första stycket arbetsmiljölagen skedde vid förhandlingen och inte i förhandlingsframställningen. Hänvisningen gjordes för att informera Kommunal om att bolaget ansåg sig ha en skyldighet att agera.

Förhandlingen hölls den 21 februari 2013. Vid förhandlingen, i vilken även R.F. deltog, redogjorde Arriva för de problem som förelåg i samarbetet med R.F. angående arbetsmiljöfrågor och för dennes beteenden gentemot vissa tjänstemän, vilka bedömdes oacceptabla. Arriva valde att redogöra för dessa omständigheter utifrån en sammanställning i form av en PowerPointpresentation vilken gjordes inför mötet. Sammanställningen utgjorde inte någon rapport och gjorde inte anspråk på att vara objektiv, utan var avsedd för Arrivas redovisning av ett antal incidenter och syftade till att åskådliggöra samarbetsproblemen och icke acceptabla beteenden. Sammanställningen är inte helt konsekvent i det avseendet då den även innehåller punkter som inte utgör kritik mot R.F. Det bestrids att H.N. i samband med förhandlingen sagt att Arriva i fortsättningen inte ville samverka med R.F.

eller att R.F. inte under några omständigheter kunde kvarstå som huvudskyddsombud.

Kommunal och R.F. bereddes tillfälle att ange sin inställning till respektive händelse. I flera fall redovisade de inga invändningar medan de i andra fall redovisade avvikande inställningar. På detta sätt gick parterna igenom samtliga händelser som finns upptagna i presentationen. Arrivas samlade bild var att man hade försökt samarbeta med R.F. men att denne inte önskade delta i ett samarbete. Då Kommunals bemötande av denna beskrivning inte gav anledning till antagande att parterna skulle nå en samförståndslösning gav Arriva uttryck för en önskan att R.F. skulle ersättas som huvudskyddsombud. Det rådde dock ingen ovisshet från Arrivas sida att man inte förfogade över den frågan. Efter förhandlingen erhöll Kommunal på begäran en papperskopia av PowerPoint-presentationen.

Vid förhandlingen enades parterna om att ajournera denna till nästföljande vecka men senare samma dag återkom Kommunal med besked att förbundet inte avsåg att avsätta R.F. och gjorde gällande att Arrivas agerande utgjorde en kränkning av R.F:s och den fackliga organisationens föreningsrätt.

Att Arriva hade påkallat MBL-förhandling rörande R.F. hade blivit vida känt inom bolaget och R.F. hade gjort mediala uttalanden, trots att parterna enats om att så inte skulle ske. Det fanns med anledning härav en oro bland många anställda som Arriva önskade dämpa. I syfte att förklara meningsmotsättningarna lade Arriva ut information med rubriken "Frågor och svar kring situationen i Råsta". Informationen förmedlades härigenom till de anställda och allmänheten. Innehållet i sig är inte ens kritiskt och inte utpekande mot R.F.

En av frågorna berör Arbetsmiljöverkets skrivelse den 20 februari 2013. Svaret på frågan är inte missvisande, som Kommunal har gjort gällande. Av Arbetsmiljöverkets skrivelse framgår klart att det är trafikledarnas arbets-situation som ska undersökas.

Arriva hade före Arbetsmiljöverkets inspektion den 30 januari 2013 vid Råstadepån mottagit flera skriftliga händelserapporter med klagomål om att R.F. vid upprepade tillfällen hade kränkt olika arbetsledare. I samband med att R.F. lade ett skyddsstopp mot en trafikledare den 22 januari 2013, offentliggjorde han detta på ett för trafikledaren ytterst kränkande sätt. Dessa omständigheter togs upp vid förhandlingen den 21 februari 2013. Det fanns dock exempel på kränkande beteende från andra personer gentemot trafikledningen. Arbetsmiljöverket underrättades härom vid sitt besök. I den underrättelse som Arbetsmiljöverket utfärdade den 20 februari 2013 påtalades att Arriva skulle undersöka och bedöma riskerna för ohälsa i arbetet föranlett av de händelser av kränkande särbehandling som konstaterats. Arbetsmiljöverket uttalade dock inte vilka händelser som avsågs, eller vem som utfört dem. Arriva anger inte heller att det är R.F. som har agerat kränkande men konstaterar att Arbetsmiljöverket har beskrivit händelserna som trafikledningen utstått som kränkande särbehandling.

Följderna av Arrivas agerande

R.F. har inte försatts i en omöjlig situation till följd av den genomförda förhandlingen. Det var Arriva och dess chefer som upplevde att de hade problem i samarbetet med R.F. och därför önskade en förändring. Detta hade dessförinnan påtalats för R.F. vid ett mycket stort antal tillfällen och redovisningen vid förhandlingen utgjorde därför sammantaget inget nytt för R.F. Även Kommunal har vid flera tillfällen informerats om samarbetsproblemen med R.F. och var införstådda med att det förelåg problem.

R.F. hade efter februari 2013 inte det stöd av Kommunal som han förväntade sig och han meddelade den 18 april 2013 att han avsåg sig alla fackliga uppdrag i Råsta. Han hade dessförinnan till Arriva ställt som ultimatum för sin avgång som huvudskyddsombud att han skulle tilldelas en specialtjänst som chaufför bl.a. med innehåll att han skulle påbörja och avsluta sina arbetspass vid annan plats än vid depån i Råsta samt att han skulle beviljas ledighet med full betalning under den kommande sommaren. Arriva avslög hans begäran.

Arbetsmiljön vid Råstadepån och R.F:s agerande sedan augusti 2012

Under våren 2012 hade bolaget ett stort antal överläggningar med det lokala arbetsplatsombudet och skyddsombuden, inklusive huvudskyddsombudet, angående förarnas tjänstepaket. Det som i huvudsak utgör innehållet i tjänstepaketet är det som i det gällande kollektivavtalet benämns arbetstids-schema. I detta ska tjänstgöringsdagar och fridagar anges, liksom arbetstidens början och slut samt raster. Av avtalet framgår att arbetstidsscheman upprättas av arbetsgivaren efter överläggning med representant för berörda arbetstagare. Arriva hade ett stort antal överläggningar med berörda arbetstagarrepresentanter och lyssnade därvid på de argument som framfördes, men i slutänden är det arbetsgivaren som ensam har beslutanderätten beträffande arbetstiden, med beaktande av begränsningar som sätts genom lagar och kollektivavtal.

Arriva önskade med beaktande av lagar och avtal, förändra tidigare tjänstepaket genom att a) skapa ett nytt fridagsschema med tjänstgöring för merparten förare varannan helg, b) införa längre pass och längre genomsnittsarbets-tid, c) avskaffa regelbundna start- och sluttider och d) införa arbetsveckor i vilka det var vanligt med fyra långa arbetspass och ett kortare arbetspass. Arrivas ambition var att förändringarna skulle vara genomförda när bolaget övertog driften den 20 augusti 2012, vilket bolaget även lyckades med. Kommunal var i överläggningarna starkt kritiskt mot alla förslag till förändringar av det tjänstepaket som hade gällt hos den tidigare arbetsgivaren. De anställda ombads ”lämna in önskemål” om vilken typ av tjänstegruppering de var intresserade av. Det har således aldrig varit fråga om att de anställda själva skulle bestämma vilka tider de skulle arbeta.

Att de anställda kan ha varit upprörda för att deras arbetstider i vissa avseenden skulle förändras och att andra arbetsvillkor skulle förändras på ett sätt som upplevdes som en försämring mot tidigare är inte detsamma som att bolaget därigenom bröt mot bestämmelser i arbetsmiljölagen.

Arriva har betalat olika vitesbelopp enligt avtalet med SL. Det är ett vanligt och effektivt sätt för beställaren att säkerställa att entreprenören anstränger sig för att uppfylla avtalsvillkoren. Att vitesbelopp faller ut är inget ovanligt i bussbranschen.

R.F. var sedan tidigare huvudskyddsombud vid Råstadepån. I samband med Arrivas första dag som operatör, dvs. den 20 augusti 2012, uppsökte R.F. driftschefen S.L. för att överlämna en begäran om åtgärder som behövde vidtas för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen. S.L. bad R.F. att avvakta med detta och låta Arriva få börja sitt arbete. R.F. återkom och överlämnade framställningen den 28 augusti 2012. I framställningen begärde R.F. a) att Arriva omedelbart skulle genomföra risk- och konsekvensanalys gällande den införda organisationsstruktur som redan nu orsakat stora problem för medarbetarna, b) att Arriva omedelbart skulle påbörja arbetet med att undersöka och kontrollera eventuella felaktigheter i tjänstekonstruktionen gällande påtider, gångtider, tomkörningstider samt körtider och därefter inom kort starta justering av alla upptäckta felaktigheter, c) att Arriva omedelbart startar verksamheten med arbetsanpassning och rehabilitering för berörda arbetstagare, d) att Arriva utifrån arbetsmiljöns perspektiv omedelbart startar risk- och konsekvensanalys gällande införda stora förändringar i medarbetarnas arbetstidsscheman (tjänstegrupper samt fridagssystem) och e) att Arriva skriftligt beskriver sin tolkning av det lagstadgade beslut som gäller förarnas rätt till paus på minst 10 min efter 2 h 30 min körning. Enligt framställningen begärdes besked utan dröjsmål och om framställningen inte beaktades inom sju dagar skulle hänvändelse ske till Arbetsmiljöverket. R.F:s framställning enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen var alltså inte begränsad till förändringarna av tjänstepaketet. Tillvägagångssättet överraskade Arrivas arbetsledning då man i andra delar av verksamheten var van att samarbeta med sina fackliga motparter i arbetsmiljöfrågor och inte brukade få krav som detta.

Då det besked som Arriva lämnade inte upplevdes som tillfredsställande påkallade R.F. den 11 september 2012 att Arbetsmiljöverket skulle meddela ett föreläggande eller förbud mot Arriva i dessa frågor. Arbetsmiljöverket har långt senare – den 19 februari 2013 – kritiserat att konsekvenserna av förändringarna inte var tillräckligt analyserade ur ett arbetsmiljöperspektiv och att skyddsombud och arbetstagare inte gavs tillräcklig möjlighet att medverka i detta konsekvens- och analysarbete. Arbetsmiljöverket har emellertid aldrig uttalat att de beslutade förändringarna i sig utsatte arbetstagarna för otillåtna risker eller att de på annat sätt stred mot arbetsmiljölagen. Inget av detta stod emellertid klart när R.F. gjorde sin framställning enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen den 20 augusti 2012. Framställningen tog även upp andra krav från huvudskyddsombudet som saknade koppling till förändringarna i tjänstgöringspaketet.

Inför Arbetsmiljöverkets inspektion skickade R.F. den 3 november 2012 ett brev till den arbetsmiljöinspektör som skulle förrätta inspektionen. I brevet riktade han allvarlig kritik mot Arriva – långt utöver det som hade framförts i den skrift som föranlett inspektionen – och uttryckte sig nedlåtande samt kränkande mot bolagets arbetssätt och ledning. I brevet påstår han att arbetstagarna har känslan av att Arriva behandlar dem slavaktigt, att bolaget dagligen kränker skyddsombuden, att bolaget sällan bryr sig om de lagar och avtal bolaget har skyldighet att följa och han liknar slutligen Arriva vid en sekt. Innehållet i brevet, som utgör en allmän handling, går långt utöver den kritikrätt en arbetstagare har mot sin arbetsgivare och utgör därför ett illojalt beteende. Dessutom innebär agerandet ett otillbörligt försök att påverka en tjänsteman vid dennes myndighetsutövning.

Arbetsmiljöverket riktade den 23 november 2012, efter besök den 8 november 2012, ett föreläggande mot Arriva, men bolaget erhöll tid fram till den 31 januari 2013 med att efterkomma föreläggandet. Arbetsmiljöverket beslutade även om avslag avseende R.F:s begäran att föreläggande skulle meddelas avseende a) att omedelbart genomföra en risk- och konsekvensanalys av bolagets organisationsstruktur, b) att omedelbart starta verksamhet med arbetsanpassning och rehabilitering, c) att bolaget beskriver sin tolkning av förarnas rätt till paus och d) att bolaget anger trafikledningens rutiner gentemot bussförarna med påföljande konflikter. Vidare avvisades R.F:s begäran i ett annat avseende då frågan bedömdes vara av arbetsrättslig karaktär.

Den 27 november 2012 utfärdade Arbetsmiljöverket ett inspektionsmeddelande. Ett inspektionsmeddelande är inte ett åläggande att vidta något utan en uppmaning från Arbetsmiljöverkets sida med anledning av vad som framkom vid inspektionen. Arriva uppmanades även att senast den 31 januari 2013 till Arbetsmiljöverket redovisa vilka åtgärder man hade vidtagit med anledning av de brister som konstaterades, men det finns ingen sanktion kopplad till ett inspektionsmeddelande.

Arbetsmiljöverket gjorde en inspektion den 14 februari 2013 och utfärdade med anledning av denna ett nytt föreläggande den 19 februari 2012. Enligt beslutet skulle Arriva skriftligen redovisa hur huvudskyddsombud och skyddsombud skulle beredas möjlighet att medverka vid framtagande av nytt tjänstepaket. Arbetsmiljöverket avskrev detta ärende den 2 juli 2013 sedan det konstaterats att Arriva uppfyllt de ställda kraven. Arbetsmiljöverket måste i det föreläggandet anses ha gått utöver sina befogenheter då man ålagt bolaget att se till att huvudskyddsombud och skyddsombud skulle ges möjlighet att medverka i arbetet med att ta fram ett nytt tjänstepaket. Framtagande av ett nytt tjänstepaket är ett rent arbetsgivarbeslut som endast behöver föregås av överläggning med arbetstagarrepresentant (jfr kollektivavtalets § 5 mom. 5). Arbetsmiljöverket har således inte haft någon grund för att utfärda ett föreläggande med nu angivet innehåll.

Under hösten 2012 riktades omfattande kritik mot en viss trafikledare, som hade en arbetsledande/coachande roll på den nya trafikledningen vid Råsta. Bolagets uppfattning är att trafikledaren i förarnas ögon personifierade hela trafikledningen och att denne fick ”klä skott” för alla de förändringar som genomfördes och som förarna ogillade. Arriva beslutade t.ex. att inga privata kläder skulle tillåtas i tjänsten, utan alla skulle bära uniform. Vidare betonade Arriva vikten av att komma i tid till arbetet på ett annat sätt än tidigare arbetsgivare, upprättade en radiodisciplin samt kontrollerade att den efterlevdes och följde upp vid överträdelser. Arriva registrerade överträdelser av de interna reglerna och höll samtal med inblandade personer vid sådana förseelser. Råstadepås ledning hade fortsatt förtroende för trafikledarens sätt att arbeta och har stöttat honom. När trycket blev som störst mot trafikledaren som person, skickades han hem under en period av två veckor, då han mådde ytterst dåligt av att vara så hårt ansatt. Såväl före som efter denna period hade trafikledaren personeskort fram till sin bostad på grund av hotbilden mot honom. Med tiden blev förarkåren mer van vid Arrivas sätt att arbeta och fler trafikledare växte i sina roller och stod upp för de nya reglerna. Det finns därför från förarhåll inte längre någon kritik mot de chefer som kräver att förarna följer de interna reglerna.

Den 28 januari 2013 beslutade R.F. om skyddstopp mot trafikledaren. Detta upphävdes av Arbetsmiljöverket som konstaterade att det saknades grund för åtgärden.

Arriva mottog den 20 februari 2013 en underrättelse från Arbetsmiljöverket i vilket det angavs att Arbetsmiljöverket övervägde att besluta om föreläggande mot bolaget. Underrättelsen upprättades av Arbetsmiljöverket med anledning av de iakttagelser man hade gjort vid en inspektion vid Råstadepån den 29 januari 2013. Av underrättelsen framgår inte vem eller vad som hade föranlett inspektionen. Det framgår dock att arbetsgivaren meddelade att det hade förekommit mycket oro, konflikter och personliga kränkningar sedan Arriva övertagit verksamheten och att arbetsmiljön inte var tillfredsställande på grund av detta. Det framgår vidare att Arriva särskilt nämnde de konflikter som uppstått mellan arbetstagare och trafikledarna för busstrafiken samt att trafikledarna inte har en tillfredsställande arbetsmiljö. Det är mot denna bakgrund som Arbetsmiljöverkets underrättelse upprättades.

Arbetsmiljöverket angav att Arriva i ett föreläggande kunde komma att behöva vidta åtgärder om bolaget inte lämnade tillfredsställande svar i bl.a. följande avseenden. Bolaget uppmanades särskilt att undersöka arbetsförhållandena för sina trafikledare och att bedöma riskerna för ohälsa och olycksfall i deras arbete. Vidare angavs att undersökningen skulle gälla alla faktorer som påverkar arbetsmiljön för trafikledarna, alltså både fysiska, psykologiska, sociala och organisatoriska förhållanden. Arriva anmodades att senast den 20 mars 2013 yttra sig över de krav som kunde komma att ställas på bolaget i ett föreläggande. I ett svar den 20 mars 2013 redogjorde Arriva, tillsammans med huvudskyddsombudet R.F., för de åtgärder bolaget avsåg att vidta. Det var således trafikledarnas arbetsmiljö som var i fokus för Arbetsmiljöverkets uppmärksamhet och innehållet i underrättelsen kan svårigen uppfattas på annat sätt än att det var trafikledarna som hade blivit kränkta.

Arbetsmiljöverket gjorde den 21 augusti 2013 ett nytt besök vid Arriva i syfte att undersöka om bolaget hade efterkommit föreläggandet från den 23 november 2012. Arbetsmiljöverket ansåg att bolaget inte hade efterkommit delar av föreläggandet och ansökte att Förvaltningsrätten i Stockholm skulle döma ut ett vite mot Arriva. Bolaget var av uppfattningen att det saknades skäl att döma ut vitet. Det inträffade avser tiden efter det som är aktuellt i tvisten vid Arbetsdomstolen.

Det är möjligt att arbetsmiljön på Råstadepån inte uppfyllde arbetsmiljölagens krav i alla avseenden vid tidpunkten för Arrivas övertagande av verksamheten. Däremot bestrids att det skulle vara fråga om en ”allvarlig arbetsmiljösituation”, såsom Kommunal påstår. Påståendet att Arbetsmiljöverket konstaterat påtagliga brister i samtliga fall då R.F. vänt sig till verket bestrids. Det bestrids också att arbetsmiljön hade försämrats efter Arrivas övertagande. Av mängden besök som Arbetsmiljöverket gjort vid Råstadepån under de sex år som föregick Arrivas övertagande (i snitt ett per månad) drar Arriva slutsatsen att skyddsombuden inte ansåg att företrädaren Keolis uppfyllde sitt arbetsmiljöansvar. Av Arbetsmiljöverkets beslut framgår att R.F. försökt förmå myndigheten att agera i frågor som inte har varit av arbetsmiljökaraktär och således utom Arbetsmiljöverkets behörighet, liksom att Arbetsmiljöverket i flera avseenden avslagit hans framställningar om förelägganden eller förbud. Arbetsgivarparterna drar vidare slutsatsen att R.F. inte var intresserad av samarbete i arbetsmiljöfrågor utan att han hade bestämt sig för att bokstavstolka de lagar och föreskrifter som Arriva hade att följa och att han såg som sin uppgift att försöka förmå Arbetsmiljöverket att med underrättelser och förelägganden tvinga Arriva att vidta alla de åtgärder han ansåg ålåg bolaget.

Arrivas kritik mot R.F.

Som framgått ovan kom förhandling att hållas den 21 februari 2013. Vid förhandlingen, i vilken även R.F. deltog, redogjorde bolaget för de problem som förelåg i samarbetet med R.F. angående arbetsmiljöfrågor och för dennes beteenden gentemot vissa tjänstemän, vilka bedömdes som oacceptabla. Bolaget valde att redogöra för dessa omständigheter utifrån en

PowerPoint-presentation. Denna utgjorde ingen rapport och gjorde inte anspråk på att vara objektiv utan den var bolagets redovisning av ett antal incidenter som syftade till att åskådliggöra samarbetsproblemen och icke acceptabla beteenden. Nedan följer en redovisning av punkter avseende kritik mot R.F. och som togs upp i samband med förhandlingen.

Skyddsombuden anslog den 7 augusti 2012 skriftlig information på sin anslagstavla som felaktigt angav att de inte hade varit med vid framtagandet av de nya tjänstepaketet, trots att de hade medverkat vid ett stort antal möten med arbetsledningen. Parterna var visserligen inte ense om innehållet och Kommunal har rätt att informera sina medlemmar härom men sättet på vilket det gjordes syftade till att undergräva Arrivas ställning och försvåra införandet av tjänstepaketet.

Den första dagen som Arriva bedrev verksamheten, dvs. den 20 augusti 2012, uppsökte R.F. driftchefen S.L. i syfte att överlämna en framställning enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen. Till följd av S.L:s vädjan överlämnades inte framställningen denna dag. Agerandet visar på en ovilja att samarbeta.

R.F. överlämnade den 28 augusti 2012 en framställning enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen med det innehåll som har angetts ovan. Agerandet visar på en ovilja att samarbeta.

Vid en genomgång av det svar som bolaget lämnade med anledning av den tidigare gjorda framställningen enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen uppgav R.F. att han skulle stämma driftchefen personligen på ekonomiskt skadestånd. Detta ägde rum den 5 september 2012. R.F:s agerande var aggressivt och hotfullt genom att han brusade upp och hade ett otrevligt tonläge vilket försvårade förutsättningarna för ett fortsatt samarbete.

R.F. fick i samband med att han skulle hämta ut en buss den 20 september 2012 en förfrågan från en trafikledare om var hans slips var. R.F. reagerade omotiverat kraftfullt och betedde sig oacceptabelt mot trafikledaren genom att med hög röst skrika – ”*ser Ni hur de behandlar oss, vi är inga djur*” och andra liknande uttalanden samt genom att gestikulera kraftigt. Han skapade därigenom en hotfull stämning och trafikledaren, som blev mycket illa berörd av händelsen, fick stöttande samtal av driftchefen och chefen för trafikledningen.

De lokala parterna enades vid ett möte den 3 oktober 2012 om att dra ett streck över det som hade varit och starta på nytt. Efter mötet – den 10 oktober 2012 – krävde R.F. att två trafikledare skulle ”sparkas” på grund av olämpligt uppträdande. R.F. uppgav att han skulle lägga skyddsstopp mot trafikledarna om företagsledningen inte gjorde som han begärde. Hans agerande stred mot intentionerna i den uppgörelse som hade träffats en vecka tidigare och innebar att han överskred sin befogenheter som huvudskyddsombud. Agerandet visar också på hur R.F. otillbörligt hotade med att använda sina befogenheter som skyddsombud för att få igenom krav som ligger inom arbetsgivarens arbetsledningsrätt.

I strid med vad parterna hade enats om den 3 oktober 2012 startade R.F. under oktober 2012 en namninsamling i syfte att tvinga Arrivas ledning till ett möte med de anställda. Detta agerande fick Kommunal att reagera och via ett anslag på förbundets informationstavla redogjorde Kommunal för vad parterna hade enats om den 3 oktober 2012 och konstaterade att namninsamlingen hade ”till syfte att skada Arriva under förevändning att det var på medlemmarnas uppdrag ...”. Kommunal deklarerade också att åtgärden inte var en beslutad facklig åtgärd.

R.F. och övriga skyddsombud bojkottade ett gemensamt bestämt möte den 31 oktober 2012, till vilket bolagets trafikplaneringschef hade bjudits in för att diskutera tjänstepaketet. R.F. utövade även påtryckning mot Kommunals granskningsombud för att även denne skulle ställa in sitt deltagande.

Arriva hade kallat Kommunal och skyddsombuden till ett möte den 1 november 2012 för att diskutera och bestämma rutiner för olika situationer, såsom hur föraren ska agera om bussen blir utsatt för stenkastning och hur bolaget ska agera i rehabiliteringssituationer. Ingen av de kallade kom till mötet, eller hörde av sig och meddelade att de hade förhinder. Agerandet visar på en ovilja att samarbeta i arbetsmiljöfrågor.

Inför Arbetsmiljöverkets inspektion den 8 november 2012 hade R.F. kontaktat en journalist vid den lokala tidningen Mitti Sollentuna samt uppmanat 20–25 bussförare att ansluta sig vid journalistens ankomst. Agerandet visar på en vilja att skapa offentlig uppmärksamhet kring en lokal angelägenhet och därigenom på en ovilja att samarbeta i arbetsmiljöfrågor.

Den 13 november 2012 beslutade Kommunal att placera ett regionalt fackligt ombud som lokalt fackligt ombud vid Råstadepån. Det får antas att skälet var att tillse att bolaget hade någon att förhandla med lokalt och att Kommunal insåg vidden av de samarbetsproblem som förelåg. Kommunals agerande väckte mycket starka reaktioner från bl.a. R.F. som anklagade Kommunal för att ha genomfört en kupp i syfte att kringgå skyddsombuden. Kommunals ledning blev så hårt ansatt att det regionala fackliga ombudet förflyttades efter bara två och en halv dag. Dagarna efter kom R.F. spontant in till S.L. och beklagade sig över att Kommunals agerande hade orsakat honom psykisk ohälsa och krävde att depåchefer i kontakter med Kommunal säkerställde att det regionalt fackliga ombudet aldrig kom tillbaka till Råsta.

Arrivas regionchef A.P. fick i november 2012 via en SL-medarbetare veta att R.F. kontaktat denne och därvid framfört massiv kritik mot Arriva samt SL, den senare för att ha anlitat Arriva. Agerandet är illojalt och utgör ett allvarligt brott mot R.F:s skyldigheter mot Arriva enligt anställningsavtalet.

En trafikledare skulle den 19 december 2012 visa en förare hur dörrarna i en buss nollställdes. På vägen ut mötte de R.F. som oombedd följde med dem ut. R.F. sa upprepade gånger att han kört buss längre än trafikledaren och att trafikledaren därför inte var kompetent för sitt arbete. Trafikledaren kände sig förnedrad av R.F. och fick efteråt stöttande samtal av sin chef.

I samband med att ett flertal bussförare den 21 december 2012 pratade för mycket på kommunikationsradion med varandra och därmed bröt mot bolagets radiodisciplin uppmanade en tjänstgörande trafikledare till radiodisciplin och använde då uttrycket ”inget tjafs på radion”. R.F. ringde upp trafikledaren och påtalade med hög röst och på ett aggressivt, otrevligt och kränkande sätt att ordet ”tjafs” inte fick användas över radion. Trafikledaren var efter händelsen skärrad och i behov av stödsamtal. R.F:s agerande var kränkande mot trafikledaren och utgör ett otillbörligt intrång i arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Det förhållandet att R.F. senare fått besked från ledningen om att ordet ”tjafs” i fortsättningen inte skulle förekomma saknar i sammanhanget relevans. Det som är av betydelse är R.F:s olämpliga sätt att hantera situationen.

I december 2012 arrangerades en samverkansdag med deltagande från depåledningen, Kommunal och skyddsombuden, däribland R.F., varvid deltagarna diskuterade framtida samverkansformer. Det beslutades bl.a. att samtliga förare skulle ges tillfälle att skriftligen lämna in synpunkter på tjänstepaketet. Synpunkterna skulle läggas i en svarslåda som Kommunal förfogade över sedan tidigare och hade nyckeln till. Parterna hade enats om att öppna lådan gemensamt den 27 december kl. 08.00. I strid med denna överenskommelse hade R.F. tidigt samma morgon flyttat och öppnat lådan utan att någon arbetsgivarföreträdare hade medverkat. Arriva ansåg att det till följd av R.F:s agerande inte gick att förlita sig på att de synpunkter som denne redovisade var den samlade mängden av synpunkter. Till följd härav begärdes synpunkter in på nytt och denna gång skulle de läggas i en annan svarslåda som låstes med två olika lås. Parterna hade nyckel till vardera ett av låsen.

Den 30 december 2012 anropade en förare trafikledningen eftersom en dörrbroms inte fungerade optimalt. En tjänstgörande trafikledare, som hade samråd med en av bolagets mekaniker vilken gjorde bedömningen att ingen fara för trafiksäkerheten förelåg, gav föraren anvisning om att fortsätta turen och att använda parkeringsbromsen vid varje hållplats. En stund senare ringde R.F. upp trafikledaren och uppträdde aggressivt, befallande och kränkande och begärde att bussen skulle dras in. Trafikledaren ansåg emellertid att han hade gjort en korrekt bedömning och avsåg inte att ändra sig. I stället för att acceptera arbetsledningens bedömning försökte R.F. under ett ca 40 minuter långt samtal påverka trafikledaren att fatta ett annat beslut. Detta fick till följd att den andra trafikledaren lämnades att sköta alla trafikledningsfrågor själv och att den aktuella trafikledaren mådde dåligt av händelsen. Utöver detta innebär agerandet ännu ett exempel på hur R.F. försöker gripa in i arbetsgivarens arbetsledningsrätt.

Den 15 januari 2013 ringde R.F. en av de tjänstgörande trafikledarna under rusningstid då belastningen var hög och ville tala om en förare som inte hade blivit avlöst. Föraren hade tidigare samtalat med trafikledaren och då ombetts att ringa driftchefen eftersom denne begärde att bli avlöst från sin tjänstgöring i förtid. När R.F. ringde var han upprörd och hade sin bild klar av situationen utan att fråga trafikledaren och han framförde aggressivt och med hög röst klagomål mot trafikledaren. Denna dag rådde ett kraftigt

snöoväder och bussarna var generellt sett försenade. Trafikledarens situation var därför mycket ansträngd med ett flertal obesvarade radioanrop, flera telefoner som ringde och ett flertal förare som väntade vid luckan. Då trafikledaren behövde prioritera och inte hade något svar att lämna R.F. uppmanade han denne att framföra eventuella klagomål till driftchefen. R.F. blev då arg och höjde rösten ytterligare och skrek. Händelsen rapporterades av trafikledaren som ett tillbud då denne mådde dåligt och kände sig illa till mods efter detta samtal. R.F:s agerande utgjorde ännu ett oacceptabelt beteende mot en av bolagets trafikledare.

Den 22 januari 2013 lade R.F. ett s.k. skyddsstopp mot en trafikledare, då han menade att denne utgjorde en fara för hela förarkåren. Innan bolaget hann analysera situationen och informera trafikledaren om huvudskyddsombudets agerande skrek R.F. mot trafikledaren att han inte fick utföra sitt arbete, att han inte fick vara på arbetsplatsen och hindrade även trafikledaren från att utföra sitt arbete. R.F. beordrade det totala förare som fanns på plats att inte ta direktiv från den aktuella trafikledaren. Detta skedde även inför ett flertal andra trafikledare. R.F. agerade så aggressivt och med så högt tonläge att andra trafikledare gjorde sig beredda att ingripa då de befarade att situationen skulle övergå i handgripligheter. R.F:s röstläge var vidare så högt att han förhindrade andra att utföra sina arbetsuppgifter då radiooperatörerna inte kunde höra sina radiosamtal. När han uppmanades att sänka rösten höjde han den ytterligare. Den aktuella trafikledaren tog mycket illa vid sig och fick eskorteras hem. Skyddsstoppet hävdades av R.F. sedan han fått besked om att arbetsgivaren skulle kalla till ett möte.

Att använda sin rätt att stoppa visst arbete enligt 6 kap. 7 § arbetsmiljölagen i syfte att hindra en arbetsledare från att utföra sitt arbete och vistas på arbetsplatsen utgör ett missbruk av skyddsombudets befogenheter. Därutöver har R.F. i strid med sina befogenheter försökt överta arbetsgivarens arbetsledningsrätt genom att hindra arbetsledaren från att utföra sitt arbete och uppmana denne att lämna arbetsplatsen. Han har vidare agerat på ett sätt som har stört verksamheten i övrigt. Slutligen har R.F:s agerande varit djupt kränkande för trafikledaren och utgjort ett oacceptabelt agerande mot en av bolagets tjänstemän.

De följande händelserna låg inte till grund för förhandlingsframställningen men R.F:s agerande var i linje med hur han hade uppträtt tidigare och flera av förhållandena var kända vid förhandlingstillfället den 21 februari 2013 och hanterades därför vid förhandlingen.

Den 23 januari 2013 uppsökte R.F. en trafikledare för att diskutera en ordergivning som trafikledaren hade lämnat till en förare tidigare. När trafikledaren hänvisade till driftchefen ville R.F. inte ge sig utan fortsatte sin argumentering och blev hotfull. R.F. dröjde sig kvar länge framför trafikledaren och uppträdde hotfullt under tiden. Trafikledaren som mådde ytterst dåligt av händelsen, rapporterade det inträffade för sin chef och erhöll stödande samtal.

Den 28 januari 2013 lade R.F. på nytt ett skyddsstopp mot trafikledaren M.J. och av samma skäl som den 22 januari 2013.

Vid en grundläggande arbetsmiljöutbildning den 29 januari 2013, som Kommunal arrangerade och som R.F. deltog i, ställde sig denne upp och berättade inför alla deltagarna att han inte tänkte samverka med Arriva eftersom bolaget inte förstod skyddsombudens rättigheter. Agerandet visar på en uttrycklig ovilja att samarbeta med Arriva.

Arbetsmiljöverket upphävde den 30 januari 2013 det skyddsstopp som R.F. hade lagt mot trafikledaren eftersom det saknades grund för att stoppa arbetet. Arbetsmiljöverkets beslut visar att R.F. inte haft laga grund för att stoppa trafikledaren i dennes arbete. Det faktum att Arbetsmiljöverket senare konstaterade att Arriva saknade rutiner för hantering av kränkande särbehandling och uppmanade Arriva att undersöka tjänstemännens arbetsmiljö saknar samband med händelsen och rättfärdigar inte att R.F. beslutade om skyddsstopp mot en tjänsteman.

Den 7 februari 2013 bjöd driftchefen in två skyddsombud, arbetsplatsombudet och förare till ett arbetsgruppsmöte för att diskutera innehållet i tjänstepaketet och schemaläggningen. Efter påtryckningar från R.F. tackade samtliga, utom en förare nej till mötet. Agerandet visar på en ovilja hos R.F. att samverka med Arriva.

Vid ett möte den 12 februari 2013 med bl.a. driftchefen svarade R.F. att han aldrig kommer att samverka med ett företag som dikterar hur samverkan ska vara. Stämningen vid mötet blev härefter ytterst hätsk och driftchefen tvingades ställa in det. Beskrivningen visar på att positioneringen var stark, möjligen från båda sidor, och att den gick ut över förmågan att samverka.

Utöver redovisningen av de enda enskilda händelser som låg till grund för Arrivas förhandlingsframställning fördes i princip inga samtal med R.F. utan att denne hotade med att göra framställningar enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen eller om skyddsstopp. Beskedet från R.F. var att bolaget fick räkna med att han lämnade in sådana avseende allt han inte var nöjd med.

Den 3 juni 2013 inledde en grupp tjänstemän protester mot R.F. genom att upprätta ett skriftligt yttrande och påtala att de vid upprepade tillfällen utsatts för oacceptabla beteenden från R.F. och krävde att Arriva vidtog åtgärder för att skydda deras arbetsmiljö och trygghet. Uppropet visar att många av de tjänstemän som arbetar vid Råstadeån reagerade starkt mot R.F:s uppträdande.

Kommunal

Arrivas kritik mot R.F.

Den kritik som Arriva riktat mot R.F. saknar fog. Den sammanställning som Arriva presenterade vid förhandlingen är inte objektiv. R.F:s syn på de olika händelserna redovisas inte, trots att bolaget haft tillgång till R.F:s skriftliga rapporter. Anklagelserna är också i mycket hög grad anonyma. Till exempel har R.F. anklagats för att ha stirrat ”hotfullt” på en trafikledare. Vem som avses är inte angivet och R.F. känner inte till händelsen överhuvudtaget. Ett flertal händelser gäller situationer där R.F. överhuvudtaget inte varit inblandad. Andra händelser har inte med hans uppdrag som skyddsombud att göra. Flera händelser avser sammanhang där skyddsombuden kollektivt agerat. Vid några tillfällen anklagas R.F. grundlöst för att ha kontaktat journalister. R.F. misstänkliggörs också för att han erhållit ett starkt stöd från de anställda. Sammanställningen visar att bolaget haft ögonen på R.F. redan från anställningens början. Han har aldrig beskrivit sig som ”kungen av Råsta”.

Skyddsombuden har inte anslagit information om att de inte hade varit med vid framtagandet av de nya tjänstepaketet. Den skriftliga information som skyddsombuden anslåg avsåg förhållandet att Arriva ensidigt ändrade den tidigare överenskomna blanketten avseende tjänstegruppering. Det som skyddsombuden påtalade genom informationen var således att de inte fick vara med när Arriva i efterhand beslöt att endast två typer av scheman skulle erbjudas. Informationen var också nödvändig eftersom den berörda personalen i annat fall kunde ha bibringats uppfattningen att skyddsombudet godkänt att Arriva frångått den tidigare överenskommelsen.

Eftersom Arriva underlåtit att iaktta arbetsmiljökraven var det R.F:s uppgift att verka för att Arriva förmåddes göra detta. Det var mot denna bakgrund som R.F. den 20 augusti 2012 upprättade en framställning som han läste upp för S.L., varvid denne bad om att få ”en vecka”. R.F. har agerat i enlighet med befogenheter som enligt arbetsmiljölagen tillkommer honom som skyddsombud och agerandet kan inte ses som en ovilja att samarbeta.

Trots att S.L. utlovat åtgärder inom en vecka hände inget. R.F. överlämnade därför en framställning till S.L. den 28 augusti 2012 enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen om att åtgärder behövde vidtas för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö. S.L:s besked blev då att ”nu har du startat krig”. Enligt Kommunal visar händelseförloppet att bolaget var obenäget att följa arbetsmiljölagstiftningen samt föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete. Detta understryks ytterligare genom att bolaget i målet med anledning av dessa händelser anklagar R.F. för en ovilja att samarbeta.

Efter att R.F. den 28 augusti 2012 överlämnat framställningen hände inget annat från S.L:s sida än att han den 5 september 2012 delgav R.F. en handling avseende Arrivas arbetsmiljöpolicy. Inget av det som togs upp i framställningen, dvs. riskbedömningar m.m. behandlades däri. Eftersom Arriva inte uppfyllde sina åligganden meddelade R.F. vid detta tillfälle att bolaget misskötte arbetsmiljöfrågorna, dock utan att vara hotfull eller aggressiv i något avseende. R.F. avvaktade ända till den 12 september 2012 med att vända sig till Arbetsmiljöverket. I denna handling redovisar R.F. det förberedelsearbete som hade bedrivits med Arriva flera månader före

övertagandet, men att Arriva trots detta inte fullföljt något systematiskt arbetsmiljöarbete vare sig före eller efter övertagandet samt inte ens efter delfåendet av framställningen enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen. Istället betraktade Arriva skyddsombudets åtgärder som en ”krigsförklaring”. Vidare påtalade R.F. att de omfattande förändringar som Arriva genomfört utgjorde en stor belastning för förarna ur arbetsmiljösynpunkt. R.F:s framställning resulterade i ett beslut där Arbetsmiljöverket bl.a. konstaterade att Arriva ”genomfört stora förändringar i bussförarnas scheman utan att först undersöka konsekvenserna och riskerna med förändringarna” samt att en sådan undersökning och riskbedömning var angelägen för att förebygga ohälsa eller olycksfall. Vidare upplyste Arbetsmiljöverket om vikten av att skyddsombuden gavs tillfälle att medverka.

Den 20 september 2012 gjorde en trafikledare ett ingripande avseende R.F:s klädsel. Händelsen utspelade sig utom arbetstid och ingripandet var helt opåkallat. Den saknar samband med R.F:s uppdrag som huvudskyddsombud. R.F. har till Arriva gett sin syn på händelseförloppet, men detta redovisas inte i bolagets sammanställning.

Arriva har inte träffat någon överenskommelse med skyddsombuden om att ”dra ett streck över det som hänt”. R.F. tog upp att han inte hade fått svar på den framställning som han den 17 september 2012 hade lämnat till S.L. Arriva föreslog att allt skulle glömmas, men R.F. förklarade att så skulle kunna bli fallet bara om bolaget lämnade ett tillfredsställande svar på framställningen. R.F. har inte krävt att en trafikledare skulle avskedas. Det enda han föreslog var utbildning.

Bussförarna framförde genom R.F., den 17 september 2012, en begäran om en arbetsplatsträff med ledningen. De fick emellertid inte något svar och tog senare ett initiativ till namninsamling bland bussförarna. Över 350 anställda undertecknade namninsamlingen. S.L. vägrade ta emot den när den lämnades till honom. Det var således inte R.F. som startade namninsamlingen.

Skyddsombuden kallades till ett möte den 18 oktober 2012 där den tjänsteman som ansvarade för tjänstepaketsfrågan skulle delta. Strax före detta möte blev R.F. emellertid informerad om att frågan om tjänstepaketet redan var avgjord, vilket betydde att skyddsombuden betagits rätten att medverka enligt 6 kap. 4 § arbetsmiljölagen. Mot denna bakgrund ansåg skyddsombuden att det inte var meningsfullt att delta vid mötet den 31 oktober 2012.

R.F. blev inte informerad om mötet den 1 november 2012, vilket var skälet till att han inte kunde delta. Frågorna behandlades emellertid vid ett efterföljande möte, där R.F. bereddes tillfälle att delta.

R.F. har varken kontaktat en journalist eller uppmanat bussförare att ansluta sig vid journalistens ankomst.

Det kan vitsordas att det uppkom en konflikt mellan skyddsombuden och det berörda fackliga ombudet, vilket emellertid berodde på att denne tog sig an arbetsmiljöfrågor med förbigående av skyddsombuden, vilket låg utanför hans uppdrag. Detta utgör emellertid en intern angelägenhet för Kommunal. Det är i och för sig riktigt att R.F. i förtroende diskuterade vissa problem med S.L. avseende detta fackliga ombud, men orsaken härtill var att ombudet ifråga gjort vissa främlingsfientliga uttalanden, vilket var problematiskt med tanke på att arbetsstyrkan till övervägande del utgörs av invandrare.

Det vitsordas att R.F. hade kontakter med en SL-medarbetare, men skälet var att denne i media uttalat sig kritiskt om Arrivas förare på ett felaktigt sätt. Samtalet handlade främst om framställningen enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen och sådana omständigheter som redan var kända för SL.

Anledningen till att R.F. den 19 december 2012 följde med trafikledaren och en förare ut var att bussen ifråga var en ny typ. R.F., var som förare intresserad att få information om bussens tekniska standard. R.F. uppträdde inte olämpligt mot trafikledaren.

På morgonen den 21 december 2012 hörde R.F. att en förare frågade på den öppna radiokanalen om någon kollega kunde hjälpa honom med att be trafikledningen kontakta honom. En trafikledare ingrep då med orden ”inget tjafs på den öppna kanalen”. R.F. ansåg att trafikledaren bemötte den hjälpbehövande föraren på ett ovänligt sätt och utan hänsyn till att det var många kollegor som åhörde detta kritiska uttalande. R.F. frågade senare trafikledaren om det varit ok att använda ordet ”tjafs” på radion, vilket trafikledaren besvarade jakande. Av det skälet vände sig R.F. till ledningen och meddelade sina iakttagelser samt begärde att ledningen skulle titta på det inträffande till undvikande av ett olämpligt radiospråk. Senare fick R.F. ett besked från ledningen om att ordet ”tjafs” i fortsättningen inte skulle förekomma. R.F. har inte uppträtt kränkande mot trafikledaren.

R.F. hade som enda person tillgång till nyckeln avseende lådan för insamling av förarsynpunkter. Lådan var placerad på ett bord mittemot den del av lokalen där trafikledarna arbetade. Inget hade sagts om att R.F. inte fick öppna lådan. Varje dag öppnade han lådan för att lägga inkomna handlingar i ordning. När tiden för att svara gått ut flyttade han lådan till fackets lokal för att båda parter därefter gemensamt skulle gå igenom det insamlade materialet. Lådan öppnades därefter i arbetsgivarens närvaro. Då fick emellertid R.F. kritik för att han flyttat lådan till facklokalen och vidare meddelade arbetsgivaren att inkomna synpunkter inte kunde beaktas. Efter detta har Arriva införskaffat en ny låda som är försedd med två lås, där Kommunal respektive bolaget hade en egen nyckel till var sitt lås.

På Keolis gällde vid fel på dörrbromsen att bussen endast fick köras vidare till närmaste busshållplats. Vid Arrivas övertagande infördes inga nya regler, varför förarna och skyddsombuden utgick från att detsamma gällde i fortsättningen. Den förare som avses med händelsen den 30 december 2012 beord-

rades emellertid att fortsätta sin körning trots att en dörrbroms inte fungerade. Efter beskedet från trafikledningen kontaktade den berörde föraren R.F. Föraren var mycket orolig över att dörrbromsen inte fungerade med tanke på de stora risker som passagerarna utsattes för. R.F. delade uppfattningen att det var olämpligt att köra bussen och meddelade detta till trafikledningen. R.F. uppträdde varken aggressivt eller kränkande och samtalet pågick inte särskilt länge, på sin höjd tio minuter. R.F. meddelade dock att han skulle underrätta S.L. om det inträffade. Ett flertal liknande händelser inträffade strax efter Arrivas övertagande. Efter händelserna har bolaget ändrat sin säkerhetsrutin. I januari 2014 bekräftade Arriva att den ordning som gällde på Keolis även ska gälla på Arriva. Detta utvisar att trafikledningen i de nämnda fallen agerat på ett trafikfarligt sätt samt att de berörda förarna kritiserats trots att de endast försökt att följa gällande trafiksäkerhetsregler. Mot denna bakgrund har det inte funnits någon anledning att rikta kritik mot R.F. I stället borde Arriva ha sett positivt på att han försökt att tillvarata förarnas och passagerarnas intressen.

Det stämmer att R.F. kontaktade trafikledningen den 15 januari 2013. Anledningen var att en förare inte hade blivit avlöst. Svårigheterna att komma i kontakt med trafikledningen var ett ständigt återkommande problem för förarna. Väntetider på upp till en timme kunde förekomma. När föraren väl fick kontakt med trafikledningen gavs han beskedet att han skulle ringa S.L., som dock inte gick att nå. Föraren begärde då bistånd av R.F. R.F. försökte alltså endast bistå föraren genom att kontakta trafikledningen. Under samtalet förekom vare sig aggressivitet eller högt röstläge från R.F.

När överfallslarmet inte fungerade gällde på Keolis att föraren hade rätt att avbryta körningen. Detta är en följd av Arbetsmiljöverkets föreskrifter Våld och hot i arbetsmiljön (AFS 1993:2) samt Ensamarbete (AFS 1982:3). I föreskrifterna anges att riskerna för våld ska förebyggas av varje arbetsgivare. Personer som arbetar inom allmänna kommunikationsmedel samt utför ensamarbete är särskilt riskutsatta arbetstagare. När Arriva övertog verksamheten infördes inte några nya regler på detta område, varför de anställda utgick från att läget var oförändrat. Det visade sig emellertid att trafikledningen saknade kännedom om det gällande regelsystemet.

Bakgrunden till att R.F. tog kontakt med trafikledningen den 23 januari 2013 var följande. En förare hade av trafikledningen fått besked om att han skulle köra vidare trots att inte överfallslarmet fungerade. På grund av det mycket stora missnöjet hos resenärerna kände alla förare under denna period ett särskilt stort obehag inför risken att larmet inte fungerade. R.F., som blev informerad av föraren om vad som skett, uppsökte trafikledningen för att få information om varför föraren instruerats att köra vidare utan ett fungerande larm. R.F. fick inget svar men han uppträdde inte på något sätt hotfullt när han ställde frågorna. Det visade sig senare att trafikledarna instruerats av arbetsledningen att inte tala med skyddsombuden. Av förarens trafikhändelserapport framgår att trafikledningen rapporterat föraren för arbetsvägran då han inte följt trafikledningens instruktion att köra vidare utan fungerande överfallslarm. Arriva har sedermera förklarat för skyddsombuden

att bussen inte får framföras om inte överfallslarmet fungerar men även sagt att man inte har för avsikt att informera förarna om vilka regler som gäller.

I samband med skyddsombudsstoppet frågade R.F. trafikledaren om någon av hans överordnade talat med honom. Trafikledaren svarade nekande varvid R.F. föreslog att trafikledaren skulle prata med S.L. Trafikledaren blev då förargad och skrek ”vem är du som ger mig order att gå till S.”. R.F. uppträdde inte aggressivt eller kränkande och hindrade inte trafikledaren att utföra sitt arbete. Inte heller har han uppmanat förare att inte ta direktiv från trafikledaren.

Den 29 januari 2013 deltog R.F. i en s.k. BAM-kurs för skyddsombuden och arbetsledningen på Råsta, däribland S.L. R.F. har inte vid denna uttryckt att han inte tänkte samverka med Arriva.

Det stämmer att Arbetsmiljöverket upphävde det skyddsstopp som R.F. hade lagt mot trafikledaren. Arbetsmiljöverket konstaterade dock senare att Arriva inte följt föreskrifterna avseende kränkande särbehandling och därför övervägde att besluta om ett föreläggande. R.F. kan därmed inte kritiseras för sin åtgärd.

R.F. bestrider i alla avseenden att han skulle ha uppmanat någon att inte delta i mötet den 7 februari 2013.

Vid mötet den 12 februari 2013 erinrade R.F. om att bolaget i mycket stor utsträckning underlåtit att samverka med skyddsombuden.

Det bestrids att R.F. skulle ha ”hotat” med att göra framställningar avseende skyddsstopp m.m.

Yttrandet av tjänstemännen vid Råsta den 3 juni 2013 är undertecknat av personer som inte överhuvudtaget varit närvarande vid den händelse som beskrivs i yttrandet.

Utredningen i målet

Arbetsdomstolen har avgjort målet efter huvudförhandling. Vid denna har på Kommunals begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med R.F. samt vittnesförhör med depåchefen G.L., bussföraren och skyddsombudet B.R., bussföraren A.F., skyddsombudet Y.J., bussföraren och arbetsplatsombudet M.L., bussmekanikern och skyddsombudet E.T., skyddsombudet S.F., före detta skyddsombudet B.A., kommunikationsstrategen C.E., depåchefen P.H. samt ombudsmannen T.S.

På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med före detta driftchefen S.L., driftchefen P.B., trafikledarna M.J., J.Z., M.K. och Z.N., regionchefen A.P., kommunikationschefen T.H., HR-direktören G.P. samt cheferna A.X. och S.M.

Parterna har åberopat skriftlig bevisning.

Domskäl

Tvisten

Arriva tog den 20 augusti 2012 över driften av Råstadepån efter Keolis. De bussförare som arbetat för Keolis fick anställning hos Arriva, medan trafikledningen väsentligen hämtades från Arriva. Övertagandet innebar en rad förändringar av hur verksamheten bedrevs. Arriva införde vissa nya buss-typer. De s.k. tjänstepaketet, som styr bussförarnas arbets- och körtider, förändrades. Även de s.k. tomkörnings- och påtiderna ändrades. Arriva införde också vissa nya rutiner och det var delvis oklart om de rutiner som tillämpats av Keolis alltså skulle gälla. Under perioden närmast efter Arrivas övertagande förekom i betydande utsträckning förseningar och inställda turer, vilket ledde till klagomål från resenärerna som inte sällan riktades mot förarna. Det förekom irritation och upprörda känslor mellan trafikledningen och bussförarna. Situationen uppmärksammades i media.

Redan i samband med övertagandet i augusti 2012 uppstod problem i samarbetet mellan trafikledningen och huvudskyddsombudet R.F. Konflikten fördjupades fram till februari 2013. R.F. menade att arbetsmiljön vid Råstadepån var undermålig, att Arrivas arbetsmiljöarbete var bristfälligt och att han själv agerade i enlighet med de befogenheter som arbetsmiljölagen ger honom som huvudskyddsombud. Trafikledningen menade att R.F. uppträdde aggressivt och hotfullt mot tjänstemän vid trafikledningen, att han var oresonlig och att hans agerande omöjliggjorde samverkan.

Den 28 januari 2013 påkallade Arriva förhandling med Kommunals Stockholmsavdelning angående R.F. Förhandlingen hölls den 21 februari 2013. Vid denna framförde Arriva kritik mot R.F. och uttryckte att bolaget ville att Kommunal skulle avsätta honom som skyddsombud. Förhandlingen ajournerades och därefter avvisade Kommunal bolagets krav. Den 25 februari 2013 lade Arriva ut information på bolagets hemsida om sin syn på konflikten med R.F.

Tvisten rör om Arriva genom förhandlingsframställningen, genom sitt agerande vid förhandlingen samt genom informationen till de anställda och allmänheten har kränkt R.F:s föreningsrätt. Frågan är vidare om Arriva genom samma agerande hindrat R.F. från att fullgöra sina uppgifter som huvudskyddsombud och facklig förtroendemän i strid med 6 kap. 10 § arbetsmiljölagen och 3 § förtroendemannalagen.

Rättsliga utgångspunkter

En tanke med medbestämmandelagens regler om fackligt inflytande är att de i lagen föreskrivna förhandlingarna ska skapa förutsättningar för ett gott samarbete och samförstånd mellan arbetsgivare och arbetstagarrepresentanter på arbetsplatsen (se t.ex. prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 220). Motsvarande gäller för reglerna om skyddsombud i arbetsmiljölagen och om fackliga förtroendemen i förtroendemannalagen. Lagstiftningen är dock inte främmande för att

det uppkommer intressekonflikter och motsättningar mellan arbetsgivare och fackliga förtroendemän. En utgångspunkt är därvid att fackliga förtroendemän med till buds stående medel får verka för medlemmarna och tillvarata sin organisations intressen. Förtroendemännen måste dock hålla sig inom de ramar som anges i lag och kollektivavtal (AD 1983 nr 29 och AD 1978 nr 92).

Fackliga förtroendemän skyddas mot trakasserier och liknande åtgärder från arbetsgivarens sida främst genom reglerna om föreningsrättskränkningar i medbestämmandelagen och genom 3 § första stycket förtroendemannalagen. Om förtroendemännen är skyddsombud skyddas dessa även av 6 kap. 10 § första stycket arbetsmiljölagen.

En föreningsrättskränkning föreligger – såvitt här är av intresse – om en arbetsgivare vidtar en åtgärd till skada mot en arbetstagarare för att han eller hon har utnyttjat sin föreningsrätt eller om en arbetsgivare vidtar en åtgärd mot en arbetstagarare i syfte att förmå honom eller henne att inte utnyttja sin föreningsrätt (8 § medbestämmandelagen). Med att utnyttja sin föreningsrätt avses bl.a. att verka för den förening som arbetstagararen tillhör (7 § medbestämmandelagen).

För att en föreningsrättskränkning ska föreligga krävs för det första att arbetsgivaren har vidtagit en åtgärd. Av Arbetsdomstolens praxis framgår att det inte utgör en föreningsrättskränkande åtgärd att arbetsgivaren kritiserar en viss facklig organisation eller en viss facklig förtroendemans sätt att bedriva facklig verksamhet. Det saknar betydelse om kritiken är befogad eller inte, eller om kritiken framförs offentligt eller i enrum. Det saknar också betydelse om det sätt på vilket arbetsgivaren framför kritiken framstår som ett lämpligt sätt för att lösa konflikten på arbetsplatsen. Uttalanden om motsidan och dess företrädare kan nämligen aldrig i sig utgöra en föreningsrättskränkning. För att uttalanden från arbetsgivarens sida ska utgöra en föreningsrättskränkning krävs att dessa innefattar ett mer eller mindre direkt uttalat hot om att vidta en åtgärd mot någon eller några enskilda arbetstagarare. Gränsdragningen kan illustreras med några exempel.

I AD 2008 nr 107 hade arbetsgivaren i ett brev till en facklig förtroendeman framfört skarp kritik mot denne. Arbetsgivaren skrev bl.a. att förtroendemannen upprätt illojalt. Något hot om åtgärder mot förtroendemannen hade inte uttalats. Arbetsgivaren ansågs därför inte ha vidtagit någon åtgärd enligt 8 § medbestämmandelagen. I AD 2004 nr 89 var arbetsgivaren en ideell förening. En arbetsgivarföreträdare hade gjort negativa uttalanden om en facklig företrädare och uppmanat arbetstagarorganisationens medlemmar att driva sina frågor inom ramen för den ideella föreningens organ istället för genom sin arbetstagarorganisation. Detta ansågs inte utgöra en åtgärd i lagens mening. I AD 1991 nr 13 hade arbetsgivaren i brev till arbetstagarorganisationen kritiserat en viss förtroendeman och uppmanat organisationen att "vidtaga åtgärder" i ärendet. Inte heller detta ansågs utgöra en åtgärd i lagens mening. Den fackliga förtroendemannen var utsedd av sin organisation att motta viss information från arbetsgivaren. Arbetsgivaren underrättade också

arbetstagarorganisationen om att arbetsgivaren avsåg att lämna informationen till en annan förtroendeman. Detta ansågs däremot utgöra en åtgärd i lagens mening. I *AD 1982 nr 33* hade en arbetsgivare kritiserat en viss facklig förtroendemens sätt att bedriva facklig verksamhet och klargjort att arbetsgivaren helst såg att förtroendemannen slutade med sitt fackliga uppdrag. Det var inte bevisat att det förekommit något hot om att anställningen skulle upphöra eller något löfte om ersättning för den händelse förtroendemannen lämnade sitt fackliga uppdrag eller sin anställning. Den framförda kritiken ansågs inte utgöra en åtgärd i lagens mening. Däremot ansågs arbetsgivarens beslut att, till följd av förtroendemannens agerande, med omedelbar verkan upphöra med utgivning av ett personalblad utgöra en åtgärd i lagens mening.

Den här beskrivna tolkningen och tillämpningen av begreppet åtgärd i 8 § medbestämmandelagen motiverades i *AD 1982 nr 33* med den centrala betydelse som yttrandefriheten tillmäts i vårt samhälle och som kommer till uttryck i regeringsformen (numera 2 kap. 1 § regeringsformen). Tolkningen ansågs även vara förenlig med förarbetena till reglerna om föreningsrättskränkningar och äldre rättspraxis. Att domstolar ska vara försiktiga med att tolka en civilrättslig lag som att denna innefattar begränsningar av yttrandefriheten följer numera också av att svenska staten och dess domstolar är skyldiga att se till att yttrandefriheten enligt Europakonventionen respekteras även mellan enskilda. Se t.ex. Europadomstolens dom *Matúz mot Ungern* (mål nr 73571/10, dom 2014-10-21) och *AD 2012 nr 25*.

Arbetsgivarens möjlighet att kritisera sin fackliga motpart och dess företrädare motsvaras av fackliga förtroendemens möjlighet att kritisera arbetsgivaren. Som Arbetsdomstolen framhållit i *AD 1987 nr 65* är utgångspunkten att parterna på arbetsmarknaden har en vidsträckt yttrandefrihet i förhållande till varandra. En facklig företrädare har rätt att ge uttryck också för från kritik mot arbetsgivaren och dennes företrädare, och arbetsgivaren har på motsvarande sätt rätt att kritisera den fackliga sidan. Arbetsdomstolen har i vissa fall tolererat att arbetstagare som är fackliga förtroendemen, i sin strävan att tillvarata medlemmarnas intressen, gentemot arbetsgivarföreträdare uttrycker sig på ett sätt som inte skulle accepteras av andra anställda. Detta gäller särskilt när yttrandena fälls i hastigt mod i en spänd situation (se t.ex. *AD 1987 nr 65* och *AD 1978 nr 92*). Förtroendemannen får dock inte uttrycka sig eller agera på ett sådant sätt att det t. ex. framkallar rädsla hos arbetskamrater eller personer i arbetsledning eller oro för att situationen ska övergå i handgemäng (*AD 2007 nr 53*).

Enligt 3 § förtroendemannalagen får en arbetsgivare inte hindra en facklig förtroendeman att fullgöra sitt uppdrag. Arbetsdomstolen har vid tolkningen av bestämmelsen i nu aktuellt hänseende tagit samma principiella utgångspunkt som när det gällde tolkningen av de föreningsrättsliga reglerna. Utta-landen som inte anses utgöra åtgärder enligt 8 § medbestämmandelagen, anses inte heller utgöra hinder enligt 3 § förtroendemannalagen (se t.ex. *AD 2008 nr 107*). Bestämmelsen i 6 kap. 10 § arbetsmiljölagen om att skydds-

ombud inte får hindras att fullgöra sina uppgifter måste enligt Arbetsdomstolens mening i aktuellt hänseende ha samma innebörd som 3 § förtroendemannalagen.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att Arriva vidtagit en åtgärd i lagens mening mot R.F. har domstolen att pröva om åtgärden syftat till att förmå honom att inte utnyttja sin föreningsrätt eller att ingripa mot honom för att han har utnyttjat denna rätt.

I mål om kränkning av arbetstagarpartens föreningsrätt följer av rättspraxis att det inledningsvis ankommer på arbetstagarparten att visa sannolika skäl för att motivet till en viss åtgärd är sådant att en kränkning av föreningsrätten förekommit. Om arbetstagarparten lyckas med detta är det därefter arbetsgivarens sak att styrka att denne haft skälig anledning till sin åtgärd oberoende av föreningsrättsfrågan (se bl.a. AD 2009 nr 3).

Som redan nämnts ska fackliga förtroendemän i sin verksamhet hålla sig inom de gränser som anges i lag och avtal. Överskrids dessa gränser får den facklige förtroendemannen finna sig i att dennes förfarande kan angripas av arbetsgivaren, t.ex. i uppsägningstvister (AD 1983 nr 29 och AD 1978 nr 92). Detta kan uttryckas som att föreningsrätten inte skyddar en förtroendemans ageranden som ligger utanför de gränser som anges i lag eller avtal, även om agerandet skett i syfte att tillvarata föreningens intresse (jfr dock 59 § medbestämmandelagen). Om arbetstagersidan, i en tvist om så är fallet, visar sannolika skäl för att en kränkning av föreningsrätten har förekommit, så har arbetsgivaren att visa att förtroendemannens agerande gått utöver de ramar som sätts av lag eller avtal och att agerandet berättigar till den aktuella åtgärden. När det är fråga om ett uppsägnings- eller avskedandefall har Arbetsdomstolen uttalat att arbetsgivaren kan undgå skadeståndsansvar endast om denne kan visa att åtgärden stod i överensstämmelse med anställningsskyddslagens regler eller att det i vart fall inte saknats fog för en sådan bedömning (se t.ex. AD 2007 nr 53). Det bör i sådana fall ställas stränga krav på den bevisning som arbetsgivaren åberopar (AD 1987 nr 65). Motsvarande gäller vid andra typer av ingripanden mot en arbetstagarpart, t.ex. vid underrättelse om avsked (AD 2005 nr 68).

Mot bakgrund härav ska Arbetsdomstolen först pröva om Arrivas förhandlingsframställning, agerande vid förhandlingen samt informationen på hemsidan utgjort åtgärder respektive hinder i lagens mening. Om Arbetsdomstolen finner att så är fallet har domstolen att pröva om övriga förutsättningar för bifall till Kommunals talan föreligger.

Utgör Arrivas agerande en åtgärd eller ett hinder i lagens mening?

Av det föregående framgår att vad Arriva anfört vid förhandlingen och i informationen inte utgör en åtgärd i lagens mening med mindre agerandet innefattar ett mer eller mindre direkt uttalat hot om att vidta en åtgärd mot någon eller några enskilda arbetstagarpart. Det skulle kunna argumenteras för att förhandlingsframställningen i sig utgör en sådan konkret och avgränsad aktivitet som kan utgöra en åtgärd i lagens mening. I detta sammanhang bör

erinras om att Arriva enligt 10 § medbestämmandelagen har rätt till förhandling med Kommunal i frågor som rör förhållandet mellan bolaget och medlem i Kommunal. Om Arriva vill förhandla ska bolaget, enligt 16 § medbestämmandelagen, göra en förhandlingsframställning till Kommunal. Att hålla en förhandling enligt medbestämmandelagen är det primära sätt för att lösa konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare som lagstiftningen erbjuder. Det framstår, enligt Arbetsdomstolens mening, i allmänhet även som rimligt att en part som vill rikta kritik mot motparten påkallar förhandling och vid förhandlingen framför sin kritik. Att göra en framställning om förhandling i syfte att vid denna framföra kritik mot motsidan och dess företrädare utgör därför i sig inte en föreningsrättskränkning, med mindre framställningen innefattar ett mer eller mindre direkt uttalat hot om att vidta en åtgärd mot någon eller några enskilda arbetstagare eller om det sker systematiskt i ett trakasserande syfte (jfr prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 230 f.).

Av utredningen framgår bl.a. följande om förhandlingsframställningen, förhandlingen och informationen.

Arriva angav i förhandlingsframställning den 28 januari 2013 att R.F. inte samverkade i arbetsmiljöfrågor i enlighet med arbetsmiljölagen samt att han var ett arbetsmiljöproblem för vissa anställda med arbetsledande ställning.

Vid förhandlingen den 21 februari 2013 deltog nio personer, däribland R.F. Arrivas vd H.N. förde ordet. Förhandlingen inleddes med att Arrivas företrädare redogjorde för sin syn på problemen i samarbetet med R.F. och dennes beteenden gentemot vissa tjänstemän. Redovisningen skedde med utgångspunkt i en PowerPoint-presentation vilken gjorts inför mötet och som tog upp cirka 50 olika händelser. Redovisningen innefattade allvarlig kritik mot R.F. Arrivas företrädare framförde att de ansåg att R.F:s agerande gentemot arbetsledningen var helt oacceptabelt och hans beteende var ett arbetsmiljöproblem för tjänstemännen på Råsta samt att problemet var sådant att Arriva enligt arbetsmiljölagen var skyldigt att agera i ärendet. På fråga från arbetstagsidan förklarade företrädare för Arriva att bolaget ville att Kommunal skulle avsätta R.F. som huvudskyddsombud och att han helt skulle återgå i sitt arbete som bussförare. Efter en kortare diskussion enades parterna om att förhandlingen skulle ajourneras en vecka och att Kommunal då skulle återkomma med besked om hur man skulle gå vidare i ärendet. Sammanträdet pågick omkring en timme.

Kommunal återkom redan samma dag och förklarade att man inte avsåg att avsätta R.F. som huvudskyddsombud och att Kommunal ansåg att Arrivas agerande utgjorde en kränkning av såväl R.F. som Kommunal. Förhandlingen avslutades därefter.

Ett par dagar senare – den 25 februari 2013 – gick Arriva ut med information om konflikten som blev tillgänglig såväl för de anställda som allmänheten. Information var utformad som frågor och svar. Av informationen framgår bl.a. att Arriva menade att det förelåg en konflikt mellan huvudskyddsombudet – som inte namnges – och trafikledningen samt att Kommunal avvisat Arrivas önskemål att byta huvudskyddsombud vid Råstadepån. Arriva

uttrycker att bolaget respekterar Kommunals beslut. Det framkommer även att Arriva anser att Arbetsmiljöverkets skrivelse om kränkande särbehandling rör den behandling som trafikledningen utsatts för av huvudskyddsombudet.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Utredningen visar entydigt att det förelåg svåra samarbetsproblem mellan trafikledningen och R.F. Det är också klarlagt att Arriva ansåg att det var R.F. som var orsaken till problemen och att han i sitt agerande som förtroendeman och huvudskyddsombud inte hållit sig inom de ramar som sätts av lag och avtal. Det finns inte skäl att betvivla att bolaget vid förhandlingen uttryckte denna uppfattning på ett kraftfullt och kategoriskt sätt. Inte heller finns det skäl att betvivla att R.F. upplevde förhandlingen som pressande och kände sig utsatt. Utredningen ger dock inte stöd för annat än att Arriva genom förhandlingsframställningen, vid förhandlingen och genom informationen önskade framföra sin uppfattning om samarbetsproblemen mellan trafikledningen och R.F. Arrivas agerande har därmed inte förestavats av något trakasserande eller ovidkommande syfte.

Skyddsombud utses och avsätts av lokal arbetstagarorganisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren, dvs. i detta fall Kommunals Stockholmsavdelning, se 6 kap. 2 § arbetsmiljölagen och 6 § arbetsmiljöförordningen (1977:1166). Arriva saknade alltså behörighet att avsätta R.F. som skyddsombud. Annat har inte framkommit än att parternas företrädare vid förhandlingen var fullt på det klara med detta. Det har inte framkommit, eller ens påståtts, att Arriva vid förhandlingen uttryckt att bolaget skulle vidta någon form av åtgärder mot R.F. eller Kommunal om Kommunal inte accepterade Arrivas önskemål om att avsätta R.F. som skyddsombud. De förhör som hållits ger inte stöd för att Arrivas företrädare under förhandlingen uttryckte att Arriva inte skulle samverka med R.F. i fortsättningen.

Kommunal har anfört att Arrivas agerande har underminerat tilltron till R.F. och att detta medfört en risk att han skulle avsättas som skyddsombud. I AD 1982 nr 33 berörde domstolen det förhållandet att en arbetsgivares kritik mot en facklig förtroendeman kan medföra att den facklige förtroendemannens ställning i den fackliga organisationen försvagas. Domstolen angav som ett exempel att om arbetskamraterna finner arbetsgivarens kritik befogad kan det leda till att den fackliga organisationen beslutar att ta ifrån den fackliga förtroendemannen dennes fackliga uppdrag. Detta utgjorde inte skäl för Arbetsdomstolen att anse att den kritik som arbetsgivaren i det fallet riktat mot den fackliga förtroendemannen utgjorde ett hinder i dennes verksamhet. Arbetsdomstolen gör i detta mål ingen annan bedömning.

Arbetsdomstolens slutsats är att Arrivas agerande innefattade att bolaget riktade kritik mot R.F. i syfte att övertyga Kommunal om att han var olämplig som huvudskyddsombud och att det bästa vore att Kommunal skulle avsätta honom som huvudskyddsombud. Arrivas agerande har inte innefattat något mer eller mindre direkt uttalat hot om att vidta några åtgärder mot R.F. eller Kommunal, om inte Kommunal godtog Arrivas krav. Mot bakgrund härav

utgör alltså Arrivas agerande inte en åtgärd enligt 8 § medbestämmandelagen. Det sätt på vilket Arriva framfört sin uppfattning ändrar inte denna bedömning.

Vid den bedömningen utgör Arrivas agerande inte heller ett hinder mot att R.F. fullgör sina uppgifter som huvudskyddsombud och facklig förtroendeman enligt 6 kap. 10 § arbetsmiljölagen och 3 § förtroendemannalagen.

Kommunals talan ska därför avslås.

Det finns mot denna bakgrund inte skäl för Arbetsdomstolen att pröva i vilken utsträckning Arriva haft fog för sin kritik mot R.F:s agerande eller i vilken utsträckning hans agerande varit befogat med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen. Inte heller finns det skäl för Arbetsdomstolen att ta ställning till om Arrivas agerande utgjort ett lämpligt sätt att lösa konflikten på arbetsplatsen.

Rättegångskostnader

Vid denna utgång ska Kommunal ersätta arbetsgivarparterna för deras rättegångskostnader. Det yrkade beloppet är med hänsyn till målets omfattning skäligt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Svenska Kommunalarbetareförbundets talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Svenska Kommunalarbetareförbundet att till Sveriges Bussföretag och Arriva Sverige Aktiebolag betala ersättning för rättegångskostnader med 577 500 kr för ombudsarvode, jämte ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Jonas Malmberg, Hans Blyme, Christer Måhl, Bengt Huldt, Håkan Torngren, Håkan Löfgren (skiljaktig) och Margareta Zandén.

Rättssekreterare: Inge-Marie Nilsson

Domsbilaga
i mål nr A 46/14

Ledamoten Håkan Löfgrens skiljaktiga mening

Det finns inte skäl att betvivla att det förelåg samarbetsproblem mellan trafikledningen och R.F. Samtidigt vittnar inte minst Arbetsmiljöverkets besök och meddelanden om att situationen på den aktuella arbetsplatsen präglades av allt annat än samförstånd, ordning och reda och en väl fungerande organisation. Arrivas agerande att kalla Kommunal till förhandlingar med det enda syftet att diskutera R.F:s ställning och agerande som huvudskyddsombud på arbetsplatsen måste bedömas mot denna bakgrund.

I sin tidigare praxis, bl.a. AD 1982 nr 33, har domstolen uttalat att allmän kritik mot en facklig organisation eller dess företrädare i regel inte är att betrakta som föreningsrättskränkande åtgärd eller ett hinder för fackliga förtroendemäns verksamhet i lagens mening. Parterna har en tämligen långtgående frihet att framföra kritik mot varandra.

Arriva har dock gått ett steg längre än att rikta allmän kritik mot R.F:s agerande genom att vid en formell förhandling kräva att denne skulle avgå som skyddsombud och återgå i sin tjänst som bussförare. Kritiken mot R.F. har uttryckts på ett så hårt och kategoriskt sätt att R.F., som var närvarande vid förhandlingen, måste ha uppfattat det som att bolaget inte tänkte samverka med honom som skyddsombud.

Till skillnad mot majoriteten anser jag därför att Arrivas agerande måste anses utgöra åtgärd enligt 8 § medbestämmandelagen, respektive ett sådant agerande som kan vara ett hinder enligt 6 kap. 10 § arbetsmiljölagen och 3 § förtroendemannalagen.

Överröstad i denna fråga är jag i övrigt ense med majoriteten.