

Fråga om en arbetsgivares yttranden vid ett personalmöte utgjort en föreningsrättskränkande åtgärd.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2016-09-07
StockholmDom nr 54/16
Mål nr A 142/15

KÄRANDE

Unionen, 105 32 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Lisa Melin, samma adress

SVARANDE

Quattro Vidcom Aktiebolag, 556270-2190, Box 2120,
421 02 Västra Frölunda
Ombud: advokaten Anders Kinntorph, Advokataktiebolaget Nordic Law,
Box 5043, 402 21 Göteborg

SAKEN

föreningsrättskränkning

Bakgrund

Quattro Vidcom Aktiebolag (bolaget) bedriver försäljning av bl.a. hushållsprodukter med hjälp av tv-demonstrationer i varuhus. Bolaget är inte bundet av kollektivavtal. J.W.M. är medlem i Unionen och var anställd vid bolaget.

H.S. är ställföreträdare och vd för bolaget. Han var även J.W.M:s chef. J.W.M. och en kollega till henne upplevde att de utsattes för kränkande särbehandling av H.S. De kontaktade Unionen i maj/juni 2015 och beskrev sin situation. Den 9 juni 2015 påkallade Unionen förhandling med bolaget enligt 10 § medbestämmandelagen med anledning av den kränkande särbehandling som J.W.M. och kollegan ansåg sig utsatta för. Bolaget tog kontakt med Unionen och bad om ett förtydligande av vad förhandlingen skulle avse. Unionen upprättade och skickade den 12 juni 2015 till bolaget en närmare beskrivning av de kränkande uttalanden och åtgärder som J.W.M. och hennes kollega menade sig ha blivit utsatta för.

På morgonen den 15 juni 2015 hölls ett sedvanligt personalmöte hos bolaget. Vid mötet delade H.S. ut förhandlingsframställningarna samt Unionens beskrivningar av det inträffade till övriga anställda. Han gick därefter igenom och kommenterade uppgifterna i handlingarna. Närvarande vid mötet var bl.a. J.W.M:s make J.M. Senare samma dag hölls förhandling mellan Unionen och bolaget avseende bl.a. J.W.M. Förhandlingen ajournerades och fortsatte den 25 juni 2015. Parterna nådde inte någon överenskommelse.

Twisten mellan J.W.M:s kollega och bolaget har gjorts upp i samförstånd.

Tvisten i målet gäller om bolaget, genom H.S., vid personalmötet den 15 juni 2015 har agerat på ett sådant sätt och i sådant syfte att bolaget kränkt J.W.M:s föreningsrätt.

Yrkanden m.m.

Unionen har yrkat att bolaget ska förpliktas att betala allmänt skadestånd till J.W.M. och Unionen med vardera 75 000 kr jämte ränta på beloppen enligt 6 § räntelagen från dag för delgivning av stämning (den 19 oktober 2015) till dess betalning sker.

Bolaget har bestritt yrkandena. Inget belopp avseende allmänt skadestånd har vitsordats som skäligt i och för sig men sättet att beräkna ränta har godtagits. Om Arbetsdomstolen skulle finna att det förelegat en föreningsrättskränkning ska respektive skadeståndsbelopp enligt bolaget bestämmas till skäliga 10 000 kr vardera.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

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

Unionen

Sammanfattning av grunderna

J.W.M. har utnyttjat sin föreningsrätt genom att vända sig till Unionen då hon upplevde sig utsatt för kränkande särbehandling av bolaget. Bolaget har genom ställföreträdaren H.S. på grund därav vidtagit en åtgärd riktad mot J.W.M. Åtgärden har bestått i att H.S. vid ett personalmöte dels till övriga anställda lämnat ut känsliga och integritetskränkande uppgifter om J.W.M., dels hotat med att sälja eller lägga ned företaget om bolaget behövde betala skadestånd till J.W.M. och hennes kollega. Åtgärden har vidtagits dels av det skälet att J.W.M. har utnyttjat sin föreningsrätt genom att vända sig till Unionen, dels i syfte att förmå henne att inte fortsätta att utnyttja sin föreningsrätt. Åtgärden har varit till skada för J.W.M. Åtgärden har även inneburit ett sådant intrång i Unionens verksamhet som organisationen inte är skyldig att tåla. Åtgärden strider mot 8 § medbestämmandelagen och bolaget är därför skyldigt att betala skadestånd till J.W.M. och till Unionen.

Bakgrund

J.W.M. är 47 år och var anställd hos bolaget från hösten 2009 till september 2015. Hon var dessförinnan anställd av bolaget under åren 1997–1999. J.W.M. arbetade deltid. Hon var samtidigt deltidssjukskriven på grund av fysiska besvär.

H.S. är vd för bolaget. På bolaget arbetar flera släktingar till honom, däribland M.S. som är H.S:s fru och S.L. som är hans svägerska. Även J.W.M:s man J.M. arbetade på bolaget vid den aktuella tiden.

J.W.M. trivdes bra på bolaget fram till 2013 och kom väl överens med arbetsgivare och kollegor. Hon var en uppskattad medarbetare. De kvinnliga anställda på bolaget, bl.a. M.S., S.L., J.W.M. och den kollega som avsågs i Unionens förhandlingsframställning, åkte i november 2013 på en privat resa tillsammans. Under resan uppkom en konflikt om en frukostnota. När H.S. fick kännedom om händelsen tog han parti för sina släktingar, mot bl.a. J.W.M. Efter resan fick J.W.M. problem på arbetet. Hon utsattes för kränkande behandling och det gjordes förklenande och integritetskränkande uttalanden om henne som person. H.S:s släktingar behandlades dock väl. J.W.M. är av uppfattningen att det på bolaget fanns en kultur där personer som av någon anledning inte längre är önskvärda behandlas illa. J.W.M. fick höra att ingen annan skulle anställa henne och att det var hennes fel att andra anställda gjorde ett dåligt arbete.

J.W.M. och hennes kollega framförde i maj/juni 2015 till Unionen att de blivit utsatta för kränkande särbehandling på följande sätt. H.S. hade framfört förklenande och integritetskränkande påståenden och uttalanden om dem som personer. Flera av bolagets anställda är familjemedlemmar till H.S. och behandlades väl. Övriga anställda behandlades mer godtyckligt. Trakasserierna mot J.W.M. kulminerade under ett möte den 27 april 2015 när H.S. skällde ut henne inför andra anställda. J.W.M. tog mycket illa vid sig och lämnade mötet. H.S. sade att om hon gick ut genom dörren så innebar det att hon lämnade bolaget. Han hade därefter fällt kommentaren ”gött nu är en borta, bara två kvar”. H.S. förklarade senare för J.W.M. att hon inte var uppsagd. Den 29 april 2015 blev J.W.M. sjukskriven.

Mot bakgrund av dessa uppgifter påkallade Unionen förhandling angående kränkande särbehandling.

Personalmötet

Vid personalmötet den 15 juni 2015 gick H.S. igenom förhandlingsframställningarna med bilagor punkt för punkt och kommenterade uppgifterna. Han framhöll att J.W.M. och hennes kollega hade ljugit och att de betett sig illa. H.S. framförde även kritik mot Unionen och hade negativa synpunkter på Unionens agerande. H.S. hade inför personalmötet meddelat att mötet var obligatoriskt. Han samlade in alla mobiler vid mötets början. Han delade också ut förhandlingsframställningarna och de närmare beskrivningarna av händelserna, som Unionen hade lämnat på begäran av bolaget. När mötet var slut samlade H.S. in dokumenten och lämnade tillbaka mobiltelefonerna. Efter mötet bad H.S. J.M. att tala med J.W.M. om situationen.

De uppgifter som H.S. delgav övriga anställda vid mötet är av känslig och integritetskränkande natur. Att sprida dessa uppgifter är ett brott mot arbetsgivarens lojalitetsplikt. Det är fråga om privat information om J.W.M.

som utmålar henne som klandervärd i sitt levnadssätt. Uppgifterna, som rör hälsa och sexualliv, är sådana att de omfattas av sekretess enligt 21 kap. 1 § offentlighets- och sekretesslagen. Det framställs inga särskilda yrkanden angående detta men det ska vägas in vid bedömningen av föreningsrättskränkningen.

H.S:s agerande vid personalmötet är en konkret åtgärd riktad mot J.W.M. Åtgärden vidtogs för att hon hade utnyttjat sin föreningsrätt, genom att vända sig till Unionen, och även i syfte att förmå henne att inte fortsättningsvis utnyttja sin föreningsrätt. Genom åtgärden riskerade hon att utsättas för andras ringaktning. Åtgärden har haft som syfte att skapa misstro mot J.W.M. och förmedla en negativ inställning till Unionens verksamhet. Utlämnandet av uppgifterna fyllde ingen annan funktion än att svartmåla J.W.M. och visa för övriga anställda vilka konsekvenser det kan få om man utnyttjar sin föreningsrätt.

H.S. har härutöver vid personalmötet sagt att han skulle sälja eller lägga ner företaget om han behövde betala skadestånd till J.W.M. eller hennes kollega. H.S. har därefter uttalat sig på liknande sätt även vid de efterföljande förhandlingarna med Unionen och till de anställda senare under sommaren.

H.S:s agerande vid mötet, som hölls en vecka efter Unionens förhandlingsframställning, medförde skada för J.W.M. i form av psykiskt lidande och oro. Åtgärden innebar också ett intrång i Unionens verksamhet. Unionen ska inte behöva tåla att integritetskänsligt innehåll i en förhandlingsframställan sprids till övrig personal på en arbetsplats.

Bolagets agerande vid förhandlingarna med Unionen

Bolaget har vid förhandlingsammans trädena den 15 och 25 juni 2015 visat att det är kritiskt inställt till arbetstagarorganisationer.

Förhandlingsframställningen syftade till att få till stånd en fungerande arbetsmiljö för medlemmarna. J.W.M. fick strax före förhandlingstillfället den 15 juni 2015 veta att H.S. hade avslöjat känsliga uppgifter om henne inför övriga anställda. Mot denna bakgrund framstod det som lämpligt att diskutera en lösning innebärande att J.W.M. skulle avsluta sin anställning hos bolaget.

H.S. tog inte förhandlingarna på allvar. Han bestred alla påståenden och hävdade att det var medlemmarna som ljög. Det var omöjligt att föra en konstruktiv diskussion. H.S. kom med påhopp både mot medlemmarna och mot ombudsmännen E.F.M. och A.L.B. Vid förhandlingstillfället den 25 juni 2015 hävdade H.S. att E.F.M. ljög.

Sammantaget ger vad som framkommit om bolagets agerande i förhållande till Unionen och J.W.M. stöd för att bolaget haft en negativ inställning till facklig verksamhet. Om H.S. verkligen hade tagit illa vid sig av

informationen i förhandlingsframställningarna borde han ha försökt förklara och ställa saker till rätta i samband med förhandlingarna.

Bolaget

Sammanfattning av grunderna

H.S. har vid personalmötet till övriga anställda lämnat de uppgifter om J.W.M. som Unionen påstår, däremot har han inte hotat att sälja eller lägga ned företaget om bolaget behövde betala skadestånd. Hans agerande utgör inte en föreningsrättskränkande åtgärd. Han har inte agerat i syfte att ingripa mot J.W.M. för att hon har utnyttjat sin föreningsrätt eller i syfte att förmå henne att inte utnyttja sin föreningsrätt. Under alla förhållanden har yttrandena inte varit till skada, dvs. inte medfört en påtaglig olägenhet, för J.W.M.

Skulle Arbetsdomstolen finna att Unionen visat sannolika skäl för en föreningsrättskränkning, har bolaget haft sakligt godtagbara skäl för sin åtgärd. I vart fall föreligger skäl att jämka ett eventuellt skadestånd eftersom den skadeståndsgrundande åtgärden med hänsyn till omständigheterna har varit ursäktlig eller i vart fall mindre klandervärd.

Om bolaget

Bolaget sysselsätter 18 arbetstagare. Relationen mellan bolagets ledning och de anställda präglas av transparens. Organisationen är icke-hierarkisk. Den genomsnittliga anställningstiden vid bolaget är cirka 13 år. Flera anställda är släkt med H.S. Det stämmer inte att anställda utan familjeanknytning skulle behandlas godtyckligt.

Ledningen är positiv till arbetstagarorganisationer och anställdas engagemang i sådana organisationer. Ledningen har vid ett flertal tillfällen understrukit vikten av att de anställda för en dialog med de arbetstagarorganisationer de tillhör i frågor som rör deras anställningsförhållanden.

Personalmötet

H.S. tog illa vid sig av de felaktiga uppgifterna i förhandlingsframställningarna. Bolaget har personalmöten varje måndag. H.S. kände sig nödgad att vid mötet måndagen den 15 juni 2015 informera de anställda om innehållet i handlingarna. Informationen var i allt väsentligt redan känd för personalen. Bolagets arbetsmiljö präglas av stor öppenhet. Flera anställda är nära anhöriga till H.S. och hans ledarskap bygger på att de anställda har förtroende för honom. Han ville därför bemöta de oriktiga uppgifterna och lämna sin syn på saken i syfte att rentvå sig själv. Han kunde inte låta en felaktig bild av honom stå oemotsagd. Det var nödvändigt för hans anseendes skull, men också för bolagets bästa. Han har inte hotat med att lägga ned eller sälja bolaget.

Om det hade funnits en koppling mellan H.S:s åtgärd och J.W.M:s medlemskap i och kontakter med Unionen, hade bolaget rimligtvis reagerat långt tidigare.

Förhandlingarna med Unionen

Förhandlingarna inleddes med att Unionen ville diskutera en överenskommelse som innebar att J.W.M:s anställning hos bolaget skulle upphöra. Bolaget förklarade att det inte ville att J.W.M. skulle lämna sin anställning och därför inte hade något intresse av att diskutera en sådan överenskommelse.

H.S. tog förhandlingarna med Unionen på allvar. Omedelbart efter förhandlingarna uppdrog bolaget åt en extern arbetsmiljöexpert att identifiera brister i bolagets arbetsmiljö och förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet. Utredningen gav vid handen att inga väsentliga arbetsmiljöbrister förelåg. H.S. kan ha sagt att ”Unionen leker företag” och att förbundet endast är ute efter att kräva pengar.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på Unionens begäran hållits förhör med J.W.M., hennes make J.M. och ombudsmannen E.F.M. På bolagets begäran har förhör hållits med ställföreträdarna för bolaget H.S., S.L. och J.K. samt med ombudsmannen vid Unionen A.L.B. Parterna har inte åberopat någon skriftlig bevisning.

Domskäl

Twisten

Twisten rör frågan om bolaget, genom ställföreträdaren H.S., vid personalmötet den 15 juni 2015 har agerat på sådant sätt och i sådant syfte som inneburit att bolaget kränkt J.W.M:s föreningsrätt och härmed ett intrång i Unionens verksamhet. Om Arbetsdomstolen skulle finna att så är fallet ska domstolen pröva de allmänna skadeståndens storlek.

Rättsliga utgångspunkter

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

För att en föreningsrättskränkning ska föreligga krävs alltså att arbetsgivaren har vidtagit en åtgärd. Det ska vara fråga om något slag av konkret och avgränsad aktivitet av mer direkt slag än att bara uttrycka en åsikt (se t.ex. och AD 2008 nr 107 och AD 1982 nr 33). 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. För att sådana 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 arbetstagare. Denna tolkning och tillämpning av begreppet åtgärd i 8 § medbestämmandelagen har motiverats med den centrala betydelse som yttrandefriheten tillmäts i vårt samhälle och som kommer till uttryck i regeringsformen (se AD 2015 nr 29 med hänvisningar). Denna praxis bör beaktas i fråga om alla yttranden som innefattar att meddela upplysningar eller att uttrycka tankar, åsikter och känslor (jfr 2 kap. 1 § regeringsformen). Sådana yttranden kan även andra fall än när det innefattar hot om åtgärder mot enskilda arbetstagare utgöra åtgärder enligt 8 § medbestämmandelagen. Detta gäller om yttrandena utgör eller ingår i brottsliga gärningar eller annars strider mot lag. På den privata sektorn kan begränsningar i yttrandefriheten följa av avtal och yttranden som strider mot avtalsförpliktelser kan i vissa fall tänkas utgöra åtgärder enligt 8 § medbestämmandelagen.

Personalmötet

Av utredningen framgår följande. H.S. delade vid personalmötet den 15 juni 2015 ut Unionens förhandlingsframställning och den beskrivning som Unionen upprättat av de kränkande uttalanden och åtgärder som J.W.M. och hennes kollega menade sig ha blivit utsatta för. H.S. gick muntligen igenom handlingarna och gav sin syn på påståendena. H.S. framförde att uppgifterna om vad han skulle ha sagt och gjort var osanna. Utredningen i målet ger stöd för att uppgifterna kan ha varit kända av vissa av de anställda, men inte alla.

H.S. har i förhör förnekat att han sagt att han skulle sälja eller lägga ner bolaget om det behövde betala skadestånd till J.W.M. eller hennes kollega. Han har dock uppgett att han i tiden efter mötet uttryckt att ”om jag åker fast för det här vill jag inte vara med längre”. Vad H.S. berättat i denna del motsägs inte av vad som framgått i övriga förhör.

Såväl H.S:s egna uppgifter som utredningen i övrigt visar att han var starkt kritisk till Unionens agerande och att han uttryckte denna kritik både vid personalmötet och vid de efterföljande förhandlingssammanträdena.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Det är inte visat att H.S. uttryckt att han skulle lägga ner eller sälja bolaget om det behövde betala ut skadestånd till J.W.M. eller hennes kollega. Att han uttalat ”om jag åker fast för det här vill jag inte vara med längre” innefattar, enligt Arbetsdomstolens mening, inte ett hot om att vidta en åtgärd mot J.W.M.

H.S. har vid personalmötet lämnat känsliga personuppgifter om J.W.M. till övriga anställda. Som Unionen framhållit är det fråga om sådana uppgifter om en enskilds hälsa eller sexualliv som avses i 21 kap. 1 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Den lagen gäller främst för myndigheter och varken bolaget eller H.S. omfattas av sekretessbestämmelsen. Även om uppgifterna utan tvekan är känsliga ur integritetssynpunkt är de, enligt Arbetsdomstolens mening, inte sådana att de utpekar J.W.M. som klandervärd i sitt levnadssätt (jfr 5 kap. 1 § brottsbalken). Det var däremot klart olämpligt av H.S. att på personalmötet ge spridning åt de integritetskänsliga personuppgifterna. Det finns inte skäl att ifrågasätta att det förhållandet att uppgifterna spreds till de anställda på arbetsplatsen medförde ett påtagligt obehag för J.W.M., vilket bolagets företrädare måste ha förstått. Bolagets agerande är så anmärkningsvärt att det kan ifrågasättas om det är förenligt med den ömsesidiga skyldighet för arbetsgivare och arbetstagare att visa varandra förtroende och lojalitet som anses följa av anställningsavtalet, och att bolagets agerande därför skulle kunna utgöra en åtgärd enligt 8 § medbestämmandelagen. Av skäl som framgår nedan behöver Arbetsdomstolen inte ta ställning till den frågan.

Frågan är om H.S:s agerande haft ett föreningsrättskränkande motiv. Hans agerande har såtillvida sin bakgrund i att J.W.M. utnyttjat sin föreningsrätt, att yttrandena föranleddes av den förhandlingsframställning som Unionen gjort, vilken i sin tur var orsakad av att J.W.M. utnyttjat sin föreningsrätt genom att vända sig till sin arbetstagarorganisation.

H.S. har berättat att han ansåg att personalen behövde informeras om varför J.W.M. inte längre inställde sig för arbete. Syftet med att lämna informationen var enligt H.S. att undvika att personalen skulle börja prata med varandra i korridorerna utan att veta varför J.W.M. inte längre kom till arbetet. Han har vidare uppgett att han ansåg att Unionens påståenden om vad som inträffat var felaktiga och att han ville rentvå sitt namn. Att detta var syftet med H.S:s agerande vid personalmötet stöds av vad som framkommit genom övriga förhör som hållits i målet. I dessa har framhållits att H.S. gick igenom vad Unionen anfört, att han kraftfullt dementerade uppgifterna och att han kritiserade Unionens agerande. Det har inte framkommit några uppgifter om att H.S. angrep J.W.M:s rätt att vara med i Unionen eller hennes rätt att ha kontakt med och begära stöd sin organisation. Mot bakgrund av dessa uppgifter är det enligt Arbetsdomstolen visat att H.S. genom sitt agerande ville övertyga övriga arbetstagare om att bolaget inte agerat felaktigt i den fråga som Unionen begärt förhandling om (jfr AD 1983 nr 65). Han har alltså inte agerat som han gjort för att J.W.M. har utnyttjat sin föreningsrätt eller i syfte att förmå henne att inte utnyttja denna rätt. Arbetsdomstolen vill understryka att det för denna bedömning saknar betydelse om H.S. hade rätt i sin uppfattning att Unionens uppgifter var felaktiga.

Arbetsdomstolen finner således att bolaget inte kränkt J.W.M:s föreningsrätt. Unionens talan ska därför avslås.

Arbetsdomstolen vill avslutningsvis erinra om att det i 21 och 22 §§ medbestämmandelagen finns skadeståndssanktionerade regler om tystnadsplikt för information som en part lämnar vid förhandling. Om Unionen hade önskat att dessa skulle bli tillämpliga, hade organisationen kunnat påkalla förhandling om att uppgifterna skulle vara förenade med tystnadsplikt.

Rättegångskostnader

Eftersom Unionen har förlorat målet ska Unionen betala bolaget dess rättegångskostnader. Det yrkade beloppet är skäligt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Unionens talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Unionen att till Quattro Vidcom Aktiebolag betala ersättning för rättegångskostnader med 175 580 kr, varav 147 500 kr avser ombudsarvode, jämte ränta på beloppet 175 580 kr från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Jonas Malmberg, Dag Ekman, Inga Jerkeman, Karl Olof Stenqvist, Göran Söderlöf, Håkan Löfgren och Margareta Zandén.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Marie Lifvendahl