

Sammanfattning

En lokal facklig organisation har anmält till arbetsgivaren, ett byggtreprenadbolag, att en viss byggnadsarbetare utsetts till skyddsombud hos bolaget. Tvisten gäller om bolaget har hindrat byggnadsarbetaren att utföra uppdraget som skyddsombud och kränkt hans föreningsrätt. Vid bedömningen uppkommer frågan om ett uppdrag som skyddsombud hos bolaget omfattar alla bolagets arbetsplatser eller om det från tid till annan är begränsat till varje sådan arbetsplats där skyddsombudet valts av arbetstagarna och ingått i skyddsorganisationen. Även fråga om bolaget har brutit mot kollektivavtalets regler om rätt till biträde när arbetstagaren inte fått ta med sig en facklig företrädare till ett möte med bolaget.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2012-12-19
StockholmDom nr 90/12
Mål nr A 55/11 och
A 149/11**KÄRANDE**

Svenska Byggnadsarbetareförbundet, 106 32 Stockholm
Ombud: advokaterna Mats Borgström och Jonas Wiberg,
Advokatfirma DLA Nordic KB, Box 7315, 103 90 Stockholm

SVARANDE

1. Sveriges Byggindustrier, Box 5054, 102 42 Stockholm
2. Värmdö Byggtreprenader AB, 556664-9660, Box 124,
134 23 Gustavsberg
Ombud för 1 och 2: advokaten Anders Elmér, Elmszell Advokatbyrå AB,
Gamla Brogatan 32, 111 20 Stockholm

SAKEN

brott mot förtroendemannalagen m.m.

Mellan Sveriges Byggindustrier (BI) och Svenska Byggnadsarbetareförbundet (förbundet) gäller Byggavtalet 2010 (byggavtalet). Värmdö Byggtreprenader AB (bolaget) är medlem i BI och är därigenom bundet av byggavtalet.

I byggavtalet finns bl.a. följande bestämmelse.

§ 1 Arbetsplatsanmälan, information och biträde

3 Rätt till biträde

När arbetsgivare respektive arbetslag och/eller arbetstagare är part enligt detta avtal gäller generellt en rätt att begära biträde av BI:s lokalkontor respektive lokalavdelning inom Byggnads.

A.W. är medlem i förbundet och anställdes som byggnadsarbetare hos bolaget den 2 januari 2007. Förbundets avdelning 1 (Byggettan) anmälde den 11 maj 2009 till bolaget att A.W. utsetts till skyddsombud i bolaget. Tvist har uppkommit mellan parterna om bolaget hindrat A.W. att utföra uppdraget som skyddsombud och därigenom brutit mot förtroendemannalagen, arbetsmiljölagen (1977:1160) och medbestämmandelagen. Tvist har vidare uppstått om bolaget brutit mot byggavtalet genom att vägra A.W. biträde av förbundet vid två möten med bolaget. Tvisteförhandlingar har hållits mellan parterna utan att de har kunnat enas.

Förbundet har väckt talan mot BI och bolaget (arbetsgivarparterna) och i mål A 55/11 yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att betala allmänt skadestånd till

1. A.W. med 150 000 kr jämte ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 6 april 2011) tills betalning sker och

2. förbundet med 100 000 kr jämte ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 6 april 2011) tills betalning sker.

I mål A 149/11 har förbundet yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att betala allmänt skadestånd till

1. A.W. med 250 000 kr jämte ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 4 oktober 2011) tills betalning sker och
2. förbundet med 250 000 kr jämte ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 4 oktober 2011) tills betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena. Inget allmänt skadestånd har vitsordats som skäligt i och för sig. Sättet att beräkna räntan har vitsordats.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

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

Förbundet

Bakgrund

A.W. anställdes som byggnadsarbetare hos bolaget den 2 januari 2007. Han utsågs under hösten 2008 till suppleant i medbestämmandegruppen (MB-gruppen). Den 11 maj 2009 meddelade förbundet skriftligen till bolaget att A.W. hade utsetts till skyddsombud i bolaget med en mandattid till och med den 31 maj 2012. Tvisten rör händelser som har utspelat sig på två av bolagets byggarbetsplatser, Kvarteret Lustgården (Lustgården) och Kvarteret Sällheten (Sällheten), under tidsperioden november 2009 till januari 2011. Bolaget har under den perioden på olika sätt trakasserat och hindrat A.W. från att utföra uppdraget som skyddsombud. Lokala och centrala tvisteförhandlingar har genomförts var för sig avseende Lustgården och Sällheten. Tvisten omfattar därför två mål i Arbetsdomstolen. Det har emellertid varit fråga om en längre tids systematiskt agerande från bolagets sida som bör bedömas i ett sammanhang.

Grundutbildning för skyddsombud

Bilaga K till byggavtalet innehåller det mellan parterna gällande arbetsmiljöavtalet. Av punkt 5.2.1 i bilaga K framgår att grundutbildning är avsedd för skyddsombud, ledamöter i skyddskommittéer och arbetsledare. Vidare framgår att skyddsombud och ledamöter i skyddskommittéer har rätt att genomgå grundutbildningen samt att utbildningens innehåll och omfattning fastställs av Byggindustrins centrala arbetsmiljöråd (BCA). Av punkt 5.2.3 framgår att grundutbildningen bör genomföras snarast möjligt efter att berörda skyddsombud tillträtt sin befattning.

Det krävs således att förbundet har utsett och anmält ett skyddsombud till bolaget för att skyddsombudet ska få genomgå grundutbildningen. När ett

skyddsombud väl utsetts har dock han eller hon, oaktat om grundutbildningen genomgått eller inte, både en rättighet och en skyldighet att utföra uppdraget som skyddsombud.

A.W. genomgick grundutbildningen för skyddsombud i maj eller juni 2009. Han ansökte och beviljades ledighet av bolaget för att genomgå utbildningen på betald arbetstid. Efter att han utsetts till skyddsombud försågs han av bolaget, i likhet med övriga skyddsombud, med en grön hjälm. Den gröna hjälmen signalerar vilka som är skyddsombud i bolaget. Övriga arbetstagare har blå hjälmar.

Mässan

Den 12 januari 2009 började A.W. arbeta på Kvarteret Mässhallen (Mässan). Han undertecknade då en handling som bekräftade att han hade tagit emot ordnings- och arbetsmiljöregler för Mässan. A.W. kryssade inte i att han var utbildat skyddsombud eftersom han vid den tidpunkten inte var anmäld som skyddsombud i bolaget. Det var dock under tiden han arbetade på Mässan, i maj 2009, som han utsågs till skyddsombud. R.Å., som även han var utsedd till skyddsombud, arbetade på Mässan fram till september 2009. Därefter fram till november 2009 deltog A.W. i minst två skyddsronder tillsammans med arbetsledaren K.B. Han noterade då brister i säkerheten.

Lustgården

Den 16 november 2009 började A.W. arbeta på Lustgården. Arbetet där hade då redan pågått under en längre tid. Lustgården var en stor byggarbetsplats som omfattade byggnation av drygt 100 lägenheter. Det arbetade totalt cirka 80 personer på Lustgården, varav cirka 25 personer från bolaget. Bolagets huvudskyddsombud, P.K., arbetade på Lustgården. Huvudskyddsombudets uppgift är att samordna skyddsombudens verksamhet. Det fanns även skyddsombud från andra företag på Lustgården men för dessa hade P.K. inget samordningsansvar.

Lagbasen E.H. tog emot och välkomnade A.W. till arbetsplatsen. Han berättade inte för A.W. att han endast skulle vara placerad tillfälligt på Lustgården och kommenterade inte heller A.W:s gröna hjälm. A.W. undertecknade en handling som bekräftade att han hade tagit emot ordnings- och arbetsmiljöregler för Lustgården och fyllde i att han var utbildat skyddsombud. Av reglerna framgick att H.H. var platschef, att U.H. var arbetsledare samt att K.J.S. var projektingenjör på Lustgården. I punkten 12 i reglerna angavs att varje yrkesgrupp dagligen skulle ta hand om sina sopor och överblivet material och lägga detta i avsedda containrar. I punkten 13 angavs att den som råkade ut för eller var närvarande vid en olycka omgående måste anmäla detta till sin arbetsledare och platschefen.

A.W. noterade brister i arbetsmiljön redan efter att ha arbetat några dagar på Lustgården. Han reagerade på att belysningen på arbetsplatsen var dålig, att byggnadsställningarna var bristfälliga, att hisschakt hade dålig skyddstäckning samt att det saknades första hjälpen-tavlor, förbandslådor, skyddsräcken och

fotbrädor. Han konstaterade att bristerna inte var upptagna i tidigare skyddsrondsprotokoll. Flera arbetskamrater framförde även synpunkter på arbetsmiljön till A.W. Han påtalade därför de brister han hade noterat för P.K. och E.H. A.W. deltog i tre skyddsronder tillsammans med P.K. och K.J.S. Det framfördes inledningsvis inga synpunkter på att A.W. deltog vid skyddsronderna.

Torsdagen den 26 november 2009 blev flertalet byggnadsarbetare beordrade av K.J.S. att städa det hus där ombyggnation för närvarande pågick.

Byggnadsarbetarna började då att sopa golvet med mjukborstar och kvastar vilket medförde att luften fylldes med byggdamm. Det fanns vid den här tidpunkten inga dammsugare på arbetsplatsen. Efter att A.W. hade pratat med P.K. om saken framförde han till K.J.S. att det krävdes dammsugare för att städningen skulle kunna utföras. På kvällen samma dag hade bolaget en taklagsfest. A.W. deltog inte i festen. Dagen efter fick han veta att H.H. i raljerande ordalag hade sagt att det på morgonen nästa dag skulle finnas dammsugare på plats samt att A.W. och P.K. skulle dammsuga. A.W. frågade därför K.J.S. om det verkligen var så att endast han och P.K. skulle dammsuga. K.J.S. bekräftade detta. A.W. och P.K. ägnade därefter hela fredagen åt dammsugning. A.W. dammsög även hela måndagen. Trots att varje arbetstagare enligt Lustgårdens ordnings- och arbetsmiljöregler skulle städa efter sig själv dammsög ingen annan arbetstagare.

T.K:s besök på Lustgården

Den 3 december 2009 gjorde T.K., miljöansvarig ombudsman hos Byggettan, sitt första besök på Lustgården. Anledningen till besöket var att han hade blivit uppringd av en anställd, H.P., som påpekat brister i arbetsmiljön. H.P. uppgav att han önskade vara anonym eftersom han var provanställd hos bolaget. När T.K. kom till Lustgården anmälde han sitt besök till H.H. och uppgav att han skulle göra en inspektion. Han kunde konstatera att det fanns brister i belysningen på arbetsplatsen, att det saknades nödbelysning samt att det förelåg olycksrisk för de arbetstagare som arbetade med att sätta upp gipsskivor. Olycksrisk förelåg eftersom arbetet utfördes från cirka 70 cm höga bockar som stod på golv som inte hade flytspacklats och inte var plana. Sedan inspektionen hade genomförts sammanträffade T.K. med H.H. och påtalade olycksrisken och bristerna i arbetsmiljön. T.K. begärde att golven skulle flytspacklas innan gipsskivorna sattes upp. Han krävde vidare att arbetet med att sätta upp gipsskivorna skulle stoppas och att bolaget skulle genomföra en riskanalys. Det är inte riktigt som arbetsgivarparterna påstått att T.K. krävde att allt arbete skulle stoppas. H.H., som var uppenbart irriterad över att någon hade ringt till T.K., uppgav att det endast var två trapphus kvar och att det inte fanns någon anledning att ändra på rutinerna.

Måndagen den 7 december 2009 gjorde T.K. tillsammans med en kollega ett nytt besök på Lustgården för att kontrollera om bolaget hade åtgärdat de brister som påtalats. De träffade då H.H. H.H. påstod att det var A.W. som hade ringt och påtalat brister, vilket T.K. förnekade. H.H. uppgav vidare att det inte fanns någon möjlighet att ändra på arbetsmiljörutinerna och hänvisade till bolagets vd, L.B., som hade anslutit sig till mötet. T.K. ringde en inspektör från

Arbetsmiljöverket, C.L., som inställde sig på Lustgården. C.L. uppgav att det inte fanns någon anledning att ändra på rutinerna eftersom det endast återstod 16 lägenheter att sätta upp gipsplattor i. Han krävde dock att bolaget skulle genomföra en riskanalys och informera de anställda om den olycksfallsrisk som det arbetsmomentet innebar. Under slutet av mötet, sedan C.L. hade lämnat arbetsplatsen, uppstod en diskussion mellan T.K. samt H.H. och L.B. om A.W. var skyddsombud på Lustgården och om han fick närvara vid skyddsronder. H.H. ansåg att A.W. inte var skyddsombud. T.K. förklarade att A.W. var utsedd till skyddsombud, att han tidigare hade deltagit vid skyddsronder samt att det var förbundet, och inte bolaget, som bestämde vem som var skyddsombud.

Med anledning av inspektionen den 7 december 2009 mejlade arbetsledaren E.L. dagen därpå, den 8 december, ett dokument som kallades arbetsberedning/riskanalys till C.L. Av dokumentet framgår att bolaget tagit upp snubbelrisk, belysning, stegbock och städning under rubriken riskinventering och åtgärder. Förbundets uppfattning är att dokumentet inte uppfyller kraven för att utgöra en riskanalys.

Onsdagen den 9 december 2009 gick A.W. sin tredje skydds rond tillsammans med P.K. och K.J.S. på Lustgården. A.W. hade tidigare deltagit i skyddsronder den 25 november och den 2 december 2009. Han hade återigen anmärkningar på brister i arbetsmiljön. På eftermiddagen sökte H.H. upp A.W. och frågade varför han deltagit i skydds ronden. A.W. uppgav att han deltagit eftersom han var utsedd som skyddsombud. H.H. skällde ut A.W. och uppgav att han inte var skyddsombud samt anklagade honom för att vara den som hade ringt till T.K. och bett honom komma till Lustgården den 3 december 2009. A.W. kände sig kränkt av H.H:s uttalanden och ringde till T.K. och berättade om det inträffade. T.K. uppgav att han skulle komma till Lustgården den 11 december 2009.

Den 10 december 2009 hölls ett möte mellan A.W., H.H., E.H. och P.K. H.H. frågade P.K. om det stämde att A.W. var skyddsombud och fick då ett jakande svar. H.H. uppgav vidare att han inte ansåg att det förelåg några brister i arbetsmiljön på Lustgården, att såväl städning och belysning var bra samt att det fanns tillräckligt med förbandslådor. A.W. skrev i anslutning till mötena den 9 och 10 december 2009 ner vad H.H. hade sagt.

När T.K. återkom till Lustgården fredagen den 11 december 2009 hade han ett möte med arbetslaget. Förutom A.W. deltog cirka 20 arbetstagare i mötet. Ingen av de närvarande kritiserade A.W. Tvärtom sade flera arbetstagare att de ansåg att A.W. utförde arbetet som skyddsombud på ett förtjänstfullt sätt. T.K. träffade sedan H.H. tillsammans med A.W. och framförde återigen att A.W. var skyddsombud på arbetsplatsen. H.H. motsatte sig detta och ringde till L.B. som kom dit. L.B. uppgav att det inte spelade någon roll om A.W. var skyddsombud på Lustgården eftersom han inte längre skulle arbeta där. A.W. skulle från och med måndagen den 14 december 2009 placeras på förrådet tillsammans med två andra arbetstagare. A.W. hade inte tidigare fått besked om att han skulle förflyttas från Lustgården. Vanligtvis informerar lagbasen arbetstagarna om hur länge de ska vara på en arbetsplats. Det gäller särskilt om en arbetstagare endast ska vara placerad på en arbetsplats temporärt. Någon sådan information hade A.W. emellertid inte fått av E.H. A.W. utförde gipsarbete av fönstersmygar i

lägenheter och det arbetet var inte klart den 11 december 2009. Arbetet med fönstersmygarna övertogs och slutfördes av två andra arbetstagare, P.W. och P.L. A.W. var den enda arbetstagaren som förflyttades från Lustgården den 14 december 2009. Arbetsgivarparterna har påstått att R.G. och M.E. flyttades från Lustgården vid samma tidpunkt. Det är emellertid felaktigt. R.G. och M.E. flyttades först under år 2010 från Lustgården till en annan arbetsplats. Det var bara A.W. som flyttades till förrådet.

Förrådet

A.W. började arbeta på förrådet den 14 december 2009. De tre arbetstagare som arbetade på förrådet reagerade med förvåning över att A.W. hade placerats där och frågade vad han gjort för att hamna på förrådet. När A.W. var placerad på förrådet fick han slipa och måla bolagets utemöbler, slipa och måla en sopcontainer, renovera bodar, rensa virke, dammsuga, rensa färgburkar, skotta snö, grovstäda och renovera en toalett. En stor del av tiden var han emellertid sysslolös. Mellan den 5 mars och 20 maj 2010 var A.W. föräldraledig. När han återkom till bolaget placerades han inledningsvis på förrådet för att därefter flyttas till byggarbetsplatsen kvarteret Sällheten den 26 maj 2010.

A.W. hade inte tidigare varit placerad på förrådet. Han arbetade dock en kortare tid under november och december 2008 samt några dagar i januari 2009 med en utbyggnad av bolagets huvudkontor. Huvudkontoret ligger i anslutning till förrådet. Det är ostridigt att A.W. inte fick ackordslön när han arbetade på förrådet. Detta innebar en lönesänkning för honom med 5–10 kr per timme.

Sällheten

A.W. började arbeta på Sällheten den 26 maj 2010. Vid den tidpunkten fanns inget skyddsombud utsett på den arbetsplatsen. Arbetsgivarparterna har anfört att K.N. var skyddsombud men han arbetade vid den tidpunkten på Kvarteret Välgången (Välgången). Huvudskyddsombudet P.K. kom till Sällheten en tid efter att A.W. hade börjat arbeta där. A.W. togs den första arbetsdagen emot av lagbasen K.G.Å. K.G.Å. uppgav att han hade fått instruktioner om att A.W. inte fick vara skyddsombud på Sällheten samt beordrade A.W. att ta av sig den gröna hjälmen. A.W. behöll dock hjälmen på. Han noterade brister i arbetsmiljön på Sällheten och framförde detta till arbetsledningen. Eftersom han inte fick något gehör för sina synpunkter dokumenterade han bristerna genom att fotografera dem.

Den 18 oktober 2010, fyra dagar efter att parterna hade haft en central förhandling om händelserna på Lustgården, blev A.W. beordrad av arbetsledaren G.K. att ta av sig den gröna hjälmen. G.K. uppgav att anledningen till detta var att P.K., och inte A.W., var skyddsombud på arbetsplatsen. G.K. upprepade den 21 oktober 2010 ordern att A.W. skulle ta av den gröna hjälmen. Den 27 oktober 2010 bytte A.W. från grön till blå hjälm efter att G.K. hade uppträtt hotfullt mot honom.

A.W. kontaktade T.K. med anledning av det inträffade. T.K. kom till Sällheten den 28 oktober 2010 och lämnade klistermärken med förbundets

skyddsombudslogotyp som A.W. kunde sätta på den blå hjälmen. Flera arbetstagare var upprörda över att A.W. hade beordrats att ta av sig den gröna hjälmen.

Avstängningen

Den 9 november 2010 blev A.W. uppringd av T.K. T.K. sade att han och enhetschefen hos Byggettan, R.J., hade haft ett möte med BI:s motsvarande region, BI Öst. Vid mötet framfördes att A.W. och en annan arbetstagare, R.G., hade varit illojala mot bolaget samt trakasserat andra arbetstagare på Sällheten. Med anledning av detta skulle det dagen därpå hållas ett möte med A.W. och R.G. Detta var första gången som A.W. fick höra att han hade varit illojal och att han trakasserat kolleger.

Vid mötet den 10 november 2010 deltog A.W., T.K., L.B. samt H.Å. från BI Öst. R.G. kunde inte vara med på mötet. H.Å. uppgav att arbetet inte fungerade på Sällheten eftersom det var för bråkigt. Han påstod inte att A.W. hade varit illojal eller att han trakasserat andra arbetstagare. Efter en stund lämnade L.B. mötet. Då sade H.Å. att A.W. hade tre handlingsalternativ att välja på: träffa en överenskommelse om att avsluta anställningen, bli uppsagd eller bli avskedad. A.W. sade att han inte var intresserad av något av alternativen. L.B. återkom till mötet och meddelade att A.W. omedelbart hemförlovades under tiden som bolaget skulle göra en utredning. L.B. uppmanade också A.W. att lämna tillbaka samtliga arbetskläder och arbetsverktyg. Även R.G. stängdes av från arbetet den 10 november 2010.

A.W. fick inget besked om hur lång tid han skulle vara avstängd från arbetet. Avstängningen kom att pågå mellan den 10 november 2010 och den 3 januari 2011, dvs. under drygt sju veckor. A.W. fick inte någon information från bolaget under avstängningen. Han trodde därför att han hade blivit avskedad.

Arbetsgivarparterna har angående påståendena om att A.W. och R.G. trakasserat arbetskamrater på arbetsplatsen Sällheten hänfört sig till en skrivelse som arbetstagare där hade undertecknat. Det var emellertid L.B. som hade upprättat skrivelsen. Den upprättades först fem dagar efter det att A.W. och R.G. hade stängts av från arbetet. A.W. hade inte tidigare vare sig muntligen eller skriftligen fått någon erinran, kritik eller varning från bolaget om illojalitet eller trakasserier. Inte heller hade det framförts någon kritik till honom från de arbetstagare som undertecknat skrivelsen. Påståendena om att det skulle ha förekommit samarbetsproblem med A.W. har arbetsgivarparterna framfört först efter att talan väckts i Arbetsdomstolen.

Förbundet begärde förhandling med anledning av avstängningen av A.W. Parterna enades om att förhandlingen skulle hållas den 10 december 2010 på BI:s kontor. A.W. kom till förhandlingen med T.K., men det kom då ingen företrädare för bolaget. Förhandlingen genomfördes därför först den 11 januari 2011.

A.W:s återgång i arbete

Den 22 december 2010 kontaktades A.W. per brev av bolaget och ombads att inställa sig till ett möte på bolagets kontor den 29 december 2010. A.W. bad T.K. att biträda honom vid mötet. När de kom till mötet gjordes det klart för A.W. att han inte fick ha med sig T.K. under mötet. Det uppstod en diskussion i frågan som ledde till att det inte blev något möte.

Senare samma dag ringde en företrädare för bolaget och uppmanade A.W. att komma till ett möte kl. 10.00 dagen efter och uppgav att A.W. inte fick ha med sig något biträde. A.W. fick även ett brev från L.B. som bekräftade att mötet skulle äga rum. A.W. tog återigen med sig T.K. och detta resulterade i att det inte heller denna gång blev något möte. På eftermiddagen samma dag blev A.W. uppringd av bolaget och tillsagd att han skulle återgå i arbete den 3 januari 2011 kl. 07.00. Detta bekräftades även i ett brev. När A.W. kom till arbetet den 3 januari 2011 fick han besked av L.B. att han skulle arbeta på förrådet. Detta innebar att han återigen inte hade möjlighet att utföra sitt uppdrag som skyddsombud samt att han fick cirka 10 kr lägre i lön per timme eftersom han inte arbetade på ackord.

Den 21 januari 2011 blev A.W. fysiskt attackerad av en arbetstagare som arbetade på förrådet. Arbetstagaren anklagade A.W. för negativa skrivelser om bolaget. A.W. kontaktade förbundet med anledning av det inträffade och fick då rådet att vända sig till sin närmaste chef. A.W. gjorde så men det vidtogs inga åtgärder från bolagets sida med anledning av det inträffade. Först den 28 januari 2011 blev A.W. kontaktad av L.B. och han förstod då att han inte kunde förvänta sig någon förståelse från bolaget. Den 31 januari 2011 sade A.W. upp sig eftersom han inte orkade med bolagets trakasserier.

Olyckstillbud på Lustgården och Sällheten

Under vintern 2009/2010, då det var mycket snö, förekom ett allvarligt tillbud på Lustgården. En arbetstagare halkade och gled på rygg utför taket. Eftersom det saknades fotbrädor vid takets slut var det mycket nära att arbetstagaren hade fallit ner. R.G. lyckades emellertid få tag i arbetstagarens krage i sista stund och kunde dra upp honom. R.G. hade tidigare påpekat för arbetsledningen flera gånger att det saknades fotbrädor utan att det hade vidtagits någon åtgärd. I omedelbar anslutning till händelsen anmäldes olyckstillbudet till lagbasen E.H. Det finns dock ingen skriftlig anmälan av olyckstillbudet.

Vid ett s.k. UVA-möte den 25 november 2010 berättade R.G. om olyckstillbudet för L.B. L.B. blev förvånad eftersom han inte tidigare hade fått information om det inträffade men han vidtog inga åtgärder. L.B. har under processen förnekat att han fått information om allvarliga olyckstillbud.

Det förekom även olyckstillbud på Sällheten. Vid ett tillfälle råkade en lärling ut för en arbetsplatsolycka på grund av att belysningen var bristfällig och ett skyddsräcke saknades. Vid ett annat tillfälle var A.W. själv inblandad i en incident då han tappade en regel från hög höjd ner på marken.

Av protokoll från ett möte den 2 december 2009 med MB-gruppen framgår att mötets arbetstagarrepresentanter hade framfört bl.a. att skyddsutrustning på

maskiner kunde vara ur funktion, att skyddsombuden upplevde att det var svårt att få gehör för sina anmärkningar, att anmärkningarna ignorerades av "bas", "verkare" och arbetsledning samt att det var önskvärt att mer tid ägnades åt skyddsarbete när ett nytt projekt startades. Av protokollet från ett möte den 18 maj 2010 i MB-gruppen framgår att i princip samma frågor som hade diskuterats vid mötet den 2 december 2009 togs upp på nytt. Arbetstagarrepresentanterna upplevde alltså inte att det från bolagets sida hade åstadkommits någon förändring av de missförhållanden som hade påtalats redan den 2 december 2009.

Hur utses skyddsombud?

Enligt 6 kap. 2 § första stycket arbetsmiljölagen ska ett eller flera skyddsombud utses bland arbetstagarna på de arbetsställen där minst fem arbetstagare sysselsätts regelbundet. Av andra stycket framgår att skyddsombud utses av lokal arbetstagarorganisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren. Enligt 6 kap. 3 § samma lag ska, om det finns mer än ett skyddsombud vid ett arbetsställe, ett av ombuden utses till huvudskyddsombud med uppgift att samordna skyddsombudens verksamhet. Av 6 § arbetsmiljöförordningen framgår att antalet skyddsombud bestäms efter arbetsställets storlek, arbetets natur och arbetsförhållandena och att om det råder tveksamhet om antalet skyddsombud ska samråd ske med arbetsgivaren och Arbetsmiljöverket. Vidare framgår att skyddsombud utses för en tid av tre år samt att ett skyddsombud kan skiljas från sitt uppdrag genom beslut av den organisation som utsett skyddsombudet. I 10 § samma förordning stadgas att arbetsgivaren skriftligen ska underrättas om valet av skyddsombud.

Av förarbeten till arbetsmiljölagen anges att ett arbetsställe är det lokala avgränsade område inom vilket arbetsgivare i och för sin verksamhet bedriver arbete, oavsett om detta utförs i arbetslokal, i det fria eller under jord. Begreppet ska inte tolkas alltför snävt och lokalt område innebär i princip att verksamheten ska vara på samma ort. Det framgår vidare av förarbetena att stor vikt ska läggas vid de lokala parternas uppfattning om hur arbetsstället ska avgränsas. Kan den lokala fackliga organisationen och arbetsgivaren inte komma överens om antalet skyddsombud vid ett arbetsställe ska minst två skyddsombud utses om det är fler än 25 arbetstagare och minst tre skyddsombud om det är fler än 75 arbetstagare.

Det har inte förts någon diskussion mellan de lokala parterna i syfte att definiera begreppet arbetsställe. Varken bolaget eller den lokala eller centrala arbetsgivarorganisationen har haft synpunkter på det sätt som förbundet utser skyddsombud. Det har inte framförts synpunkter om att skyddsområde inte har angetts när förbundet anmält skyddsombud och det har inte heller ställts krav på att skyddsombuden ska anmälas för specifika arbetsställen. Frågan har inte diskuterats i BCA.

Av de blanketter som Svenska Målareförbundet och Svenska Elektrikerförbundet använder för att anmäla skyddsombud framgår att skyddsområdet är företagets arbetsställen samt att arbetsstället utgör det bolag där arbetstagen arbetar.

Det är ostridigt att Byggettan har underrättat bolaget om att A.W. är skyddsombud. Förbundet anser att bolagets samtliga arbetsplatser är ett arbetsställe. Lustgården och Sällheten är alltså inte två olika arbetsställen. Det har inte funnits någon skyldighet för förbundet att anmäla A.W. som skyddsombud på varje arbetsplats för att han ska kunna utföra sitt uppdrag. Det finns inget rättsligt stöd för arbetsgivarparternas uppfattning att arbetstagare som är anmälda som skyddsombud inte automatiskt är skyddsombud på en specifik arbetsplats. Arbetsgivarparternas påstående att det är arbetstagarna på arbetsplatsen som utser skyddsombud stämmer inte.

Rätten till biträde i byggavtalet

Byggavtalet trädde i kraft den 1 november 2010. Under avtalsförhandlingarna diskuterade parterna olika förslag till avtalstext om när arbetstagare, arbetslag och arbetsgivare ska ha rätt till biträde. I tidigare kollektivavtal reglerades rätten till biträde under olika bestämmelser i avtalet. Parterna var dock då ense om att det fanns en rätt till biträde även i fall när detta inte var uttryckligt reglerat. I byggavtalet togs därför in en regel om generell rätt till biträde i § 1 punkten 3.

Sammanfattning av grunderna för talan

A.W. var anmäld av Byggettan som skyddsombud i bolaget och var därmed skyddsombud på de två arbetsplatserna.

Bolagets åtgärder att beordra A.W. att dammsuga i två arbetsdagar på Lustgården samt att förflytta honom från Lustgården till förrådet innebar, tillsammans och var för sig, att A.W. hindrades från att agera som skyddsombud. Åtgärderna vidtogs eftersom bolaget ansåg att A.W. var ett besvärligt och nitiskt skyddsombud. Åtgärderna var till skada för A.W. De var kränkande och vid arbetet på förrådet fick han lägre lön eftersom han då inte arbetade på ackord. Bolaget har genom de vidtagna åtgärderna brutit mot 3 § förtroendemannalagen och 6 kap. 10 § arbetsmiljölagen och är därför enligt 10 § förtroendemannalagen och 6 kap. 11 § arbetsmiljölagen skyldigt att betala allmänt skadestånd till A.W. och förbundet.

De av bolaget vidtagna åtgärderna har ett tidsmässigt samband med att A.W. fullgjorde sitt uppdrag som skyddsombud och kritiserade bolagets arbetsmiljö. Åtgärderna har varit föreningsrättskränkande. Bolaget har därmed brutit mot 8 § medbestämmandelagen och är därför i enlighet med 54 och 55 §§ samma lag skyldigt att betala allmänt skadestånd till A.W. och till förbundet.

Bolagets åtgärder att på Sällheten beordra A.W. att ta av sig den gröna hjälmen med motivering att han inte var skyddsombud på arbetsplatsen samt att avstänga honom från arbetet utgör brott mot förtroendemannalagen och arbetsmiljölagen. Bolaget är därför enligt 10 § förtroendemannalagen och 6 kap. 11 § arbetsmiljölagen skyldigt att betala allmänt skadestånd till A.W. och förbundet. Även dessa åtgärder har varit föreningsrättskränkande. Skadestånd ska därför betalas till förbundet och till A.W. enligt 54 och 55 §§ medbestämmandelagen.

Bolaget har vidare brutit mot kollektivavtalet enligt följande.

En arbetstagare har enligt § 1 punkten 3 i byggavtalet rätt att begära biträde av sin lokalavdelning om arbetstagaren är part enligt avtalet. Enligt bestämmelsens ordalydelse finns inget krav på att det ska vara fråga om en formaliserad förhandling eller att det ska föreligga en tvist för att arbetstagaren ska ha rätt till biträde. Det föreligger en generell rätt att begära biträde om arbetstagaren är part. Mot bakgrund av de tvistefrågor som förevarit mellan parterna och då A.W. var avstängd från arbetet förelåg en rätt för honom att ha biträde av sin lokalavdelning när han kallades till ett möte med arbetsledningen. Rätten till biträde förelåg även om mötet huvudsakligen skulle handla om hans återgång i tjänst, särskilt med beaktande av att bolagets avsikt var att återigen placera honom på förrådet. Eftersom bolaget vid upprepade tillfällen vägrade A.W. biträde innebar det att bolaget bröt mot byggavtalet. Bolaget är därför skyldigt att betala allmänt skadestånd till A.W. och förbundet enligt 54 och 55 §§ medbestämmandelagen.

Arbetsgivarparterna

Bakgrund

Bolaget är ett dotterbolag till Värmdö Byggnads AB. Bolaget är medlem i Stockholms byggmästareförening, BI och Svenskt Näringsliv. Bolaget grundades år 1974 av L.B. och har 105 anställda, varav 75 är yrkesarbetare, och omsätter cirka 600 miljoner kr per år. Bolagets verksamhet är inriktad på att bygga kontors-, industri- och affärslokaler, skolor samt bostäder och grupp- och äldreboenden i Stockholmsområdet. Bolaget driver tre till fem byggentreprenader samtidigt samt erbjuder även byggservice. För närvarande har bolaget sju byggentreprenader.

Av betydelse för tvisten är fyra olika händelser på bolagets arbetsplatser Lustgården och Sällheten. Dessa fyra händelser är om A.W. beordrades att dammsuga på Lustgården, A.W:s förflyttning från Lustgården till förrådet, att han beordrades att ta av sig sin gröna hjälm på Sällheten samt avstängningen av honom från arbete på Sällheten. Övriga omständigheter som förts fram av förbundet avseende andra frågor saknar betydelse för tvisten.

Hur utses skyddsombud?

Den lokala fackliga organisationen, Byggettan, utser skyddsombud i bolaget. Enligt 6 kap. 2 § arbetsmiljölagen ska ett skyddsombud utses på ett arbetsställe där minst fem arbetstagare regelbundet sysselsätts. Det finns ingen särskild definition av begreppet arbetsställe i arbetsmiljölagen. Av förarbetena framgår att ett arbetsställe ska utgöra en fysiskt avgränsad enhet samt att det finns möjlighet för parter att komma överens och avtala om en definition. Det är ostridigt att parterna inte diskuterat eller träffat någon överenskommelse angående vad som avses med ett arbetsställe. Av Arbetsmiljöverkets promemoria från den 28 september 2004 framgår att det i många, eller t.o.m. kanske i de flesta fall, är naturligt att se en lokalt sammanhållen produktionsenhet som ett arbetsställe. Varje enskild etablering av en byggentreprenad utgör ett arbets-

ställe. Det är den tolkningen som BI har haft under alla år. Varje nyetablering av bolaget utgör således ett arbetsställe.

Enligt 10 § första stycket arbetsmiljöförordningen ska uppgift om skyddsombuds namn, adress, skyddsområde och den tid för vilket skyddsombudet utses, snarast efter val ges in till arbetsgivaren av den organisation som förrättat valet. Parterna har inte heller diskuterat eller träffat någon överenskommelse i fråga om begreppet skyddsområde. Enligt andra stycket samma bestämmelse ska arbetsgivaren på arbetsstället sätta upp anslag eller på annat lämpligt sätt tillkännage namn på skyddsombud och ledamöter av skyddskommitté.

A.W. var anmäld som skyddsombud i bolaget av förbundet och genomgick utbildning för skyddsombud. Av anmälan framgick emellertid inte inom vilket skyddsområde eller på vilket arbetsställe A.W. skulle verka. Förbundets anmälan innebar inte att A.W. automatiskt blev anmäld som skyddsombud på bolagets samtliga arbetsställen.

Förbundet har aldrig anmält skyddsombud på en specifik arbetsplats. I bolaget utses skyddsombud på arbetsplatsen i samråd med arbetstagarna på den aktuella arbetsplatsen. När arbetstagarna bestämt vem som ska utses till skyddsombud anslås detta genom att bolaget sätter upp lappar i byggbodarna och på platskontoret. Detta framgår av bolagets lathund för arbetsmiljöhantering. Det är visserligen inte bolaget som utser skyddsombud, men det är bolagets ansvar att se till att det finns minst ett skyddsombud bland de arbetstagare som anvisas till en ny etablering. Oftast finns det endast ett skyddsombud på plats vid etableringens början men det händer att det är två skyddsombud. Då kan arbetstagarna välja vem av dem som ska utses till skyddsombud på arbetsplatsen. När det tillkommer en ny arbetsstyrka till en etablerad arbetsplats där det redan finns en skyddsorganisation blir eventuella arbetstagare i den nya arbetsstyrkan som är anmälda som skyddsombud i bolaget inte automatiskt skyddsombud på arbetsplatsen. Inom bolaget har skyddsombud utsetts på arbetsplatserna på samma sätt i 40 år. Även inom andra företag i branschen tillämpas samma ordning.

För närvarande finns det fyra av förbundet anmälda skyddsombud i bolaget. När A.W. anmäldes som skyddsombud fanns det nio anmälda skyddsombud i bolaget. Antalet anmälda skyddsombud varierar således över tid. På Lustgården var P.K. utsedd till skyddsombud. När A.W. därefter kom till arbetsplatsen innebar det inte att även han blev skyddsombud där. E.H., som också är anmäld som skyddsombud i bolaget, arbetade som lagbas på Lustgården. Förbundet har emellertid inte ens påstått att E.H. var aktiv som skyddsombud på Lustgården.

Av blanketterna för anmälan av skyddsombud från Svenska Målareförbundet och Svenska Elektrikerförbundet framgår att arbetsstället utgör företagets samtliga arbetsställen. Det föreligger emellertid skillnader mellan arbetstagare som är medlemmar i förbundet och arbetstagare som är medlemmar i Svenska Målareförbundet eller Svenska Elektrikerförbundet. För byggnadsarbetare finns en etablerad skyddsorganisation på varje arbetsplats eftersom verksamheten oftast är avsedd att pågå under en lång period. Elektriker och målare arbetar i regel inte varaktigt på en viss arbetsplats utan utför sina arbetsuppgifter under kortare perioder på varje plats. Det kan vara anledningen till att Svenska Målareförbun-

det och Svenska Elektrikerförbundet valt att arbetsstället ska omfatta en arbetsgivares samtliga arbetsplatser och det har säkerligen skett efter en överenskommelse med berörd arbetsgivarorganisation. Hur Svenska Målareförbundet och Svenska Elektrikerförbundet utser skyddsombud har emellertid ingen betydelse för förevarande tvist.

Den som är utsedd till skyddsombud på arbetsplatsen ska bära grön hjälm. Alla skyddsombud får en grön hjälm efter att de anmälts som skyddsombud i bolaget. Det är emellertid endast det skyddsombud som är utsett på arbetsplatsen som ska bära den gröna hjälmen. A.W. bar grön hjälm trots att han inte var utsedd till skyddsombud på arbetsplatsen. Detta skapade oklarhet kring vem som faktiskt var skyddsombud på arbetsplatsen.

Den metod som tillämpas i bolaget för att utse skyddsombud på arbetsplatsen är allmänt gällande i branschen. Vid PEAB, Skanska, JM, NCC och andra företag utses, på samma sätt som i bolaget, skyddsombud på respektive arbetsplats. Det är möjligt att utse två eller flera skyddsombud på en arbetsplats. Vidare kan det vid brist på skyddsombud förekomma att ett skyddsombud är utsett på två arbetsplatser samtidigt. Vissa bolag använder sig av skyddsombudspooler. Av protokoll från ett möte i PEAB:s centrala MB-grupp framgår att utsett skyddsombud på arbetsplatsen ska bära grön hjälm. Det framgår vidare att det endast får finnas en grön hjälm per arbetsplats.

Lustgården

A.W. placerades tillfälligt på Lustgården på grund av att det hade uppstått ett övergående arbetskraftsbehov. Vanligtvis talar lagbasen på arbetsplatsen om för en arbetstagare hur länge han eller hon ska vara placerad på den aktuella arbetsplatsen. I detta fall blev A.W. dock informerad av L.B. om att hans placering på Lustgården endast skulle vara tillfällig.

Antalet arbetstagare på en arbetsplats varierar över tid. Det upprättas därför en s.k. gubbkurva för att planlägga arbetsplatsens personalbehov vid olika tidpunkter. Gubbkurvan är ett grovt planeringsdokument som kan komma att behöva justeras vid sjukdom eller andra oförutsedda händelser. A.W. arbetade som träarbetare. Av Lustgårdens gubbkurva framgår att det skulle finnas 32 träarbetare veckorna 40–45, 26 träarbetare vecka 46, 20 träarbetare veckorna 47–50 för att sedan minska till 17 träarbetare veckorna 51 och 52. Vid förflyttning av arbetstagare från en arbetsplats tillämpas principen sist in, först ut. Eftersom A.W. nyligen hade kommit till Lustgården blev han förflyttad därifrån när antalet träarbetare den 14 december 2009 skulle minska från 20 till 17. R.G. och M.E. började arbeta på Lustgården vid ungefär samma tidpunkt som A.W. Tanken var därför att även R.G. och M.E. skulle förflyttas den 14 december 2009. Anledningen till att de kom att förflyttas först i början av januari 2010 var att sju arbetstagare blev sjuka och att det därför uppstod ett tillfälligt arbetskraftsbehov. De arbetstagare som arbetade kvar på Lustgården efter den 14 december 2009 fick utföra samtliga arbetsuppgifter som kvarstod. Det är därför inte märkligt att andra arbetstagare fick slutföra de arbetsuppgifter som A.W. hade påbörjat. Det är möjligt att P.L. utförde gipsning av fönstersmygar som A.W. tidigare gjort. P.W. var emellertid sjuk och föräldraledig vid

tidpunkten och återkom i tjänst först i januari 2010. Hon övertog därför inte A.W:s arbetsuppgifter.

Enligt bolagets ordnings- och arbetsmiljöregler ska varje yrkesgrupp dagligen ta hand om sopor och överblivet material och lägga det i avsedda containrar. Vanligtvis finns således inget externt företag som utför städning utan varje arbetstagare ska städa efter sig själv. En platschef beordrar aldrig arbetstagare att utföra den typen av arbetsuppgifter. Möjligtvis kan lagbas eller arbetsledare beordra arbetstagare att städa. Varken H.H. eller K.J.S. har beordrat A.W. eller P.K. att dammsuga. Dammsugarna överlämnades till A.W. Bolaget har emellertid ingen vetskap om vem som dammsugit och kan därför varken vitsorda eller bestrida att A.W. dammsugit i två hela arbetsdagar.

Under de skyddsronder som skett på Lustgården har det inte framförts någon kritik avseende städning. Inte heller har det förts någon diskussion om städning vid basmöten mellan bolaget och underentreprenörer. A.W. gick två skyddsronder, den 25 november och den 9 december 2009, på Lustgården. Han påpekade då inte att städningen var dålig.

Dammsugarna fanns kvar under hela etableringen. De flesta arbetstagare använde sig således av dammsugarna när de städade efter sig. Det är inte märkligt om det var A.W. som började dammsuga. Vid taklagsfesten den 26 november 2009 kommenterade H.H. bara ett yttrande från någon annan och som handlade om dammsugning. Han har inte sagt något som kan läggas bolaget till last.

T.K:s besök på Lustgården

T.K. gjorde den 3, 7 och 11 december 2009 oanmälda besök på Lustgården. Vid det första besöket den 3 december 2009 hade T.K. synpunkter på arbetsplatsens nödbelysning och nödutgångsskyltar. Det framgår av det mejl som T.K. skickade till H.H. efter besöket. T.K. klagade inte på städningen eller hade några synpunkter på antalet skyddsombud på arbetsplatsen.

Mellan den 3 och den 7 december 2009 hade H.H. och T.K. telefonkontakt på grund av att en arbetstagare hade ringt till T.K. och klagat på bolagets byggmetoder och städning av arbetsplatsen. T.K. ansåg att arbetsplatsen borde stängas. Med anledning av detta uppmanade H.H. honom att ta med sig en inspektör från Arbetsmiljöverket vid nästa besök på Lustgården.

Den 7 december 2009 återkom T.K. till Lustgården tillsammans med C.L. från Arbetsmiljöverket. T.K. framförde då återigen att städningen var dålig, att vissa arbetsmoment utfördes i fel ordning och att arbetsplatsen borde stängas. Bolaget delade inte T.K:s uppfattning och det uppstod en diskussion i frågan. Därefter inspekterade C.L. och T.K. arbetsplatsen tillsammans med L.B. och H.H. Diskussionerna fortsatte sedan på platskontoret. C.L. uppgav att han inte hade noterat något på arbetsplatsen som han kunde skriva protokoll om. Det fanns således inga allvarliga arbetsmiljöproblem på Lustgården. C.L. ansåg dock att bolaget borde informera samtliga arbetstagare på Lustgården om de risker som fanns med utlagda rör i slitsar på golvbjälklagen och att bolaget skulle utvidga

riskanalysen om detta. L.B. lovade att informera arbetstagarna samt att påtala den bristfälliga städningen för dem. Dagen efter mötet, den 8 december 2009, skickade E.L. för bolagets räkning den utvidgade riskanalysen till C.L.

H.H. har inte den 9 december 2009 sagt till A.W. att han var ett besvärligt skyddsombud. H.H. ansåg att A.W. över huvud taget inte var skyddsombud på Lustgården och det framgår av A.W:s egna dagboksanteckningar från deras samtal.

Fredagen den 11 december 2009 återkom T.K. för tredje gången oanmäld till Lustgården. Han hade då ett möte på arbetsplatsen som ungefär halva arbetslaget deltog i. T.K. diskuterade skyddsombudsfrågan och A.W. Från bolagets sida kände man inte till att T.K. höll möte med arbetstagarna och vilken information han lämnade. Varken skyddsombudet P.K. eller lagbasen E.H. var närvarande vid mötet. Efter att mötet hade avslutats gick T.K. till platskontoret där H.H. och L.B. befann sig. T.K. uppgav att arbetslaget ansåg att A.W. skulle utses till skyddsombud på Lustgården. L.B. och H.H. berättade då för T.K. att det sedan tidigare var bestämt att A.W. skulle byta arbetsplats måndagen den 14 december 2009 och att det därför inte var lämpligt att han skulle vara skyddsombud på Lustgården. T.K. protesterade inte mot detta, varken då eller vid någon senare tidpunkt. H.H. och L.B. uppfattade därför att T.K. accepterade att A.W. inte skulle vara skyddsombud på Lustgården. Det har således vid varje tidpunkt endast funnits ett skyddsombud på Lustgården. Förbundet har varken före eller efter den 11 december 2009 krävt att det skulle finnas två skyddsombud där.

A.W. förflyttades den 14 december 2009 till förrådet. Förrådet är inte en sämre arbetsplats än någon annan av de arbetsplatser som bolaget har.

Sällheten

Arbetsplatsen Sällheten etablerades i februari 2010. K.N. utsågs enligt arbetstagarnas önskemål till skyddsombud på Sällheten. Hans namn anslogs därför på lappar i byggbodarna och på platskontoret. Han bar vidare i sin egenskap av skyddsombud grön hjälm. K.N. var även skyddsombud på Vägången som låg några hundra meter från Sällheten. När han lämnade Sällheten för arbete på Vägången gjorde arbetstagarna ett nytt val av skyddsombud och utsåg P.K. till nytt skyddsombud på arbetsplatsen. Hans namn anslogs därefter på vanligt sätt i byggbodarna och på platskontoret. Det var ingen som valde A.W. till skyddsombud. Eftersom A.W. inte var skyddsombud på arbetsplatsen ombads han av G.K. att ta av sig sin gröna hjälm. Det är nämligen viktigt för bolaget att arbetstagarna kan identifiera arbetsplatsens skyddsombud. Det är därför endast det skyddsombud som är utsett på arbetsplatsen som ska bära grön hjälm. Övriga arbetstagare ska ha blå hjälm. Om flera arbetstagare bär grön hjälm på samma arbetsplats kan det medföra förvirring kring vem som verkligen är skyddsombud. Bolaget har inga synpunkter på att A.W. eller någon annan arbetstagare går med på skyddsronder. Bolaget har inte heller synpunkter på att A.W. har klistermärken på sin blå hjälm som visar att han genomgått skyddsombudsutbildning. Att A.W. beordrades att ta av sig sin gröna hjälm innebar inte att bolaget bestämde att A.W. inte fick vara skyddsombud.

Arbetstagarna på arbetsplatsen kunde välja det skyddsombud de önskade. Förbundet har inte krävt att det ska utses två skyddsombud på Sällheten.

Avstängningen

Den 10 november 2010 hölls ett möte mellan A.W., T.K., L.B. och H.Å. Bakgrunden till mötet var att A.W. och R.G. hade skapat en irriterad stämning på arbetet genom olika uttalanden om bolaget. Stämningen på arbetsplatsen var så allvarlig att det var svårt att få arbetet att löpa. Bolaget beslutade därför den 10 november 2010 att stänga av A.W. från arbete för att utreda vad som hänt och för att kunna hitta en lösning.

Samtliga arbetstagare på Sällheten skrev den 15 november 2010 under en skrivelse ställd till bolaget om A.W:s och R.G:s agerande på arbetsplatsen. Några av arbetstagarna skrev även några dagar senare under en liknande skrivelse ställd till förbundet.

Bolaget hade inte kontakt med A.W. under tiden han var avstängd. Anledningen till det var att avstängningen och de efterföljande förhandlingarna skedde i samråd med förbundet. Det var därför naturligt att man från bolagets sida utgick från att förbundet hade kontakt med sin medlem. Bolaget försökte att lösa den uppkomna situationen genom diskussioner, förhandlingar samt genom att tillsätta resurspersoner men parterna kunde inte enas. Förbundet påkallade den 22 november 2010 lokal förhandling. En förhandling bokades preliminärt till den 22 december 2010. Av olika anledningar kom det inte någon förhandling till stånd då utan parterna tvisteförhandlade först den 11 januari 2011. Bolagets uppfattning är att det var båda parternas ansvar att det tog lång tid innan förhandlingen kom till stånd. Bolaget hade redan den 19 november 2010 begärt förhandling om A.W:s och R.G:s trakasserier av andra arbetstagare. Med anledning av att förbundet begärde förhandling i samma fråga den 22 november 2010 resulterade bolagets förhandlingsframställan dock aldrig i någon särskild förhandling.

A.W:s återgång i arbete

När det stod klart för bolaget att det inte skulle komma någon lösning till stånd den 22 december 2010 beslutade bolaget att A.W. skulle återgå i arbete. Bolaget skrev därför till A.W. och uppgav att det önskade ha ett möte med honom med anledning av hans återgång i arbete. Det blev emellertid inte något möte. Den 3 januari 2011 upphörde A.W:s avstängning och han återgick i arbete. Han placerades då på förrådet. A.W. har uppgett att han en tid senare blev attackerad av en arbetstagare på förrådet. L.B. har talat med den aktuella arbetstagaren som har förnekat det som A.W. påstått. A.W. sade sedan upp sig och det fanns därför ingen anledning för bolaget att fortsätta agera i ärendet.

Rätten till biträde

Förbundet har gjort gällande att bolaget brutit mot kollektivavtalet genom att A.W. inte fick biträdas av T.K. vid möten med bolaget. Det blev emellertid aldrig några möten. Redan därför kan bolaget inte ha brutit mot kollektivavtalet.

Bestämmelsen i byggavtalet innebär inte att en arbetstagare vid alla kontakter med arbetsgivaren har rätt att ha med sig en ombudsman. Detta var inte heller parternas avsikt när byggavtalet ingicks eftersom en sådan ordning skulle strida mot arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Även om det skulle ha pågått en tvisteförhandling mellan parterna så innebär det inte att bolaget inte hade rätt att ha möten med A.W. och diskutera praktiska frågor. Avsikten med det aktuella mötet var att prata om A.W:s återgång i arbete. Det rörde sig alltså om en arbetsledningsfråga och hade inget att göra med den tvist som fanns mellan parterna.

Mässan

När A.W. började arbeta på Mässan var han inte anmäld som skyddsombud i bolaget. Han blev under sin tid på Mässan anmäld som skyddsombud i bolaget men han fungerade inte vid någon tidpunkt som skyddsombud på Mässan. Det framgår av att A.W. inte upptagits i några skyddsrondsprotokoll. Det stämmer inte som förbundet påstått att A.W. gått skyddsronder med K.B.

Arbetet på kontoret

A.W. har aldrig arbetat med ombyggnation av bolagets kontor. Det framgår av de s.k. lagbaslistorna avseende ombyggnationen. Ombyggnationen färdigställdes under hösten 2008. Därefter skulle inredningen avseende kontoret färdigställas. Detta gjordes av byggservice på förrådet. A.W. hjälpte till att flytta kontoret till den nya lokalen men arbetade alltså inte med ombyggnationen.

Bolagets arbetsmiljö

Förbundet har anfört att bolagets arbetsmiljö är dålig och att arbetsmiljöarbetet är kraftigt eftersatt. Det stämmer inte alls. Det finns inga rapporter eller anmälningar från Arbetsmiljöverket om dålig arbetsmiljö. Det har inte heller förekommit några allvarliga tillbud eller olycksfall i bolaget. Att incidenter förekommer är ofrånkomligt på grund av verksamhetens natur.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Bolaget har inte hindrat A.W. i hans arbete som skyddsombud på Lustgården. A.W. var inte utsedd till skyddsombud där. Bolaget har därmed inte brutit mot 3 § förtroendemannalagen eller 6 kap. 10 § arbetsmiljölagen. Bolaget har inte vidtagit några bestraffande åtgärder gentemot A.W. med anledning av att han var anmäld som facklig förtroendeman.

Bolaget har inte heller vidtagit någon åtgärd gentemot A.W. för att han har utövat sin föreningsrätt.

Det bestrids att A.W. beordrats att dammsuga. Det ingick dessutom i hans arbetsuppgifter att dammsuga efter sig. Om Arbetsdomstolen kommer fram till att A.W. beordrats att dammsuga utgör det ingen åtgärd i med-

bestämmandelagens mening. I vart fall saknar bolagets åtgärd föreningsrättskränkande syfte.

Placeringen av A.W. på Lustgården var endast tillfällig. T.K. framförde till bolaget att A.W. valts till skyddsombud den 11 december 2009. T.K. godtog emellertid bolagets ståndpunkt att det var olämpligt att A.W. var skyddsombud på Lustgården eftersom han skulle förflyttas till förrådet den 14 december 2009. Förflyttningen av A.W. utgör ingen åtgärd i medbestämmandelagens mening eftersom den var beslutad sedan tidigare. I vart fall har det inte förelegat något föreningsrättskränkande syfte från bolagets sida.

Bolaget har inte hindrat A.W. i hans arbete som skyddsombud på Sällheten. Bolaget har därmed inte brutit mot 3 § förtroendemannalagen eller 6 kap. 10 § arbetsmiljölagen. A.W. var inte utsedd till skyddsombud på Sällheten. A.W. fick inte sämre arbetsvillkor på grund av att han var skyddsombud. Det föreligger ingen skadeståndsskyldighet för bolaget. Bolagets åtgärder att beordra A.W. att ta av den gröna hjälmen samt att stänga av honom från arbetet har inte haft föreningsrättskränkande syfte.

Bestämmelsen i byggavtalets § 1 punkten 3 syftar inte till att arbetstagare vid varje enskild tidpunkt ska ha rätt till biträde av en ombudsman. A.W. var i den aktuella situationen inte part i den mening som avses i bestämmelsen. Vidare blev det aldrig något möte mellan A.W. och bolaget. A.W. har därför inte nekats att biträdas av förbundet vid möte med bolaget. Bolagets agerande kan endast betraktas som ett "otjänligt försök" till kollektivavtalsbrott. Bolaget har alltså inte brutit mot byggavtalet och det föreligger därför ingen skadeståndsskyldighet.

Domskäl

Tvisten

A.W. anställdes som byggnadsarbetare av bolaget den 2 januari 2007. Byggettan anmälde den 11 maj 2009 till bolaget att A.W. hade utsetts till skyddsombud i företaget. Tvisten gäller om bolaget har hindrat A.W. att utföra uppdraget som skyddsombud och kränkt hans föreningsrätt samt om bolaget brutit mot kollektivavtalets bestämmelse om rätt till biträde. A.W:s anställning hos bolaget har sedermera upphört sedan han den 31 januari 2011 sagt upp sig själv.

Förbundet har i korthet gjort gällande följande. A.W. har arbetat bl.a. vid bolagets byggarbetsplatser Lustgården och Sällheten. Bolaget har där hindrat honom från att utföra sitt uppdrag som skyddsombud genom att beordra honom att dammsuga på Lustgården, att förflytta honom från Lustgården till förrådet invid bolagets huvudkontor, att på Sällheten beordra honom att ta av sig den gröna hjälm som bärs av skyddsombud samt att stänga av honom från arbete på Sällheten. Bolaget har genom sitt agerande brutit mot arbetsmiljölagen och förtroendemannalagen och ska därför betala allmänt skadestånd till A.W. och förbundet. Åtgärderna har haft ett tidsmässigt samband med att A.W. fullgjorde uppdraget som skyddsombud och vidtogs eftersom bolaget ansåg att A.W. var besvärlig och nitisk. Åtgärderna har därmed även varit föreningsrättskränkande.

Bolaget ska därför betala allmänt skadestånd till A.W. och förbundet för brott mot medbestämmandelagen. Vidare har bolaget genom att vid upprepade tillfällen vägra A.W. biträde i samband med att han kallats till möte med bolaget brutit mot bestämmelsen i § 1 punkten 3 i byggavtalet om rätt till biträde. Bolaget ska därför betala allmänt skadestånd till A.W. och förbundet för kollektivavtalsbrott.

Arbetsgivarparterna har bestritt talan och anfört följande. Bolaget har inte hindrat A.W. att utöva sitt uppdrag som skyddsombud. A.W. var inte utsedd till skyddsombud på någon av arbetsplatserna Lustgården eller Sällheten. Bolaget har inte vidtagit några bestraffande eller hindrande åtgärder gentemot A.W. med anledning av att han var anmäld som facklig förtroendemän eller för att han utövat sin föreningsrätt och har därmed inte brutit mot arbetsmiljölagen, förtroendemannalagen eller medbestämmandelagen. A.W. har inte beordrats att dammsuga på Lustgården. En sådan order hade inte heller varit en åtgärd i medbestämmandelagens mening. Förflyttningen av A.W. från Lustgården till förrådet är inte heller den en åtgärd i den lagens mening. I alla händelser saknas föreningsrättskränkande syfte från bolagets sida. Bolagets åtgärder att beordra A.W. att ta av sig den gröna hjälmen och att stänga av honom från arbetet på Sällheten har inte haft föreningsrättskränkande syfte. Bolaget har inte brutit mot byggavtalet eftersom A.W. inte var part i den mening som avses i bestämmelsen. Det blev heller aldrig något möte mellan bolaget och A.W. Bolagets agerande kan därför betraktas endast som ett "otjänligt försök" till kollektivavtalsbrott.

I det följande redogörs först något för de rättsliga utgångspunkterna för bedömningen av tvistefrågorna. Arbetsdomstolen går därefter igenom vad som framkommit om hur skyddsombud utses och verkar inom företaget och bedömer den stridiga frågan om A.W:s ställning som skyddsombud på de aktuella byggarbetsplatserna. I de efterföljande avsnitten redogörs för vad som kan anses vara utrett om de händelser som förbundet lagt till grund för sin talan. I samband med detta görs också, med utgångspunkt i vad domstolen funnit vara utrett, en bedömning av om bolaget handlat i strid med lag och därför blivit skadeståndsskyldigt. Slutligen behandlas det påstådda kollektivavtalsbrottet.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling.

Vid huvudförhandlingen har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med A.W., vittnesförhör med ombudsmannen T.K., tidigare arbetsmiljöansvarige hos förbundet, K.J., arbetsmiljöansvarige hos förbundet J.E., arbetsmiljöansvarige hos Svenska Målareförbundet C.LU., regionala skyddsombudet på Svenska Elektrikerförbundet D.E., tidigare avtalssekreteraren hos förbundet T.J., f.d. lagbasen hos JM J.U., arbetsmiljöansvarig hos Skanska B.E., arbetsmiljöansvarig hos PEAB K.S. samt träarbetarna H.A., R.G., B.G., M.B. och P.G.

På arbetsgivarparternas begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med L.B. och vittnesförhör med arbetsledarna J.L., G.K., H.W. och K.B., träarbetaren och skyddsombudet R.Å., platscheferna H.H. och E.L., lagbasen och

skyddsombudet E.H., projektledaren K.J.S., träarbetaren P.LI., biträdande förhandlingschefen hos BI T.W., H.Å. från BI Öst, juristen Å.J. från BI, f.d. skyddsingenjören hos Skanska numera konsulten H.E.L. samt arbetsmiljöchefen hos PEAB M.J.

Båda parter har åberopat vittnesförhör med träarbetaren P.W. och lagbasen K.G.Å. Parterna har även åberopat viss skriftlig bevisning.

Tillämpliga regler i arbetsmiljölagen och förtroendemannalagen

I 6 kap. arbetsmiljölagen finns bestämmelser om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare kring arbetsmiljöfrågorna och i kapitlet regleras bl.a. hur skyddsombud utses, vilka uppgifter de har samt deras skydd mot att hindras i uppdraget. I 1 § slås fast att arbetsgivare och arbetstagare ska bedriva en på lämpligt sätt organiserad arbetsmiljöverksamhet. Enligt 2 § första stycket ska det på ett arbetsställe, där minst fem arbetstagare regelbundet sysselsätts, bland arbetstagarna utses ett eller flera skyddsombud. I andra stycket i paragrafen anges att skyddsombud utses av lokal arbetstagarorganisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren eller, om en sådan organisation inte finns, av arbetstagarna. Enligt 3 § ska, om det vid ett arbetsställe finns mer än ett skyddsombud, ett av ombuden utses att vara huvudskyddsombud med uppgift att samordna skyddsombudens verksamhet.

Begreppet arbetsställe, som de ovan nämnda bestämmelserna anknyter till, är inte särskilt definierat i lagen. Av förarbetena (prop. 1976/77:149 s. 380) framgår dock bl.a. följande. Med arbetsställe förstås det lokala avgränsade område inom vilket arbetsgivare bedriver verksamhet. I det stora antalet fall är det naturligt att se en lokalt sammanhållen produktionsenhet som ett arbetsställe. Det avgörande är emellertid verksamhetens art och det underlag som krävs för att skapa en väl fungerande lokal skyddsorganisation. Inom den ramen får arbetsställets omfattning närmare avgränsas på det lokala planet.

I arbetsmiljöförordningen (1977:1166) finns bl.a. närmare föreskrifter om hur den lokala skyddsverksamheten ska ordnas. Sålunda anges i 6 § tredje stycket att antalet skyddsombud bestäms efter arbetsplatsens storlek, arbetets natur och arbetsförhållandena. Enligt fjärde stycket samma bestämmelse kan skyddsombud skiljas från sitt uppdrag genom beslut av den organisation eller de arbetstagare som utsett skyddsombudet. Av 7 § framgår att regelbunden översyn bör ske vid varje arbetsställe genom skydds rond. I 10 § första stycket föreskrivs att uppgift om skyddsombuds namn och adress, dennes skyddsområde och den tid för vilken ombudet har utsetts, snarast efter val ska lämnas skriftligen till arbetsgivaren av den organisation eller de arbetstagare som förrättat valet. Enligt andra stycket samma bestämmelse ska arbetsgivare på arbetsstället sätta upp anslag eller på annat lämpligt sätt tillkännage namn på skyddsombud.

Ett skyddsombud får enligt 6 kap. 10 § första stycket arbetsmiljölagen inte hindras att fullgöra sina uppgifter. Enligt tredje stycket i samma paragraf får ett skyddsombud inte heller ges försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor med anledning av sitt uppdrag. Bryter en arbetsgivare mot dessa bestämmelser ska han enligt 6 kap. 11 § betala skadestånd.

Av 6 kap. 16 § arbetsmiljölagen följer att även förtroendemannalagen ska tillämpas på skyddsombud som utsetts av lokal arbetstagarorganisation. I 3 § förtroendemannalagen anges att en arbetsgivare inte får hindra en facklig förtroendemän att fullgöra sitt uppdrag. En arbetsgivare som åsidosätter sina förpliktelser enligt förtroendemannalagen blir enligt 10 § samma lag skadeståndsskyldig.

Reglerna om föreningsrätt i medbestämmandelagen

I 7 § medbestämmandelagen definieras föreningsrätten som en rätt för arbetsgivare och arbetstagare att tillhöra en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation, att utnyttja medlemskapet och att verka för organisationen eller för att sådan bildas. Enligt 8 § föreligger en föreningsrättskränkning om någon på arbetsgivar- eller arbetstagersidan vidtar en åtgärd till skada för någon på andra sidan för att denne har utnyttjat sin föreningsrätt eller om någon på ena sidan vidtar åtgärd mot någon på andra sidan i syfte att förmå denne att inte utnyttja sin föreningsrätt. Brott mot föreningsrätten medför skadeståndsskyldighet i enlighet med bestämmelserna i 54 och 55 §§.

För att en föreningsrättskränkning ska anses föreligga krävs att det ifrågasatta handlandet kan beskrivas som en form av åtgärd. Det ska alltså vara fråga om en konkret och avgränsad aktivitet. Dessutom måste åtgärden syfta till att förmå någon att inte utnyttja sin föreningsrätt eller att ingripa mot någon för att han eller hon har utnyttjat denna rätt. Arbetsdomstolen har sedan länge tillämpat en fördelning av bevisbördan i mål om kränkning av arbetstagarpartens föreningsrätt. Den praxis som har utvecklats innebär att det inledningsvis kommer an på arbetstagarparten att visa sannolika skäl för att en kränkning av föreningsrätten förekommit. Om arbetstagarparten lyckas med detta är det därefter arbetsgivarens sak att styrka att arbetsgivaren haft skäligen anledning till sin åtgärd oberoende av föreningsrättsfrågan (se bl.a. AD 1996 nr 67 och AD 2009 nr 3).

Om det är tvistigt om det över huvud taget har vidtagits någon åtgärd som kan innefatta en föreningsrättskränkning har den part som grundar sin talan på den påstådda åtgärden att styrka att åtgärden har vidtagits (se t.ex. AD 2010 nr 82).

Var A.W. skyddsombud på byggarbetsplatserna Lustgården och Sällheten?

Det är ostridigt att A.W. utsågs till skyddsombud i bolaget efter en anmälan från Byggettan till bolaget den 11 maj 2009. Parterna är också ense om att förtroendemannalagen blev tillämplig på A.W. i och med denna anmälan.

Enligt arbetsgivarparterna verkade emellertid inte A.W. som skyddsombud på byggarbetsplatserna Lustgården och Sällheten vid tidpunkten för de omstridda händelserna på sådant sätt att reglerna som skyddar skyddsombud och fackliga förtroendemän från att hindras i sina uppgifter då var tillämpliga för honom. Inställningen kan sammanfattas på följande sätt. Ett skyddsombuds uppdrag är knutet till ett arbetsställe. I bolagets verksamhet är varje enskild etablering, byggarbetsplats, ett arbetsställe. Byggettans anmälan innebar inte att A.W. automatiskt blev anmäld som skyddsombud på bolagets samtliga arbetsställen.

Det skyddsombud som ska verka på en viss arbetsplats utses i samråd med arbetstagarna på den aktuella arbetsplatsen i samband med att etableringen sker. Namnet på den som väljs anslås därefter på blanketter i byggbodarna och på platskontoret. Inom bolaget har skyddsombud utsetts på arbetsplatserna på samma sätt i närmare 40 år och även inom andra stora företag i branschen tillämpas motsvarande ordning. Det är möjligt att utse två eller flera skyddsombud på en arbetsplats. På Lustgården var P.K. utsedd till skyddsombud. När A.W. därefter kom till arbetsplatsen innebar det inte att även han automatiskt hade uppdraget att vara skyddsombud där. A.W. valdes visserligen till skyddsombud av arbetstagarna på Lustgården fredagen den 11 december 2009 enligt vad T.K., miljöansvarig hos Byggettan, framförde till bolaget. A.W. skulle emellertid börja arbeta på förrådet måndagen den 14 december 2009. Bolagets företrädare ansåg därför att det inte var så lägligt att A.W. fick uppgiften att verka som skyddsombud på Lustgården. Den ståndpunkten godtogs av T.K. och A.W. A.W. var aldrig utsedd till skyddsombud på Sällheten. Där hade först K.N. och därefter P.K. uppdraget som skyddsombud.

Förbundets ståndpunkt är att bolaget med alla dess arbetsplatser utgör ett arbetsställe. Lustgården och Sällheten ska därför enligt förbundet inte ses som två skilda arbetsställen. Det har enligt förbundet inte funnits någon skyldighet för Byggettan att anmäla A.W. som skyddsombud på varje arbetsplats för att han skulle kunna fullgöra uppdraget som skyddsombud på de arbetsplatser där han arbetade. Enligt förbundet har det i vart fall efter mötet den 11 december 2009 på lustgården stått klart A.W. var skyddsombud.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Som framgår av det tidigare anförda är enligt arbetsmiljölagens bestämmelser uppdraget som skyddsombud knutet till ett arbetsställe. Enligt Arbetsdomstolens mening ligger det mot bakgrund av den verksamhet som bolaget bedriver nära till hands att se varje särskild byggarbetsplats som ett arbetsställe. Ett sådant betraktelsesätt stämmer också väl med förarbetsuttalandena om att det i det stora antalet fall är naturligt att se en lokalt sammanhållen produktionsenhet som ett arbetsställe. Det kan tilläggas att, såvitt framkommit, bolagets verksamhet är relativt långvarig på varje enskild byggarbetsplats. Det förhållandet att företagets arbetsplatser i någon mån kan ses som "rörliga" ger därför inte skäl för att det skulle vara naturligare att uppfatta hela bolaget som ett arbetsställe.

Det är ostridigt att det mellan parterna inte finns någon uttrycklig överenskommelse om vilken omfattning som ett arbetsställe ska anses ha inom bolaget. Det finns alltså inte heller någon överenskommelse som innebär att hela företaget ska ses som ett arbetsställe oberoende av var den faktiska verksamheten bedrivs. I den anmälan som lämnats till bolaget om att A.W. utsetts till skyddsombud har inte något särskilt arbetsställe eller skyddsområde utpekats. Där har endast angetts att han utsetts att vara skyddsombud "inom ert företag". Enligt Arbetsdomstolens mening kan dock inte enbart utformningen av anmälan tas till intäkt för att hela bolaget ska anses utgöra ett arbetsställe.

Av de ovan redovisade förarbetsuttalandena framgår att avgörande för bedömningen av hur arbetsställe i varje särskilt fall ska avgränsas är verksamhetens art och det underlag som krävs för att skapa en fungerande lokal skyddsorganisation. Med den utgångspunkten förutsätts att den närmare avgränsningen kan göras på det lokala planet. Mot den här bakgrunden finner Arbetsdomstolen skäl att för bedömningen av frågan om arbetsställets avgränsning, och i förlängningen omfattningen av A.W:s uppdrag, se till hur tillämpningen inom bolaget sett ut.

Av utredningen framgår att bolaget i samband med att en ny byggarbetsplats etableras upprättar skyddsorganisationen samt sätter upp anslag på platskontoret och i bodarna om hur den är ordnad. Det har vidare framkommit att arbetsplatsens skyddsombud namnges i anslaget om skyddsorganisationen. L.B. har berättat att skyddsombud utses på respektive arbetsplats i bolaget genom att arbetstagarna väljer skyddsombudet på det sätt som arbetsgivarparterna har anfört. Han har vidare berättat att bolaget inför en nyetablering försöker se till att det bland de arbetstagare som indelas för arbete på byggarbetsplatsen alltid ingår en eller flera av dem som är anmälda av Byggettan till bolaget som skyddsombud. Arbetsgivarparternas beskrivning av hur skyddsombuden utses på byggarbetsplatserna har bekräftats av K.G.Å., J.L., R.Å., H.H. och E.H. Utredningen ger vidare vid handen att det för varje arbetsplats i regel endast är ett skyddsombud som utses samt att det kan förekomma att ett och samma skyddsombud utses som skyddsombud för två byggarbetsplatser som ligger intill varandra. Annat har inte framkommit än att det är just det skyddsombud som utsetts på det här sättet, och alltså inte samtliga skyddsombud som anmälts till bolaget, som namnges i anslaget med uppgifter om skyddsorganisationen. Av utredningen framgår även att det på varje byggarbetsplats genomförs regelbundna skyddsronder och att den som är angiven som skyddsombud enligt den anslagna skyddsorganisationen också deltar i ronderna.

T.K., K.J. och J.E. har på andra sidan lämnat uppgifter som bekräftar förbundets inställning till frågan om omfattningen av skyddsombudens uppdrag. De har uppgett att ett skyddsombud som utses av förbundet har mandat att agera på bolagets samtliga arbetsplatser. Enligt deras uppfattning utgör bolagets samtliga arbetsplatser ett arbetsställe och de skyddsombud som förbundet anmält till bolaget kan alltså verka som skyddsombud på alla arbetsplatserna. Ingen av dem har dock, med den utgångspunkten att hela bolaget är ett enda arbetsställe, beskrivit hur skyddsorganisationen och skyddsombudens arbete närmare fungerat. De har alltså inte heller uppgett att den faktiska skyddsverksamheten upprättas och bedrivs på något sätt som avviker från vad Arbetsdomstolen enligt redogörelsen ovan funnit vara utrett. Som framgår av det följande om mötet på Lustgården den 11 december 2009 tycks för övrigt både T.K. och A.W. inte ha varit främmande inför den ordningen att frågan om vilket skyddsombud som ska verka på en viss arbetsplats bestäms av arbetstagarna där.

Det förhållandet att P.K. beskrivits som huvudskyddsombud, som enligt arbetsmiljölagen ska utses när flera skyddsombud finns på ett arbetsställe, skulle möjligen kunna peka på att bolagets hela verksamhet har ansetts som ett arbetsställe. Som anförts ovan har det emellertid inte lämnats någon beskrivning av hur skyddsarbetet med den utgångspunkten varit ordnat och vilka samordnande

uppgifter som P.K. i sådant fall haft. Såvitt framkommit har han, på de skilda arbetsplatser där han enligt arbetsgivarparternas uppfattning fungerat som skyddsombud, anslagits som ensamt skyddsombud. Som stöd för ståndpunkten att skyddsombuden i och med att de anmälts till bolaget också verkar som sådana på alla bolagets arbetsplatser har förbundet lyft fram även att A.W. deltagit i skyddsronder. Utredningen ger dock inte stöd för att han i vidare omfattning deltagit i skyddsronder än att han följt med på ett par sådana ronder på Lustgården. Även av hans egna uppgifter framgår att han inte deltagit i alla skyddsronder som ägt rum sedan han anmälts om skyddsombud, ens på de egna arbetsplatserna, och att han uppenbarligen inte heller ansett sig vara skyldig att delta. I sammanhanget kan tilläggas att det av E.H:s och R.Å:s uppgifter framgår att de inte uppfattat att de, som båda varit anmälda som skyddsombud till bolaget av Byggettan, haft i uppdrag att verka som skyddsombud på de arbetsplatser där andra skyddsombud valts att ingå i skyddsorganisationen.

Arbetsdomstolens slutsats av det anförda blir att skyddsombudsverksamheten vid bolaget fungerat så att skyddsombud utsetts och anmälts till bolaget av förbundets lokalavdelning, Byggettan, och att sedan avgränsningen av deras respektive ansvarsområde, skyddsområde, från tid till annan berott på om de valts som skyddsombud och ingått i skyddsorganisationen på en viss arbetsplats. Annat har inte framkommit än att bolaget och skyddsombuden, som i och med att de utsetts till skyddsombud även anmälts som fackliga förtroendemän, varit införstådda med denna ordning och att den inte ifrågasatts före nuvarande tvist.

Frågan är då om A.W. med utgångspunkt i den tillämpade ordningen vid någon tidpunkt var utsedd att verka som skyddsombud på någon av arbetsplatserna Lustgården och Sällheten.

Det är ostridigt att P.K. utsågs till skyddsombud på Lustgården i samband med att arbetsplatsen etablerades och att A.W. kom till Lustgården först efter att arbetet där hade pågått ett tag. Det har inte presenterats någon utredning som visar att A.W. på det sätt som beskrivits ovan valdes till skyddsombud i samband med att han började arbeta på Lustgården. B.G. och M.B. har visserligen uppgett att de uppfattat att såväl P.K. som A.W. var skyddsombud på Lustgården. Att A.W. för dem kunnat framstå som skyddsombud får emellertid ses i ljuset av att han, såvitt framkommit, själv agerat aktivt i arbetsmiljöfrågorna på arbetsplatsen och där uppträtt som skyddsombud.

Av utredningen har vidare framkommit att det fredagen den 11 december 2009 hölls ett möte med åtminstone delar av arbetslaget på Lustgården då A.W:s ställning som skyddsombud diskuterades. Av de uppgifter som har lämnats av bl.a. H.A. och M.B., framgår att det vid mötet skedde en omröstning bland arbetstagarna om A.W. skulle vara skyddsombud på arbetsplatsen som resulterade i att han skulle vara det. T.K. har uppgett att han samma dag framförde till L.B. att arbetstagarna haft ett möte och att det inte fanns några invändningar mot hur A.W. skötte sitt uppdrag som skyddsombud samt att A.W. skulle skrivas in i skyddsorganisationen. L.B. har uppgett att T.K. framförde att arbetslaget hade röstat fram A.W. som skyddsombud på mötet och att han då svarade att det inte var någon idé att A.W. var skyddsombud på Lustgården eftersom A.W. skulle börja arbeta på förrådet redan på måndagen den

14 december 2009. T.K. har berättat att han ansåg att det låg inom arbetsgivarens arbetsledningsrätt att ta ett sådant beslut, att han därför inte framförde några synpunkter med anledning av beskedet att A.W. skulle flyttas till förrådet men att han ansåg att det fanns en möjlighet att kalla till förhandling med anledning av att bolaget, som T.K. uppfattat det, hade trakasserat och diskriminerat A.W. i hans roll som skyddsombud. L.B. har på sin sida uppgett att han uppfattade det som att T.K. accepterade A.W:s flytt till förrådet samt att inte heller A.W. vid någon senare tidpunkt protesterade mot förflyttningen. Mot bakgrund av att varken T.K. eller A.W. protesterade mot beskedet om flytten måste bolaget enligt Arbetsdomstolens mening ha haft fog för uppfattningen att flytten godtogs och att frågan om att A.W. skulle verka som skyddsombud på Lustgården i och med det förföll. A.W. började också arbeta på förrådet den 14 december 2009. Arbetsdomstolen finner därför att A.W. aldrig kom att verka som skyddsombud på arbetsplatsen Lustgården.

När det gäller arbetsplatsen Sällheten framgår av utredningen att K.N. inledningsvis var utsedd till skyddsombud och att P.K. utsågs till skyddsombud där när K.N. bytte arbetsplats. Det har inte framkommit att A.W. i något skede valdes till skyddsombud på den arbetsplatsen. A.W. hade alltså inte heller på Sällheten uppdraget att vara verksam som skyddsombud.

Sammanfattningsvis har Arbetsdomstolen därmed kommit till slutsatsen att A.W. inte var utsedd att verka som skyddsombud på arbetsplatserna Lustgården och Sällheten.

Med den utgångspunkten övergår Arbetsdomstolen nu till att pröva de händelser som förbundet åberopat och om bolaget handlat lagstridigt i samband med dessa händelser.

Dammsugningen på Lustgården

Av utredningen har följande framkommit. A.W. hade reagerat på att arbetstagarna på Lustgården städade med kvastar vilket rörde upp en hel del damm. Den 26 november 2009 påtalade han därför för projektledaren K.J.S. att man behövde dammsugare för att kunna städa. K.J.S. stämde av frågan med platschefen H.H. och därefter beställde arbetsledaren E.L. två dammsugare som levererades dagen därpå. På kvällen den 26 november 2009 hade bolaget en taklagsfest på en båt. A.W. var inte med på festen.

H.A. och M.B. har uppgett att H.H. på taklagsfesten sade till P.K. att han och A.W. skulle dammsuga dagen efter samt att de uppfattade detta som en bestraffningsåtgärd mot P.K. och A.W. H.H. har uppgett att han berättade på taklagsfesten att E.L. hade beställt två dammsugare som skulle vara på plats dagen efter. Han har emellertid bestritt att han beordrat någon att dammsuga. A.W. har uppgett att han, när han kom till jobbet den 27 november 2009, fick höra att H.H. hade sagt att han och P.K. skulle dammsuga. Han har vidare uppgett att han då frågade K.J.S. om det verkligen stämde och att han fick till svar att ”du vet vad som gäller”. K.J.S. har bestritt att han beordrat A.W. att dammsuga.

Enligt Arbetsdomstolens mening kan inte ens den beskrivning som A.W. själv lämnat om vad som utspelade sig på morgonen den 27 november 2009 anses innebära att K.J.S. beordrade A.W. att dammsuga. Arbetsdomstolen finner därför att förbundet inte visat att A.W. faktiskt beordrades att dammsuga den 27 och 30 november 2009.

Det har alltså inte visats att bolaget i fråga om den här behandlade händelsen agerat i strid med arbetsmiljölagen, förtroendemannalagen eller medbestämmandelagen på sätt förbundet gjort gällande.

Förflyttningen från Lustgården till förrådet

A.W. blev, som redan framgått, ostridigt förflyttad från arbetsplatsen Lustgården till förrådet som ligger vid bolagets huvudkontor. Det står också klart att arbetsplatsbytet kom att ske i anslutning till att frågan om A.W:s ställning som skyddsombud på Lustgården hade uppstått och föranlett det ovan redovisade mötet den 11 december 2009. Av utredningen får vidare anses framgå att A.W:s, som arbetsledningen uppfattade det, självsvåldiga agerande som skyddsombud orsakat en i viss mån irriterad stämning.

A.W. har uppgett att han togs emot av lagbasen E.H. när han kom till Lustgården och att han då inte fick någon information om att hans placering där endast var tillfällig. Han har vidare berättat att han först den 11 december 2009 fick veta att han den 14 december 2009 skulle byta arbetsplats från Lustgården till förrådet samt att han inte fick någon förklaring till varför han skulle förflyttas. L.B. har i den här delen uppgett bl.a. följande. Han träffade A.W. på hans tidigare arbetsplats Mässan och talade då om för honom att han skulle placeras temporärt på Lustgården eftersom det hade uppkommit en arbetstopp där. A.W. förflyttades till förrådet därför att behovet av träarbetare på Lustgården minskade. Det var planerat att ytterligare två arbetstagare skulle förflyttas från Lustgården vid samma tidpunkt. Att endast A.W. kom att förflyttas vid den här tidpunkten hängde samman med att flera arbetstagare blev sjuka och det därför uppkom en tillfällig ökning av arbetskraftsbehovet på Lustgården.

Arbetsgivarparterna har åberopat en bemanningsplanering, en s.k. gubbkurva, för Lustgården där det framgår att det beräknade behovet av träarbetare sjönk från 20 till 17 efter vecka 50.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

I frågan om L.B. berättat för A.W. att hans placering på Lustgården endast var tillfällig står ord mot ord. Det saknas anledning att fästa större tilltro till endera av uppgifterna. Det är således inte visat att bolaget talat om för A.W. att hans placering på Lustgården endast skulle vara kortvarig. Av det dokument, gubbkurvan, som bolaget använt sig av för planering av arbetskraftsbehovet på arbetsplatsen framgår emellertid att behovet av träarbetare successivt skulle minska i tiden fram till årsskiftet. Det finns enligt Arbetsdomstolens mening inte anledning att ifrågasätta bolagets uppgifter i den delen. Av utredningen har således framkommit att bolagets beslut att förflytta arbetstagare från Lustgården låg i linje med den planering som bolaget hade för arbetsplatsen. Av utredningen

har visserligen framkommit att det endast var A.W. som kom att flyttas vid den här tiden, trots att bolaget enligt planeringen skulle flytta tre arbetstagare. Det har emellertid inte framkommit något som medför att det finns anledning att ifrågasätta bolagets förklaring till den förändringen, nämligen att det uppstod ett tillfälligt arbetskraftsbehov på Lustgården på grund av sjukdom. Vid en sammantagen bedömning av vad som framkommit anser Arbetsdomstolen att förbundet inte har gjort sannolikt att beslutet att förflytta A.W. från Lustgården fattats av någon annan anledning än att arbetskraftsbehovet minskade.

Arbetsdomstolen kommer därför till slutsatsen att förflyttningen av A.W. inte har haft något föreningsrättskränkande syfte. Domstolen har i det föregående kommit fram till att A.W. inte var utsedd att verka som skyddsombud på arbetsplatsen Lustgården. Bytet av arbetsplats kan alltså inte heller anses ha hindrat honom i hans uppgift som skyddsombud och därmed inte heller i hans uppdrag som facklig förtroendeman.

Gröna hjälmen

Av utredningen framgår att bolaget försåg de skyddsombud som anmälts till bolaget med en grön hjälm när de hade fullgjort sin skyddsombudsutbildning och att tanken var att de skulle bära den gröna hjälmen på de arbetsplatser där de utsetts att verka som skyddsombud och ingå i arbetsplatsens skyddsorganisation. Det har också framkommit att övriga arbetstagare, förutom arbetsledare, bar blå hjälm. Vidare framgår av utredningen att förbundet tillhandahåller klistermärken, som betecknar att bäraren är skyddsombud och har genomgått avsedd utbildning, och att märkena kan fästas på arbetstagarens hjälm oberoende av hjälmens färg.

Av de uppgifter som A.W., K.G.Å. och G.K. har lämnat framgår att både K.G.Å. och G.K. under oktober månad 2010 på arbetsplatsen Sällheten beordrade A.W. att ta av sig den gröna hjälmen. K.G.Å. har uppgett att man från arbetsledningen hade sagt åt honom att tala om för A.W. att han inte fick ha grön hjälm på sig eftersom han inte var skyddsombud på platsen. G.K. har uppgett att han bad A.W. att ta av sig den gröna hjälmen därför att han inte var skyddsombud och att han genom att bära grön hjälm skapade förvirring på arbetsplatsen kring vem som faktiskt verkade som skyddsombud där.

Arbetsdomstolen konstaterar inledningsvis att det inte föreligger någon tvist om att uppmaningen att ta av den gröna hjälmen är en åtgärd i medbestämmandelagens mening.

Arbetsdomstolen har ovan kommit fram till att A.W. inte var utsedd att verka som skyddsombud på Sällheten i enlighet med de rutiner som tillämpades vid bolaget. Han var dock ostridigt utsedd till skyddsombud av Byggettan och anmäld till bolaget. A.W. har uppgett att han hade haft på sig den gröna hjälmen på arbetet alltsedan han fått den samt att ingen från bolaget tidigare hade påpekat att han inte fick bära grön hjälm. Han har vidare uppgett att han efter att han hade tagit av sig sin gröna hjälm ringde till T.K. som kom ut till arbetsplatsen med märken med förbundets skyddsombudslogotyp på som A.W. satte fast på sin blå hjälm. T.K. har uppgett att arbetstagare på andra arbetsplatser haft grön

hjälm även om de inte varit inskrivna i skyddsorganisationen på arbetsplatsen. L.B. har uppgett att det endast skulle finnas en grön hjälm per arbetsplats för att minska risken för missförstånd angående vem som var utsedd till skyddsombud på just den arbetsplatsen. Han har vidare uppgett att han inte hade något emot att A.W. hade märken på sin blå hjälm som visade att han var utbildat skyddsombud.

Det kan enligt Arbetsdomstolens mening genom den utredning som presenterats visserligen inte anses visat att bolaget konsekvent upprätthållit bruket att endast det skyddsombud som var utsedd att verka som skyddsombud på arbetsplatsen skulle använda grön hjälm. Arbetsdomstolen finner emellertid att avsikten med att beordra A.W. att ta av sig den gröna hjälmen var att undvika missförstånd på arbetsplatsen kring vem som där upprätthöll uppgiften som skyddsombud. Den bedömningen vinner också stöd av att det framstår som helt klart att företrädarna för arbetsgivaren hade en bestämd uppfattning om hur skyddsombudsverksamheten var organiserad i bolaget och att A.W. inte enligt den tillämpade ordningen var utsedd till skyddsombud på Sällheten.

Arbetsdomstolen finner därför att det inte gjorts sannolikt att den av bolaget vidtagna åtgärden haft ett föreningsrättskränkande syfte. Eftersom A.W., som tidigare konstaterats, inte var skyddsombud på Sällheten har den inte heller hindrat honom i hans uppgift som skyddsombud och följaktligen inte heller i hans uppdrag som facklig förtroendemän.

Avstängningen

Det är ostridigt att A.W. sändes hem från arbetet på Sällheten den 10 november 2010. Det har inte gjorts gällande att avstängningen inte skulle vara en åtgärd i medbestämmandelagens mening.

Av utredningen har framkommit att 14 arbetstagare i bolaget skrivit under en skrivelse till bolaget som är daterad den 15 november 2010 och som handlar om A.W:s och en annan arbetstagares, R.G., agerande på arbetsplatsen Sällheten. Det finns även en skrivelse med liknande innehåll som är daterad den 18 november 2010 och som har skrivits under av 12 arbetstagare. Den skrivelsen är ställd till förbundet. Båda skrivelserna har således upprättats och undertecknats i tiden efter att bolaget beslutat att stänga av A.W. Skrivelserna i sig kan därför inte ha legat till grund för bolagets beslut att stänga av honom från arbetet.

Som redovisats ovan har det framkommit att det förekommit meningsskiljaktigheter mellan bolaget och A.W. i frågan om hans ställning som skyddsombud på Sällheten och om han fick bära grön hjälm. Någon liknande konflikt förekom däremot inte mellan bolaget och R.G.

L.B. har uppgett att anledningen till att A.W. stängdes av från arbetet var att övriga arbetstagare mådde dåligt av det arbetsklimat som rådde på Sällheten och att beslutet fattades efter att han hade samrått med H.Å. från BI Öst. K.G.Å. som arbetade som lagbas på Sällheten har berättat att A.W. och R.G. spred dålig stämning på arbetsplatsen, att de triggade varandra samt att han önskade att för-

flytta åtminstone en av dem men att det inte fanns någon arbetsplats att förflytta dem till. G.K., H.W., H.H. och P.W. har bekräftat att A.W. och R.G. spred dålig stämning på arbetsplatsen. G.K., H.W. och P.W. har även uppgett att stämningen förbättrades efter det att A.W. och R.G. stängdes av.

Enligt Arbetsdomstolens mening ger dessa förhörsuppgifter stöd för att det förekom problem på arbetsplatsen och att bolagets beslut att stänga av bl.a. A.W. vidtogs av den anledningen. Arbetsdomstolen finner det därmed vara visat att avstängningen inte har vidtagits av bolaget i ett föreningsrättskränkande syfte. Av samma skäl som anförts i de tidigare avsnitten, nämligen att A.W. inte kan anses ha verkat som skyddsombud på Sällheten, kan åtgärden att stänga av honom från arbetsplatsen inte heller ses som ett hinder i hans uppdrag som skyddsombud och facklig förtroendeman.

Sammanfattande bedömning av om bolaget brutit mot arbetsmiljölagen, förtroendemannalagen och medbestämmandelagen

De bedömningar som Arbetsdomstolen har gjort i det föregående innebär att domstolen inte funnit utrett att bolaget, som påstått, beordrat A.W. att dammsuga samt att de händelser som i övrigt lagts bolaget till last inte innebär att A.W. hindrats i sitt uppdrag som skyddsombud eller att han har utsatts för föreningsrättskränkning. Förbundets talan i dessa delar ska alltså avslås.

Domstolen övergår här efter till att pröva om bolaget brutit mot kollektivavtalet.

Har bolaget brutit mot byggavtalet?

Förbundet har gjort gällande att bolaget brutit mot byggavtalets § 1 punkten 3 då A.W. nekades biträde av förbundet vid två möten med bolaget.

Arbetsgivarparterna har invänt att A.W. inte haft rätt till biträde vid de två tillfällena eftersom han inte var part i den mening som avses i bestämmelsen i byggavtalet. Arbetsgivarparterna har vidare anförts att bolagets agerande endast kan betraktas som ett otjänligt försök till kollektivavtalsbrott eftersom det aldrig blev något möte mellan bolaget och A.W.

Av de uppgifter som A.W., T.K. och L.B. lämnat har följande framkommit. A.W. kallades att inställa sig till bolaget den 29 december 2010 för att diskutera hans återgång i arbete efter avstängningen från Sällheten. A.W. tog med sig T.K. till mötet. L.B. och L.R. sade då att de ville träffa A.W. i enrum. Av den anledningen uppstod en diskussion som utmynnade i att det inte blev något möte. A.W. kallades sedan till ett nytt möte som skulle äga rum dagen därpå. Han hade återigen med sig T.K. och samma diskussion som ägt rum dagen innan uppkom på nytt. Det blev därför inte heller denna gång något möte.

T.J. och T.W. deltog båda i förhandlingarna när byggavtalet träffades. De har berättat att rätten till biträde i det tidigare byggnadsavtalet fanns i de bestämmelser som reglerade de särskilda situationer när rätt till biträde fanns, men att parterna var överens om att det i det nya byggavtalet i stället skulle införas en generell regel i avtalets inledande bestämmelser om rätt till biträde. De har vidare uppgett att bestämmelsen författades av BI, att den tillkom i slutet

av avtalsförhandlingarna samt att det inte var någon mellan parterna kontroversiell fråga. T.J. har uppgett att bestämmelsen innebar en förändring av vad som tidigare gällt, att parterna var överens om att bestämmelsen vid uppkomna tvister ger en generell rätt till biträde, att det inte krävs en formaliserad förhandlingsframställan, att rätten till biträde visserligen inte föreligger vid mer bagatellartade tvister men att parterna inte diskuterade var gränsen går eller i vilka närmare situationer det faktiskt föreligger en rätt till biträde. Enligt T.J:s mening hade A.W. haft rätt till biträde i den nu omstridda situationen. T.W. har å andra sidan uppgett att bestämmelsen innebar endast en redaktionell förändring och inte medförde någon ändring i sak, att rätten till biträde för en arbetstagare enbart förekommer när arbetstagaren är part enligt avtalet och att det enda tillfälle då en enskild arbetstagare kan vara part enligt avtalet är vid träffandet av individuella arbetstidsöverenskommelser enligt § 2.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Av T.J:s och T.W:s uppgifter framgår att parterna vid tillkomsten av bestämmelsen inte diskuterade i vilka situationer det faktiskt finns en sådan rätt till biträde som regleras i byggavtalets § 1 punkten 3. Någon gemensam partsavsikt kan därför inte anses föreligga. Det har inte heller presenterats någon utredning kring hur parterna faktiskt tillämpat bestämmelsen. Stor vikt får därför fästas vid bestämmelsens ordalydelse. Av bestämmelsen framgår klart att det endast är arbetstagare som är part enligt byggavtalet som har en generell rätt att begära biträde av förbundet. Någon definition i avtalet av vem som är att anse som part i avtalets mening förekommer inte. Byggavtalet innehåller bl.a. bestämmelser om arbetstid, lön, ledighet, permittering, reseersättning samt arbetsledning och föreningsrätt. Några bestämmelser om avstängning från arbete av det slag det varit fråga om här finns inte i avtalet. Arbetsdomstolen kommer därför till slutsatsen att A.W. inte var att anse som part i byggavtalets mening vid de två mötestillfällena som skulle behandla hans återgång till arbete efter att han varit avstängd. Han kan alltså inte hävda någon rätt enligt kollektivavtalet till biträde av förbundet vid de aktuella mötena med bolaget. En annan sak är att det är lätt att förstå att A.W. i den situation som rådde efter den långa påtvingade bortovaron från arbetet gärna ville ha med sig en facklig representant när han skulle träffa bolaget för att diskutera återgången i arbete. Slutsatsen blir dock att bolaget inte bröt mot byggavtalet när A.W. vägrades biträde vid mötena den 29 och 30 december 2010. Förbundets talan ska alltså avslås också i den här delen.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolens ställningstaganden i det föregående innebär att förbundets talan ska avslås i sin helhet. Förbundet har alltså förlorat och ska därför betala arbetsgivarparternas rättegångskostnader. Förbundet har överlämnat till Arbetsdomstolen att bedöma skäligheten av yrkat ombudsarvode. Förbundet har vidare anfört att yrkad ersättning för L.B:s arbete är alltför hög men har vitsordat yrkade vittneskostnader. Arbetsdomstolen konstaterar att tvisten kommit att bli mycket vidlyftig och att båda partssidor lagt ner ett mycket omfattande arbete. Enligt Arbetsdomstolens mening kan emellertid inte allt det arbete som L.B. lagt ner på tvisten anses ha varit skäligen påkallat. Arbetsdomstolen finner att skälig ersättning för det arbete han lagt ner, utöver ersättning för

huvudförhandlingstiden, är 120 000 kr i stället för yrkade 198 000 kr. Den ersättning för rättegångskostnader som i övrigt yrkats får anses skälig.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Svenska Byggnadsarbetareförbundets talan.
2. Svenska Byggnadsarbetareförbundet ska ersätta Sveriges Byggindustrier och Värmdö Byggentreprenader AB för rättegångskostnader med 1 017 270 kr, varav 816 020 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Lars Johan Eklund, Inga Jerkeman, Kerstin Brodowsky, Marianne Hörding, Maria Hansson (skiljaktig) och Margareta Öhberg (skiljaktig).

Sekreterare: Sofia Andersson

Domsbilaga
i mål nr A 55/11
och A 149/11

Ledamöterna Maria Hanssons och Margareta Öhbergs skiljaktiga mening

Vi är oense med majoriteten enligt följande.

Frågan om A.W. var skyddsombud på Lustgården och Sällheten

Som majoriteten konstaterat var A.W. anmäld till bolaget som skyddsombud av Byggettan och att han därmed också var facklig förtroendeman. Med uppdraget som skyddsombud följer ansvar och befogenheter som skyddsombudet inte kan välja att bortse från. Skyddsombud har att fullgöra sitt uppdrag under den tid som han eller hon är vald och anmäld till arbetsgivaren. Enligt vår uppfattning kan bolaget inte välja att begränsa antalet skyddsombud. A.W. var enligt anmälan utsedd till skyddsombud i bolaget och bar därför enligt vår mening sitt uppdrag oavsett vilken arbetsplats han för tillfället arbetade på eller vilken arbetsuppgift han utförde.

Det framgår dessutom av utredningen att A.W. sedan han hade blivit anmäld och gått igenom skyddsombudsutbildningen har agerat som skyddsombud på de arbetsplatser där han arbetat. Han har haft sin gröna hjälm alltsedan han fick den när han arbetade på Mässan och tills han på Sällheten blev tillsagd att ta av den. Han har också deltagit i åtminstone två skyddsronder och några arbetskamrater har omvitnat att de uppfattade honom som skyddsombud. Vid mötet den 11 december 2009 bekräftades sedan han ställning som skyddsombud.

Vi menar alltså att A.W. var skyddsombud vid tiden för de händelser som förbundet lagt till grund för sin talan.

Händelserna på Lustgården

Av utredningen framgår att A.W. varit aktiv i arbetsmiljöarbetet, särskilt på arbetsplatsen Lustgården, och att detta inte tagits väl upp av arbetsgivaren. Detta framgår bl.a. av platschefen H.H:s attityd mot A.W. Genom A.W:s uppgifter och hans anteckningar får det anses vara utrett att H.H. den 9 december 2009, i samband med en skydds rond då A.W. anmärkte på arbetsmiljön, skällde ut A.W., uttalade att han inte var skyddsombud och anklagade honom för att ha ringt till ombudsmannen T.K. och föranlett T.K:s besök på arbetsplatsen. De händelser som förbundet har åberopat ska bedömas mot den här bakgrunden.

Vi finner att arbetsgivaren har trakasserat och hindrat A.W. från att utföra sitt uppdrag som skyddsombud enligt följande.

Genom bl.a. de uppgifter som M.B. lämnat om H.H:s uttalanden på taklagsfesten, finner vi att det är utrett att H.H. föranlett A.W. att dammsuga i två dagar på Lustgården och att syftet varit att kränka A.W.

Det är inte styrkt att A.W., såsom är brukligt, fått information i förväg om att hans arbete på Lustgården skulle bli kortvarigt och att han skulle flyttas till förrådet. Det beskedet fick han först när det stod klart att arbetstagarna där ville att han skulle fortsätta som skyddsombud. Det var bara A.W. som flyttades. Den s.k. gubbkurvan är därför inte något stöd för att flytten varit planerad eftersom enligt gubbkurvan ytterligare två arbetstagare skulle lämna Lustgården, vilket alltså inte skedde. Flytten till förrådet har inneburit att A.W. inte kunnat agera som skyddsombud på samma sätt som om han varit kvar på byggarbetsplatsen och den har också inneburit att han fått sämre betalt eftersom arbetet på förrådet inte är ackordssatt.

Sammantaget anser vi att A.W. har hindrats i sitt arbete som skyddsombud på Lustgården genom att han tvingats att dammsuga och genom att flyttas till förrådet. Åtgärderna har vidtagits mot honom på grund av hans agerande som skyddsombud och har därför stått i strid med arbetsmiljölagen och förtroendemannalagen. Handlandet har även kränkt hans föreningsrätt.

Händelserna på Sällheten

Som majoriteten funnit har A.W. av arbetsledningen på Sällheten blivit beordrad att ta av sig den gröna hjälmen. Enligt vår mening var A.W., som vi anført ovan, skyddsombud även när han arbetade på Sällheten. Det är ostridigt att den gröna hjälmen ska bäras av skyddsombuden just för att markera att de är skyddsombud. Genom att A.W. beordrats att ta av sin hjälm har hans ställning som skyddsombud undergrävt. Han har därför hindrats i sitt uppdrag. Handlandet har också varit föreningsrättskränkande.

När det gäller avstängningen finner vi till skillnad mot majoriteten att det inte är visat att den skett mot bakgrund av missämja mellan A.W. och övriga anställda på Sällheten. Avstängningen skedde redan innan de återopade handlingarna hade skrivits under av vissa arbetstagare och det har framkommit att BI Öst, vid det möte som föregick avstängningen, föreslog att A.W. skulle "köpas ut". Det är mot den bakgrunden sannolikt att avstängningen skett i syfte att skada A.W. för att han utnyttjat sin föreningsrätt.

Sammantaget anser vi att A.W. även på Sällheten hindrats i sitt uppdrag och fått sin föreningsrätt kränkt på det sätt som förbundet har påstått.

Sammanfattning

Sammanfattningsvis anser vi alltså att bolaget vid sitt agerande mot A.W. har brutit mot arbetsmiljölagen, förtroendemannalagen och medbestämmandelagen. Förbundets talan ska därför bifallas i dessa delar och bolaget åläggas att betala skadestånd till A.W. och förbundet.

Överröstade i dessa delar är vi ense med majoriteten i frågan om påstått kollektivavtalsbrott och om rättegångskostnaderna.