

Har ett skyddsombud hindrats i sitt uppdrag genom att arbetsgivaren inte följt gällande arbetsmiljöförfattningar och inte samverkat med skyddsombudet på så sätt att denne saknat en plattform att verka ifrån?

ARBETSDOMSTOLENDOM
2014-07-02
StockholmDom nr 48/14
Mål nr A 100/13**KÄRANDE**

Svenska Elektrikerförbundet, Box 1123, 111 81 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Anne Alfredson, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Elektriska Installatörsorganisationen, EIO, Box 17537, 118 91 Stockholm
2. Midroc Electro Aktiebolag, 556436-3595, Box 501, 811 25 Sandviken
Ombud: jur. kand. Ulf Nordström, adress som 1 ovan.

SAKEN

brott mot arbetsmiljölagen och förtroendemannalagen

Bakgrund och yrkanden

Mellan parterna gäller kollektivavtal.

Vid Midroc Electro Aktiebolags (bolaget) filial 70 i Stockholm finns två avdelningar, nämligen serviceavdelningen och installationsavdelningen. D.E. har varit utsedd av organisation inom Svenska Elektrikerförbundet (förbundet) till skyddsombud på serviceavdelningen. Tvist har uppkommit mellan parterna om bolaget hindrat D.E. att utföra uppdraget som skyddsombud och facklig förtroendemannan och därigenom brutit mot förtroendemannalagen och arbetsmiljölagen.

Parterna är oense i frågan om de har tvisteförhandlat i frågan om skadestånd på den grunden att uteblivna skyddsronder avseende serviceavdelningens servicebilar hindrat D.E. att fullgöra sitt uppdrag. Övriga tvistefrågor har förhandlats utan att parterna har kunnat enas.

Förbundet har väckt talan mot Elektriska Installatörsorganisationen, EIO, och bolaget (arbetsgivarparterna) och yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att betala allmänt skadestånd till D.E. med 100 000 kr och till förbundet med 150 000 kr. På beloppen har yrkats ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 23 maj 2013, till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena. Inga belopp avseende allmänt skadestånd har vitsordats som skäligen i och för sig. Sättet att beräkna ränta har vitsordats.

Arbetsgivarparterna har yrkat att talan ska avvisas såvitt avser skadestånd på grund av att D.E. hindrats genom uteblivna skyddsronder avseende serviceavdelningens servicebilar.

Förbundet har bestritt arbetsgivarparternas avvisningsyrkande.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Till utveckling av talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Förbundet

Bakgrund

Vid bolagets arbetsställe i Stockholm, filial 70, finns två avdelningar, serviceavdelningen och installationsavdelningen. De två avdelningarna har var sin chef. På serviceavdelningen arbetar cirka 20 montörer. Montörernas huvudsakliga uppgift är att utföra service ute hos kunder. D.E. har av organisation inom förbundet utsetts till huvudskyddsombud på filialen och han är sedan år 2007 skyddsombud på serviceavdelningen. Tvisten avser hinder för fullgörandet av D.E:s uppgifter som skyddsombud på serviceavdelningen under tiden fram till den 5 september 2011, då förbundet påkallade tvisteförhandling.

Hur arbetsmiljöarbete ska bedrivas

Arbetsmiljöarbete ska ske genom kontinuerlig samverkan mellan arbetsgivaren, arbetstagarna och skyddsombud. Arbetsgivaren är skyldig att aktivt verka för att underlätta skyddsombudets uppdrag. Hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas framgår av ett antal författningar.

Av 3 kap. 1 a, 2 och 2 a §§ arbetsmiljölagen (1977:1160) framgår följande. Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. En utgångspunkt ska därvid vara att allt sådant som kan leda till ohälsa eller olycksfall ska ändras eller ersättas så att risken för ohälsa eller olycksfall undanröjs. Vidare ska arbetsgivaren systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren ska utreda arbetsskador, fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten och vidta de åtgärder som föranleds av detta. Åtgärder som inte kan vidtas omedelbart ska tidsplaneras.

Av 3, 4 och 8 §§ Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) framgår bland annat följande. Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten. Arbetsgivaren ska ge arbetstagarna och skyddsombuden möjlighet att medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vidare ska arbetsgivaren regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet.

Av 4, 7, 9 och 10 §§ Arbetarskyddsstyrelsens kungörelse med föreskrifter om arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1) framgår att arbetsgivaren fortlöpande ska ta reda på vilka behov av åtgärder för arbetsanpassning och rehabilitering som finns bland arbetstagarna. Arbetsanpassnings- och rehabili-

teringsverksamheten ska organiseras så att den kan ske i samarbete med den enskilda arbetstagare som berörs av åtgärderna samt med deras företrädare i arbetsmiljöfrågor. Arbetsgivaren ska årligen följa upp verksamheten och ha de rutiner som behövs.

Av 6 kap. 4 § arbetsmiljölagen framgår bland annat följande beträffande skyddsombud. Skyddsombud företräder arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor och ska verka för en tillfredsställande arbetsmiljö. I detta syfte ska ombudet inom sitt skyddsområde vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall samt att arbetsgivaren uppfyller kraven i 3 kap. 2 a §. Skyddsombudet ska delta vid planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisation liksom vid planeringen av användning av ämnen som kan medföra ohälsa eller olycksfall.

Enligt 6 kap. 8 och 9 §§ arbetsmiljölagen ska det finnas en skyddskommitté vid ett arbetsställe där minst 50 arbetstagare regelbundet sysselsätts. Skyddskommittén ska delta i planeringen av arbetsmiljöarbetet på arbetsstället. I skyddskommittén ska bland annat behandlas frågor om företagshälsovård, handlingsplaner enligt 3 kap. 2 a § samt planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och arbetsorganisation. Enligt 8 § arbetsmiljöförordningen (1977:1166) ska skyddsombud ingå i skyddskommittén.

Av 7 § arbetsmiljöförordningen följer att vid varje arbetsställe bör regelbunden översyn ske genom skyddsronnd.

Medbestämmandeorganisationen hos bolaget

Den lokala medbestämmandegruppen hos bolaget, LMB, håller regelbundna möten, så kallade Luva-möten. Den centrala medbestämmandeorganisationen hos bolaget benämns CMB. Dessa två organ är delar av medbestämmandeorganisationen och har inget med organisationen av arbetsmiljöarbetet att göra.

Skyddsombudet har hindrats i sitt arbete

Bolaget har hindrat D.E. att fullgöra sina uppgifter som skyddsombud på serviceavdelningen. Hindrandet har bestått i följande. Bolaget har underlåtit att följa gällande arbetsmiljöförfattningar. D.E. har inte getts möjlighet att närvara på serviceavdelningens avdelningsmöten och bolaget har inte inrättat en skyddskommitté som omfattar den avdelningen. Bolaget har inte heller samverkat med honom i arbetsmiljöfrågor. Serviceavdelningen har nämligen inte följt gällande handlingsplaner, policydokument och arbetsmiljöplan. Bolaget har köpt servicebilar till serviceavdelningen utan att D.E. bjudits in eller fått vara delaktig i inköpsprocessen. Bolaget har underlåtit att vidta skyddsronder avseende servicebilarna på serviceavdelningen.

Om arbetsgivarens uppträdande innebär att samverkan inte kommer till stånd, innebär detta ett hindrande av skyddsombudet i dennes uppdrag som skyddsombud och facklig förtroendeman. Effekten av att inte bjuda in D.E. till samverkan blir densamma som om han fysiskt skulle ha hindrats att komma

in på arbetsplatsen. D.E. har på grund av bolagets underlåtenheter saknat en plattform att såsom skyddsombud verka ifrån.

Arbetsmiljöarbetet på serviceavdelningen

Arbetsmiljöarbetet på serviceavdelningen har inte fungerat i enlighet med gällande regelverk. Arbetsgivaren har inte uppfyllt sin skyldighet att aktivt verka för att underlätta för D.E. i hans uppdrag som skyddsombud. Vid bolaget har det funnits handlingsplaner och policydokument i enlighet med vad arbetsmiljölagen kräver. Dessa har dock inte tillämpats på serviceavdelningen. Det har funnits en arbetsmiljöplan på serviceavdelningen. Denna upprättades i november 2006 och reviderades en vecka senare. Arbetsmiljöplanen har dock inte tillämpats i serviceavdelningens verksamhet. Bolagets undermåliga arbetsmiljöarbete på serviceavdelningen innebär att D.E. har saknat en plattform att verka ifrån som skyddsombud.

Serviceavdelningens avdelningsmöten

Av protokollet från Luva-möte den 17 augusti 2010 framgår att det då bestämdes att S.E., som är avdelningschef på serviceavdelningen, och D.E. skulle komma att informera om arbetsmiljöarbetet inom service på framtida avdelningsmöte.

Det har varit svårt för D.E. att följa verksamheten och träffa montörerna eftersom de utför arbete ute hos kunder. Om D.E. hade fått vara med på avdelningsmötena skulle det ha skapats en plattform för honom att verka ifrån. Bolaget har dock inte gett honom information om när avdelningsmötena skulle hållas. Han har, trots påstötningar, inte blivit kallad till något avdelningsmöte. Från det att beslutet om att D.E. skulle närvara vid avdelningsmötena fattades, den 17 augusti 2010, och fram till dess att förbundet påkallade tvisteförhandling i frågan, den 5 september 2011, närvarade D.E. endast vid ett avdelningsmöte. Han hade då i förbigående av en montör fått veta att det skulle hållas avdelningsmöte.

Skyddskommitté

Vid arbetsställe där mer än 50 arbetstagare regelbundet sysselsätts ska det finnas en skyddskommitté. Det ska även tillsättas en skyddskommitté vid arbetsställen med färre arbetstagare, om det begärs av arbetstagarna.

De två avdelningarna vid filialen i Stockholm är ett enda arbetsställe. Det ska finnas en skyddskommitté som omfattar båda avdelningarna. Det har inte funnits någon skyddskommitté som omfattar även serviceavdelningen. Det har varit bolagets skyldighet att inrätta en sådan för att det skulle finnas en plattform för samverkan. Det ska finnas en skyddskommitté som omfattar även serviceavdelningen oavsett om förbundet har begärt det eller inte. Genom att skyddsombudet inte fått en skyddskommitté som plattform att verka ifrån har han hindrats att fullgöra sina uppgifter.

Inköp av servicebilar

Efter årsskiftet 2010/2011 stod det klart för D.E. att bolaget hade fattat beslut om att köpa in nya servicebilar till serviceavdelningen. Trots att D.E. under en lång tid försökt få till stånd skyddsverksamhet avseende bolagets fordon, hade det inte skett något samråd med arbetsmiljöorganisationen vid bolaget med anledning av inköpet. Servicebilar är en anordning och bolaget skulle därmed inkludera D.E. i inköpsprocessen. Information om bilinköpen lämnades vid ett Luva-möte men däremot behandlades frågan inte av CMB. Eftersom frågan inte varit föremål för samverkan med D.E. någon gång innebär det ett hindrande när han inte involverades i inköpsprocessen.

Skyddsronder på servicebilar

D.E. hade varit huvudskyddsombud på filialen sedan år 2006. S.E. tillträdde som chef för serviceavdelningen samma år. Våren 2007 lämnade det dåvarande skyddsombudet på serviceavdelningen sitt uppdrag, eftersom han inte ansåg det meningsfullt att verka som skyddsombud där. Ingen arbetstagar på serviceavdelningen ville åta sig uppdraget som skyddsombud där. D.E. fick därför i egenskap av huvudskyddsombud själv ta på sig även uppdraget som skyddsombud på serviceavdelningen.

Det tidigare skyddsombudet på serviceavdelningen hade under lång tid försökt få till stånd ett fungerande arbetsmiljöarbete och vid åtskilliga tillfällen påtalat brister i arbetsmiljöarbetet för både S.E. och hans föregångare. Det tidigare skyddsombudet hade särskilt påtalat för S.E. nödvändigheten av att låta avdelningens fordon ingå i den ordinarie arbetsmiljöverksamheten men inte fått gehör för sin synpunkt. Det tidigare skyddsombudet ville också att det regelbundet skulle genomföras skyddsronder avseende bolagets fordon. Fordonen användes i hela Storstockholmsområdet och det var svårt att få till stånd ronder på dessa. Även D.E. har vid flera tillfällen, från år 2007 till dess förhandling påkallades i frågan år 2011, fört fram frågan om skyddsronder avseende servicebilarna och försökt att få sådana att komma till stånd. S.E. har svarat att han ska "kolla på det" och återkomma, om det finns problem. Av arbetsmiljöplanen framgår att skyddsronder avseende servicebilarna ska göras årligen eller påkallas vid behov. Några årliga skyddsronder avseende servicebilarna har dock inte genomförts.

Lokala och centrala förhandlingar

Förbundet tillställde bolaget en förhandlingsframställan daterad den 30 mars 2011. Förhandlingsframställan rubricerades "Hindrande av skyddsombud samt brott mot MBL" och av framställan framgår att det har kommit till förbundets kännedom att bolaget köpt in bilar utan att göra skyddsombudet delaktigt och att detta "bryter mot arbetsmiljölagen".

Lokal förhandling hölls den 12 april 2011 och den 2 maj 2011. Av protokollet från förhandlingen framgår bland annat att förbundet vid förhandlingen anförde att skyddsombudet inte gjorts delaktigt vid inköp av servicebilar och att detta stred mot arbetsmiljölagen. Arbetsgivarsidan meddelade att skyddsombudet inte

var närvarande vid Luva-mötet när servicebilarna fanns på agendan och att beslutet om servicebilarna hade fattats i CMB.

Det är korrekt att det informerats om bilinköpen vid ett Luva-möte. Däremot har frågan aldrig varit uppe i CMB. Luva och CMB är, som nämnts, delar av medbestämmandeorganisationen och har inget med arbetsmiljöorganisationen att göra.

Vid den lokala förhandlingen kom frågan om skyddsronder avseende servicebilarna upp i samband med diskussion om vikten av ett väl fungerande arbetsmiljöarbete. De uteblivna skyddsronderna var ju själva upprinnelsen till att förbundet påkallat förhandling. När parterna samlades för central förhandling vägrade bolaget att diskutera frågan om skyddsronder under påståendet att förhandlingsframställan inte omfattade den frågan utan endast frågan om inköp av bilar.

Förbundet påkallade därför, i september 2011, ytterligare tvisteförhandlingar nämligen dels en förhandling rörande skyddsombudets närvaro vid avdelningsmöten, dels förhandling om serviceavdelningens deltagande i skyddskommittéer.

Twisten i målet avser tiden innan förhandlingar påkallades i mars respektive september 2011. Vad bolaget gjort gällande om åtgärder som vidtagits i tiden därefter, till exempel att en skyddskommitté inrättats som hållit ett möte i mars 2012, saknar således betydelse för tvisten.

Sammanfattning av grunderna för talan

Organisation inom förbundet har utsett D.E. till skyddsombud på serviceavdelningen. Bolaget har hindrat D.E. från att fullgöra sina uppgifter som skyddsombud och facklig förtroendeman där. Han har hindrats på följande sätt. Bolaget har underlåtit att följa gällande arbetsmiljöförfattningar i och med att D.E. inte har getts möjlighet att närvara på serviceavdelningens avdelningsmöten och bolaget inte har inrättat en skyddskommitté som omfattar serviceavdelningen. Bolaget har inte heller samverkat med D.E. i arbetsmiljöfrågor. Serviceavdelningen har inte följt handlingsplaner, policydokument och arbetsmiljöplan. Bolaget har vidare köpt servicebilar till serviceavdelningen utan att D.E. bjudits in eller fått vara delaktig i inköpsprocessen. Bolaget har också underlåtit att vidta skyddsronder avseende servicebilarna på serviceavdelningen. Genom bolagets underlåtenheter har D.E. saknat en plattform att såsom skyddsombud verka ifrån.

Bolaget har genom sina underlåtenheter brutit mot arbetsmiljölagen och förtroendemannalagen och således ådragit sig skyldighet att betala skadestånd såväl till D.E. som till förbundet. Frågan om skadestånd på grund av att D.E. hindrats genom uteblivna skyddsronder har förhandlats såväl lokalt som centralt och talan ska därför inte avvisas i den delen.

Arbetsgivarparterna

Bakgrund

Bolaget är verksamt på den el- och teletekniska marknaden. Bolaget har huvudkontor i Sandviken och filialer på cirka 40 orter. Vid filial 70 i Stockholm arbetar cirka 50 montörer, varav omkring 20 stycken på serviceavdelningen.

Bolagets arbetsmiljöarbete

Filial 70 i Stockholm bedriver ett seriöst, noggrant, väl fungerande och systematiskt arbetsmiljöarbete som inkluderar en väl fungerande anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet. Arbetsmiljöarbete hanteras i flera olika fora och frågor som uppkommer hanteras på ett strukturerat och seriöst sätt. Det finns en arbetsmiljöplan för serviceavdelningen. Nya medarbetare får en gedigen dokumentation och en genomgång av bolagets arbetsmiljöplan, elsäkerhetsfrågor samt information om vad som gäller vid sjukdom, rehabilitering och friskvård. De rutiner och de dokument som utarbetats för serviceavdelningen följs. Bolaget har ett väl utvecklat samarbete avseende företagshälsovård. All personal genomgår en yrkesanpassad hälso- och arbetsmiljöundersökning vartannat år. Varje år genomför bolaget en omfattande medarbetarundersökning för att uppmärksamma till exempel arbetsmiljöfrågor. Serviceavdelningen har alltid fått mycket bra resultat i dessa undersökningar.

Arbetsmiljöverket och Försäkringskassan genomförde en inspektion på serviceavdelningen hösten 2007. D.E. kände till inspektionen och var kallad till mötet med Arbetsmiljöverket och Försäkringskassan men valde att inte komma. Bolaget informerade om inspektionen vid ett så kallat Luva-möte den 8 oktober 2007. Inspektionen ledde inte till några anmärkningar, vilket enligt Arbetsmiljöverket är väldigt ovanligt.

Efter det att bolaget tillsammans med skyddsombuden gått igenom bolagets rutiner, har D.E., i vart fall sedan år 2007, varit väl införd med bolagets rutiner för arbetsmiljöarbete. Trots detta har D.E. inte framfört några negativa synpunkter på bolagets rutiner avseende arbetsmiljöarbete.

Bolaget har inte hindrat D.E. att fullgöra sina uppgifter som skyddsombud.

Utvecklingsgrupp

På serviceavdelningen finns en utvecklingsgrupp som bland annat arbetar med den psykosociala arbetsmiljön. Gruppen tillsattes hösten 2011 efter det att förbundet påkallat förhandling och anförde att det skulle vara problem med den psykosociala arbetsmiljön på serviceavdelningen. Att det skulle förekomma några sådana problem var inget som bolaget kände till och inget som hade framkommit i medarbetarundersökningar. Vid förhandlingen enades parterna om att arbetsgivaren skulle utse två ledamöter till gruppen och SEF-klubben tre ledamöter. D.E. har inte varit utsedd till ledamot i gruppen.

Skyddskommitté

Parterna har varit överens om att det saknades behov av skyddskommitté på serviceavdelningen. Frågan uppmärksammades till exempel vid ett så kallat Luva-möte den 17 augusti 2010 men varken bolaget eller den lokala arbetstagarorganisationen (SEF-klubben) tyckte att det behövdes någon skyddskommitté.

När D.E. ansåg att det borde hållas ett särskilt skyddskommittémöte kom ett sådant att hållas den 27 mars 2012. Vid mötet diskuterades bland annat företagshälsovård, rehabilitering och det systematiska arbetsmiljöarbetet. Några negativa synpunkter framfördes inte av D.E.

Lokalt utvecklingsavtal – Luva

Bolaget har ett lokalt utvecklingsavtal, Luva. Bolaget och förbundet har kommit överens om att frågor som faller under 11 och 19 §§ medbestämmandelagen normalt ska hanteras på Luva-möten. På dagordningen för mötena finns alltid arbetsmiljöarbetet. D.E. var inbjuden till samtliga Luva-möten. Luva-mötena föregås inte av någon formell kallelse. Det har inte fattats något beslut om att D.E. ska kallas till Luva-mötena. Mötena protokollförs och i protokollet anges nästa mötestillfälle. Protokollen distribueras till all personal. D.E. tillställdes protokoll från samtliga Luva-möten. D.E. har valt att delta i vissa möten men avstått från att delta i andra.

Serviceavdelningens avdelningsmöten

Serviceavdelningen har avdelningsmöte tre – fyra gånger per år. På dessa möten närvarar samtliga anställda på avdelningen. Arbetstagarna har möjlighet att väcka frågor och många olika typer av frågor hanteras på dessa möten däribland frågor om trivselaktiviteter och arbetsmiljö.

Vid Luva-mötet den 17 augusti 2010 fattades inte något beslut om att D.E. skulle kallas till serviceavdelningens avdelningsmöten. Av mötesprotokollet framgår att S.E. och D.E. skulle komma att informera om arbetsmiljöarbetet inom service på framtida avdelningsmöte. D.E. har därefter kallats till serviceavdelningens avdelningsmöten. Han har bjudits in av avdelningschefen S.E. och av H.D., som är ledamot i SEF-klubbens styrelse. D.E. har bjudits in till samtliga avdelningsmöten under hösten 2010 och under år 2011 men vid alla tillfällen utom ett har han prioriterat annat.

D.E. har inte själv bett om att få närvara på serviceavdelningens avdelningsmöten. Även om D.E. inte skulle ha varit inbjuden till serviceavdelningens avdelningsmöten, skulle det inte ha inneburit ett hinder enligt arbetsmiljölagen.

Inköp av servicebilar

Bolaget köper in ett stort antal bilar varje år. Bolaget har på central nivå fattat beslut om vilken bilmodell som bolaget ska använda som servicebil. Sedan år 2007 är servicebilarna av modellen VW Caddy. Bolagets beslut om att

fortsättningsvis köpa in VW Caddy diskuterades på CMB-nivå, det vill säga bolagets högsta medbestämmandenivå.

När en avdelning eller filial vill köpa in en ny bil fyller chefen för avdelningen eller filialen i en blankett kallad ”Investeringsunderlag”. Efter godkännande av regionchefen skickas blanketten till huvudkontoret i Sandviken som verkställer inköpet hos bolagets leverantör. Serviceavdelningen i Stockholm saknar såldes möjlighet att bestämma vilken typ av bil som ska köpas in till avdelningen och kan endast besluta om avdelningen ska investera i nya bilar eller ej. Serviceavdelningen i Stockholm har ca 20 servicebilar. Dessa byts ut med jämna mellanrum. Inköp av nya bilar sker därför regelbundet.

Det ingår inte i skyddsombudets uppdrag att delta vid inköp av servicebilar. När avdelningen beslutar sig för att investera i nya servicebilar informerar bolaget om detta på kommande Luva-möte. Några synpunkter på bolagets rutiner för bilinköp eller krav på att skyddsombud ska involveras i denna process har inte tidigare framförts.

Skyddsronder

Under några år genomfördes inga formella skyddsronder avseende serviceavdelningens bilar. Anledningen till detta var förmodligen att det inte upplevdes att det fanns något sådant behov eftersom bilparken nyligen – år 2007 – moderniserats samt att avdelningen tillämpade en rutin, som innebar att montörerna kontaktade sin arbetsledare om det uppkom några problem med en servicebil.

Det är inte riktigt att skyddsombud under lång tid skulle ha krävt skyddsronder avseende servicebilarna. Det var först vid ett Luva-möte år 2012 som frågan väcktes och parterna enades då snabbt om hur framtida skyddsronder skulle genomföras.

Frågan om uteblivna skyddsronder avseende servicebilarna och att D.E. därigenom skulle ha hindrats i sitt uppdrag har emellertid inte varit föremål för tvisteförhandling. Varken i förhandlingsframställan eller i protokollet från den lokala förhandlingen nämns skyddsronder överhuvudtaget. Eftersom frågan inte förhandlats ska talan avvisas i den delen.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Bolaget har inte hindrat D.E. att fullgöra sina uppgifter som skyddsombud. Påståendet att arbetsmiljöarbetet på serviceavdelningen inte har fungerat i enlighet med gällande regelverk och att bolaget skulle bedriva ett undermåligt arbetsmiljöarbete där är inte korrekt. Även om bolaget skulle ha brustit i någon del i sitt arbetsmiljöarbete så innebär inte detta att D.E. hindrats att fullgöra sina uppgifter som skyddsombud och facklig förtroendeman. Det har inte fattats något beslut om att D.E. skulle kallas till serviceavdelningens avdelningsmöten. Han har inte heller bett om att få närvara. Han har ändå blivit inbjuden men prioriterat annat. Även för det fall D.E. inte hade blivit inbjuden kan det inte anses som att bolaget hindrat honom från att fullgöra sina uppgifter som skyddsombud. Bolaget och SEF-klubben har inte ansett att det funnits något

behov av skyddskommitté på serviceavdelningen. Det ingår inte i skyddsombudets uppdrag att delta vid inköp av nya bilar.

Förhandlingskravet i arbetstvistlagen är inte uppfyllt såvitt avser talan om skyddsronder avseende serviceavdelningens servicebilar och talan ska avvisas i den delen. Uteblivna skyddsronder kan dock i vart fall inte anses utgöra ett hinder för skyddsombudet.

Domskäl

Twisten

De huvudsakliga tvistefrågorna i målet är om bolaget under tiden våren 2007 fram till den 5 september 2011 har hindrat D.E. att fullgöra sina uppgifter som skyddsombud och facklig förtroendeman på serviceavdelningen vid bolagets filial i Stockholm genom att på vissa närmare angivna sätt inte följa gällande arbetsmiljöförfattningar och inte samverka med honom i arbetsmiljöarbetet så att han kommit att sakna en plattform att verka ifrån som skyddsombud.

Parterna är också oense om förhandlingskravet i arbetstvistlagen är uppfyllt såvitt avser talan om skadestånd på grund av att D.E. hindrats genom uteblivna skyddsronder avseende serviceavdelningens servicebilar.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid huvudförhandlingen har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med skyddsombudet D.E. samt vittnesförhör med regionala skyddsombudet T.N. och K.H., som är fackligt förtroendevald och ledamot i CMB.

På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med avdelningschefen S.E., HR Business Partner L.M. och H.D., som är servicemontör och styrelseledamot i den lokala SEF-klubben.

Rättsliga utgångspunkter

I 6 kap. arbetsmiljölagen finns bestämmelser om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare kring arbetsmiljöfrågor och i kapitlet regleras bland annat 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 bland annat 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.

Den grundläggande bestämmelsen om skyddsombudens uppgifter återfinns i 6 kap. 4 § arbetsmiljölagen, där några huvudmoment i skyddsverksamheten framhålls. Skyddsombudet ska företräda arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor och verka för en tillfredsställande arbetsmiljö. I detta syfte ska ombudet inom sitt skyddsområde vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall. Skyddsombudet ska delta vid planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisation liksom vid planering av användning av ämnen som kan medföra ohälsa eller olycksfall.

Skyddsombudet ska vidare delta vid upprättande av handlingsplaner enligt 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen samt vaka över att arbetsgivaren uppfyller de krav som uppställs i samma paragraf. Där anges bland annat följande. Arbetsgivaren ska systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren ska utreda arbetsskador, fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten och vidta de åtgärder som föranleds av detta. Åtgärder som inte kan vidtas omedelbart ska tidsplaneras. Arbetsgivaren ska i den utsträckning verksamheten kräver dokumentera arbetsmiljön och arbetet med denna. Handlingsplaner ska därvid upprättas. Arbetsgivaren ska vidare se till att det i verksamheten finns en på lämpligt sätt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet för fullgörande av de uppgifter som åvilar arbetsgivaren enligt arbetsmiljölagen och 30 kap. socialförsäkringsbalken.

I arbetsmiljöförordningen finns bland annat närmare föreskrifter om hur den lokala skyddsverksamheten ska ordnas. I 6 § tredje stycket anges att antalet skyddsombud bestäms efter arbetsplatsens storlek, arbetets natur och arbetsförhållandena. Av 7 § framgår att regelbunden översyn bör ske vid varje arbetsställe genom skydds rond.

Ett skyddsombud får enligt 6 kap. 10 § första stycket arbetsmiljölagen inte hindras att fullgöra sina uppgifter. Bryter en arbetsgivare mot dessa bestämmelser ska denne enligt 6 kap. 11 § betala skadestånd till skyddsombudet.

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 förtroendemannan att fullgöra sitt uppdrag. En arbetsgivare som åsidosätter sina förpliktelser enligt förtroendemannalagen blir enligt 10 § samma lag skadeståndsskyldig gentemot den fackliga förtroendemannen och den arbetstagarorganisation som utsett denne.

Ska del av talan avvisas?

När det gäller den del av talan, som avser skadestånd på grund av att D.E. skulle ha hindrats genom uteblivna skyddsronder avseende serviceavdelningens servicebilar, har arbetsgivarparterna yrkat att talan ska avvisas i den delen eftersom förhandlingskravet i arbetstvistlagen inte är uppfyllt.

Förbundet har bestritt yrkandet om avvisning och gjort gällande att förhandlingskravet är uppfyllt eftersom frågan om skyddsronder har förhandlats såväl lokalt som centralt.

Enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen får talan inte tas upp till prövning av Arbetsdomstolen förrän förhandling, som kan påkallas enligt medbestämmandelagen eller som anges i kollektivavtal, har ägt rum rörande tvistefrågan. I praxis har ställts upp krav på förhandlingsframställningens utformning och sättet för förhandlingens genomförande (se till exempel AD 1978 nr 157 och AD 1990 nr 52). Det har ansetts väsentligt att den som påkallar förhandling i förhandlingsframställan gör klart för motparten vad som ska förhandlas. Kännetecknande för en förhandling är att båda parter lägger fram sin syn på saken och argumenterar för sina ståndpunkter i den mån det föreligger skillnader mellan parternas ståndpunkter.

Varken i förhandlingsframställan eller protokollet från den lokala förhandlingen nämns något om skyddsronder. Det regionala skyddsombudet T.N. har i förhör bekräftat att varken förhandlingsframställan eller förhandlingsprotokollet upptog frågan om skyddsronder, och uppgivit att hon vid den lokala förhandlingen tog upp bakgrunden till tvisten, inklusive frågan om bristen på skyddsronder. D.E. har uppgivit bland annat följande. Han var med vid både den första lokala förhandlingen och den första centrala förhandlingen. Det var T.N. som förde ordet. Hon tog upp det systematiska arbetsmiljöarbetet, vilket inbegrep inköp av bilar, skyddsombudets medverkan och icke medverkan samt i samma diskussion medverkan och icke medverkan vid skyddsronder. Vid den centrala förhandlingen tog hon upp samma frågor. Avdelningschefen S.E. har i förhör uppgivit att vid tvisteförhandlingar lokalt och centralt diskuterades frågor om lokalytor och bilinköp men inte frågan om skyddsronder.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Av utredningen framgår att förbundet, som påkallat tvisteförhandling, inte gjorde klart i förhandlingsframställan att förbundet påstod att D.E. hindrats i sin roll som skyddsombud genom att bolaget inte genomfört skyddsronder på servicebilar. Även om uteblivna skyddsronder nämnts vid förhandlingarna, framgår det dock inte av utredningen att båda parter lagt fram sin syn på den frågan och argumenterat för sina ståndpunkter på sådant sätt att kraven på förhandling i arbetstvistlagens mening uppfyllts. Inte heller kan påståendet om att uteblivna skyddsronder utgjort hinder för skyddsombudet i hans verksamhet anses utgöra en sådan omständighet som förbundet i detta fall kan åberopa utan att talan ändras enligt 13 kap. 3 § rättegångsbalken (se till exempel AD 1979 nr 157 och AD 1983 nr 154). Att skyddsombudet hindrats genom just uteblivna skyddsronder på servicebilar framstår nämligen som ett helt annat förhållande än

de övriga konkreta förhållanden som åberopats som grund för talan. Således är förhandlingskravet i arbetstvistlagen inte uppfyllt såvitt avser talan om allmänt skadestånd för att skyddsombudet hindrats genom uteblivna skyddsronder och arbetsgivarparternas yrkande om avvisning ska därför bifallas.

Bristfälligt arbetsmiljöarbete

Förbundet har anfört i huvudsak följande.

Bolaget har hindrat D.E. att fullgöra sina uppgifter som skyddsombud på serviceavdelningen genom att bolaget underlåtit att följa gällande arbetsmiljöförfattningar:

- D.E. har inte getts möjlighet att närvara på serviceavdelningens avdelningsmöten.
- Bolaget har inte inrättat en skyddskommitté för serviceavdelningen.

Bolaget har vidare hindrat D.E. i hans arbete som skyddsombud genom att inte samverka med honom i arbetsmiljöfrågor:

- Serviceavdelningen har inte följt handlingsplaner, policydokument och arbetsmiljöplan.
- Bolaget har köpt in servicebilar till serviceavdelningen utan att D.E. fått vara delaktig i inköpsprocessen.

D.E. har genom bolagets underlåtenheter saknat en plattform att såsom skyddsombud verka ifrån.

Arbetsgivarparterna har bestritt att bolaget skulle ha hindrat D.E. att fullgöra sina uppgifter som skyddsombud.

Arbetsdomstolen behandlar de olika påståendena i det följande under skilda rubriker.

Avdelningsmöten

Förbundet har gjort gällande att D.E. hindrats att utföra sitt uppdrag som skyddsombud genom att han inte blivit kallad eller inbjuden till serviceavdelningens avdelningsmöten och anfört följande. Vid möte i den lokala medbestämmandegruppen den 17 augusti 2010 bestämdes att D.E. skulle närvara på serviceavdelningens avdelningsmöten. Av protokollet från mötet framgår att S.E. och D.E. skulle komma att tillsammans informera om arbetsmiljöarbetet på kommande avdelningsmöte. D.E. närvarade dock endast vid ett avdelningsmöte eftersom bolaget varken kallade eller, trots påstötningar från D.E., informerade honom om när avdelningsmötena skulle äga rum.

Arbetsgivarparterna har anfört följande. Det har inte fattats något beslut om att D.E. skulle närvara på serviceavdelningens avdelningsmöten. Av protokollet från mötet den 17 augusti 2010 framgår att S.E. och D.E. skulle komma att informera om arbetsmiljöarbetet inom service på framtida avdelningsmöte. D.E. har bjudits in till serviceavdelningens avdelningsmöten. Han har bjudits in både av avdelningschefen S.E. och av ledamoten i SEF-klubbens styrelse H.D.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

I protokollet från mötet den 17 augusti 2010, vid vilket D.E. inte var närvarande, anges: ”Dock kommer S. och D. tillsammans informera om arbetsmiljöarbetet inom service på framtida avdelningsmöte.” Av protokollets ordalydelse framgår det alltså inte att det beslutats att D.E. skulle vara med vid alla framtida avdelningsmöten. Inte heller övrig utredning i målet utvisar att det skulle ha fattats något sådant beslut. D.E. har varit med vid ett avdelningsmöte. Bolaget kan, enligt Arbetsdomstolens mening, inte anses ha brutit mot något beslut eller någon överenskommelse om D.E:s närvaro vid avdelningsmöten.

Både S.E. och H.D. har, i motsats till D.E., i förhör uppgivit att de flera gånger har bjudit in D.E. till avdelningsmöten. S.E:s och H.D:s uppgifter har varit konkreta och förenliga med varandra. Det finns inte någon anledning att anta att de medvetet skulle lämna felaktiga uppgifter. Det är därför inte visat att D.E:s utevaro från de flesta avdelningsmötena berott på bolaget.

Arbetsdomstolens slutsats är att D.E. inte på det sätt som påstås i denna del har hindrats att utföra sitt uppdrag som skyddsombud.

Skyddskommitté för serviceavdelningen

När det gäller avsaknad av skyddskommitté för serviceavdelningen har arbetsgivarparterna invänt att varken bolaget eller SEF-klubben ansåg att det behövdes någon skyddskommitté på den avdelningen.

S.E. har uppgivit bland annat följande. Eftersom det endast är 17 montörer på serviceavdelningen föreligger inget lagkrav på att inrätta en skyddskommitté på den avdelningen. Dessutom hade bolaget förhandlat med fackklubben om detta och inte heller klubben hade ansett det nödvändigt att ha en skyddskommitté på avdelningen. I slutet av år 2011 eller i början av år 2012 framförde D.E. för första gången till bolaget att avdelningen borde ha ett skyddskommittémöte. Ett sådant ägde därför rum under det första kvartalet 2012. D.E. närvarade och hade inte några negativa synpunkter.

D.E. har uppgivit bland annat följande. Han var inte med vid förhandlingen där fackklubben inte tyckte det var nödvändigt med en skyddskommitté på serviceavdelningen. Efteråt framförde han till klubbstyrelsen att inte heller han tyckte att det fanns behov av egen skyddskommitté för serviceavdelningen. Han tyckte att skyddsarbetet skulle införlivas med skyddskommittén på den andra avdelningen. Han har inte begärt att en skyddskommitté skulle inrättas särskilt på serviceavdelningen.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Arbetsdomstolens slutsats av utredningen är att D.E. inte hindrats i sitt arbete som skyddsombud genom att serviceavdelningen inte omfattats av en skyddskommitté.

Inköp av servicebilar

Det är ostridigt att bolaget inte samverkat med D.E. med anledning av att bolaget beslutat om inköp av nya servicebilar till serviceavdelningen. Förbundet har gjort gällande att bolaget hindrat D.E. att utföra uppdraget som skyddsombud genom att han inte fått vara delaktig i inköpsprocessen och att servicebilar är en sådan anordning som åsyftas i 6 kap. 4 § arbetsmiljölagen.

Bolaget har gjort gällande följande. Bolaget har filialer på ett 40-tal orter i Sverige. De enskilda filialerna och avdelningarna får besluta att en ny servicebil ska köpas in för att ersätta en gammal. Däremot får filialerna och avdelningarna inte bestämma vilken sorts servicebil som ska köpas in utan beslut om detta har fattats på central nivå i bolaget. Att delta vid inköp av nya servicebilar ingår inte i D.E:s uppgifter som skyddsombud.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Enligt arbetsmiljölagens bestämmelser är uppdraget som skyddsombud knutet till ett arbetsställe. Skyddsombudet ska delta vid planering vid arbetsstället. Bolaget har verksamhet i olika delar av landet. Frågan om vilken sorts bil som får köpas in har inte beslutats vid D.E:s arbetsställe utan det har beslutats centralt i bolaget. Att bolaget valt den beslutsordningen kan inte anses vara ett hinder i uppdraget för D.E. och alla andra skyddsombud på bolagets lokala arbetsställen. Bolaget har givetvis att uppfylla sina skyldigheter enligt arbetsmiljölagstiftningen där beslut fattas. Om bolaget inte har samverkat på central nivå med skyddsombud inför beslutet om vilken sorts bilar som avdelningarna får köpa in, är detta dock inte heller något som kan anses hindra skyddsombuden på alla filialer och avdelningar att fullgöra sina uppgifter.

Arbetsdomstolens slutsats är att D.E. inte hindrats att fullgöra sina uppgifter som skyddsombud på serviceavdelningen genom att bolaget inte samverkat med honom vid inköpet av nya bilar.

Arbetsmiljöarbetet i övrigt

Förbundet har gjort gällande att arbetsmiljöarbetet på serviceavdelningen inte har fungerat i enlighet med gällande regelverk. Enligt förbundets mening har arbetsgivaren inte uppfyllt sin skyldighet att aktivt verka för att underlätta för D.E. i hans uppdrag som skyddsombud på serviceavdelningen. Upprättade handlingsplaner, arbetsmiljöplan och policydokument har enligt förbundets uppfattning inte tillämpats på serviceavdelningen.

Häremot har bolaget invänt att det bedriver ett seriöst, välfungerande och systematiskt arbetsmiljöarbete. Om det skulle finnas någon brist i bolagets arbetsmiljöarbete, så har bristen enligt bolaget i vart fall inte hindrat D.E. att fullgöra sina uppgifter som skyddsombud.

T.N. har uppgivit att hon redan våren 2007, efter det att det tidigare skyddsombudet på serviceavdelningen kontaktat henne, talade med S.E. om arbetsmiljöarbetet utan att hon – som hon upplevde det – fick någon respons.

Problemet var enligt hennes mening att det inte hände något i arbetsmiljöarbetet, att arbetsmiljöplanen inte följdes.

HR Business Partner L.M. har i förhör uppgivit bland annat följande. Bolaget genomför hälsoundersökningar av personalen vartannat år för att uppmärksamma dels individuella behov, dels övergripande behov på avdelningen. Några övergripande behov har inte uppmärksammats. Det har varit få rehabiliteringsärenden på serviceavdelningen. Medarbetarundersökningar görs i hela företaget där den psykosociala arbetsmiljön undersöks. HR-avdelningen följer upp resultatet genom diskussion i smågrupper på de olika avdelningarna. Arbetsmiljöverket och Försäkringskassan gjorde en inspektion på serviceavdelningen år 2007. De gick då bland annat igenom processer och rutiner för hur det systematiska arbetsmiljöarbetet sköttes vid avdelningen. Den respons L.M. fick var att det inte fanns något att anmärka på när det gällde det systematiska arbetsmiljöarbetet och att detta var väldigt ovanligt.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Förbundet har inte, utöver vad som redan behandlats i det föregående, hävdats att arbetstagarparten skulle ha bett bolaget vidta någon åtgärd som bolaget sedan låtit bli att vidta eller ens pekat på någon konkret åtgärd som bolaget självmant borde ha vidtagit för att underlätta för D.E. i hans uppdrag som skyddsombud på serviceavdelningen. Det har inte av utredningen i målet framkommit att bolaget i sitt arbetsmiljöarbete vidtagit eller låtit bli att vidta någon åtgärd så att D.E. hindrats att fullgöra sina uppgifter som skyddsombud på serviceavdelningen. Arbetsdomstolens slutsats är därför att bolaget inte hindrat D.E. att fullgöra sina uppgifter i detta avseende.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolen har i det föregående kommit fram till dels att frågan om skyddsronder inte förhandlats, dels att bolaget inte hindrat D.E. att fullgöra sitt uppdrag som skyddsombud och facklig förtroendemann. Förbundets talan ska därför avvisas såvitt avser skadestånd på grund av uteblivna skyddsronder på servicebilar och i övrigt avslås.

Förbundet ska såsom tappande part förpliktats att ersätta arbetsgivarparterna för deras rättegångskostnader. Det råder inte tvist om det yrkade beloppet.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avvisar Svenska Elektrikerförbundets talan såvitt avser skadestånd på grund av att skyddsombudet hindrats genom uteblivna skyddsronder på servicebilar.
2. Arbetsdomstolen avslår Svenska Elektrikerförbundets talan i övrigt.

3. Svenska Elektrikerförbundet ska ersätta Elektriska Installatörsorganisationen, EIO, och Midroc Electro AB för deras rättegångskostnader med 235 000 kr, varav 220 000 kr avser ombudsarvode. På det förstnämnda beloppet ska ränta utgå enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Sören Öman, Kurt Eriksson, Jan Peter Duker, Inger Mattsson Kasserud, Lenita Granlund och Carl-Gustaf Hjort. Enhälligt.

Rättssekreterare: Johanna Nilsson