

Sammanfattning

En visstidsanställd arbetstagare blev, under tid då hon på sin arbetsplats deltog i en av hennes fackliga organisation utlyst stridsåtgärd, erbjuden ett vikariat på en annan arbetsplats. Hon underrättades samtidigt om att hon på grund av arbetsbrist inte kunde få fortsatt arbete efter det att detta vikariat upphört. Fråga bl.a. om arbetsgivaren gjort sig skyldig till föreningsrättskränkning.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2007-11-21
StockholmDom nr 88/07
Mål nr A 156/06**KÄRANDE**

Malmö Social och Vårdsyndikat av SAC-syndikalisterna, Box 17575,
200 10 MALMÖ
Ombud: Johan Larsson, Göteborgs LS, Box 7267, 402 35 GÖTEBORG

SVARANDE

Malmö stad, 205 80 MALMÖ
Ombud: arbetsrättsjuristen Göran Söderlöf,
Sveriges Kommuner och Landsting, 118 82 STOCKHOLM

SAKEN

Skadestånd på grund av föreningsrättskränkning m.m.

Bakgrund

Mellan Malmö stad (staden) och Malmö Social och Vårdsyndikat av SAC-syndikalisterna (syndikatet) finns inte något kollektivavtal. Syndikatets medlem N.E. har varit anställd av staden och sysselsatt i arbete som omfattas av kollektivavtal som ingåtts mellan staden och Svenska Kommunalarbetsareförbundet.

N.E:s arbetsplats var gruppboenden Tallgatan 5 (Tallgatan), som är ett gruppboende för personer med utvecklingsstörningen autism. N.E. hade sedan ungefär fem år tillbaka haft ett flertal visstidsanställningar på Tallgatan.

N.E. är medlem i en sektion inom syndikatet, nämligen sektionen på Tallgatan av SAC-syndikalisterna (sektionen). Sektionen varslade den 17 maj 2006 om stridsåtgärder gentemot staden. Stridsåtgärderna omfattade samtliga sektionens medlemmar inklusive N.E. Den 25 eller den 26 maj 2006 påbörjades stridsåtgärderna, som bl.a. bestod av blockad av ett antal olika arbetsuppgifter på Tallgatan.

Den 1 juni, dvs. under pågående stridsåtgärd, erbjöds N.E. ett annat vikariat som vårdare vid Fosie stadsdelsförvaltning, nämligen inom öppen vård, med placering på Lantmannagatan 52 (Lantmannagatan). Tvist har uppkommit i fråga om staden därigenom kränkt N.E:s och syndikatets föreningsrätt, omplacerat eller sagt upp henne utan saklig grund och brutit mot vissa förfaranderegler i anställningsskyddslagen.

Yrkanden

Syndikatet har yrkat att Arbetsdomstolen ska

1. förplikta staden att till N.E. betala 150 000 kr i allmänt skadestånd för brott mot 8 § medbestämmandelagen,
2. förplikta staden att till syndikatet betala 80 000 kr i allmänt skadestånd för brott mot 8 § medbestämmandelagen,
3. förplikta staden att till N.E. betala 50 000 kr i allmänt skadestånd för brott mot 7 § anställningsskyddslagen,
4. förplikta staden att till N.E. betala 50 000 kr i allmänt skadestånd för brott mot 15 § anställningsskyddslagen,
5. förplikta staden att till syndikatet betala 25 000 kr i allmänt skadestånd för brott mot 29 § anställningsskyddslagen jämförd med 11–14 §§ medbestämmandelagen,
6. förplikta staden att till syndikatet betala 25 000 kr i allmänt skadestånd för brott mot 30 a § anställningsskyddslagen,
7. förplikta staden att till N.E. betala 10 000 kr i allmänt skadestånd för brott mot 6 c § anställningsskyddslagen,
8. förplikta staden att till syndikatet betala 10 000 kr i allmänt skadestånd för brott mot 13 § medbestämmandelagen, och
9. förplikta staden att betala ränta enligt 6 § räntelagen på respektive belopp från dagen för delgivning av stämning till dess betalning sker, dvs. på belopp enligt punkterna 1 och 2 fr.o.m. den 28 juli 2006, på belopp enligt punkterna 3–6 fr.o.m. den 4 oktober 2006 och på belopp enligt punkterna 7 och 8 fr.o.m. den 8 mars 2007.

Staden har bestritt käromålet i dess helhet och inte vitsordat några belopp som skäligen i och för sig. Staden har yrkat att yrkandena 4, 5, 6 och 7 i första hand ska avvisas med hänvisning till att förhandlingskravet enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen inte uppfyllts. För det fall domstolen skulle finna att kommunen kränkt föreningsrätten ska skadeståndet enligt staden, med hänsyn till de speciella omständigheter som rådde vid tidpunkten för åtgärden, jämkas till ett mycket lågt belopp. Sättet att beräkna ränta har vitsordats.

Syndikatet har bestritt avvisningsyrkandet.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Till utveckling av talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Syndikatet

N.E. har sedan år 2002 varit anställd på viss tid på Tallgatan. Ett nytt anställningsavtal om visstidsanställning skrevs den 14 februari 2006. Enligt det anställningsavtalet var, liksom tidigare, N.E. anställd för att arbeta endast på Tallgatan.

H.S. tillträdde som sektionschef under år 2005. Det uppstod konflikter mellan henne och personalen, och arbetsmiljön på Tallgatan blev sämre för de anställda. En annan av syndikatets medlemmar, F.S., som också var

anställd på Tallgatan, blev under maj 2006 omplacerad till en annan arbetsplats. Arbetsgivaren förde inte någon dialog med vare sig F.S. eller syndikatet inför omplaceringen. Enligt syndikatets mening saknade åtgärden saklig grund och var föreningsrättskränkande, och syndikatet begärde därför förhandling i frågan. Förhandling hölls den 2 maj 2006. Syndikatet varslade därefter om stridsåtgärder på grund av föreningsrättskränkningen. Stridsåtgärderna påbörjades den 25 maj 2006. N.E. deltog i dessa stridsåtgärder.

Föreningsrättskränkningen

N.E. hade en muntlig överenskommelse med sektionschefen H.S. om att få arbeta på Tallgatan under hela perioden juni, juli och augusti 2006 som vikarie för arbetstagare som skulle ha semester. Löftet om arbete bekräftades av H.S. bland annat på en arbetsplatskonferens den 18 april 2006, vid vilken N.E. själv inte var närvarande. H.S. frågade under konferensen arbetstagaren J.N. om N.E. kunde vikariera under hela sommaren. J.N. hade före konferensen pratat med N.E., som sagt att hon kunde arbeta under perioden. J.N. framförde detta till H.S. Det framgick också att N.E. skulle vikariera för bland annat arbetstagaren D.P.

Det var alltså avtalat att N.E:s anställning vid Tallgatan skulle löpa vidare under sommaren. Trots detta fick N.E. den 1 juni 2006, dvs. under pågående stridsåtgärder, ett skriftligt besked om att hon skulle omplaceras från sin arbetsplats på Tallgatan till arbete som vårdare i öppenvård på Lantmannagatan. Skälet till att hon inte fick arbeta kvar på Tallgatan angavs vara arbetsbrist. Den nya anställningen var en tidsbegränsad anställning under tiden den 5 juni 2006 – den 9 juli 2006. Samma dag fick hon även besked om att arbetet på Lantmannagatan upphörde på grund av arbetsbrist. Det är dessa båda besked som utgör de föreningsrättskränkande åtgärderna.

Arbetet på Lantmannagatan skulle innebära andra arbetsuppgifter än på Tallgatan. Skillnaderna är markanta mellan arbete som vårdare på Tallgatan och på Lantmannagatan. Det senare är en öppenvårdsverksamhet, vilket bland annat innebär att vårdarna arbetar i ett mobilt team i första hand i brukarnas egna hem över hela Malmö. Arbetet på Tallgatan innebär att vårdarna endast utför sitt arbete med de boende i huset på Tallgatan. Arbetet där har särskilt fokus på så kallad autism-spektrumstörning. Att omplacera N.E. från Tallgatan till Lantmannagatan innebar en så ingripande åtgärd i hennes anställning att det är att jämställa med en uppsägning. Omplaceringen är att jämställa med en uppsägning även på den grunden att N.E:s anställning var knuten till endast Tallgatan. N.E. hade före beskedet om omplacering inte blivit informerad om de nya arbetsuppgifterna på Lantmannagatan. Hon var över huvud taget inte medveten om att någon omplacering skulle ske. Inte ens i samband med erbjudandet om omplacering lämnades information om de nya arbetsuppgifterna.

Syftet med omplaceringen var att straffa henne för att hon deltagit i syndikatets stridsåtgärder och att hindra henne från fortsatt deltagande i desamma.

Eftersom N.E. hade fått löfte om arbete på Tallgatan hela sommaren innebar omplaceringen att N.E:s anställning där avslutades i förtid. Staden har hänvisat till att det förelåg arbetsbrist på Tallgatan. Men den 1 juni 2006, alltså samma dag som N.E. blev uppsagd på grund av arbetsbrist, anställdes vårdarna H.M. och S.H. på Tallgatan. Det var samtidigt svårt för H.S. att under sommaren få personal som kunde täcka upp så att den ordinarie personalen på Tallgatan kunde ta ut semester. Stadens påstående om att det förelåg arbetsbrist när N.E. skildes från sin tidsbegränsade anställning i förtid, stämmer således inte. Det är staden som har bevisbördan för att det förelåg arbetsbrist vid uppsägningen. N.E:s fleråriga anställning har varit helt anmärkningsfri, och det har alltså inte heller förelegat någon grund för uppsägning av personliga skäl.

Det är osannolikt att staden inte skulle kunna erbjuda N.E., som arbetat på Tallgatan under fem års tid, fortsatt anställning på Tallgatan. Anställningen har avslutats i samband med att hon deltog i en stridsåtgärd. Dessa omständigheter gör det sannolikt att åtgärden hade ett föreningsrättskränkande syfte.

Syndikatet drog tillbaka stridsåtgärderna från Tallgatan den 5 juni 2006. Staden påstår att man saknade kännedom om detta. Syndikatet meddelade emellertid staden att stridsåtgärderna skulle upphöra. Detta skedde dels genom ett e-postmeddelande som skickades den 5 juni till flera personer med chefsställning i staden, dels genom att anställda på Tallgatan talade om det för H.S. Det framgick också av att medlemmarna återgick i arbete på Tallgatan. Det fanns därefter, dvs. fr.o.m. den 6 juni 2006, inget behov av sådan dubbelbemanning av arbetspass som staden infört på Tallgatan med hänvisning till stridsåtgärderna.

Den 13 juni 2006 hölls en arbetsplatsträff på Tallgatan. På mötet ställde personalen frågor om vad som hade hänt med N.E. och vad som skulle hända med vårdaren J.N., som också var medlem i sektionen. På mötet gjorde enhetschefen S.J. och sektionschefen H.S. uttalanden som bekräftade att N.E. blivit förflyttad på grund av sitt deltagande i stridsåtgärderna. Genom deras kommentarer och svar på frågor blev det än mer sannolikt att de åtgärder som vidtagits mot N.E. hade ett föreningsrättskränkande syfte. Bland annat sade S.J. att det blev för dyrt att dubbelbemanna N.E:s pass, att N.E. borde kunna räkna ut själv varför hon inte får fortsätta arbeta på Tallgatan och att man själv väljer om man vill strejka eller inte. Av vårdaren P.P:s anteckningar från mötet, som staden åberopat som skriftlig bevisning, framgår att det ställts frågor om varför N.E. inte fick vara kvar på Tallgatan och att svaret blev att N.E. valt att ”gå i blockad” och att det arbetssättet inte godkänns. Anteckningarna återger för övrigt inte allt vad som förekom på mötet i den delen och den sista punkten, dvs. den som rör N.E., avslutas abrupt. Det är uppenbart att staden inte har lämnat in P.P:s fullständiga anteckningar. Även detta talar för att staden sett negativt på att N.E. deltog i sektionens stridsåtgärder och att hon fick sluta på Tallgatan på grund av detta.

Den 13 mars 2007 blev syndikatet kontaktat av en journalist, J.O.N., som höll på att skriva en artikel om konflikten. Hon hade begärt att få ut en allmän handling från staden, nämligen ett dokument benämnt "SAC dokumentation.0607.dok". Handlingen hade skickats till kommunens förvaltningar och politiker. Begäran avslogs av kommunstyrelsen. På grund av att det pågick en rättsprocess belades dokumentet med sekretess och lämnades inte ut. Sekretessen gällde dokumentation under perioden från den 18 april till den 20 juni 2006. Om staden hade följt lagar och avtal hade staden inte haft något att dölja och dokumentet hade kunnat lämnas ut. Även detta tyder på att staden har kränkt N.E:s föreningsrätt och denna omständighet skall därför ses som ett led i bevisningen för att åtgärderna mot N.E. hade ett föreningsrättskränkande syfte.

Staden har påstått att N.E. i slutet av maj 2006 muntligen har begärt företrädesrätt till återanställning och att detta var anledningen till att hon omplacerades till Lantmannagatan. Detta bestrids av syndikatet. N.E. har vare sig muntligen eller skriftligen begärt företrädesrätt till återanställning under den aktuella tidsperioden. Staden kan inte heller säga vilket datum detta skulle ha skett. Det är dessutom krav på att anmälan om företrädesrätt ska framföras skriftligt. Staden har inte kunnat presentera en sådan skriftlig begäran från N.E. i maj månad. N.E. lämnade in sin anmälan om företrädesrätt först den 11 juli 2006. Den anmälan gjordes skriftligen.

Brott mot anställningsskyddslagen

Omplaceringen av N.E. från Tallgatan till Lantmannagatan var en så pass ingripande åtgärd i N.E:s anställningsförhållande att staden var förhandlingsskyldig gentemot syndikatet. Staden har inte förhandlat med syndikatet före åtgärden och har därmed brutit mot 13 § medbestämmandelagen.

Enligt syndikatet innebar omplaceringen av N.E., som tidigare nämnts, att hon sades upp i förtid från sitt vikariat på Tallgatan med hänvisning till att det förelåg arbetsbrist. Eftersom arbetsbrist inte förelåg har uppsägningen stått i strid med 7 § anställningsskyddslagen. Staden har dessförinnan inte följt sina åligganden i 29 § anställningsskyddslagen, jämförd med 11–14 §§ medbestämmandelagen, och förhandlat med syndikatet. Det har inte heller skett inför upphörandet av vikariatet på Lantmannagatan.

Staden har också brutit mot 15 § och 30 a § anställningsskyddslagen genom att inte underrätta N.E. och varsla syndikatet innan N.E:s tidsbegränsade anställning på Tallgatan upphörde.

N.E. fick i samband med erbjudandet om arbete på Lantmannagatan inte den information om arbetsplatsen som hon har rätt till enligt 6 c § anställningsskyddslagen. Sådan information var väsentlig för att N.E. skulle kunna överväga erbjudandet. Hon kunde utan informationen inte ta ställning till om hon skulle tacka ja till nyanställningen eller inte. Staden har därmed brutit mot bestämmelserna i 6 c § anställningsskyddslagen.

Sammanfattning av grunderna

N.E. har under pågående anställning på Tallgatan mot sin vilja och utan saklig grund omplacerats till Lantmannagatan. Omplaceringen var ingripande och att jämföra med en uppsägning.

Åtgärden att avsluta N.E:s anställning på Tallgatan i förtid och omplacera henne till Lantmannagatan vidtogs på grund av att N.E. var uttagen i och deltog i en stridsåtgärd, och innebar därför en kränkning av N.E:s föreningsrätt och ett intrång i syndikatets fackliga verksamhet.

Omplaceringen var en sådan ingripande åtgärd som kräver förhandling enligt 13 § medbestämmandelagen. Staden har inte förhandlat med syndikatet inför omplaceringen.

Staden har inte vare sig underrättat N.E. enligt 15 § anställningsskyddslagen eller varslat syndikatet enligt 30 a § innan N.E:s tidsbegränsade anställning på Tallgatan upphörde.

Enligt staden upphörde N.E:s anställning på Tallgatan på grund av arbetsbrist. Eftersom det inte förelåg arbetsbrist har staden sagt upp hennes anställning utan saklig grund, dvs. i strid med 7 § anställningsskyddslagen. Staden har inte förhandlat med syndikatet före uppsägningen enligt 29 § anställningsskyddslagen. Staden har inte heller förhandlat med syndikatet inför upphörandet av anställningen på Lantmannagatan.

Staden har inte lämnat information av väsentlig betydelse som avses i 6 c § anställningsskyddslagen till N.E. om arbetet på Lantmannagatan. Det var nödvändigt att få sådan information för att kunna ta ställning till erbjudandet om ny anställning.

Arbetsgivarparterna

Verksamheten på Tallgatan

Tallgatans gruppboende i Fosie stadsdelsförvaltning är ett boende för personer med autism. Personer med autism kräver speciell tillsyn och omvårdnad. Personalen måste ha ett för personer med autism speciellt anpassat förhållningssätt. Kommunikationen med de boende sker genom en specifik metod kallad TEACCH, som är ett pedagogiskt arbetssätt speciellt anpassat för personer med autism. Metoden kan för de boende minska oro, otrygghet, självdestruktivitet och utåtagerande beteende. De boende far illa och isoleras om omvårdnaden inte fungerar klanderfritt.

Tallgatan är ett av tre gruppboenden i ett arbetsledningsområde inom Fosie stadsdelsförvaltning. H.S. är sektionschef för de tre gruppboendena sedan mars 2005. Över sektionschefen finns en enhetschef, som sedan maj 2005 är S.J. På Tallgatan är elva personer anställda, varav en är ställföreträdare för sektionschefen. Boendet bemannas dygnet runt.

H.S. upptäckte snart efter att hon blivit sektionschef följande brister i hur arbetet bedrevs och hur strukturen såg ut på Tallgatan.

- Det fanns en informell organisation med självutnämnda ledare.
- Arbetstidsförläggningen skedde enligt en flexibel arbetstidsmodell med stor frihet för personalen. Arbetstidsförläggningen var oorganiserad och utnyttjades så att vissa i personalen fick fördelar på de andras bekostnad. Man tog inte heller hänsyn till verksamhetens behov vid förläggning och byten av arbetspass.
- Personalens deltagande i pedagogiska måltider med de boende utnyttjades med egeninköpt dyr mat så att kostnaderna drogs upp på ett orimligt sätt.
- Personalen brast i respekt för de boende genom att de inte använde anvisad personalingång utan gick genom de boendes utrymmen iklädda ytter skor samt genom att de inte nyttjade anvisade platser för förvaring av ytterkläder utan i stället använde de boendes vardagsrum för detta.

H.S. tog upp bristerna med personalen för att få till stånd en förbättring. Hon försökte föra en dialog i positiv riktning, med fick inte gehör från personalen. Hon tog därför upp frågan med sin chef S.J. De båda gjorde bedömningen att bristerna i verksamheten på Tallgatan måste åtgärdas för att man skulle kunna erbjuda de boende en tillräckligt bra vårdkvalitet i verksamheten. Arbetsgivaren vidtog följande åtgärder. Sektionschefen H.S. flyttade sin arbetsplats till Tallgatan för att bättre kunna leda verksamheten där. Eftersom hennes ställföreträdare var sjukskriven anställdes en ny ställföreträdande sektionschef. Detta innebar en förstärkning av personalstyrkan. Schemaläggningen stramades upp och arbetet förlades i traditionella fasta arbetstidscheman. Passbyten skulle i fortsättningen gå genom sektionschefen eller ställföreträdaren, liksom tillsättning och intagning av vikarier. En del av personalen fick krav på att visa läkarintyg från första dagen. En särskild handlingsplan för god vård och säker arbetsmiljö togs fram. Arbetsgivaren engagerade också beteendevetare och erbjöd personalen möjlighet till individuell handledning och stöd. Det var således ett omfattande åtgärdsprogram som arbetsgivaren genom H.S. genomförde.

Stridsåtgärderna

I det varsel om stridsåtgärder, som syndikatet överlämnade till arbetsgivaren den 17 maj 2006, angavs som orsak till stridsåtgärderna att en av syndikatets medlemmar, F.S., hade omplacerats och att det därigenom hade skapats ”en ohållbar arbetsmiljö” på Tallgatan. Enligt varslet skulle stridsåtgärderna träda i kraft den 26 maj 2006 och omfatta nyanställningsblockad, blockad av mertid och övertid samt blockad mot omplaceringar. Därtill innehöll varslet blockad av samtal med sektionschefen H.S. och enhetschefen S.J. samt blockad av arbetsuppgifterna att befatta sig med datorer, svara i telefon, tvättning, städning och användning av TEACCH-metoden. Stridsåtgärderna skulle även innefatta ”offentlig uthängning” av ansvariga personer.

Förhållandet var att F.S. hade ett vikariat för en sjukskriven arbetstagare, C.F. Vikariatet upphörde den 31 maj 2006. C.F. hade meddelat arbetsgivaren att hon skulle få tidsbegränsad sjukersättning. Eftersom det uppstod en

vakans skulle den tillsättas. Det var av den anledningen inte aktuellt att förlänga F.S:s vikariat. Arbetsgivaren såg en möjlighet att ordna med en resursförstärkning på Tallgatan, vilket personalen hade efterfrågat. Önskemålet om förstärkning hade framförts på en arbetsplatsträff den 18 april. I maj 2006 utsågs S.H. till ställföreträdare för sektionschefen H.S. S.H. kom från ett av de andra gruppboenden som finns inom H.S:s arbetsledningsområde.

F.S. hade gjort gällande sin företrädesrätt till återanställning enligt 25 § anställningsskyddslagen. Arbetsgivaren erbjöd honom den 2 maj 2006 ett vikariat på ett annat gruppboende i samma verksamhetsområde under samma chef, med tillträde omedelbart efter det pågående vikariatets slut, dvs. den 1 juni 2006. F.S. tackade den 15 maj nej till erbjudandet och han förlorade då sin företrädesrätt. Detta handlingsätt följer ett mönster som går igen. Även N.E. begärde företrädesrätt men tackade nej till erbjuden anställning varefter händelserna togs som grund för att starta en tvist mellan syndikatet och arbetsgivaren.

Stridsåtgärderna, som påbörjades den 26 maj 2006 medförde störningar för de boende. Sektionens medlemmar var på arbetsplatsen, men utförde i praktiken inga arbetsuppgifter. Arbetsgivaren var därför tvungen att dubbelbemanna sektionsmedlemmarnas arbetspass för att undvika störningar i vården av de boende. Den 1 juni 2006 fick staden ett e-postmeddelande om tillbakadragande av en del av stridsåtgärderna, nämligen blockaden mot samtal med H.S. och S.J. Därefter varslade syndikatet åter om stridsåtgärder mot Fosie stadsdelsförvaltning, och angav som grund bland annat att S.J., H.S. och S.K., personalsekreterare vid stadsdelsförvaltningen, grovt kränkt rätten för en fackförening att vidta och genomföra lagliga stridsåtgärder. Stridsåtgärderna skulle bland annat innefatta ”offentlig uthängning” av ansvariga. Detta tydde inte på att syndikatet höll på att trappa ner stridsåtgärderna. Den 20 juni 2006 meddelade syndikatet H.S. och S.J. att stridsåtgärderna upphört redan den 1 juni 2006. Före den 20 juni 2006 kände arbetsgivaren således inte till att några stridsåtgärder hade dragits tillbaka, förutom tillbakadragandet av samtalsblockaden. De nya stridsåtgärderna drabbade stadsdelskontoret i Fosie vid nio olika tillfällen genom att personalen hindrades att gå in och komma ut från stadsdelskontoret. Dessa åtgärder vidtogs den 21 och 29 juni samt den 5, 6, 13 och 18–21 juli 2006.

N.E:s anställning

N.E. har sedan år 2001 arbetat som s.k. intermittent arbetstagare inom vården vid Fosie stadsdelsförvaltning, dvs. hon hade en visstidsanställning som innebar att hon var anställd vid varje tidpunkt när särskild överenskommelse träffats. Hon har vid flera tillfällen till arbetsgivarrepresentanter bestämt framfört att hon inte ville binda upp sig med en fastare anställningsform eftersom hon ville kombinera sina studier med att arbeta när det passade henne.

Det var överenskommet att N.E. skulle vikariera på Tallgatan för D.P., som var sjukskriven. Detta vikariat upphörde den 4 juni 2006 i samband med att

D.P. fick sjukersättning. I slutet av maj gjorde N.E. muntligen gällande sin företrädesrätt enligt 25 § anställningsskyddslagen. Det fanns då inte något ytterligare vikariat på Tallgatan att tillgå. Staden hade inte någon överenskommelse med N.E. att hon skulle arbeta på Tallgatan under hela sommaren.

Staden erbjöd N.E. den 1 juni 2006 ett vikariat på vårdinrättningen Lantmannagatan under tiden den 5 juni – den 9 juli 2006. Samtidigt fick hon även ett besked enligt 15 § anställningsskyddslagen om att den anställningen skulle upphöra den 9 juli 2006. Det är brukligt att sådant besked lämnas samtidigt med erbjudandet om anställning när det rör sig om kortvariga anställningar. Beskedet upprättas automatiskt genom det datasystem som kommunen använder. Beskedet skulle dock endast ha relevans om N.E. hade infunnit sig på arbetet på Lantmannagatan den 5 juni, vilket hon inte gjorde. Några dagar efter den 1 juni 2006 varslade staden syndikatet enligt 30 § anställningsskyddslagen om att N.E:s anställning på Lantmannagatan skulle upphöra. Varslet skedde i rätt tid.

Som tidigare nämnts vikarierade N.E. under våren 2006, t.o.m. den 4 juni, för arbetstagaren D.P., som var sjukskriven. Men vikariatet genomfördes i enlighet med den fria anställning som N.E. hade fått, dvs. hon arbetade när det passade henne själv. N.E. var således fram till den 5 juni 2006 anställd vid varje tidpunkt när särskild överenskommelse träffats och varje sådan överenskommelse gällde vikariat för D.P. Med hänsyn härtill har det inte funnits behov av att lämna något besked enligt 15 § eller varsel enligt 30 a § anställningsskyddslagen när de olika vikariaten löpte ut. Detta har även gällt det vikariat som löpte ut den 4 juni 2006, eftersom N.E. då erbjöds fortsatt anställning inom staden, nämligen på Lantmannagatan. Om staden ändå skulle anses ha brutit mot 15 § och 30 a §, ska skadeståndet jämkas med hänsyn till omständigheterna.

Staden erbjöd N.E. vikariatet på Lantmannagatan eftersom hon muntligen anmält anspråk på företrädesrätt till återanställning enligt 25 § anställningsskyddslagen. Erbjudandet hade inget samband med de stridsåtgärder hon deltog i och innebar inte en föreningsrättskränkande åtgärd. Åtgärden har inte heller haft ett föreningsrättskränkande syfte.

N.E. har inte blivit skild från sin anställning i förtid eller omplacerad. Hennes vikariat på Tallgatan tog slut och det fanns vid den tidpunkten ingen anställning på Tallgatan att erbjuda henne. Ett erbjudande om ny anställning kan inte ses som en tvångsvis omplacering. Åtgärden medförde inte någon förhandlingsskyldighet.

N.E. hörde inte av sig till sektionschefen på Lantmannagatan och kom inte till arbetsplatsen. N.E. har behandlats på samma sätt som övriga personer skulle ha behandlats i en liknande situation. N.E. har även den 11 juli 2006 begärt företrädesrätt till återanställning, denna gång genom ett skriftligt meddelande. Eftersom hon inte antog erbjudandet om anställningen på Lantmannagatan, har hon förverkat sin företrädesrätt till återanställning.

Detta har N.E. upplysts om genom brev från Fosie stadsdelsförvaltning. Detta brev föranledde inget agerande från syndikatet.

Den 13 juni 2006 hölls ett arbetsplatsmöte på Tallgatan, som ägnades åt verksamhetsnära diskussioner. En liten del av diskussionerna rörde syndikatets stridsåtgärder. S.J. har på mötet inte uttalat sig föreningsrättskränkande, som syndikatet påstår.

En arbetsgivare är enligt 6 c § anställningsskyddslagen skyldig att ge skriftlig information om anställningen till arbetstagaren senast en månad efter det att arbetstagaren börjat arbeta. Staden har inte brutit mot 6 c § anställningsskyddslagen, eftersom N.E. inte ens påbörjade anställningen på Lantmannagatan.

Beträffande de påstådda brotten mot 6 c, 15, 29 och 30 a §§ anställningsskyddslagen gör emellertid staden i första hand gällande att talan ska avvisas. Dessa frågor har inte varit föremål för förhandling. I protokollet från den tvisteförhandling som ägde rum den 14 juni 2006 nämns inte att syndikatet skulle ha framställt krav på skadestånd med anledning av påstådda brott mot någon av dessa bestämmelser.

Staden vill slutligen, beträffande dokumentet "SAC-dokumentation.0607.doc", anföra följande. Dokumentet är en kronologi över händelseförloppet från april 2006 till dess konflikten avslutades. Det är mycket ovanligt att en part i en tvist försöker få ut vad som kan betecknas som motpartens förhandlingsanteckningar och internt material. Kommunen har fått bekräftat genom en kammarrättsdom i ärendet att man hade rätt att sekretessbelägga handlingarna och vägra lämna ut dem.

Sammanfattning av grunderna

Staden har inte skilt N.E. från hennes anställning i förtid eller omplacerat henne. Hennes vikariat på Tallgatan tog slut den 4 juni 2006. Staden har således inte brutit mot 7 § anställningsskyddslagen.

Staden var skyldig att erbjuda N.E. fortsatt anställning, vilket också gjordes. Det finns inget samband mellan erbjudandet om vikariat på Lantmannagatan och stridsåtgärderna. Vikariatet erbjöds därför att N.E. hade gjort gällande sin företrädesrätt enligt 25 § anställningsskyddslagen. Det fanns inget vikariat att erbjuda på Tallgatan vid tidpunkten i fråga. Åtgärderna hade inte något föreningsrättskränkande syfte.

Någon skyldighet enligt 13 § medbestämmandelagen för staden att förhandla med syndikatet inför erbjudandet om vikariatet på Lantmannagatan har inte förelegat.

Yrkandena om skadestånd på grund av brott mot 6 c, 15, 29 och 30 a §§ anställningsskyddslagen skall i första hand avvisas eftersom förhandlingskyldigheten inte uppfyllts i dessa delar. För det fall avvisning inte sker bestrids yrkandena på följande grunder.

Förhandlingsskyldigheten enligt 29 § anställningsskyddslagen är tillämplig endast när arbetsgivaren säger upp en arbetstagare på grund av arbetsbrist. Den är över huvud taget inte tillämplig i detta mål.

Staden har i rätt tid gett information till N.E. enligt 15 § anställningsskyddslagen och har varslat syndikatet enligt 30 a § samma lag angående anställningen på Lantmannagatan. Det har inte inträtt någon motsvarande skyldighet beträffande vikariatet på Tallgatan.

N.E. började aldrig arbeta på Lantmannagatan. Staden kan därmed inte ha brutit mot 6 c § anställningsskyddslagen.

Syndikatet

Sektionen begärde den 1 juni 2006 förhandling med staden angående omplaceringen av N.E. och yrkade ogiltigförklaring av uppsägningen. Vid förhandlingen som hölls den 14 juni 2006 togs bland annat frågorna angående brott mot 6 c, 15, 29 och 30 a §§ anställningsskyddslagen upp. Förhandlingsprotokollet hänvisar inte till några lagparagrafer, utan innehåller teman. I protokollet har antecknats att N.E. har omplacerats och sagts upp på ogiltiga grunder samt att arbetsgivaren har missat sin primära förhandlingsskyldighet. Samtliga frågor är sammanlänkade och det innebär att brott mot alla de ovanstående paragraferna har förhandlats, även om det inte har antecknats i protokollet.

Domskäl

Utredningen i målet

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på syndikatets begäran N.E. hörts under sanningsförsäkran och vittnesförhör hållits med J.N. och K.H. På stadens begäran har vittnesförhör hållits med förhandlaren S.L., personalsekreteraren A.J., vårdaren H.M., vårdaren S.H., enhetschefen S.J. och sektionschefen H.S.

Båda parter har åberopat skriftlig bevisning.

Efter det att huvudförhandlingen har avslutats har syndikatet inkommit med en skrivelse med begäran om att Arbetsdomstolen, med stöd av 43 kap. 14 § rättegångsbalken, ska komplettera utredningen i målet genom att inhämta uppgifter ur det sekretessbelagda materialet ”SAC dokumentation 0607.dok”, uppgifter som enligt syndikatet är av väsentlig betydelse för målet.

I 43 kap. 14 § rättegångsbalken anges att om rätten sedan huvudförhandlingen avslutats finner att det är nödvändigt att komplettera utredningen innan målet avgörs, får fortsatt eller ny huvudförhandling hållas. Vidare anges att om kompletteringen är av enkel beskaffenhet, får rätten dock efter samråd med parterna inhämta utredningen på annat sätt än genom att hålla huvudförhandling. Enligt Arbetsdomstolens mening föreligger inte sådana

omständigheter att det är nödvändigt att med stöd av den angivna bestämmelsen komplettera utredningen. Arbetsdomstolen lämnar således syndikatets skrivelse utan beaktande.

Tvisten

Mellan parterna är i huvudsak följande frågor tvistiga.

- Har staden utan saklig grund sagt upp N.E. i förtid från hennes anställning på Tallgatan och underlåtit att förhandla med syndikatet före uppsägningen?
- Har staden omplacerat N.E. och underlåtit att förhandla med syndikatet före omplaceringen?
- Har staden varit skyldig att underrätta N.E. och varsla syndikatet om att N.E:s tidsbegränsade anställning på Tallgatan inte skulle komma att fortsätta?
- Har staden kränkt N.E:s och syndikatets föreningsrätt?
- Har staden i strid med 6 c § anställningsskyddslagen underlåtit att ge N.E. information om den erbjudna anställningen på Lantmannagatan?

Avvisningsyrkandet

Staden har yrkat att syndikatets yrkanden om brott mot reglerna i 6 c, 15, 29 och 30 a §§ anställningsskyddslagen i första hand ska avvisas eftersom förhandlingskravet enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen inte uppfyllts. Syndikatet har gjort gällande att frågorna som rör yrkandena har förhandlats vid tvisteförhandlingen den 14 juni 2006.

Enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen får talan inte tas upp till prövning av Arbetsdomstolen förrän förhandling har ägt rum rörande tvistefrågan. Arbetsdomstolen har i flera tidigare avgöranden (se t.ex. AD 1994 nr 22 och där anmärkta avgöranden) slagit fast att det inte bör ställas något strängt krav på parterna i fråga om att vid förhandling precisera de skilda tvistefrågor som ligger inom ramen för den händelse, åtgärd, avtalstillämpning eller dylikt som föranlett förhandlingen. Domstolen har därvid uttalat att detta särskilt gäller när förhandlingen äger rum på det lokala planet och att det ofta finns mindre anledning att se till hur de förhandlande parterna har preciserat sig i tal eller skrift än till vad som enligt ett naturligt betraktelsesätt ligger inom ramen för förhandlingen med tanke på vad som utlöst denna.

Det går inte att av förhandlingsprotokollet från den 14 juni 2006 direkt utläsa att just brott enligt 6 c, 15, 29 och 30 a §§ anställningsskyddslagen har varit föremål för diskussion. I protokollet har antecknats att syndikatet hävdade att N.E. har omplacerats och sagts upp ”på ogiltiga grunder” samt att arbetsgivaren ”begått föreningsrättskränkning” och ”missat sin primära förhandlingsskyldighet.” Kommunen invände enligt protokollet bl.a. att N.E:s anställning löpt ut i enlighet med anställningsavtalet och att hon erbjudits fortsatt anställning, men tackat nej.

Eftersom 29 § anställningsskyddslagen rör arbetsgivarens skyldighet att förhandla före beslut om uppsägning framstår det som naturligt att den

förhandlingsskyldighet som åsyftas i protokollet hänför sig till just den påstådda uppsägningen av N.E. Den frågan får därför anses förhandlad.

Avvisningsyrkandet rör i övrigt frågan om kommunens förfarande i samband med att N.E:s anställning på Tallgatan upphörde och att erbjudandet om anställning på Lantmannagatan lämnades.

S.L., som från stadens sida deltog i förhandlingarna den 14 juni 2006, har berättat att syndikatet hade begärt förhandling i fråga om uppsägning/omplacering av N.E. Enligt hans mening har endast de frågor som uttryckligen nämns i protokollet varit föremål för förhandling. Han har emellertid även uppgett att syndikatet vid förhandlingen hävdat att ”diverse fel” hade begåtts i samband med den påstådda uppsägningen och omplaceringen N.E. Han har inte kunnat precisera närmare vilka fel som varit på tal annat än att det var fråga om s.k. följdfe.

Genom de uppgifter som lämnats av S.L. och av vad som framgår av protokollet från parternas överläggningar finner Arbetsdomstolen att förhandlingsskyldigheten får anses uppfylld även beträffande frågorna om brott mot 6 c, 15 och 30 a §§ anställningsskyddslagen. Yrkandena om skadestånd på grund av brott mot dessa bestämmelser ska därför inte avvisas utan prövas i sak.

Har staden omplacerat eller sagt upp N.E. utan saklig grund?

I målet är ostridigt att N.E. hade en visstidsanställning åtminstone t.o.m. den 4 juni 2006. Det är tvistigt huruvida staden hade lovat N.E. anställning på Tallgatan under resten av sommaren 2006, och om staden genom att inte låta henne arbeta kvar har avbrutit N.E:s anställning i förtid.

Syndikatet har gjort gällande i huvudsak följande. N.E. hade blivit lovad fortsatt arbete på Tallgatan under juni, juli och augusti 2006. Stadens omplacering av N.E. från arbetet på Tallgatan till annat arbete på Lantmannagatan var en så ingripande åtgärd att den är att jämföras med en uppsägning, och saklig grund för uppsägning har inte funnits. N.E. var enligt anställningsavtalet anställd som vårdare endast på Tallgatan. Hon var således inte skyldig att arbeta som vårdare på någon annan vårdinrättning inom Malmö kommun.

Staden har gjort gällande i huvudsak följande. N.E. var anställd av staden, och placeringen på arbetsplatsen Tallgatan gällde enligt anställningsavtalet endast ”för närvarande”. N.E. hade en visstidsanställning som s.k. intermittent arbetstagare, vilket innebar att hon var anställd vid varje tidpunkt när särskild överenskommelse träffats. N.E. har inte blivit lovad anställning under sommaren 2006. Staden har inte sagt upp henne eller avslutat hennes anställning i förtid.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning. I N.E:s skriftliga anställningsavtal finns bl.a. angivet att hennes arbetsplats ”för närvarande” var Tallgatan. Vidare anges att hennes anställning var en visstidsanställning och enligt en

särskild anteckning var hon anställd ”vid varje tidpunkt när särskild överenskommelse träffats”. H.S. har berättat att det i praktiken fungerat så att N.E. blev uppringd och erbjuden arbete ett antal arbetspass samt att hon ibland tackade nej till arbete och ibland tackade ja. N.E. har berättat att hon alltid brukade ställa upp och arbeta vid förfrågan och att hon var beredd att arbeta heltid sommaren 2006 liksom tidigare somrar. Beträffande förhållandena under våren 2006 har inte framgått annat än att N.E:s visstidsanställningar skedde inom ramen för ett längre sjukvikariat, dvs. hennes anställning utgjordes av en lång rad sjukvikariat för en och samma person. Det var således inte fråga om ett vikariat med i förväg bestämd omfattning på annat sätt än att det fanns en bortre gräns för de olika vikariaten för just den aktuella arbetstagaren. Eftersom N.E. var anställd vid varje tidpunkt när särskild överenskommelse träffats var staden inte skyldig att erbjuda N.E. arbete, med mindre att hon gjorde gällande sin företrädesrätt enligt 25 § anställningsskyddslagen.

Frågan är då om staden har ingått avtal med N.E. om arbete under tiden den 4 juni – augusti 2006. Syndikatets uppfattning är att H.S. träffat en bindande överenskommelse med N.E. om semestervikariat på Tallgatan, vilket bestritts av staden. N.E. har berättat att H.S. hade lovat henne arbete på Tallgatan under hela sommaren 2006. N.E. har vidare uppgett att det inte fanns tillräckligt med vikarier för sommaren och att det på arbetsplatsmötet den 18 april 2006 framkom att inte någon ur personalen vid den tidpunkten fått sina semesterar beviljade. Av vad J.N. berättat framgår att H.S. frågat henne på arbetsplatsmötet om N.E. kunde arbeta under sommaren, och att J.N. bekräftat att så var fallet. H.S. har förnekat att hon gett löfte till vare sig J.N. eller N.E. om att N.E. skulle få arbeta på Tallgatan under sommaren. Hon har också framhållit att eftersom semesterplaneringen inte var klar vid tidpunkten i fråga var det inte heller möjligt att ge något sådant löfte. H.S. har även berättat att den arbetstagare som N.E. vikarierade för återgick i arbetet den 4 juni 2006. H.S. och S.J. har båda uppgett att det däremot är troligt att N.E. hade blivit erbjuden kortare anställningar under sommaren om behov hade uppstått.

Enligt Arbetsdomstolens mening innebär det som nu sagts att syndikatet inte kunnat visa att avtal träffats om att N.E. skulle erhålla semestervikariat på Tallgatan för tiden efter den 4 juni 2006.

Eftersom staden och N.E. inte träffat en överenskommelse om arbete på Tallgatan efter den 4 juni 2006 har staden inte avslutat N.E:s anställning i förtid. Hon har således inte vare sig omplacerats i strid med sitt anställningsavtal eller sagts upp. Det erbjudande om ny anställning på Lantmannagatan fr.o.m. den 5 juni 2006 som N.E. erhöll innebär alltså inte en omplacering eftersom anställningen på Tallgatan hade upphört den 4 juni 2006. Det har därför inte varit fråga om någon sådan förändring som medfört förhandlingsskyldighet enligt 13 § medbestämmandelagen. Eftersom det inte heller, som domstolen funnit, varit fråga om en uppsägning av N.E. har det inte funnits någon förhandlingsskyldighet för staden enligt vad som föreskrivs i 29 § anställningsskyddslagen.

Syndikatets yrkanden om skadestånd för brott mot 7 och 29 §§ anställningsskyddslagen och 13 § medbestämmandelagen skall alltså avslås.

Har staden brutit mot 15 § och 30 a § anställningsskyddslagen?

Syndikatet har gjort gällande att staden har brutit mot 15 § anställningsskyddslagen genom att inte underrätta N.E. senast en månad i förväg om att hennes tidsbegränsade anställning på Tallgatan inte skulle komma att fortsätta. Syndikatet har även gjort gällande att staden har brutit mot 30 a § anställningsskyddslagen genom att inte varsla syndikatet om detsamma.

Staden har gjort gällande följande. Skyldigheten att underrätta arbetstagaren respektive varsla facket föreligger endast om det inte finns någon ny anställning att erbjuda efter det att den tidsbegränsade anställningen gått ut. Eftersom staden erbjöd N.E. fortsatt anställning, men nu på Lantmannagatan, fanns ingen skyldighet att underrätta och varsla.

Enligt 15 § anställningsskyddslagen gäller att en arbetstagare som är anställd för begränsad tid och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, ska få besked av arbetsgivaren om detta minst en månad före anställningstidens utgång. En arbetsgivare ska därtill, enligt 30 a § samma lag, samtidigt varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör. Det finns inte någon skyldighet för arbetsgivaren att lämna besked eller varsel, om arbetstagaren erbjuds fortsatt anställning hos arbetsgivaren i samband med att den pågående anställningen ska upphöra.

Av det skriftliga anställningsavtalet framgår att N.E. var anställd av staden, stadsdelsförvaltning Fosie, som vårdare. Det anges vidare att arbetsplatsen ”för närvarande” var gruppboenden Tallgatan 5. N.E. har erbjudits fortsatt anställning som vårdare inom stadsdelsförvaltningen Fosie, men vid en annan arbetsplats. Reglerna om underrättelse och varsel var under sådana förhållanden inte tillämpliga.

Föreningsrättskränkning?

Den 1 juni 2006 fick N.E. besked om att hon inte kunde erbjudas fortsatta vikariat på Tallgatan men däremot ett vikariat på Lantmannagatan under tiden den 5 juni – den 9 juli 2006. Samma dag underrättade staden N.E. om att hennes anställning inte skulle förlängas efter vikariatets slut den 9 juli 2006. Tvist råder om dessa åtgärder har varit föreningsrättskränkande eller inte.

Syndikatet har som grund för sitt påstående om föreningsrättskränkning sammanfattningsvis anfört följande. De nyss nämnda åtgärderna vidtogs trots att det fanns arbete för N.E. på Tallgatan även fortsättningsvis. Åtgärderna berodde i stället på att N.E. deltog i en av hennes fackliga organisation anordnad laglig stridsåtgärd. Påståendet att förflyttningen berodde på hennes deltagande i stridsåtgärden har bekräftats av uttalanden av H.S. och S.J. på arbetsplatsmötet den 13 juni 2006. Staden har genom dessa åtgärder kränkt N.E:s föreningsrätt, och även gjort intrång i syndikatets verksamhet.

Staden har gjort gällande följande. Anledningen till att N.E. erbjöds vikariatet på Lantmannagatan var att hon någon gång i slutet av maj inför H.S. muntligen gjort sin företrädesrätt enligt 25 § anställningsskyddslagen gällande. Staden har inte erbjudit den nya anställningen i föreningsrättskränkande syfte. Något ledigt arbete fanns vid den tidpunkten inte på Tallgatan.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

I 7 § medbestämmandelagen definieras föreningsrätten som en rätt för arbetsgivare och arbetstagarorganisation, att utnyttja medlemskapet och att verka för organisationen eller för att sådan bildas. En föreningsrättskränkning föreligger om någon på arbetsgivar- eller arbetstagarpartens sida vidtar en åtgärd antingen till skada för någon på den andra sidan för att denne har utnyttjat sin föreningsrätt eller i syfte att få någon på den andra sidan att inte utnyttja sin föreningsrätt (8 §). En arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation är inte skyldig att tåla en sådan kränkning av föreningsrätten som innebär ett intrång i dess verksamhet (8 § andra stycket).

För att en föreningsrättskränkning skall anses föreligga krävs först och främst att det ifrågasatta handlandet kan beskrivas som en form av åtgärd. Det skall således 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 denne har utnyttjat denna rätt. Arbetsdomstolen har sedan länge tillämpat en fördelning av bevisbördan i mål om föreningsrättskränkning. I mål om kränkning av arbetstagarpartens föreningsrätt innebär den praxis som utvecklats att det inledningsvis kommer an på arbetstagarparten att visa sannolika skäl för att en kränkning av föreningsrätten har förekommit. Om arbetstagarparten lyckas med detta är det därefter arbetsgivarens sak att styrka att denne haft skäligen anledning till sin åtgärd oberoende av föreningsrättsfrågan (se bl.a. AD 1996 nr 67).

Den åtgärd som i detta fall påstås vara föreningsrättskränkande är det förhållandet att N.E., vid en tidpunkt då hon deltog i en av syndikatet anordnad stridsåtgärd på Tallgatan, inte längre erbjöds arbete där utan i stället fick ett erbjudande om arbete på Lantmannagatan. Den första frågan blir därmed huruvida bolaget vidtagit denna åtgärd i föreningsrättskränkande syfte eller inte. Arbetsdomstolen prövar därför om syndikatet har förmått visa sannolika skäl för att åtgärden skall anses utgöra en kränkning av N.E:s och syndikatets föreningsrätt.

Domstolen har i det föregående konstaterat att N.E:s avtal om visstidsanställning var utformat på så sätt att hon var anställd vid varje tidpunkt när särskild överenskommelse träffats. Av utredningen framgår också att hon sedan år 2002 haft ett stort antal sådana visstidsanställningar vid Tallgatan. Enligt H.S. brukade det alltid finnas arbete på Tallgatan när N.E. anmälde att hon ville arbeta. Syndikatet har visserligen, som domstolen redan funnit, inte kunnat visa att N.E. hade blivit lovad arbete på Tallgatan under sommaren

2006. Det får ändå anses rimligt att N.E. inför sommaren 2006, liksom tidigare somrar, hade befogad anledning att anta att hon skulle kunna få semestervikariat på Tallgatan. Även om det av utredningen inte klart framgår när och hur N.E. anmält intresse av fortsatt arbete på Tallgatan kan det i vart fall konstateras att hon inte själv sökt sig därifrån.

Erbjudandet om arbete på Lantmannagatan innebar att fortsatt arbete på Tallgatan vid den aktuella tidpunkt inte längre kom i fråga. Det nu anförda talar för att erbjudandet, som lämnades under pågående stridsåtgärd, skulle kunna ha ett samband med N.E:s deltagande i densamma.

Parterna har också uppehållit sig en del vid vad som förekom vid ett arbetsplatsmöte den 13 juni 2006. Det är ostridigt att det vid mötet ställdes frågor till framför allt S.J. om N.E:s anställning och varför hon inte arbetade kvar på Tallgatan. I P.P:s anteckningar från det mötet finns noterat en fråga: ”Varför får inte N.E. vara här?” med svaret: ”N. har valt att gå i blockad och det arbetssättet godkänns inte.” K.H. har berättat att S.J. sade att den som deltog i stridsåtgärden på Tallgatan ”fick skylla sig själv”, vilket han uppfattade som att man fick räkna med att i sådant fall bli av med arbetet. S.J. har berättat att han redogjorde för vad som hänt i fråga om N.E:s anställningsförhållanden och att de åtgärder som i samband med stridsåtgärden vidtagits på Tallgatan när det gällde bemanningen haft som enda syfte att återskapa en god arbetsmiljö.

När det gäller syftet med erbjudandet till N.E. om arbete på Lantmannagatan är emellertid också följande av betydelse. H.S. har berättat att N.E. någon dag i slutet av maj 2006 till henne gjorde en muntlig anmälan om företrädesrätt till återanställning, att det var första gången som det hänt, och att det var denna anmälan som var skälet till att N.E. blev erbjuden arbetet på Lantmannagatan. Det hade enligt henne annars inte funnits någon anledning att erbjuda N.E. fortsatt arbete efter det att hennes vikariat löpte ut den 4 juni och det fanns vid det tillfället inte något ledigt arbete på Tallgatan. Även S.J. har uppgett att N.E. anmält företrädesrätt, och att om så inte skett hade hon även i fortsättningen getts tillfälle att arbeta på Tallgatan när behov uppstått. N.E. har dock bestämt förnekat att hon i slutet av maj 2006 skulle ha gjort en muntlig anmälan om företrädesrätt. Hon har vidare uppgett att hon inte heller hade anledning att göra en sådan anmälan eftersom hon, enligt egen uppfattning, blivit lovad arbete hela sommaren.

Det kan enligt Arbetsdomstolens mening inte anses visat att N.E. faktiskt gjort en anmälan om företrädesrätt till återanställning i slutet maj månad. Däremot kan det inte uteslutas att företrädare för staden felaktigt uppfattat situationen så eftersom det annars helt skulle saknas anledning att lämna ett erbjudande om återanställning. I det skriftliga erbjudandet om vikariatet finns som skäl för erbjudandet angivet att N.E. var ”LAS-ad vikarie” och inte kunde erbjudas fortsatt vikariat på Tallgatan. Om staden hade velat uppnå syftet att få bort N.E. från den konfliktdrabbade arbetsplatsen hade ju den mest näraliggande och enklaste åtgärden varit att endast låta det pågående vikariatet löpa ut och därefter inte erbjuda något nytt sådant. Syndikatets resonemang synes bygga på förutsättningen att N.E. faktiskt hade en

fortgående anställning hos staden – och därtill med placering endast på Tallgatan – och att den anställningen avbröts genom det enligt syndikatet oacceptabla erbjudandet om ny anställning på Lantmannagatan. Som framgått av det föregående fanns det emellertid inte – mot bakgrund av hur N.E:s anställningsavtal såg ut och det förhållandet att hon inte, som domstolen funnit, vid den aktuella tidpunkten var lovad sommarvikariat – någon skyldighet för staden att behålla henne på Tallgatan efter den 4 juni 2006.

Det nu anförda talar med styrka mot att staden haft ett föreningsrättskränkande syfte med åtgärden att erbjuda N.E. anställning på Lantmannagatan.

Arbetsdomstolen finner vid en sammantagen bedömning att syndikatet inte kan anses ha visat sannolika skäl för att stadens åtgärd att inte erbjuda N.E. fortsatt arbete på Tallgatan men däremot vikariatet på Lantmannagatan har vidtagits i syfte att förmå henne att inte utnyttja sin föreningsrätt. Domstolen gör samma bedömning vad gäller stadens åtgärd att samtidigt med erbjudandet lämna underrättelse enligt 15 § anställningsskyddslagen om att fortsatt anställning inte kunde erbjudas i direkt anslutning till att det nyss nämnda vikariatet upphörde.

Har staden brutit mot 6 c § anställningsskyddslagen?

Syndikatet har hävdats att staden varit skyldig att ge N.E. sådan skriftlig information som avses i 6 c § anställningsskyddslagen innan den erbjudna anställningen på Lantmannagatan skulle påbörjas eftersom hon annars inte kunde ta ställning till erbjudandet.

Staden har uppgett att någon sådan skyldighet inte föreligger innan anställningen påbörjas.

Enligt 6 c § anställningsskyddslagen ska arbetsgivaren senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta lämna skriftlig information till arbetstagaren om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. N.E. påbörjade över huvud taget inte den erbjudna anställningen. Någon skyldighet att lämna information enligt den aktuella bestämmelsen har således inte förelegat. Skadeståndsyrkandet ska därför avslås.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolen har funnit att syndikatets talan i sin helhet ska ogillas. Vid denna utgång ska syndikatet förpliktas att ersätta stadens rättegångskostnader. Om yrkat belopp råder inte tvist.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Malmö stads avvisningsyrkande.
2. Arbetsdomstolen avslår den av Malmö Social och Vårdsyndikat av SAC-syndikalisterna förda talan.

3. Arbetsdomstolen förpliktar Malmö Social och Vårdsyndikat av SAC-syndikalisterna att ersätta Malmö stad för rättegångskostnader med etthundraåttiosextusenfyrtiofem (186 045) kr, varav 120 000 kr utgör ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Inga Åkerlund, Ulla Erlandsson, Inga Jerkeman, Agne Werneskog, Anders Hagman, Stina Nilsen och Inger Efraimsson. Enhälligt.

Sekreterare: Helena Jonsson