

Cirkulärnr: 2000:97
Diariernr: 2000/2040
P-cirknr: 2000-2:24
Nyckelord: AD, föreningsrätt
Handläggare: Anna Lind
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen
Datum: 2000-09-01
Mottagare: Kommunstyrelsen
Personalfrågor
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 2000 nr 38 angående fråga om föreningsrättskränkning
Bilagor: Arbetsdomstolens dom 2000 nr 38

Personalpolitik: 2000-2:24

Nyckelord: AD

Förhandlingssektionen
Anna Lind

2000-09-01

Kommunstyrelsen
Personalfrågor

Arbetsdomstolens dom 2000 nr 38 angående fråga om föreningsrättskränkning

Arbetsdomstolen(AD) har genom dom 2000 nr 38 mellan Göteborgs lokala Samorganisation av Sveriges Arbetares Centralorganisation SAC och Göteborgs Spårvägar AB funnit att arbetsgivaren gjort sig skyldig till föreningsrättskränkning i samband med att två medlemmar i SAC inte blev uttagna till arbete utomlands. Arbetsdomstolen har också slagit fast att arbetsgivare är skyldig att försöka ta reda på en arbetstagares organisationstillhörighet för att kunna undgå skadeståndsansvar.

Bakgrund

Två spårvagnsförare, båda medlemmar i en syndikalistisk arbetstagarorganisation, blev efter intresseanmälan föreslagna av sin arbetsledare att ingå i en grupp spårvagnsförare som under en begränsad tid skulle arbeta i Oslo. Vid förhandlingar med den kollektivavtalsslutande fackliga organisationen (Kommunal) krävde denna att endast medlemmar i den egna organisationen skulle tas ut till arbetet i fråga. Arbetsgivaren accepterade detta krav och ingen av de båda föreslagna medlemmarna i SAC togs därför ut för utlandsarbetet. I målet uppkom även frågan om arbetsgivarens skyldighet att försöka ta reda på arbetstagares organisationstillhörighet.

Arbetsdomstolen

Åtgärd

AD konstaterade att en grundläggande förutsättning för att en föreningsrättskränkning enligt 8 § MBL skall antas föreligga är att en åtgärd skall ha vidtagits mot någon på motsatt sida i arbetstagar/ arbetsgivarförhållandet. Arbetsdomstolen ansåg att underlåtenheten att ta ut de båda SAC-

medlemmarna var att betrakta som en åtgärd i lagens mening. En jämförelse gjordes med underlåtenhet att befordra. När det gäller befordran eller att uttagning till utbildning eller liknande har arbetstagaren inget rättsligt stöd för att kräva likabehandling. Underlåtenhet av det slaget har trots det, av AD i tidigare praxis bedömts vara sådan åtgärd som kan falla under 8 § MBL. Arbetsdomstolen konstaterade således att det hade vidtagits en åtgärd i lagens mening.

Syfte

Enlig 8 § MBL skall kränkt part göra sannolikt att skälet uteslutande var organisationstillhörigheten. Arbetsgivaren hade inte angett något annat skäl till underlåtenheten att ta ut de båda arbetstagarna till utlandsarbetet än att de inte var medlemmar i Kommunal. Arbetsgivaren gjorde gällande att man saknade kunskap om organisationstillhörigheten. Frågan var således om detta kunde undanta arbetsgivaren från ansvar för den föreningskränkande åtgärden. AD slog fast att en arbetsgivare inte med framgång kan åberopa bristande kännedom om organisationstillhörighet med mindre än att han vidtagit erforderliga åtgärder för att förvissa sig om att den särbehandlade arbetstagaren inte är fackligt organiserad. Slutligen fastslog AD att en arbetsgivare inte kan befrias från skadeståndsansvar genom att hänvisa till en överenskommelse som träffats med en facklig organisation inom ramen för ett medbestämmandeavtal.

Kommentar

Föreningsrätten enligt 7 § MBL innebär att arbetstagare och arbetsgivare har rätt att tillhöra, utnyttja, verka för och verka för bildandet utav en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation. Rätten att få förbli oorganiserad skyddas alltså inte av lagen. Enligt 8 § MBL är det förbjudet att kränka den i 7 § beskrivna föreningsrätten. En kränkning består i att någon på arbetsgivar eller arbetstagersidan vidtar en åtgärd i syfte att hindra någon på motpartssidan från att utnyttja sin föreningsrätt eller att straffa någon för att han utnyttjat sin föreningsrätt. Kränkt part har att visa att åtgärden har vidtagits och därefter göra sannolikt att syftet var föreningsrättskränkande. Motparten skall bevisa att annat syfte låg bakom åtgärden.

I målet slog AD fast att underlåtenheten utgjorde en åtgärd i lagens mening. Det var ostridigt att skälet till åtgärden var att arbetstagarna inte var organiserade i Kommunal.

Arbetsgivaren fritas inte från ansvar för kränkande åtgärd varken med hänvisning till okunskap om facklig tillhörighet eller förhandlingsöverenskommelse. När en åtgärd, även i form av en underlåtelse, vidtas skall arbetsgivaren förvissa sig om att skälet eller syftet inte är att kränka arbetstagers föreningsrätt, vilket det kan ske genom att arbetsgivaren tar reda på om arbetstagaren är organiserad i annan organisation än den med vilken kollektivavtal har tecknats. Även om åtgärden enbart består av att arbetsgivaren följer ett sådant kollektivavtal eller ett åtagande enligt exempelvis ett samverkansavtal

som i förevarande fall, kan arbetsgivaren anses ansvarig för föreningsrättskränkning. Här förtjänas att beaktas Lagrådets uttalande i prop 1975/76:105 som innebär att arbetsgivaren är skyldig att förhindra beslut som skulle innebära föreningsrättskränkning. Ett sådant handlande av arbetsgivaren kan enligt Lagrådet aldrig medföra skadeståndsansvar enligt medbestämmandelagen.

Skyddet för arbetstagarens föreningsrätt ges alltså företräde framför kollektivavtalsbundenheten.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET
Förhandlingssektionen

Staffan Löwenborg

Anna Lind

Bilagor

Arbetsdomstolens dom 2000 nr 38