



**LUNDS**  
UNIVERSITET

Ekonomihögskolan  
Institutionen för handelsrätt  
HAR137 Självständigt arbete  
Kandidatuppsats

HT 2005

---

Arbetsgivares  
primära förhandlingskyldighet  
enligt 11 § medbestämmandelagen

---

Handledare: Lea Hatzidaki- Dahlström

Författare: Bettina Johansson

# Sammanfattning

Arbetsgivaren är skyldig att på eget initiativ kalla till förhandling innan denne fattar beslut i frågor som utgör en *viktigare förändring* av arbetsgivarens verksamhet eller av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare. Förhandlingsskyldigheten är förbehållen de organisationer som arbetsgivaren står i kollektivavtal med. Men vad menas egentligen med begreppet viktigare förändring? Vilka tillämpningsområden omfattas av begreppet viktigare förändring enligt förarbetena samt rättspraxis? Hur omfattande är i själva verket arbetsgivares förhandlingsskyldighet? Syftet med uppsatsen har varit att söka svara på ovanstående frågeställningar genom att dels redogöra för hur arbetsgivares förhandlingsskyldighet har växt fram och utvecklats, dels redogöra för hur förhandlingsreglerna i MBL är uppbyggda och hur de skall tillämpas. Sju rättsfall har även studerats för att söka svar på frågeställningarna.

Resultatet har visat att det är relativt otydligt vad lagstiftaren och rättspraxis avser med begreppet viktigare förändring. Förarbetena ger endast en generell beskrivning om vilka tillämpningsområden som skall omfattas av begreppet. Det lämnades åt rättspraxis att utveckla regelns tillämpning. Då Arbetsdomstolen valt ett friare ställningstagande till lagtextens lydelse, har de tillämpningsområden som omfattas av begreppet kommit att bli vidsträckta. Därmed har förhandlingsskyldigheten för arbetsgivare blivit omfattande. Det är svårt att göra en egentlig slutsats om vilka tillämpningsområden som omfattas av begreppet viktigare förändring, då dessa varierar från fall till fall och beror på hur Arbetsdomstolen bedömer varje enskilt fall.

Nyckelord: primär förhandlingsskyldighet, viktigare förändring, tillämpningsområden, verksamhetsfallet, arbetstagarfallet.

# Abstract

The employer is obligated to call for negotiation on his own initiative, before he makes decisions in questions, which constitute *important changes* of the employer's business or of the worker's working conditions and terms of employment. The obligation to negotiate is reserved to the organisations, which the employer has collective agreements with. But what does the concept of important changes mean? What areas are included in the concept of important changes, according to legal framework and case law? How extensive is in fact the employer's obligation to negotiate? The purpose of this report has been to seek answers to the above-mentioned questions, through partly describing how the employer's obligation to negotiate has developed, and partly describing how the codes of negotiations in the Employment (Co-Determination in the Workplace) Act of 1976 are raised and applied. Seven legal cases have also been studied to seek answers to the questions.

The result has shown that the concept of important changes, according to the legislator and case law, is relatively unclear. The legal framework gives only a general description of the areas which are to be included in the concept. It was left to case law to evolve the code's application. When the Swedish Labour Court has chosen a freer standpoint to the code's wording, the areas that are included in the concept have been extensive. Thereby the employer's obligation to negotiate has come to be extensive. It is hard to make a real conclusion about which areas are included in the concept of important changes, since they vary from case to case and are depending on how the Swedish Labour Court judges on each individual case.

# Innehållsförteckning

<b>Förkortningslista</b>	<b>5</b>
<b>1 Inledning</b>	<b>6</b>
1.1 Syfte och frågeställningar	7
1.2 Metod	8
1.3 Avgränsningar	8
1.4 Disposition	9
<b>2 Historisk bakgrund</b>	<b>11</b>
2.1 Näringsfrihetsförordningen	11
2.2 Den kollektiva arbetsrätten	12
2.3 Decemberkompromissen	14
2.4 Lagen om förenings- och förhandlingsrätt	16
2.5 Saltsjöbadsavtalet	17
<b>3 Medbestämmandelagen</b>	<b>19</b>
3.1 Allmän förhandlingsskyldighet	20
3.2 Primär förhandlingsskyldighet	22
3.3 Tillämpningsområden	25
3.3.1 Verksamhetsfallet	26
3.3.2 Arbetstagarfallet	27
3.3.3 Undantag från den primära förhandlingsskyldigheten	28
3.4 Sekundär förhandlingsskyldighet	29
3.4.1 Undantag från den sekundära förhandlingsskyldigheten	32
3.5 Sanktioner för underlåtenhet av förhandlingsskyldigheten	33
<b>4 Begreppet <i>viktigare förändring</i></b>	<b>35</b>
4.1 Allmänt	35
4.2 Verksamhetsfallet	37
4.2.1 Fall där viktigare förändring förelåg	37
4.2.2 Fall där viktigare förändring inte förelåg	41
4.2.3 Slutsatser	43
4.3 Arbetstagarfallet	44
4.3.1 Fall där viktigare förändring förelåg	44
4.3.2 Fall där viktigare förändring inte förelåg	46
4.3.3 Slutsatser	49
<b>5 Analys</b>	<b>51</b>
<b>Referenser</b>	<b>56</b>

## Förkortningslista

AD	Arbetsdomstolen, Arbetsdomstolens domar
EG	Europeiska Gemenskapen
FFL	Lag 11 sept. 1936 om förenings- och förhandlingsrätt
KAL	Lag 22 juni 1928 om kollektivavtal
LO	Landsorganisationen i Sverige
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
MBL-prop	Proposition 1975/76:105
Prop.	Proposition
RF	Regeringsformen
SAF	Svenska arbetsgivareföreningen
SFS	Svensk författningssamling
SOU	Statens offentliga utredningar

# 1 Inledning

Industrialiseringen av arbetsmarknaden har utvecklats snabbt under historiens gång och detta har kommit att påverka arbetstagares arbetsförhållanden på många sätt. I början av 1800-talet arbetade de flesta människor inom jordbrukssamhället, men efter moderniseringen av industrierna började fler och fler människor att arbeta inom nya områden. Detta ledde till ökade krav på en mer reglerad arbetsmarknad. Från mitten av 1800-talet började arbetstagarnas lagliga rättigheter att utvecklas och ta form, för att slutligen mynna ut i de arbetsrättsliga regler som Sverige har idag.

År 1976 antogs lagen om medbestämmande i arbetslivet,<sup>1</sup> fortsättningsvis kallad MBL, och syftet med lagen var att ge arbetstagarna ett ökat inflytande och medbestämmande i arbetsgivares verksamheter. För att ge arbetstagarna ett ökat inflytande och medbestämmande fastställdes bland annat reglerna om arbetstagarorganisationers förhandlingsrätt och arbetsgivares förhandlingsskyldighet.<sup>2</sup> Den primära förhandlingsskyldigheten, enligt 11 § MBL, innebär att arbetsgivaren är skyldig att på eget initiativ kalla till förhandling innan han fattar beslut i frågor som utgör en *viktigare förändring* av arbetsgivarens verksamhet eller av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare. Förhandlingsskyldigheten är förbehållen de organisationer som arbetsgivaren står i kollektivavtal med.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> SFS 1976:580.

<sup>2</sup> 10-13 §§ MBL.

<sup>3</sup> 11 § MBL. Min kursivering.

Mitt intresse för området väcktes i samband med kursen Arbetsrätten i tillämpning, där vi som arbetsgivarpart fick ingå i förhandling med arbetstagarparten. Förhandlingsspelet åtföljdes av ett domstolsspel där vi fick göra rättsutredningar rörande diverse frågor. Då förarbeten till lagen endast återger en allmän beskrivning om vilka tillämpningsområden som omfattas av begreppet viktigare förändring, blev jag intresserad av att djupare studera denna fråga.

## 1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna uppsats är att redogöra för hur arbetsgivares förhandlingskyldighet har växt fram och vilka andra arbetsrättsliga regler som påverkat förhandlingskyldighetens utveckling. Syftet är också att genom lagens förarbeten och övrig doktrin utreda hur förhandlingsreglerna i MBL är uppbyggda och hur de skall tillämpas. Jag har valt att lägga vikten vid den primära förhandlingskyldigheten enligt 11 § MBL. Jag vill också få en inblick i hur arbetsdomstolens praxis påverkat tillämpningen av förhandlingsreglerna.

Med utgångspunkt från ovan angivna syften vill jag här precisera mina frågeställningar.

*Vad menas med begreppet viktigare förändring?*

*Hur omfattande är arbetsgivares förhandlingskyldighet?*

*Vilka tillämpningsområden omfattas av begreppet viktigare förändring enligt lagens förarbeten?*

*Vilka tillämpningsområden omfattas av begreppet viktigare förändring enligt rättspraxis?*

## 1.2 Metod

För att kunna besvara mina frågeställningar har jag använt mig av traditionell juridisk metod. Materialet utgörs av svenska författningstexter och dess förarbeten, samt övrig relevant doktrin. Jag har valt att göra en rättsdogmatisk studie, för att försöka utreda rättsreglerna med utgångspunkt från de klassiska rättskällorna. Avsikten med uppsatsen är att redovisa hur rättsläget för förhandlingsreglerna ser ut idag och spekulera i om rådande rättspraxis utgör en grund för ett ökat arbetstagarinflytande och medbestämmande i arbetsgivares verksamheter. Det som kännetecknar en rättsdogmatisk metod är att den tar sin utgångspunkt i de befintliga rättskällorna och metoden går ut på att fastställa vilka regler som finns och hur dessa skall tillämpas.<sup>4</sup> En stor del av framställningen i denna uppsats kommer att redogöra för hur förhandlingsreglerna är uppbyggda och hur de skall tillämpas. Vidare söker rättsdogmatikern kunskap om hur rättsreglerna fungerar i praktiken.<sup>5</sup> Jag kommer att studera sju rättsfall för att göra en bedömning av rättsläget vid verkliga situationer.

I möjligaste mån har jag använt mig av förstahandskällor. Vid något tillfälle har detta dock inte varit möjligt på grund av tidsnöd. Vid sådana tillfällen ger jag i fotnoten en hänvisning till originaldokumentet samt en hänvisning till den källa där jag hämtat uppgiften. Det har varit svårt att hitta doktrin som går djupare in på förhandlingsreglernas tillämpning, därmed har jag huvudsakligen utgått från lagens förarbeten.

## 1.3 Avgränsningar

Jag har fått göra vissa avgränsningar för att kunna genomföra denna uppsats inom utsatt tidsram. Som tidigare nämnts, har jag valt att lägga vikten vid den primära

---

<sup>4</sup> B. Lehrberg, Praktisk juridisk metod, 2004, s. 38.

<sup>5</sup> Ibid, s. 38.



förhandlingsskyldigheten enligt 11 § MBL. Det finns vissa områden som direkt eller indirekt är kopplade till den primära förhandlingsskyldigheten men vissa av dessa områden har jag valt att inte gå in på, då uppsatsen skulle bli alltför omfattande. Jag har valt att inte redogöra för hur den primära förhandlingsskyldigheten tillämpas inom den offentliga sektorn. Likaså kommer jag inte att beröra hur gemenskapsrättens regler har kommit att påverka förhandlingsskyldigheten. Då gemenskapsrätten har påverkat frågor som verksamhetsövergångar och kollektiva uppsägningar kommer dessa frågor inte att beröras i uppsatsen. Jag kommer heller inte att redogöra för procedurreglerna vid förhandlingar enligt 14-17 §§ MBL. Arbetsgivares informationsskyldighet och parternas editionsplikt påverkar också förhandlingsskyldigheten till viss mån, men dessa kommer heller inte att beröras. Avgränsningarna har gjorts för att komprimera uppsatsen på så vis att jag tar med den information som jag anser kan svara på mina frågeställningar.

Det finns en stor mängd rättsfall angående vilka tillämpningsområden som omfattas av begreppet viktigare förändring. Jag har studerat sju av dessa fall. På grund av det stora antalet rättsfall i frågan har jag fått begränsa mig till att studera endast dessa sju för att hinna genomföra denna uppsats. Vissa av rättsfallen består av flera olika rättsfrågor, men jag har valt att endast studera de rättsfrågor som är av intresse för denna uppsats.

## 1.4 Disposition

I kapitel 2 beskriver jag hur arbetsgivares förhandlingsskyldighet har växt fram sedan mitten av 1800-talet och vilka andra arbetsrättsliga regler som påverkat utvecklingen.

I kapitel 3 redovisar jag för hur förhandlingsreglerna enligt 10-13 §§ MBL är uppbyggda och hur de skall tillämpas, huvudsakligen med utgångspunkt från lagens förarbeten.

I kapitel 4 studerar jag vad som menas med begreppet *viktigare förändring* enligt förarbetena och enligt rättspraxis. Jag redovisar dessutom sju olika rättsfall för att återge arbetsdomstolens syn på vilka tillämpningsområden som omfattas av begreppet viktigare förändring. I kapitel 4 kan vissa upprepningar från kapitel 3 förekomma men de har varit nödvändiga för att sätta rättsfallen i sitt rätta sammanhang.

I kapitel 5 knyter jag ihop alla kapitlen och analyserar och diskuterar resultatet utifrån de ställda frågeställningarna.

## 2 Historisk bakgrund

I början av 1800-talet var arbetstagarnas anställningsskydd och medbestämmande i praktiken helt obefintlig. Då tiderna förändrades och Sverige alltmer började övergå från ett jordbrukssamhälle till ett industrisamhälle ökade kraven på en mer reglerad arbetsmarknad. Detta kapitel kommer att ge en inblick i hur kraven på arbetsgivares förhandlingsskyldighet har vuxit fram och förändrats under de senaste hundra femtio åren.

### 2.1 Näringsfrihetsförordningen

Syftet med 1864 års näringsfrihetsförordning var att förverkliga tanken om arbetets frihet. Avtalsfriheten kom i blickpunkten och genom näringsfrihetsförordningen fick de liberala frihetsidéerna sina första rättsliga uttryck.<sup>6</sup> Principen gav varje medborgare rätt att fritt välja arbete och på sina egna villkor. Förordningen innebar en betydande liberalisering i förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare. Det enskilda anställningsavtalet fick en större betydelse och det lämnades åt de avtalsslutande parterna att själva komma överens om vad som skulle gälla i förhållandet mellan dem.<sup>7</sup> Arbetstagarna hade dock ålagts viss lydnadsplikt gentemot arbetsgivaren och vid brott mot denna kunde de åläggas att betala böter på 5-20 riksdaler.<sup>8</sup> Lydnadsplikten var den enda straffsanktionerade bestämmelse som näringsfrihetsförordningen ålade arbetstagare. Förordningen innebar även att förbudet mot sammankomster togs bort ur lagen. Därmed försvann de sista lagliga hindren mot att arbetstagare slöt sig samman för att

---

<sup>6</sup> M. Glavå, Arbetsrätt, 2001, s. 25.

<sup>7</sup> H. Göransson, Kollektivavtalet som fredspliktsinstrument, 1988, s. 86f.

<sup>8</sup> SFS 1864:41 22 §.

samtala om sin arbetssituation och tillgodose sina fackliga intressen. Förordningen fastställde heller inga påföljder för arbetstagare som bröt mot anställningsavtalet.<sup>9</sup>

Näringsfrihetsförordningen innebar ett avgörande genombrott i lagstiftningen för friheten att sluta sig samman i organisationer, för friheten att uppta kollektiva förhandlingar med arbetsgivaren och för friheten att vidta strejkåtgärder. Då friheterna saknade uttryckligt skydd och stöd i lagstiftningen kunde de mer betraktas som demokratiska friheter och inte som demokratiska rättigheter.<sup>10</sup> Den avtalsfrihet, som följde av näringsfrihetsförordningen, medförde dock stora risker för arbetstagarna. Avtalsfriheten gjorde att arbetstagarna var utlämnade åt arbetsgivarnas godtycke. Det gavs möjligheter för den starkare att påtvinga den svagare parten sina villkor, och då det rådde en liberal ideologi skulle staten förhålla sig neutralt. Som en reaktion mot det godtycke och den regellöshet som näringsfriheten medfört växte det fram sammanslutningar av arbetstagare och därmed uppkom fackföreningsrörelsen. Fackföreningsrörelsen blev ett medel för arbetstagarna att bli mer jämställda med arbetsgivarna. Genom möjligheten för arbetstagare att sammansluta sig och att vidta stridsåtgärder, kunde de sätta makt bakom sina krav.<sup>11</sup> Näringsfrihetsförordningen medförde att fackliga organisationer fick sitt stora genombrott.

## 2.2 Den kollektiva arbetsrätten

”Rätten att tillhöra och verka genom fackliga organisationer är utgångspunkten för den kollektiva arbetsrätten”.<sup>12</sup>

Enligt Adlercreutz blev strejken 1869 bland murarna i Stockholm inledningen till den fackliga arbetarrörelsen i Sverige. Han menar vidare att strejken ledde till det

---

<sup>9</sup> SFS 1864:41 15-17 och 22 §§.

<sup>10</sup> H. Göransson, Kollektivavtalet som fredspliktinstrument, 1988, s. 93.

<sup>11</sup> A. Adlercreutz, Svensk arbetsrätt, 2003, s. 16f.

<sup>12</sup> R. Fahlbeck, Praktisk arbetsrätt, 1989, s. 58.

första kända kollektivavtalet i Sverige.<sup>13</sup> Det skulle dock dröja fram till 1880-talet innan fackföreningsrörelsens definitiva genombrott var ett faktum. De liberala samförståndsidéerna som till denna tidpunkt dominerat fackföreningarna fick ge vika för socialistiska idéer. Fackföreningarna började organisera sig i landsomfattande förbund och de använde stridsåtgärder som medel för att få till stånd likartade arbetsvillkor.<sup>14</sup> Under 1890-talet blev kollektivavtalet allt vanligare och efter sekelskiftet blev kollektivavtalsuppgörelserna i allt större utsträckning riksomfattande.<sup>15</sup> Fackföreningsrörelsens centralorganisation, LO, bildades år 1898. Under trycket från fackföreningsrörelsen såg sig arbetsgivarna tvungna att förena sig i arbetsgivarföreningar och framställde därmed sina egna kampmetoder. År 1902 bildades SAF, Svenska Arbetsgivarföreningen, en motsvarighet till arbetstagersidan.<sup>16</sup>

Det som drev arbetstagarerna till att få till stånd kollektivavtalsuppgörelser var den ”otrygghet som näringsfriheten förde med sig”. Arbetstagarerna ville genom kollektivavtal uppnå en garanti för att arbetsgivaren följde de arbetsvillkor som de kollektiva påtryckningarna hade medfört. Arbetsgivarna var beredda att träffa avtal främst i förhoppning att kollektivavtalet skulle fungera som ett fredsdokument.<sup>17</sup> Arbetsgivarna var dock länge motståndare till att ingå kollektivavtal.<sup>18</sup> De ville till en början framhålla den individuella förhandlingsmetoden och endast godta individuella avtal som medel för uppgörelser om löner och andra arbetsvillkor. Fackföreningarna däremot ville genomföra den kollektiva förhandlingsmetoden och en kollektiv reglering av arbetsvillkoren. Fackföreningsrörelsen eftersträvade kollektivt fastställda bestämmelser som reglerade arbetsvillkoren samt ett medinflytande vid fastställandet av bestämmelserna.

---

<sup>13</sup> A. Adlercreutz, *Kollektivavtalet*, 1954, s. 172f.

<sup>14</sup> *Ibid*, s. 188f.

<sup>15</sup> *Ibid*, s. 314f, 328f.

<sup>16</sup> A. Adlercreutz, *Svensk arbetsrätt*, 2003, s. 17.

<sup>17</sup> A. Adlercreutz, *Kollektivavtalet*, 1954, s. 366.

<sup>18</sup> H. Göransson, *Kollektivavtalet som fredspliktsinstrument*, 1988, s. 161.

Kollektivavtalet var den enda form som fackföreningarna kunde utnyttja för att få till stånd bindande regler mellan parterna.<sup>19</sup>

Det skulle komma att dröja ända fram till 1928 innan kollektivavtalet fick en juridisk status genom införandet av Kollektivavtalslagen, fortsättningsvis kallad KAL. En tidig målsättning för fackföreningsrörelsen var att förmå arbetsgivarna att erkänna *förenings- och förhandlingsrätten*. Förenings- och förhandlingsrätten innebar att arbetstagarna inte skulle bli sämre behandlade för att de tillhörde en fackförening samt ge arbetstagarna en rätt att låta sig företrädas av sin organisation vid förhandlingar med arbetsgivaren i fackliga frågor. Vid sekelskiftet bidrog dessa frågor till en hård kamp mellan parterna, en uppgörelse om förenings- och förhandlingsrätten ingicks dock efter sekelskiftet.<sup>20</sup>

## 2.3 Decemberkompromissen

År 1905 intog svenska arbetsgivare en ståndpunkt om att de kunde erkänna kollektivavtalet under förutsättning att arbetarna inte gjorde intrång i arbetsgivarens rätt att leda arbetet eller att antaga och avskeda arbetare. Därmed gjorde SAF ett tillägg, § 23, i sina stadgar genom en bestämmelse, ”att arbetsgivaren har rätt att fritt antaga och avskeda arbetare, att leda och fördela arbetet och att begagna arbetare från vilken förening som helst eller arbetare stående utanför förening”.<sup>21</sup> Denna bestämmelse skapade stort motstånd från fackföreningsrörelsen. De ansåg att SAF ”handlat brutalt och egenmäktigt” då de på egen hand fastställt bestämmelser som arbetstagarna skulle efterleva under alla omständigheter, utan att ha ingått förhandling med motsvarande part. På grund av fackföreningsrörelsens kraftiga motstånd tog SAF upp frågan inom organisationen, för att se om de var beredda att göra avvikelser från § 23. Med anledning av åtta småkonflikter beslöt SAF därefter att inbjuda LO till förhandlingar, vilket de

---

<sup>19</sup> A. Adlercreutz, Kollektivavtalet, 1954, s. 32.

<sup>20</sup> A. Adlercreutz, Svensk arbetsrätt, 2003, s. 17f.

<sup>21</sup> F. Schmidt, Fackliga arbetsrätt. Reviderad upplaga, 1997, s. 106.

accepterade. Förhandlingarna resulterade i en uppgörelse som sedan kallats för *decemberkompromissen 1906*.<sup>22</sup>

Den bestämmelse som var kompromissens huvudresultat lyder:

Med iakttagande av avtalets bestämmelser i övrigt äger arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet, att fritt antaga eller avskeda arbetare samt att använda arbetare, oavsett om dessa äro organiserade eller ej.

Föreningsrätten skall å omse sidor lämnas okränk.

Anse arbetarna, att avskedande ägt rum under omständigheter, som kunna tolkas såsom angrepp på föreningsrätten, äga de att, innan andra åtgärder vidtagas, genom sin organisation påkalla undersökning för vinnande av rättelse.<sup>23</sup>

Denna bestämmelse innebar att fackföreningsrörelsen godtog § 23, medan arbetsgivarna å sin sida erkände föreningsrätten. Bestämmelsen gav även arbetstagarna möjlighet att ”genom sin organisation påkalla undersökning” om de ansåg att ett avskedande var en kränkning av föreningsrätten.<sup>24</sup> SAF:s § 23 fastslog vad som senare kommit att kallas *arbetsgivarens § 32-befogenheter*. Efter decemberkompromissens uppgörelse utgick SAF:s fackliga politik på att sakligt förhandla med de fackliga organisationerna om arbetsvillkor och att träffa kollektivavtal därom. Detta gjordes dock utan att arbetsgivarna gav efter på sin bestämmanderätt beträffande företags- och arbetsledningsrätten samt valet av arbetskraft (§ 32). Trots att decemberkompromissen först ledde till sakliga förhandlingar mellan parterna, uppstod konflikter parterna emellan. Storstrejken 1909 ledde till att fackföreningsrörelsen försvagades för en lång tid framöver och det föranledde ny lagstiftning, i syfte att främja arbetsfreden.<sup>25</sup>

---

<sup>22</sup> A. Adlercreutz, Kollektivavtalet, 1954, s. 345f.

<sup>23</sup> A. Adlercreutz, Kollektivavtalet, 1954, s. 346.

<sup>24</sup> Ibid, s. 347.

<sup>25</sup> A. Adlercreutz, Svensk arbetsrätt, 2003, s. 18f.

## 2.4 Lagen om förenings- och förhandlingsrätt

Enligt förarbetena var föreningsrätten, redan innan 1936 års lag om förenings- och förhandlingsrätt, fortsättningsvis kallad FFL, erkänd i Sverige och den ansågs ha ett visst stöd i 16 § regeringsformen.<sup>26</sup> Detta erkännande ansågs dock inte som tillräckligt, då föreningsrätten inte lagfästes som en medborgerlig rättighet. 16 § RF gav inget uttryckligt stöd för föreningsrättskränkning eller för den negativa föreningsrätten. Det fanns heller inget hinder för arbetstagare att genom sin organisation förhandla med arbetsgivare, men arbetsgivare var obenägna att erkänna arbetstagares organisationer som förhandlingsberättigad motpart. Därmed fanns ingen laglig förhandlingsskyldighet för arbetsgivare. De kunde vägra att ingå i förhandling med arbetstagarnas organisation och förklara sig endast förhandla med arbetstagarna. Ett erkännande av förhandlingsrätten skulle innebära att arbetstagarna kunde få medinflytande på löne- och arbetsförhållanden. Arbetstagarnas rätt till medverkan vid anställningsfrågornas lösning skulle även bidra till en kontinuerlig fred, i stället för förenings- och förhandlingsrättskamper.<sup>27</sup>

Utredningen visade att det i huvudsak var ”kroppsarbetarnas” organisationer som tillförsäkrats en faktiskt erkänd förhandlingsrätt. Däremot hade denna rätt i regel inte blivit erkänd för tjänstemännen. Kommittén ansåg därför att förhandlingsrätten skulle få ett uttryckligt erkännande i lagen så att alla grupper av arbetstagare skulle få rätt att förhandla med arbetsgivare genom sina organisationer. Denna rätt skulle även motsvaras av arbetsgivares förhandlingsplikt. Då förhandlingsrätten såsom grundval förutsåg en föreningsrätt, ansåg kommittén att det skulle lagstiftas om båda rättigheterna.<sup>28</sup> Föreningsrätten innefattade både ett skydd mot kränkningar av föreningsrätten och mot organisationstvång. För brott mot föreningsrätten fastställdes skadestånd och ogiltighet av avtal som innebar en

---

<sup>26</sup> RF 1809 16 §.

<sup>27</sup> SOU 1935:59, s. 103f.

<sup>28</sup> Ibid, s. 104f.



föreningsrättskränkning. Däremot uppställdes ingen påföljd vid brott mot förhandlingsrätten. Den nya lagen skulle vara dispositiv, så att den kunde sättas ur kraft genom kollektivavtal.<sup>29</sup>

## 2.5 Saltsjöbadsavtalet

Inom det politiska etablissemanget hade det under en lång tid förts en diskussion om arbetsfredsfrågorna. Dessa frågor hade tillskrivits betydelse inte bara för arbetsmarknadsparterna utan även för samhället i sig. Riksdagen hade framfört förslag om lösningar på samhällsfarliga konflikter, medlingsförfarande, skydd för tredje man och beredskapslagstiftning mot vissa arbetsinrättelser.<sup>30</sup> Det var mot bakgrund av hotet om lagstiftning som SAF och LO, december 1938, kom överens om det så kallade Saltsjöbadsavtalet. Avtalet innebar en ny epok i relationerna mellan dessa organisationer.<sup>31</sup> Saltsjöbadsepoken kännetecknades av en strävan att genom samarbete avtalsvägen lösa de problem och behandla de motsättningar som fanns på arbetsmarknaden. Organisationerna använde kollektivavtalet som instrument för att realisera förändringar. De fick en hög grad av självstyre på arbetsmarknaden och undvek därmed lagstiftning.<sup>32</sup> Enligt Saltsjöbadsavtalet inrättades Arbetsmarknadsnämnden som var partsammansatt och skulle fungera som ett förhandlingsorgan. Nämnden skulle handlägga frågor såsom uppsägning av anställningsavtal, permittering och konflikter som rör samhällsviktiga funktioner. Nämnden skulle även bedöma tvister om tolkning och tillämpning av avtalet.<sup>33</sup> Genom organisationernas samarbete uppnåddes en hög grad av arbetsfred och lagstiftningen kom i andra hand.<sup>34</sup> Saltsjöbadsavtalet innebar också en begränsning av arbetsgivarens § 32-befogenheter.<sup>35</sup>

---

<sup>29</sup> SOU 1935:59, s. 106.

<sup>30</sup> R. Casparsson, Saltsjöbadsavtalet, 1966, s. 84f.

<sup>31</sup> Ö. Edström, MBL och utvecklingsavtalet, 1994, s. 94.

<sup>32</sup> A. Adlercreutz, Svensk arbetsrätt, 2003, s. 19.

<sup>33</sup> Saltsjöbadsavtalet kap. 1 1, 2 och 3 §§, se bilaga i R. Casparsson, Saltsjöbadsavtalet, 1966.

<sup>34</sup> A. Adlercreutz, Svensk arbetsrätt, 2003, s. 19.

<sup>35</sup> M. Glavå, Arbetsrätt, 2001, s. 30.

Vid slutet av 1960-talet kom Sveriges arbetsrättsreformer till en vändpunkt. I stället för att åstadkomma mer inflytande och starkare rättigheter för arbetstagarna genom förhandlingar, ville arbetstagarorganisationerna att arbetsrätten skulle regleras genom lagstiftning. De trodde inte längre att de skulle kunna få till stånd ökat inflytande avtalsvägen. Att Arbetsdomstolen fortfarande brukade principen om fri uppsägningsrätt kan vara en annan förklaring till krav på förändring. Trots omvärldens förändringar av gamla värderingar fortsatte Arbetsdomstolen på sin fastslagna väg från 1930-talet. Kraven på förändringar, både från arbetstagarhåll och från politiskt håll, fick till följd att lagstiftningen inom arbetsrätten kulminerade i början av 1970-talet.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> M. Glavå, Arbetsrätt, 2001, s. 30f.

### 3 Medbestämmandelagen

Lagen om medbestämmande i arbetslivet antogs av riksdagen år 1976. Den kom att ersätta tidigare lagstiftning som reglerade förhållandet mellan arbetsmarknadens parter, framförallt KAL och FFL. MBL syftar till att öka arbetstagarnas insyn och medbestämmande. Lagen ger dock inga konkreta regler om medbestämmande för arbetstagsidan, utan sådana regler skall komma genom avtal. Den inskränker heller inte på arbetsgivarens befogenhet att leda och fördela arbetet, utan även detta skall ske genom avtal.<sup>37</sup>

Huvudregeln är att MBL är *tvingande* i den meningen att avtal som inskränker eller upphäver arbetstagaes rättigheter är ogiltiga. Däremot får parterna ingå avtal om längre gående rättigheter och skyldigheter. Vissa av lagens bestämmelser är dock *dispositiva* på så sätt att avsteg får göras i kollektivavtal.<sup>38</sup> MBL är även utformad enligt principen att speciallag tar över allmän lag. Därmed har annan lag eller författning som meddelats med stöd av lag företräde framför MBL.<sup>39</sup> En grundläggande förutsättning för att MBL skall vara tillämplig är att den endast rör frågor i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagar.<sup>40</sup> Det finns även en regel där arbetsgivares verksamhet undantas från MBL med avseende på deras mål och inriktning, om verksamheten är av ”religiös, vetenskaplig, konstnärlig eller annan ideell natur eller som har kooperativt, fackligt, politiskt eller annat opinionsbildande ändamål”.<sup>41</sup> Ett ytterligare syfte med MBL är att dess regler skall ge arbetstagarerna en förstärkt förhandlingsrätt och möjlighet att påverka i

---

<sup>37</sup> R. Fahlbeck, Praktisk arbetsrätt, 1989, s. 33.

<sup>38</sup> 4 § MBL.

<sup>39</sup> 3 § MBL. Här kan bl.a. nämnas Aktiebolagslagen (1975:1385), Förtroendemannalagen (1974:358) & Lagen (1982:80) om anställningsskydd.

<sup>40</sup> 1 § MBL.

<sup>41</sup> 2 § MBL.

frågor som rör såväl arbetsledning som företagsledning. Arbetsgivarna har i sin tur ålagts förhandlingsskyldighet gentemot sin motpart.<sup>42</sup> Arbetsgivares förhandlingsskyldighet kan sägas inskränka deras § 32-befogenheter.

### 3.1 Allmän förhandlingsskyldighet

10 § MBL omfattar lagens grundläggande bestämmelser om den förhandlingsrätt som tillkommer parter på arbetsmarknaden. Bestämmelsen är tvingande. Parterna behöver inte stå i kollektivavtalsförhållande till varandra för att reglerna skall gälla.<sup>43</sup> Förhandlingsrätten tillkommer arbetstagarorganisationen och inte de enskilda arbetstagarna. Att det är arbetstagarorganisationen som står som bärare av förhandlingsrätten skall inte ses som en diskriminering av den enskilde medlemmen utan snarare som ett skydd. Den enskilde medlemmen skall inte ensam behöva möta arbetsgivaren i förhandling utan denne har stöd och skydd av sin organisation.<sup>44</sup> På arbetsgivarsidan har både enskilda arbetsgivare och arbetsgivarorganisationer förhandlingsrätt. En parts förhandlingsrätt motsvaras av förhandlingsskyldighet för motparten. Arbetstagarorganisationen har rätt till förhandling endast där frågan berör organisationens medlemmar. Om en arbetstagare eller enskild arbetsgivare lämnar sin organisation har organisationen inte längre någon förhandlingsrätt för denne arbetstagare eller arbetsgivare.

Det skall finnas en anknytning mellan förhandlingsberättigad och förhandlingskyldig part genom att det skall föreligga eller ha förelegat ett anställningsförhållande mellan enskilda parter på vardera sidan. För att förhandlingsrätt skall föreligga måste medlem av en arbetstagarorganisation vara eller ha varit anställd hos arbetsgivaren och förhandlingsfrågan skall röra förhållandet mellan arbetsgivaren och medlemmen.<sup>45</sup> Om det enskilda avtalet mellan arbetsgivare och

---

<sup>42</sup> Prop. 1975/76 (fortsättningsvis kallad MBL-prop), s. 195, 199.

<sup>43</sup> O. Bergqvist m.fl., Medbestämmandelagen. Lagtext med kommentarer, 1997, s. 160f.

<sup>44</sup> S. Edlund & B. Nyström, Arbetsrätt i förändring, 1995, s. 41f.

<sup>45</sup> MBL-prop, s. 348f.

arbetstagare är otillåtet enligt gällande kollektivavtal, är det enskilda avtalet att anse som ogiltigt. Parter är inte skyldiga att förhandla om avtal eller avtalsvillkor som är ogiltiga.<sup>46</sup> Då förhandlingsrätt endast är förbehållen medlem av en arbetstagarorganisation som är eller har varit anställd hos arbetsgivare, har således inte arbetssökande förhandlingsrätt. Härom kan undantag göras vid tvister gällande diskrimineringslagarna.<sup>47</sup> De ämnesområden som kan bli föremål för förhandling och som faller under ”förhållandet mellan arbetsgivaren och medlemmen” kan bli vidsträckta. Det var lagstiftarens avsikt att även förhandlingsfrågor av mera allmän betydelse i arbetsgivarens verksamhet skulle röra förhållandet mellan arbetsgivaren och medlemmen.<sup>48</sup>

Den organisation som begär förhandling och tillika den organisation som kallas till förhandling skall vara behörig att företräda enskilda arbetsgivare eller arbetstagare, som berörs av förhandlingsfrågan. Organisationerna kan i sina stadgar förbehålla förhandlingsrätten till ett visst organ inom organisationen, t. ex. en förbundsstyrelse. Enligt 10 § MBL utgår den allmänna förhandlingskyldigheten från att förhandlingar förs på en enda nivå. Det är dock fritt för parter att i kollektivavtal föreskriva att förhandlingar förs på flera nivåer. För att förhandlingsrätt skall föreligga krävs inte några ytterligare kvalifikationer, såsom representativitet eller liknande.<sup>49</sup> Förhandlingsrätten omfattar både intressetvister och rättstvister. Med intressetvist menas att ena parten önskar ingå avtal med sin motpart. Förhandling vid en intressetvist behöver dock inte leda till en kollektivavtalsuppgörelse, utan det är upp till parterna själva om de vill ingå kollektivavtal. Förhandling vid en rättsvist kan avse en tvist om ett avtals, en lags eller annan rättsregels rätta innebörd. Vid en rättsvist skall det finnas en rättslig grund för parternas ståndpunkter.<sup>50</sup> Underlåtenhet eller vägran att fullgöra

---

<sup>46</sup> SOU 1975:1, s. 284.

<sup>47</sup> Ibid, s. 283, se även M. Glavå, Arbetsrätt, 2001, s. 130.

<sup>48</sup> MBL-prop, s. 350.

<sup>49</sup> O. Bergqvist m.fl., Medbestämmandelagen. Lagtext med kommentarer, 1997, s. 163, 167.

<sup>50</sup> M. Glavå, Arbetsrätt, 2001, s. 72.

förhandlingsskyldigheten kan medföra skadeståndspåföljd, vilket diskuteras mer ingående i avsnitt 3.5.

## 3.2 Primär förhandlingsskyldighet

Huvudsyftet med MBL var att bredda arbetstagarinflytandet och att vidga förhandlingsrättens områden. Kommittén avsåg också att arbetstagarna skulle bli delaktiga i själva beslutsfattandet i de företag där de är anställda.<sup>51</sup> 11 § MBL bildar utgångspunkten för MBL:s regler om ett vidgat inflytande för arbetstagarna och deras organisationer.<sup>52</sup> Som en grundläggande form för arbetstgares inflytande över arbetsgivarens beslutsprocess, infördes i denna paragraf bestämmelser om s.k. *primär förhandlingsskyldighet*. Den primära förhandlingsskyldigheten innefattar skyldighet för arbetsgivaren att självant kalla till förhandling *innan* han fattar beslut i frågor som omfattas av förhandlingsskyldigheten.<sup>53</sup> Arbetsgivares förhandlingsskyldighet kan sägas inskränka § 32-befogenheterna, då frågor som omfattas av förhandlingsskyldigheten ofta ligger inom området för arbetsgivarens ensidiga beslutanderätt.<sup>54</sup>

Det finns dock en begränsning i förhandlingsskyldigheten. Arbetsgivares primära förhandlingsskyldighet vänder sig endast mot arbetstagarorganisationer som de står i kollektivavtal med. Kommittén ansåg det nödvändigt med en sådan begränsning för annars kunde alla sammanslutningar av arbetstagare åtnjuta samma lagliga anspråk på förhandlingar och uppskov av beslut. Det kunde bidra till att försvåra arbetsgivares verksamheter, enligt kommittén. Genom att knyta den primära förhandlingsskyldigheten till kollektivavtalet har alla arbetstagarorganisationer samma möjlighet att erhålla förhandlingsrätt, då det är upp till varje arbetstagarorganisation att försöka förmå arbetsgivaren att träffa kollektivavtal.

---

<sup>51</sup> SOU 1975:1, s. 282.

<sup>52</sup> O. Bergqvist m.fl., Medbestämmandelagen. Lagtext med kommentarer, 1997, s. 169.

<sup>53</sup> MBL-prop, s. 351.

<sup>54</sup> O. Bergqvist m.fl., Medbestämmandelagen. Lagtext med kommentarer, 1997, s. 169.

Därmed bevaras likställigheten mellan de olika organisationerna.<sup>55</sup> Genom detta system med anknytning till kollektivavtal tilldelas vissa arbetstagarorganisationer särskilda befogenheter och rättigheter. Arbetstagarorganisationerna åläggs i sin tur att ansvara för att arbetstagarnas intressen bevakas och att viktiga åtaganden i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare blir fullgjorda.<sup>56</sup>

Vad för kollektivavtal som medför förhandlingsrätt preciseras inte i lagtexten. Enligt lagstiftaren skall kollektivavtalet dock vara bindande för den enskilde arbetsgivaren. Har kollektivavtalet inte en sådan bindande verkan för arbetsgivaren är han heller inte förhandlingsskyldig enligt 11 §. Vanligtvis är det de ordinära kollektivavtalen om löner och allmänna anställningsvillkor som ligger till grund för förhandling enligt 11 §.<sup>57</sup> Bestämmelserna i paragrafen är EG-dispositiva, vilket betyder att avsteg från bestämmelserna får göras i kollektivavtal, om de inte medför försämrade villkor för arbetstagarna än de som följer av gemenskapsrätten.<sup>58</sup>

Det kan uppstå särskilda frågor när avtal har ingåtts som inte gäller för arbetsgivarens anställda arbetstagare. Det förhållandet kan uppkomma till följd av avgångar eller andra omständigheter och där arbetsgivaren inte längre har någon medlem av arbetstagarorganisationen anställd hos sig men där ett kollektivavtal fortfarande föreligger. Ett annat scenario kan vara att arbetsgivaren tecknar ett avtal med arbetstagarorganisationen enbart i syfte att lösa vissa trygghetsfrågor innan medlemmar ur organisationen ens är anställda hos arbetsgivaren. Vid sådana särskilda fall är arbetsgivaren inte förhandlingsskyldig gentemot arbetstagarorganisationen, då denna inte företräder någon arbetstagare som är berörd av förhandlingsfrågan. Uppstår tillfällen då en kollektivavtalsbärande organisation tillfälligtvis saknar medlemmar hos en arbetsgivare, tillämpas principen om att lagens regler skall gälla även vid tillfälligt kollektivavtalslöst tillstånd mellan

---

<sup>55</sup> SOU 1975:1, s. 287.

<sup>56</sup> MBL-prop, s. 219.

<sup>57</sup> Ibid, s. 352.

<sup>58</sup> O. Bergqvist m.fl., Medbestämmandelagen. Lagtext med kommentarer, 1997, s. 248.

parter, som normalt står i kollektivavtalsförhållande till varandra.<sup>59</sup> En arbetsgivare kan även sluta kollektivavtal med olika arbetstagarorganisationer och då uppstår frågan mot vilken av dessa han är primärt förhandlingsskyldig gentemot. Enligt huvudregeln har det kollektivavtal som först tecknades företräde framför senare kollektivavtal, om inte de båda avtalen kan tillämpas samtidigt.<sup>60</sup> Enligt Arbetsdomstolen har dock konkurrerande avtal ingen betydelse, utan vid en sådan situation är arbetsgivaren förhandlingsskyldig med anledning av båda kollektivavtalen.<sup>61</sup>

Vid vilken tidpunkt arbetsgivaren skall förhandla innan han fattar beslut framgår inte av lagtexten. Enligt förarbetena skall arbetsgivaren förhandla i så god tid att förhandlingen blir ”ett naturligt och effektivt led i beslutsprocessen”. Arbetstagarparten skall beredas möjlighet att på ett meningsfullt sätt ingå i beslutsprocessen. Lagen får inte tillämpas så att arbetsgivaren påkallar förhandling precis före beslut. En sådan tillämpning förhindras genom att arbetstagarorganisationen har rätt att begära förhandling på central nivå. Både arbetsgivaren och arbetstagarparten har rätt att få tid till att göra utredningar och ta ställning till olika alternativ innan förhandling kan genomföras. Arbetstagarparten får dock inte på grund av bristande förhandlingsresurser underlåta att ingå i förhandling så att arbetsgivares beslut försenas.<sup>62</sup>

Den primära förhandlingsskyldigheten har som syfte att förhandlingar mellan parter skall leda till någon form av överenskommelse om vilket beslut arbetsgivaren skall fatta. Om parterna kommer överens om vilket beslut som skall fattas men arbetsgivaren därefter ändrar ställningstagande kan det innebära att han får betala skadestånd då han åsidosatt sin förhandlings- och uppskovsskyldighet. Även om arbetsgivaren har behöriga skäl att ändra sitt beslut bör den primära

---

<sup>59</sup> MBL-prop, s. 352, se även 5 § MBL.

<sup>60</sup> O. Bergqvist m.fl., Medbestämmandelagen. Lagtext med kommentarer, 1997, s. 173.

<sup>61</sup> AD 1993:24, se i O. Bergqvist m.fl., Medbestämmandelagen. Lagtext med kommentarer, 1997, s. 173.

<sup>62</sup> MBL-prop, s. 356.



förhandlingsskyldigheten innefatta att han är skyldig att återuppta förhandlingarna. Arbetsgivaren har den slutliga beslutanderätten om parterna inte kan enas i en förhandlingsfråga.<sup>63</sup> MBL har därför kommit att kallas för "tutlagen" där 11 § är själva tuta, på grund av att arbetsgivaren har den slutliga beslutanderätten vid förhandlingar där parterna inte kan enas.<sup>64</sup> Begreppet innebär att arbetsgivaren endast behöver tuta innan han kör vidare med sitt "race", sitt beslut. Det finns dock möjlighet för arbetstagarorganisationer att få till stånd så kallade medbestämmandeavtal. I dessa avtal kan regler föreskrivas som inskränker eller upphäver arbetsgivarens slutliga, ensidiga beslutanderätt.<sup>65</sup>

### 3.3 Tillämpningsområden

De ämnesområden som ingår i den primära förhandlingsskyldigheten är väldigt vidsträckta.<sup>66</sup> Det var kommitténs avsikt att varje fråga som har betydelse för förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare skall omfattas av förhandlingsskyldigheten.<sup>67</sup> Enligt förarbetena skall förhandlingsskyldigheten "omfatta alla frågor i arbetsgivarens verksamhet som har den omfattningen och innebörden för arbetstagarna, att man typiskt sett bör räkna med att en facklig organisation vill få tillfälle till förhandling".<sup>68</sup> Arbetsgivaren behöver dock inte förhandla vid beslut av återkommande form och omfattning då de följer en inarbetad ordning.<sup>69</sup> Enligt Fahlbeck är det svårt att få inblick i när arbetsgivaren är skyldig att förhandla och var gränsdragningen går. Han menar vidare att det är bättre för arbetsgivaren att förhandla "ofta än för sällan".<sup>70</sup>

---

<sup>63</sup> O. Bergqvist m.fl., Medbestämmandelagen. Lagtext med kommentarer, 1997, s. 200.

<sup>64</sup> M. Glavå, Arbetsrätt, 2001, s. 498.

<sup>65</sup> R. Fahlbeck, Praktisk arbetsrätt, 1989, s. 176.

<sup>66</sup> Ibid, s. 170.

<sup>67</sup> SOU 1975:1, s. 282.

<sup>68</sup> MBL-prop, s. 353.

<sup>69</sup> Ibid, s. 353.

<sup>70</sup> R. Fahlbeck, Praktisk arbetsrätt, 1989, s. 170.

Primär förhandlingsskyldighet föreligger enligt 11 § i två kategorier av fall. Arbetsgivaren är dels förhandlingsskyldig före beslut om viktigare förändring av verksamheten, det så kallade *verksamhetsfallet*. Han är dessutom förhandlingsskyldig innan han fattar beslut angående viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållande för arbetstagare, det så kallade *arbetstagarfallet*.<sup>71</sup>

### 3.3.1 Verksamhetsfallet

Arbetsgivares förhandlingsskyldighet avseende verksamhetsfallet skall innefatta "alla frågor som rör arbetsgivarens verksamhet i stort och som därmed är av betydelse för arbetstagarna".<sup>72</sup> Förhandlingsskyldigheten gäller, som tidigare nämnts, mot de arbetstagarorganisationer som arbetsgivaren står i kollektivavtal med. Förarbetena innehåller inga detaljerade beskrivningar om vilka områden som skall ingå under förhandlingsskyldigheten, utan dessa är generellt utförda. Några beslutsområden som omfattas av förhandlingsskyldigheten berörs dock såsom: utvidgning, omläggning eller nedläggning eller inskränkning av driften eller överlåtelse eller upplåtelse av rörelsen. Likaså faller frågor som rör nyanläggningar, större investeringsbeslut i övrigt, frågor om lokalisering av företaget eller delar av rörelsen in under förhandlingsskyldigheten. Det finns vissa frågor på arbetsledningsområdet som kan anses gälla en viktigare förändring av arbetsgivarens verksamhet. Det kan röra frågor om långsiktiga beslut om arbetsorganisationen, valet av arbetsuppgifter och arbetsmetoder, planering och inrättande av arbetslokaler, arbetstidens förläggning, personalpolitiska frågor och så vidare. Dessa frågor kan också få en mer begränsad omfattning t.ex. då frågorna berör endast en viss avdelning eller en viss grupp av arbetstagare och då faller de in under arbetstagarfallet. Att göra en gränsdragning mellan de båda fallen kan bli svårt, därför kan man få göra en bedömning från fall till fall.<sup>73</sup>

---

<sup>71</sup> 11 § MBL. Se även M. Glavå, Arbetsrätt, 2001, s. 500.

<sup>72</sup> MBL-prop, s. 351.

<sup>73</sup> MBL-prop, s. 353f.

### 3.3.2 Arbetstagarfallet

Arbetsgivares förhandlingsskyldighet avseende arbetstagarfallet har som utgångspunkt att frågor som är av betydelse för arbetsgivares verksamhet även angår arbetstagarna. Därmed har arbetsgivaren förhandlingsskyldighet i sådana frågor gentemot de arbetstagarorganisationer som denne står i kollektivavtal med. Vid frågor av mer allmän betydelse för verksamheten gäller förhandlingsskyldigheten endast mot den eller de arbetstagarorganisationer som representerar sina medlemmar som är berörda av frågan. Åtgärder som inte endast är av tillfällig art faller under förhandlingsskyldigheten. Förhandlingsskyldighet föreligger också då arbetstagare omplaceras från en uppgift till en annan samt vid omflyttning för viss period, om den inte är enbart kortvarig för att tillfälligt täcka ett arbetskraftsbehov. Om arbetsgivaren vid en tillfällig omflyttning (omställning) behöver förlänga tiden inträder som regel förhandlingsskyldighet.<sup>74</sup> Som diskuterades i ovanstående avsnitt kan även frågor inom arbetsledningsområdet falla in under arbetstagarfallet.

Enligt Glavå spelar det inte så stor roll om en fråga skall hänföras till verksamhetsfallet eller arbetstagarfallet, utan det enda som påverkas är vem arbetsgivaren skall förhandla med. ”Verksamhetsfallet anses beröra samtliga kollektivavtalsbärande organisationer medan förhandlingsskyldigheten i arbetstagarfallet endast gäller mot den (eller de) organisation(er) vars medlemmar berörs”.<sup>75</sup> Det var kommitténs avsikt att i lagen ge en allmän beskrivning av tillämpningsområdet för den primära förhandlingsskyldigheten. De menade vidare att det skulle lämnas åt praxis hur regelns tillämpning skulle utvecklas både allmänt på arbetsmarknaden och inom de skilda avtalsområdena.<sup>76</sup> Vilka tillämpningsområden som faller under den primära förhandlingsskyldigheten och vad begreppet viktigare förändring innefattar kommer att belysas närmare i kapitel 4.

---

<sup>74</sup> MBL-prop, s. 351.

<sup>75</sup> M. Glavå, Arbetsrätt, 2001, s. 500.

<sup>76</sup> SOU 1975:1, s. 290.

### 3.3.3 Undantag från den primära förhandlingsskyldigheten

Förutsättningen är att parterna skall uppnå överenskommelser i samförstånd och att de skall ta hänsyn till behovet av handlingsberedskap och snabbhet i beslutsfattandet. Ibland kan det dock uppstå situationer då parterna inte kan komma fram till någon lösning i samförstånd.<sup>77</sup> I 11 § MBL andra stycket finns en undantagsregel som säger att arbetsgivaren får fatta och verkställa beslut innan han fullgjort sin förhandlingsskyldighet om *synnerliga skäl* föranleder det.<sup>78</sup> Förarbetena ger inte någon närmare beskrivning vid vilka situationer regeln om synnerliga skäl skall tillämpas. Det framgår dock att det ställs stränga krav på att det skall vara tillåtet att använda undantagsregeln. Regeln får endast utnyttjas vid rena undantagsfall, ”där arbetsgivaren *oförutsett* kommer i ett läge där *tvingande skäl* talar för att beslut får fattas utan dröjsmål”.<sup>79</sup>

Det är arbetsgivarens skyldighet att vidta alla möjliga åtgärder för att tillgodose den förhandlingsberättigade arbetstagarorganisationens intressen. Hinner inte arbetsgivaren få till stånd en korrekt förhandling bör han åtminstone ta en informell kontakt med arbetstagersidan innan han fattar beslut. Arbetsgivares förhandlingsskyldighet kvarstår dock formellt även om arbetsgivaren fattar beslut eller genomför en åtgärd på grund av synnerliga skäl. Förutsättningen är att arbetsgivaren skall planera sin verksamhet så att det finns tid till förhandlingar. Om arbetsgivaren själv är orsak till tidsnöd skall inte undantagsregeln tillämpas. Det kan dock uppstå situationer där arbetsgivaren inte kan klandras för underlåtenhet av förhandlingsskyldigheten. Om en situation medför risk för säkerheten på arbetsplatsen eller viktiga samhällsfunktioner, kan arbetsgivaren få rätt att fatta beslut eller vidta åtgärd innan förhandling kan ske. Likaså vid akuta situationer då det är nödvändigt att förebygga faror för människor eller skada på egendom. Enligt förarbetena är det i båda parterns intresse att undvika sådana faror eller

---

<sup>77</sup> O. Bergqvist m.fl., Medbestämmandelagen. Lagtext med kommentarer, 1997, s. 236.

<sup>78</sup> 11 § MBL 2 st. Min kursivering.

<sup>79</sup> MBL-prop, s. 358. Min kursivering.

skador och det är det som blir avgörande i en sådan situation. Om en arbetsgivare utnyttjar undantagsregeln sker det under skadeståndsansvar och han är dessutom skyldig att bevisa att en undantagssituation föreläggat. Arbetsgivare är inte skyldiga att åsidosätta sina förpliktelser enligt lag eller föreläggande från myndigheter. Skall en arbetsgivare inom en viss tid vidta en åtgärd enligt lag eller föreläggande måste han fullgöra den åtgärden oavsett den primära förhandlingsskyldigheten.<sup>80</sup>

### 3.4 Sekundär förhandlingsskyldighet

Under den sekundära förhandlingsskyldigheten hänförs både 12 och 13 §§ i MBL. Enligt 12 § kan den arbetstagarorganisation, som står i kollektivavtal med arbetsgivaren, på eget initiativ påkalla till förhandling om arbetsgivaren skall fatta beslut i en fråga som rör en medlem i organisationen. I likhet med den primära förhandlingsskyldigheten är arbetsgivaren i princip skyldig att avvakta med sitt beslut eller sin åtgärd tills förhandlingsskyldigheten är uppfylld.<sup>81</sup> Arbetsgivaren kan påkalla till förhandling även då kollektivavtal inte gäller för tillfället, men där arbetstagarorganisationen brukar vara bunden av kollektivavtal med arbetsgivaren.<sup>82</sup> Enligt förarbetena kan regeln se mindre ingripande ut än den primära förhandlingsskyldigheten, men den är ändå betydelsefull för arbetstagarinflytandet. Arbetstagersidan kan genom 12 § påkalla till förhandling i sådana frågor som arbetsgivaren inte anser omfattas av den primära förhandlingsskyldigheten, men där arbetstagarorganisationen anser att beslut kan vara betydande för de anställdas förhållande.<sup>83</sup> Förhandlingsskyldigheten kan gälla alla frågor som omfattas av arbetsgivarens § 32-befogenheter.<sup>84</sup>

---

<sup>80</sup> MBL-prop, s. 222f, 358f.

<sup>81</sup> MBL-prop, s. 359.

<sup>82</sup> 5 § MBL 2st.

<sup>83</sup> MBL-prop, s. 218.

<sup>84</sup> M. Glavå, Arbetsrätt, 2001, s. 508.

12 § skall inte kunna utnyttjas för att vidga arbetsgivarens primära förhandlings- skyldighet på så vis att arbetstagarorganisationen allmängiltigt kallar till förhandling av ett visst slag eller på ett särskilt område. Arbetstagar- organisationens begäran om förhandling skall i stället åsyfta ett särskilt fall. Arbetstagarorganisationen skall heller inte missbruka sin förhandlingsrätt genom att kräva förhandling vid regelbundna rutinfrågor.<sup>85</sup> 12 § kan ses som en utökad rätt till inflytande för arbetstagarorganisationer som står i kollektivavtal med arbetsgivaren. Genom att denna rätt har knutits till att parterna skall stå i kollektivavtalsförhållande gentemot varandra minskar risken för missbruk av regeln, enligt förarbetena. Det var lagstiftarens avsikt att arbetstagarinflytandet skall bygga på förtroende och gemensam strävan till att lösa uppkommande problem och genom att knyta förhandlingsrätten till kollektivavtalsförhållandet förstärks förhållandet mellan parterna.<sup>86</sup>

Den förstärkta förhandlingsrätten enligt 11 och 12 §§ tillkommer till större del endast arbetstagarorganisationer som står i kollektivavtal med arbetsgivaren. Enligt förarbetena kan det dock i vissa lägen vara förenligt att organisationer som saknar kollektivavtal med arbetsgivare får inflytande motsvarande 11 och 12 §§ MBL. Enligt 13 § MBL erhåller arbetstagarorganisationer som inte står i kollektivavtal med arbetsgivare inflytande under vissa förutsättningar.<sup>87</sup> Paragrafen är den enda regeln i MBL där arbetsgivaren åläggs skyldigheter gentemot organisationer som saknar kollektivavtal med arbetsgivaren.<sup>88</sup>

Paragrafen omfattar frågor där arbetsgivarens beslut eller åtgärd ”särskilt angår” arbets- eller anställningsförhållandena och den begränsas till *viktigare individuella fall*.<sup>89</sup> Frågor som omfattas av viktigare individuella fall är, enligt förarbetena, omplaceringar av enskilda arbetstagare och därmed likartade situationer.<sup>90</sup> Glavå

---

<sup>85</sup> O. Bergqvist m.fl., Medbestämmandelagen. Lagtext med kommentarer, 1997, s. 250.

<sup>86</sup> MBL-prop, s. 218f.

<sup>87</sup> MBL-prop, s. 220, 360.

<sup>88</sup> M. Glavå, Arbetsrätt, 2001, s. 508.

<sup>89</sup> Ö. Edström, MBL och utvecklingsavtalet, 1994, s. 166.

<sup>90</sup> MBL-prop, s. 220.

anser att paragrafens utformning är vilseledande för läsaren och att den egentligen inte är så omfattande som man kan tro om man studerar förarbeten och praxis.<sup>91</sup> Vid beslut som gäller mer än en medlem av en arbetstagarorganisation, får man avgöra från fall till fall om beslutet gäller medlem av en icke kollektivavtalsbunden organisation. Om arbetsgivarens beslut däremot rör arbetets organisation eller uppläggning, i företaget i stort eller inom en avdelning, eller vid frågor som berör flera än en eller några individuella arbetstagare eller om beslutet har större omfattning, har de organisationer med kollektivavtal företrädesrätt att genom förhandling delta i beslutets förberedande.<sup>92</sup> Vid sådana tillfällen där organisationer med kollektivavtal har företrädesrätt till förhandling och de också ingår i förhandling med arbetsgivaren, anses arbetsgivaren ha fullgjort sin primära förhandlingsskyldighet och behöver därmed inte förhandla med de organisationer som inte har kollektivavtal. Enligt 13 § MBL skall arbetsgivare förhandla med de organisationer som inte står i kollektivavtal med denne om en fråga särskilt angår en medlem ur dessa organisationer. Därmed är det endast frågor som rör arbetstagarfallet som är aktuella vid dessa förhandlingar, men paragrafen är inte tillämplig beträffande alla beslut som faller under arbetstagarfallet.<sup>93</sup>

På grund av EG-regler infördes en lagändring år 1995 i 13 § andra stycke med syfte att uppfylla kraven i direktiven om verksamhetsövergång respektive uppsägningar på grund av arbetsbrist.<sup>94</sup> Därmed utökades förhandlingsskyldigheten på så sätt att ”arbetsgivare som inte är och inte heller brukar vara bunden av kollektivavtal skall vara skyldig att primärförhandla enligt 11 § medbestämmandelagen med alla berörda arbetstagarorganisationer i frågor som rör uppsägning på grund av arbetsbrist eller en övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet”.<sup>95</sup> Då förhandlingsskyldigheten gäller mot samtliga berörda arbetstagarorganisationer skall dessa åtminstone ha någon

---

<sup>91</sup> M. Glavå, Arbetsrätt, 2001, s. 508.

<sup>92</sup> M. Glavå, Arbetsrätt, 2001, s. 361.

<sup>93</sup> Ibid, s. 509.

<sup>94</sup> Ibid, s. 511.

<sup>95</sup> Prop. 1994/95:102, s. 2.

medlem hos den arbetsgivare som berörs av förhandlingsfrågan. Regeln är inte tillämplig vid tillfälligt kollektivavtalslöst tillstånd utan då sker förhandlingar med den organisation som brukar stå i kollektivavtal med arbetsgivaren.<sup>96</sup> Regeln är tvingande. Träffar arbetsgivaren kollektivavtal med en organisation för att begränsa förhandlingsskyldigheten i frågor som faller under 11 §, kan de inte göras gällande mot icke avtalsslutande organisationer.<sup>97</sup>

### 3.4.1 Undantag från den sekundära förhandlingsskyldigheten

Som tidigare nämnts, var det inte lagstiftarens avsikt att 12 § MBL skulle kunna utnyttjas för att vidga arbetsgivarens primära förhandlingsskyldighet och arbetstagarorganisationen fick heller inte missbruka sin förhandlingsrätt genom att kräva förhandling vid regelbundna rutinfrågor. För att undvika detta förfarande har det i lagtexten angetts en undantagsregel där arbetsgivaren får fatta och verkställa beslut innan han fullgjort sin förhandlingsskyldighet om *särskilda skäl* föranleder det.<sup>98</sup> Till skillnad mot 11 § andra stycket där det krävs ”synnerliga skäl” för att undantagsregeln skall vara tillämplig, är uttrycket ”särskilda skäl” i 12 § mindre restriktivt formulerad. Skillnaden mellan formuleringarna utgör en markering att kraven för att tillämpa undantagsregeln i 12 § inte är lika sträng som i 11 §.<sup>99</sup> Enligt förarbetena var det viktigt att undantagsregeln vid primära förhandlingar endast kan utnyttjas vid undantagsfall, då sådana förhandlingar oftast rör viktigare frågor av stor betydelse för arbetstagarna, såsom grupp eller enskilt. Vid sekundära förhandlingar, där arbetstagersidan tar initiativ till förhandling då de anser att frågan är viktig, har arbetsgivaren inte samma möjlighet att planera in en förhandling med arbetstagarorganisationen före beslut och denne kan därför ha svårare att vänta med beslut. Arbetstagersidan anses heller inte ha samma intresse av uppskov i det enskilda fall som föranlett förhandlingsbegäran. Parterna bör

---

<sup>96</sup> Prop. 1994/95:102, s. 84f.

<sup>97</sup> M. Glavå, Arbetsrätt, 2001, s. 511f.

<sup>98</sup> 12 § MBL andra meningen. Min kursivering.

<sup>99</sup> O. Bergqvist m.fl., Medbestämmandelagen. Lagtext med kommentarer, 1997, s. 250.



kunna enas om när arbetsgivarens uppskovsskyldighet är nödvändig och vilka svårigheter ett uppskov kan komma att innebära.<sup>100</sup>

Lagtexten uttrycker ingen undantagsregel när det gäller 13 § MBL. Som tidigare nämnts anses dock arbetsgivaren ha fullgjort sin primära förhandlingsskyldighet om han förhandlar med den eller de arbetstagarorganisationer som står i kollektivavtal med arbetsgivaren vid frågor som rör verksamheten i stort eller flera av organisationens medlemmar.

### 3.5 Sanktioner för underlåtenhet av förhandlingsskyldigheten

Innan MBL tillkomst 1976 saknades sanktioner för arbetsgivares underlåtenhet att förhandla. Enligt kommittén medförde avsaknaden av sanktioner att arbetstagarparten inte garanterades några rättsliga möjligheter att genom fackliga förhandlingar få inflytande över frågor som tillhör områdena för företagsledningen, ledningen och fördelningen av arbetet. De ansåg vidare att förhandlingsskyldigheten skulle innebära långtgående förpliktelser för förhandlingsskyldig part. För att inte förhandlingsskyldigheten skulle bli för omfattande för arbetsgivare begränsades den till att gälla enbart för kollektivavtalslutande organisationer samt att den endast skulle röra frågor i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.<sup>101</sup>

Arbetsgivare som inte fullgör sin förhandlingsskyldighet kan ådömas skadestånd.<sup>102</sup> Skadeståndsansvaret kan komma att bli strängt, då det inte skall vara ett lönsamt alternativ för arbetsgivaren att underlåta att förhandla innan han fattar

---

<sup>100</sup> MBL-prop, s. 223f.

<sup>101</sup> SOU 1975:1, s. 281, 283. Med undantag för 13 § där arbetsgivaren i vissa fall är förhandlingsskyldig gentemot organisationer utan kollektivavtal (se avsnitt 3.4).

<sup>102</sup> 54, 55 §§ MBL.

beslut.<sup>103</sup> Skadeståndsbeloppen är olika beroende på frågans karaktär, men belopp som utdömts kan variera från noll till 900 000 kronor.<sup>104</sup> Hur de ekonomiska förutsättningarna ser ut på företagen påverkar inte skadeståndsbeloppet, vilket innebär att mindre företag med sämre ekonomi kan drabbas mycket hårdare än stora företag.<sup>105</sup> Beslut som fattas utan att arbetsgivaren fullgjort sin förhandlings-skyldighet blir inte ogiltiga. Det innebär att förhandlingsskyldigheten i sig inte fråntar arbetsgivaren dennes beslutanderätt.<sup>106</sup> Vid försummelse av förhandlings-reglerna är det endast arbetsgivare eller organisation på arbetsgivar- eller arbetstagar-sidan som kan ådömas skadestånd.<sup>107</sup> Får arbetstagarorganisationen rätt vid en tvist, tillfaller skadeståndet själva organisationen och inte den enskilde arbetstagaren. Den primära förhandlingsskyldigheten är en skyldighet för arbets-givaren, därmed kan inte arbetstagarorganisationen bryta mot dessa regler då de inte är skyldiga att förhandla över huvud taget.<sup>108</sup>

---

<sup>103</sup> MBL-prop, s. 359.

<sup>104</sup> M. Glavå, Arbetsrätt, 2001, s. 518.

<sup>105</sup> R. Fahlbeck, Praktisk arbetsrätt, 1989, s. 178f.

<sup>106</sup> MBL-prop, s. 359.

<sup>107</sup> Ö. Edström, MBL och utvecklingsavtalet, 1994, s. 128.

<sup>108</sup> AD 1985:112, se i R. Fahlbeck, Praktisk arbetsrätt, 1989, s. 179.

## 4 Begreppet viktigare förändring

I föregående avsnitt har MBL och dess förhandlingsregler belysts mer ingående med avseende på förarbetena till lagen samt med avseende på övrig doktrin. Detta kapitel kommer att närmare gå in på vilka tillämpningsområden som omfattas av arbetsgivares primära förhandlingsskyldighet enligt rättspraxis och hur Arbetsdomstolen har tolkat begreppet viktigare förändring. Innan en redogörelse för hur rättspraxisen har utvecklats är det dock av betydelse att förklara vad lagstiftaren avser med begreppet *viktigare förändring*.

### 4.1 Allmänt

Som tidigare nämnts, föreligger primär förhandlingsskyldighet enligt 11 § MBL i två kategorier av fall. Arbetsgivaren är dels förhandlingsskyldig före beslut om *viktigare förändring* av verksamheten, dels innan han fattar beslut angående *viktigare förändring* av arbets- eller anställningsförhållande för arbetstagare.<sup>109</sup> Förhandlingsskyldigheten gäller mot de arbetstagarorganisationer som arbetsgivaren står i kollektivavtal med. Enligt förarbetena skall förhandlingsskyldigheten ”omfatta alla frågor i arbetsgivarens verksamhet som har den omfattningen och innebörden för arbetstagarna, att man typiskt sett bör räkna med att en facklig organisation vill få tillfälle till förhandling”. Arbetsgivaren behöver dock inte förhandla vid beslut av återkommande form och omfattning då de följer en inarbetad ordning. Förarbetena preciserar ytterligare en begränsning vad gäller förhandlingsskyldigheten genom att frågorna skall röra *viktigare förändring* av verksamheten eller av arbets- eller anställningsförhållande för arbetstagare. Då förhållandena är olika inom olika områden och i olika verksamheter ger förarbetena ingen vägledande beskrivning om vilka tillämpningsområden som skall

---

<sup>109</sup> 11 § MBL. Min kursivering.

omfattas av begreppet viktigare förändring. De betonar vidare att det inte är en skarp gränslinje mellan beslut som rör arbetsgivarens verksamhet och beslut som rör arbets- eller anställningsförhållandena för enskilda arbetstagare. Var gränsen skall dras får avgöras efter en praktisk bedömning i varje enskilt fall.<sup>110</sup> Vad förarbetena generellt exemplifierade för frågor som anses omfattas av viktigare förändring har redogjorts i avsnitt 3.3.1 och 3.3.2.

Som tidigare nämnts, var det kommitténs avsikt att i 11 § ge en allmän beskrivning av tillämpningsområdet för den primära förhandlingsskyldigheten. De menade vidare att det skulle lämnas åt praxis om hur regelns tillämpning skulle utvecklas både allmänt på arbetsmarknaden och inom de skilda avtalsområdena.<sup>111</sup> De tvister som har dominerat Arbetsdomstolens praxis är vad som skall anses vara beslut om en sådan viktigare förändring och det är kring den frågan som debatten har cirkulerat och splittringen varit störst. Tvistefrågan kan delas upp i två grupper. Den största gruppen är fall där tvistefrågan har gällt huruvida arbetsgivarens beslut har eller kan väntas *få så stor betydelse* för arbetstagarna att den nivå som avses med ordet ”viktigare” får anses uppnådd. Tvister enligt den andra gruppen utgörs av huruvida ett beslut för övrigt är *av den arten* att det omfattas av den beskrivning av tillämpningsområdet för förhandlingsskyldigheten som finns i paragrafen.<sup>112</sup>

Fram till år 1982 utvecklades praxisen angående förhandlingsreglerna betydande, men därefter har antalet medbestämmandetvister minskat markant.<sup>113</sup> Rätts-tillämpningen har fått en framträdande roll när det gäller att fastställa vad begreppet ”viktigare förändring” innefattar och det antal rättsfall som framställts under den tid lagen varit i kraft är närmast oöverskådligt.<sup>114</sup> På grund av det stora antalet rättsfall i frågan kommer detta kapitel inte att bli någon uttömmande

---

<sup>110</sup> MBL-prop, s. 353f.

<sup>111</sup> SOU 1975:1, s. 290.

<sup>112</sup> SOU:1982:60, s. 93.

<sup>113</sup> O. Bergqvist m.fl., Medbestämmandelagen. Lagtext med kommentarer, 1997, s. 161.

<sup>114</sup> M. Glavå, Arbetsrätt, 2001, s. 498.

redogörelse av rättsfall. I stället kommer några domar att belysas närmare för att utröna vad som omfattas av begreppet viktigare förändring.

## 4.2 Verksamhetsfallet

Enligt 11 § första meningen är arbetsgivare förhandlingsskyldig innan han fattar beslut om viktigare förändring av verksamheten. Förarbetena har återgett viss exemplifiering om vilka tillämpningsområden som faller under verksamhetsfallet och dessa har redogjorts under avsnitt 3.3.1. Nästkommande avsnitt kommer att belysa några rättsfall för att få en inblick i hur Arbetsdomstolen tolkar begreppet viktigare förändring och vilka tillämpningsområden som omfattas av begreppet respektive vilka som faller utanför.

### 4.2.1 Fall där viktigare förändring förelåg

Ett rättsfall som är av principiell betydelse när det gäller Arbetsdomstolens tolkning av begreppet viktigare förändring är *AD 1980:72* och kommer därför att belysas mer ingående. Domen har även fått betydelse vid bedömningen av andra rättsfall. Huvudfrågan vid *AD 1980:72* var om förhandlingsskyldighet föreligger vid en tillsättning av en verkställande direktör där inte några andra organisatoriska förändringar företas. Arbetsdomstolen förtydligade i detta rättsfall två tolkningsalternativ som utkristalliserat sig beträffande vad som är att betrakta som en viktigare förändring.

Enligt det ena synsättet, som ligger nära i linje med lagtextens innehåll enligt allmänt språkbruk, avses med beslut om viktigare förändring av arbetsgivarens verksamhet ett beslut som gäller ett sådant yttre, faktiskt eller mätbart ingrepp i organisationen eller arbetsformerna som har större betydelse för de anställda. Enligt det andra synsättet, som står friare i förhållande till lagtextens lydelse, fästes avgörande vikt vid om beslutet med hänsyn

till sin omfattning och sina verkningar för de anställda typiskt sett har sådan betydelse för dem att den fackliga organisationen måste antas vilja förhandla.<sup>115</sup>

Arbetsdomstolen analyserade förarbetena vidare och anförde att allt fokus har ålagts den primära förhandlingsskyldigheten och att detta har kommit att dölja den enhet i systematiskt hänseende som 11 och 12 §§ bildar. Gemensamt täcker paragraferna hela företagslednings- och arbetsledningsområdet. De frågor som inte omfattas av 11 § fångas upp av 12 §. Att lagstiftaren har uteslutit vissa frågor från tillämpningsområdet för 11 § betyder inte att sådana frågor faller ”utanför det vidgade fackliga inflytandet genom förhandling utan beror på att frågan typiskt sett inte har sådant intresse från arbetstagens synpunkt att förhandling är befogad i varje enskilt fall”.<sup>116</sup> Frågor där man ”typiskt sett bör räkna med att en facklig organisation vill få tillfälle till förhandling” faller under tillämpningsområdet för 11 §, medan tillämpningsområdet för 12 § avser frågor ”som återkommer från gång till annan i huvudsak i samma form och omfattning och som då behandlas i en inarbetad ordning”.<sup>117</sup>

Arbetsdomstolen sammanfattade sin analys av hur begreppet viktigare förändring av verksamheten skall tolkas och att man särskilt skall beakta

om frågan med hänsyn till verkningarna för de anställda typiskt sett har sådan betydelse för dessa att man kan vänta sig att den fackliga organisationen vill förhandla i frågan medan däremot frågeställningen i vad mån beslutet utgjort ett yttre ingrepp i arbetsgivarens verksamhet inte på samma sätt tillmätts betydelse. Det bör tilläggas att det inte föreligger något avgörande som går i motsatt riktning.<sup>118</sup>

De menade vidare att lagstiftarens syfte med begreppet viktigare förändring har varit att ”fånga in de typer av beslut som utmärks av att beslutet med hänsyn till sin omfattning och sina verkningar för de anställda har särskilt intresse för dessa

---

<sup>115</sup> AD 1980:72, s. 457.

<sup>116</sup> Ibid, s. 458.

<sup>117</sup> Ibid, s. 459.

<sup>118</sup> Ibid, s. 461.

och att lagstiftaren däremot inte fäst någon vikt vid huruvida beslutet leder till ett yttre ingrepp i arbetsgivarens verksamhet”.<sup>119</sup>

Arbetsdomstolen ansåg att de exemplifieringar angående viktigare förändringar som gjorts i förarbetena inte är avsedda att vara fullständiga. De menade vidare att förarbetena inte ger stöd för att chefstillsättningsfrågorna betraktas som typiskt sett mindre avgörande för arbetstagarna och att de därför skall falla utanför tillämpningsområdet för 11 §. I stället ansåg Arbetsdomstolen att avsaknaden av frågorna ger rättstillämpningen frihet att ta ställning i frågan med utgångspunkt från lagen och dess förarbeten. Bedömningen skall dock ske på objektiva grunder. På grund av det ovan anförda ansåg Arbetsdomstolen att chefstillsättningar omfattas av arbetsgivares förhandlingsskyldighet enligt 11 § MBL.<sup>120</sup> Arbetsgivarledamöterna var dock skiljaktiga.

Förhandlingsskyldigheten förefaller innefatta alla beslut om att tillsätta befattningar som inrymmer någon form av chefskap eller förmanskap, allt från verkställande direktör eller annan högre verksamhetsledare till förman eller annan arbetsledare. Att chefstillsättningar omfattas av förhandlingsskyldigheten har väckt stor uppmärksamhet.<sup>121</sup>

Föregående rättsfall har kommit att få betydelse vid bedömningen av ett rättsfall där besluten gällde förhållandevis moderna affärsmetoder i *AD 1988:65*. Huvudfrågan i *AD 1988:65* gällde huruvida ett s k lease back-avtal skall omfattas av förhandlingsskyldigheten. Avtalet innebar att bolaget hade beslutat att sälja sina industrifastigheter med undantag för maskiner och övriga industritillbehör. Avtal om fastighetsleasing består av tre komponenter. Dels av ett vanligt köpeavtal, dels av ett hyresavtal där den som sålt fastigheten fortfarande hyr av köparen och till sist ett optionsavtal varigenom säljaren tillförsäkras en rätt att köpa tillbaka

---

<sup>119</sup> AD 1980:72, s. 460.

<sup>120</sup> Ibid, s. 462.

<sup>121</sup> SOU 1994:141, s. 150f.

fastigheten inom en viss tid. Då utfästelse att sälja fast egendom inte är giltigt, är optionsavtalet inte bindande.<sup>122</sup>

Arbetsdomstolen hade i detta fall att bedöma huruvida beslut att ingå lease back-avtal omfattas av förhandlingsskyldigheten enligt 11 §. Domstolen beaktade avgörandet från tidigare nämnda rättsfall, AD 1980:72, vid sin bedömning. Där hade domstolen ”funnit att man vid tolkningen av uttrycket viktigare förändring av verksamheten särskilt skall beakta om frågan, med hänsyn till verkningarna för de anställda, typiskt sett har sådan betydelse att man kan vänta sig att den fackliga organisationen vill förhandla”.<sup>123</sup> Arbetsdomstolen i det aktuella fallet ansåg att tolkningen skall grundas på en allmän bedömning av beslutets karaktär och betydelse för de anställda.<sup>124</sup>

Det fanns också andra faktorer för Arbetsdomstolen att ta i beaktande med avseende på avtalets speciella karaktär. Enligt Arbetsdomstolen är arbetsgivares beslut att frigöra kapital som är bundet i en fastighet genom att ta upp lån i fastigheten vanligtvis inte omfattad av förhandlingsskyldighet. Sådana beslut kan i många verksamheter utgöra rutinbeslut och omfattas då inte av förhandlingsskyldigheten. Lease back-avtal innebär däremot att hela det bundna kapitalet frigörs och avtalet utgör en mer påtaglig risk för att säljaren kan förlora fastigheten då optionsavtal inte är giltiga. Likaså kan säljarens rättsliga ställning försvagas då denne kommer att utnyttja fastigheten endast som hyresrätt. På grund av åtskilliga osäkerhetsmoment ansåg Arbetsdomstolen att beslut om att ingå lease back-avtal får anses vara en fråga som typiskt sett har sådan betydelse att man kan utgå från att den fackliga organisationen vill förhandla därom. Därmed var bolaget förhandlingsskyldigt enligt 11 § MBL.<sup>125</sup>

---

<sup>122</sup> AD 1988:65, s. 449.

<sup>123</sup> Ibid, s. 450.

<sup>124</sup> Ibid, s. 450f.

<sup>125</sup> Ibid, s. 451.



#### 4.2.2 Fall där viktigare förändring inte förelåg

Som tidigare nämnts, är inte gränsen tydlig mellan beslut som rör arbetsgivarens verksamhet och beslut som rör arbets- eller anställningsförhållandena för enskilda arbetstagare. Var gränsen skall dras får avgöras efter en praktisk bedömning i varje enskilt fall. Att gränsdragningen inte är skarp kan man se exempel på när det gäller rättspraxis i frågan.

Rättsfall *AD 1992:17* är ett sådant exempel. I detta fall gällde frågan om NCC brutit mot förhandlingsskyldigheten genom att inte ta initiativ till förhandling före beslut om omplacering av sex tillsvidareanställda byggnadsarbetare som tillhörde byggnadsarbetareförbundet. Beslutet hade fattats av en avdelning inom NCC, Allbygg Z län, som bedrev sin verksamhet inom Jämtlands län. Verksamhetsområdet består enligt överenskommelse av tre skilda turordningsområden och beslutet innebar att arbetstagarna hade förflyttats från ett turordningsområde till ett annat. Förbundet hade gjort gällande att besluten i första hand innebar en viktigare förändring av arbetsgivarens verksamhet och i andra hand av arbets- och anställningsförhållandena för arbetstagarna. Arbetsgivarparterna bestred förbundets talan.<sup>126</sup>

Även i detta fall utgick Arbetsdomstolen från de uttalanden som framgått av förarbetena att ”förhandlingsskyldigheten skall omfatta alla frågor i arbetsgivarens verksamhet som har den omfattningen och innebörden för arbetstagarna, att man typiskt sett bör räkna med att en facklig organisation vill få tillfälle till förhandling”.<sup>127</sup> Detsamma gäller före beslut som avser enskild arbetstagare eller en grupp arbetstagare. Arbetsdomstolen gick också in på gränsdragningen mellan 11 och 12 §§ MBL. Av tidigare avgöranden framgick att vid entreprenadverksamhet är det vanligt att arbetstagare förflyttas från en arbetsplats till en annan och att det ingår som ett normalt led i arbetsförhållandena. Då detta är en normal företeelse

---

<sup>126</sup> AD 1992:17, s. 157.

<sup>127</sup> Ibid, s. 158.

inom entreprenadverksamheter skall inte varje förflyttning ses som en viktigare förändring av arbetsförhållandena.<sup>128</sup>

I likhet med ovanstående resonemang hade det förekommit förflyttningar även i det aktuella fallet och detta bestreds inte av förbundet. Därmed ansåg inte Arbetsdomstolen att de enskilda besluten om förflyttningar kunde härledas till beslut om viktigare förändring av verksamheten. Besluten ansågs heller inte utgöra en viktigare förändring av arbetstagarnas anställningsförhållande. I det aktuella fallet var de båda parterna också oeniga om arbetsskyldighetens omfattning men Arbetsdomstolen fann det inte påkallat att ta ställning till den frågan. De påpekade dock att enbart för att arbetsgivaren är medveten om att arbetstagarparten har en annan uppfattning i en rättsfråga utlöser inte det någon primär förhandlingsskyldighet.<sup>129</sup>

I fallet *AD 1996:43* gällde frågan om bolaget var skyldig att på eget initiativ förhandla med Svenska Livsmedelsarbetareförbundet, Livs, inför vissa beslut som fattats med anknytning till bolagets s k relansering av sina tunnbrödsprodukter. Tunnbrödet bakades vid bolagets enhet i Östersund, där det också pris- och datummärktes maskinellt. Därefter levererades brödet till bolagets 15 övriga enheter, däribland till Stockholmsenheten, Stockholmsbagaren. Beslutet om relansering fattades sommaren 1994 och innebar att tunnbröden skulle levereras i obruten fryskeja till de övriga enheterna, vilket inte gjordes innan. Bolagsledningen beslutade i oktober 1994 att pris- och datummärkningen skulle ske vid den mottagande enheten.

---

<sup>128</sup> AD 1992:17, s. 158f.

<sup>129</sup> Ibid, s. 159f.

För Stockholmsbagaren innebar det att direktsäljarna skulle för hand pris- och datummärka allt tunnbröd. Livs hävdade att besluten utgjort en viktigare förändring av bolagets verksamhet eller i vart fall en viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för Livs medlemmar. Detta bestreds av bolaget.<sup>130</sup>

Arbetsdomstolen ansåg att utredningen i ärendet inte kunde belysa betydelsen av bolagets beslut rörande tunnbrödet i relation till verksamheten i stort. De uppgifter som lämnats rörde praktiskt taget uteslutande förhållandena vid bolagets enhet Stockholmsbagaren och förändringarna rörde främst direktsäljarna där. Arbetsdomstolen fick inte underlag för att dra slutsatsen, att de i målet aktuella besluten utgjort beslut om viktigare förändring av bolagets verksamhet.<sup>131</sup>

#### 4.2.3 Slutsatser

Som tidigare nämnts, är antalet rättsfall i frågan närmast oöverskådlig och därmed är det svårt att göra en egentlig slutsats om vilka tillämpningsområden som omfattas av begreppet viktigare förändring när så få rättsfall har studerats. AD 1980:72 ger dock en bild om hur Arbetsdomstolen tolkar begreppet viktigare förändring. Arbetsdomstolen lägger stor vikt vid förarbetenas uttalande att förhandlingsskyldigheten skall omfatta alla frågor i arbetsgivarens verksamhet som har den omfattningen och innebörden för arbetstagarna, att man *typiskt sett* bör räkna med att en facklig organisation vill få tillfälle till förhandling. Detta uttalande är återkommande vid Arbetsdomstolens bedömningar. Av de tolkningsalternativ som Arbetsdomstolen utkristalliserade har de valt att tillämpa det andra alternativet. De tar ett friare ställningstagande till lagtextens lydelse och fäster avgörandet vid beslutets karaktär och vilken betydelse beslutet har för de anställda. Därmed kan tillämpningsområdena som faller under begreppet viktigare förändring bli väldigt vidsträckta.

---

<sup>130</sup> AD 1996:43, s. 342.

<sup>131</sup> Ibid, s. 343.

Det var svårt att hitta rättsfall avseende verksamhetsfallet där viktigare förändring *inte* förelåg. De fall som beskrevs i ovanstående avsnitt kan anses omfattas av arbetstagarfallet i stället för verksamhetsfallet. Det kan man tolka som att det i de flesta fall föreligger en viktigare förändring enligt Arbetsdomstolen. Likaledes är det vanligt att den part som yrkar på att det förelåg en viktigare förändring av verksamheten också ”garderar” sig genom att i andra hand yrka på att det i vart fall förelåg viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena. Då gränsdragningen i dessa fall ibland är hårfin kan rättsfrågan i stället fastställas som ett arbetstagarfall. Dessa slutsatser är som sagt inte definitiva utan får stanna vid hypoteser.

### 4.3 Arbetstagarfallet

Enligt 11 § andra meningen är arbetsgivare förhandlingsskyldig innan han fattar beslut om viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare. Förarbetena har återgett viss exemplifiering om vilka tillämpningsområden som faller under arbetstagarfallet och dessa har redogjorts under avsnitt 3.3.2. Nästkommande avsnitt kommer att belysa några rättsfall som rör arbetstagarfallet och vilka tillämpningsområden som omfattas av begreppet viktigare förändring respektive vilka som faller utanför.

#### 4.3.1 Fall där viktigare förändring förelåg

Det sistnämnda fallet i avsnitt 4.2.2, *AD 1996:43*, blir även aktuellt i detta avsnitt. Fallet *AD 1996:43* gällde frågan om bolaget var skyldig att på eget initiativ förhandla med Livs inför vissa beslut som fattats med anknytning till bolagets s k relansering av sina tunnbrödsprodukter. Arbetsdomstolen ansåg att de uppgifter som lämnats rörde praktiskt taget uteslutande förhållandena vid bolagets enhet Stockholmsbagaren och förändringarna rörde främst direktsäljarna där. Därmed utgjorde besluten inte en viktigare förändring av bolagets verksamhet. Förbundet hade även yrkat att besluten i vart fall utgjorde en viktigare förändring av arbets-

eller anställningsförhållandena för Livs medlemmar. Detta bestreds också av bolaget.

Arbetsdomstolen fick göra en bedömning om det förelegat förhandlingsskyldighet enligt 11 § andra mening i MBL. Parterna redovisade delade meningar om vilken betydelse övergången från maskinmärkning av tunnbrödsförpackningarna i Östersund till pris- och datummärkning vid Stockholmsbagaren hade på direktsäljarna. Arbetsdomstolen utgick i stället från det parterna var ense om, nämligen vilken tid pris- och datummärkning tar för hand. Av de uppgifter som framlades estimerade Arbetsdomstolen att den totala mertiden till följd av den ändrade märkningsrutinen uppgått till i genomsnitt 25-30 minuter per direktsäljare och dag.<sup>132</sup>

Arbetsdomstolen ansåg att merarbetet hade sådan omfattning att det måste bedömas som relativt betydande då direktsäljarna arbetade på provisionsbasis samt hade långa arbetsdagar. Märkningen för hand hade också uppmärksamats av skyddskommittén och betraktades som problematisk ur arbetsmiljösynpunkt, då arbetsmomenten innehöll mycket lyft och risk för förslitningsskador samt att direktsäljarna fick hantera kyliga och frysta förpackningar. Direktsäljarna hade reagerat olika på de nya arbetsuppgifterna. Vissa ansåg att det inte var så farligt, medan vissa ansåg att det var en väldig försämring. På grund av det ovan anförda fann Arbetsdomstolen att förändringen av märkningsrutinerna avseende tunnbrödet ansågs ha utgjort en viktigare förändring av arbetsförhållandena för direktsäljarna hos Stockholmsbagaren. Därmed ansågs bolaget varit skyldigt att påkalla och genomföra förhandling med Livs innan beslutet om ändring av märkningsrutinerna fattats.<sup>133</sup>

I fallet *AD 1980:134* gällde frågan om bolaget varit skyldig att primärförhandla innan de ändrade Brännmarks arbetsuppgifter. Brännmark var anställd i bolaget

---

<sup>132</sup> AD 1996:43, s. 344.

<sup>133</sup> *Ibid*, s. 344f.

som arbetsledare på serviceavdelningen och i hans arbetsuppgifter ingick bl.a. att vid besök uträtta serviceuppdrag för bolagets kunder i Sverige och i utlandet. Den 6 september fick Brännmark information om att hans arbetsuppgifter skulle förändras fr o m den 10 september och att han därefter inte skulle få utföra dessa serviceuppdrag.<sup>134</sup>

Enligt Arbetsdomstolen visade inte utredningen att bolaget hade för avsikt att låta Brännmark återuppta arbetet med kundkontakterna och därför kunde inte beslutet anses vara tillfälligt. Då kundkontakterna utgjorde omkring 50 procent av arbetsuppgifterna var det enligt Arbetsdomstolens uppfattning att beslutet inneburit en viktigare förändring av Brännmarks arbetsförhållanden. Därmed borde bolaget ha påkallat förhandling innan de fattade beslut om förändring av Brännmarks arbetsuppgifter.<sup>135</sup>

#### 4.3.2 Fall där viktigare förändring inte förelåg

I nästa rättsfall, *AD 1980:12*, var den huvudsakliga tvistefrågan om Norrskog varit skyldig att förhandla enligt 11 § MBL innan de beslutade om förflyttningen av processorgruppen till Vilhelmina inspektorsområde.

En processorsgrupp från Åsele/Dorotea inspektorsområde inom Norrskog påbörjade i februari 1979 avverkningen av en skogspost, Almseleposten, inom Vilhelmina inspektorsområde inom samma region. Skogsarbetareförbundet hävdade att förhandlingsskyldighet förelegat på tre grunder, varav endast två är aktuella för detta avsnitt. Förbundet ansåg dels att förflyttningen av processorgruppen utgjorde en viktigare förändring av arbetsförhållandena för arbetarna inom Vilhelmina inspektorsområde, dels att förflyttningen utgjorde en viktigare förändring för de två huggare som ingick i processorgruppen.<sup>136</sup>

---

<sup>134</sup> AD 1980:134, s. 850.

<sup>135</sup> Ibid, s. 850.

<sup>136</sup> AD 1980:12, s. 136.

Avverkningstiden för Almseleposten uppgick till omkring en månad och under denna tid dagpendlade de två huggarna mellan bostad och arbete, en sträcka på 47 km enkel resa. Vid arbete inom sitt vanliga område uppgick reseavståndet till omkring 30 km enkel väg och i ytterlighetsfall 110 km. Förflyttningen orsakade ingen ekonomisk skada för huggarna. På dessa grunder gjorde Arbetsdomstolen bedömningen att den aktuella avverkningen var i begränsad omfattning och ytterligare arbete utanför inspektorsområdet skulle inte ske. Det avgörande för frågan var reseavståndet och där ansåg Arbetsdomstolen att sträckan till Almseleposten inte var längre än vad som annars ofta inträffar för huggarna. Arbetsdomstolen ansåg inte att det förelåg någon viktigare förändring av arbetsförhållandena för de två huggarna som ingick i processorsgruppen.<sup>137</sup>

Skogsarbetarförbundet yrkade också på att förflyttningen fick betydelse för arbetarna inom Vilhelmina inspektorsområde genom ökad risk för uppsägning. Arbetsdomstolen ansåg det styrkt att det förelåg en påtaglig risk för att Vilhelminaarbetarna skulle sägas upp på grund av arbetsbrist vid den tid då Norrskog bestämde att Almseleposten skulle avverkas av processorsgruppen. Orsaken till detta var ett otillfredsställande inflöde av avverkningsuppdrag samt att Norrskog skulle minska den motormanuella avverkningen bl.a. inom Vilhelmina till förmån för maskinavverkning. Det var dock oklart om och i vad mån beslutet om avverkning av Almseleposten skulle få betydelse för Vilhelminaarbetarnas sysselsättning. Arbetsdomstolen ansåg, med hänsyn till den osäkerhet som rådde, att beslutet om avverkning inte var att betrakta som en viktigare förändring av Vilhelminaarbetarnas arbetsförhållanden. Därmed var inte Norrskog förhandlingsskyldig enligt 11 § MBL innan de beslutade om förflyttning av processorsgruppen.<sup>138</sup>

I *AD 1990:14* hade Sveriges lokalradio AB, LRAB, avstängt Jan Gustafsson som programledare för Radio Väst samt att det material Gustafsson framställde skulle

---

<sup>137</sup> AD 1980:12, s. 136.

<sup>138</sup> Ibid, s. 136f.

tills vidare avlyssnas och godkännas av nyhets- eller programchefen innan sändning. Besluten överlämnades till Gustafsson i ett brev den 14 oktober 1987. Samma dag beslöts att en person med chefsställning tills vidare skulle vara närvarande på redaktionen när Gustafsson arbetade med nyhetsinslagen. Dessa åtgärder hade föregåtts utan att primärförhandla med Svenska Journalistförbundet, SJF. Orsaken till åtgärderna var att Gustafsson under ett program där han var programledare presenterat en bok varvid frågor om civil olydnad hade berörts. Enligt arbetsgivarsidan hade Gustafsson åsidosatt såväl radiolagens krav som LRABs programregler samt regeln om s k allmän tillsyn.<sup>139</sup>

Arbetsdomstolen tog inte hänsyn till programutgivaransvaret eller LRABs förpliktelser vid sin bedömning. Vad som låg till grund för deras bedömning var att Gustafsson var underkastad arbetsledningens rätt att leda och fördela arbetet. Gustafsson hade ingen rätt eller frihet att själv avgöra vilka uppgifter han skulle ägna sig åt, då det inte förelåg inom ramen för anställningen som allmänreporter. Även om Gustafsson var intresserad av juridiska frågor hade inte sådana frågor specialtilldelats honom. Syftet med avstängningen var att undanröja risk för skada på Radio Västs anseende för bl.a. opartiskhet och saklighet vid eventuell behandling av ämnet civil olydnad.

Arbetsdomstolen ansåg att uppgifterna visat på att det var ett fullt adekvat och tillräckligt motiv för beslutet och att åtgärden inte kan betraktas som en sanktion mot Gustafsson. Beslutet kunde heller inte anses ha ändrat karaktären av Gustafssons anställning och åtgärden var dessutom tillfällig.<sup>140</sup>

Syftet med beslutet att genomlyssna och godkänna Gustafssons programmaterial berodde på att Radio Väst ville vara säkra på att inte sändningarna kom i konflikt med programmets föreskrifter. Liknande syfte hade åtgärden med att en person i chefstillsättning skulle vara närvarande då Gustafsson arbetade med nyhets-

---

<sup>139</sup> AD 1990:14, s. 113.

<sup>140</sup> Ibid, s. 114f.



inslagen. Arbetsdomstolen ansåg inte att genomlysningen av Gustafssons programmaterial påverkade hans arbetsförhållanden nämnvärt. Inte heller att en chef skulle finnas på plats på redaktionen har påverkat Gustafssons arbetsförhållanden, utan rent faktiskt fick han sköta sitt arbete på samma sätt som tidigare. Åtgärderna var också tidsbegränsade då de ostridigt upphävdes efter två veckor. Enligt Arbetsdomstolens samlade bedömning har besluten inte inneburit någon viktigare förändring av Gustafssons anställningsförhållanden. Därmed ansågs inte LRAB vara förhandlingsskyldigt enligt 11 § andra mening MBL.<sup>141</sup>

### 4.3.3 Slutsatser

I likhet med verksamhetsfallet är det svårt med avseende på arbetstagarfallet att göra en egentlig slutsats om vilka tillämpningsområden som omfattas av begreppet viktigare förändring när så få rättsfall studerats även här. Vad som kan utläsas ur fallen är att Arbetsdomstolen utgår från samma kriterier när de skall bedöma arbetstagarfall som verksamhetsfall. I båda fallen intar de ett friare ställningstagande till lagtextens lydelse och fäster avgörandet vid beslutets karaktär och vilken betydelse beslutet har för de anställda. Detta förfarande är ju naturligt då båda fallen omfattas av den primära förhandlingsskyldigheten och förarbetena inte ger någon detaljerad beskrivning om vilka tillämpningsområden som skall omfattas inom respektive fall.

När det gäller förflyttningar förefaller Arbetsdomstolen inte ha ett lika fritt förhållningssätt till lagtexten som i övriga fall. Det kunde man se i fallen AD 1980:12 och AD 1992:17 (sistnämnda fall härleddes till verksamhetsfallet). Vid sådana fall lägger Arbetsdomstolen stor vikt vid arbetstagarnas arbetskyldighet, även om det inte alltid helt uttalat framgår av domsluten. Är förflyttningar vanligt förekommande och av tillfällig karaktär, anser Arbetsdomstolen att de inte kan anses som viktigare förändring av arbetstagares anställningsförhållanden, utan det faller inom arbetskyldigheten. Detta är ingen definitiv slutsats eftersom i

---

<sup>141</sup> AD 1990:14, s. 115f.

ovannämnda fall var förflyttningarna inte så omfattande. Omfattningen av ett beslut är ju något som Arbetsdomstolen också bedömer och det varierar från fall till fall.

## 5 Analys

Innan jag började skriva den här uppsatsen, var jag av den uppfattningen att arbetstagarna genom sina arbetstagarorganisationer hade ett relativt stort inflytande genom MBL:s förhandlingsregler. Men under arbetets gång har jag delvis kommit att få en annan uppfattning. Arbetsgivaren är förhandlingsskyldig gentemot de organisationer han står i kollektivavtal med innan han fattar beslut angående viktigare förändringar av verksamheten eller av arbets- eller anställningsförhållanden för arbetstagare. Kan inte parterna enas i en förhandlingsfråga, har arbetsgivaren den slutliga beslutanderätten. Enligt min mening tappar den primära förhandlingsskyldigheten sin pondus i och med att arbetsgivaren har den slutliga beslutanderätten. Arbetsgivaren måste fullgöra sin förhandlingsskyldighet och visa respekt för arbetstagarorganisationen, men han kan ändå när han ingår förhandling redan ha bestämt sig för vad han kommer att besluta då han vet att han har den avgörande beslutanderätten. Jag menar att regeln kan bidra till att arbetsgivare manipulerar situationen till att dra fördelar. Det är ju på grund av arbetsgivares slutliga beslutanderätt som MBL kommit att kallas för "tut-lagen" och jag anser att det är en ganska bra namnbeskrivning. Arbetsgivaren behöver bara tuta innan han kör vidare med sitt "race" och fattar sitt beslut.

Den primära förhandlingsskyldigheten enligt 11 § MBL har sagts inskränka på arbetsgivares § 32-befogenheter. Detta påstående instämmer jag inte med, då detta också påverkas av att arbetsgivaren har den slutliga beslutanderätten. I och för sig har förhandlingsskyldigheten utvidgats till att omfatta frågor som ligger inom området för arbetsgivarens ensidiga beslutanderätt, men därmed behöver inte arbetsgivaren komma överens om något som strider mot hans vilja. Arbetstagar sidan får endast möjlighet till att uttrycka sina åsikter men arbetsgivaren

behöver inte ta hänsyn till dem när han fattar beslut. Därmed blir det inte en inskränkning i arbetsgivarens § 32-befogenheter, enligt min mening.

Trots denna negativa sida av förhandlingsskyldigheten menar jag att regeln fyller sin funktion och att den efterlevs av parterna. Rättspraxisen angående förhandlingsreglerna utvecklades fram till år 1982 men har därefter minskat markant. Jag menar att då förarbetena inte tydligt visade vilka tillämpningsområden som omfattades av begreppet viktigare förändring fastställdes de i stället av en utvidgad rättspraxis fram till 1982. Medbestämmandetvister avtog därefter då tillämpningsområdena var fastställda. Enligt min mening kan man tolka detta som att parterna är mer medvetna om vilka områden som faller under förhandlingsskyldigheten och att parterna uppfyller sina skyldigheter och rättigheter att förhandla. Jag anser att det är viktigt att försöka upprätthålla goda relationer med de parter man skall förhandla med vid flertal tillfällen. Kan inte parterna kompromissa och diskutera, leder inte förhandlingarna fram till något bra resultat. En förhandling som leder till att parterna får en försämrad relation, kan dessutom bidra till att andra intressenter drabbas på ett obefogat sätt. Om parterna får ett agg till varandra, kan de medvetet ställa sig på tvären till framtida förslag eller förbättringar, vilket missgynnar båda parter och det kan direkt missgynna övriga intressenter. Jag menar att arbetsgivare och arbetstagarorganisationer har många intressenter att ta ansvar för. Då är det viktigt att parterna gemensamt försöker uppnå en lösning som är bra för alla parter och som ser till alla parter intressen, så långt det går. Har parterna detta förhållningssätt vid förhandlingar, uppfylls syftet med lagreglerna.

Arbetsgivaren måste förhandla innan han fattar beslut om viktigare förändringar av verksamheten eller av arbets- eller anställningsförhållande för arbetstagar. Vad som menas med begreppet *viktigare förändring* framgår inte tydligt av vare sig förarbetena eller praxis, enligt min mening. Enligt förarbetena skulle det lämnas åt praxis om hur regelns tillämpning skulle utvecklas. Som tidigare nämnts, lägger Arbetsdomstolen stor vikt vid förarbetenas uttalanden att

förhandlingsskyldigheten skall omfatta alla frågor i arbetsgivarens verksamhet som har den omfattningen och innebörden för arbetstagarna, att man *typiskt sett* bör räkna med att en facklig organisation vill få tillfälle till förhandling. De lägger också vikt vid hur beslutets karaktär ser ut och hur beslutet påverkar arbetstagarna. Jag anser att det är svårt att se några specifika kriterier som Arbetsdomstolen utgår från vid bedömningen av rättsfall rörande förhandlingsfrågor. Därmed blir utfallen olika från fall till fall. Det framgick dock av rättsfallsundersökningen att Arbetsdomstolen tar hänsyn till arbetstagarnas arbetskyldighet när det gäller förflyttningar. Detta kan tyckas vara lite märkligt, enligt min mening, då förarbetena faktiskt exemplifierar omplaceringar som en viktigare förändring. Är måhända Arbetsdomstolens förfarande vid dessa frågor en kompensation till arbetsgivarna för den annars relativt strikta tillämpningen av rättsreglerna?

Under arbetet med uppsatsen har det framgått att tillämpningsområdena som faller under begreppet viktigare förändring är väldigt vidsträckta. Förarbetena är inte tydliga på vilka tillämpningsområden som skall omfattas av begreppet och Arbetsdomstolen har valt att inta ett friare ställningstagande till lagtextens lydelse. Genom att tillämpningsområdena är så vidsträckta och att Arbetsdomstolen tolkar förarbetena fritt har detta kommit att utvidga arbetsgivares förhandlingsskyldighet, enligt min mening. Genom Arbetsdomstolens tillämpning av reglerna har arbetsgivares förhandlingsskyldighet kommit att bli omfattande. Jag anser att det kan vara svårt för en arbetsgivare att veta vilka områden som faller under förhandlingsskyldigheten om denne inte är insatt i frågan. Jag instämmer med Fahlbeck, att det bästa för arbetsgivare är att förhandla oftare än för sällan. På det viset slipper arbetsgivare riskera att förhandlingsfrågan blir till en rättslig process och kan därmed undvika skadestånd för underlåtenhet att förhandla. Visst kostar en förhandling både tid och pengar för arbetsgivaren, men denne undviker i sin tur skadeståndsbelopp som kan bli relativt kostsamma. Det är framförallt mindre företag som borde vara vaksamma på vilka områden som omfattas av förhandlingsskyldigheten, då dessa kanske inte har samma ekonomiska förutsättningar att betala ansevärd skadeståndsbelopp som stora företag. Uppfyller

arbetsgivaren sin förhandlingsskyldighet bidrar, han dessutom till att upprätthålla goda relationer med sin motpart. Arbetsgivaren behöver ju heller inte vara orolig att behöva ge med sig i frågor som han ”brinner” starkt för, då han trots allt har den slutliga beslutanderätten.

Som tidigare nämnts, är gränsen mellan verksamhetsfallet och arbetstagarfallet inte skarp. Detta framgick även av den rättsfallsundersökning som jag gjorde. Då det råder en viss oklarhet om vilka tillämpningsområden som skall omfattas av begreppet viktigare förändring och då dessa områden är så vidsträckta, gör den yrkande parten rätt i att gardera sig genom att yrka på båda fallen vid en rättslig process. Jag menar att den yrkande parten på detta vis förstärker sin möjlighet till att få ett positivt utfall. Då Arbetsdomstolen utgår från samma kriterier vid bedömningen av båda fallen är det, enligt min mening, fördelaktigt med även ett andrahandsyrkande.

Den primära förhandlingsskyldigheten är förbehållen de arbetstagare som är medlemmar av arbetstagarorganisationer som står i kollektivavtal med arbetsgivaren. De arbetstagare som är med i annan arbetstagarorganisation har vissa rättigheter, medan de arbetstagare som inte är med i någon organisation alls inte har några förhandlingsrättigheter. Enligt förarbetena var det nödvändigt med en sådan begränsning, annars kunde alla sammanslutningar av arbetstagare få samma lagliga anspråk på förhandlingar och uppskov med beslut och det kunde bidra till att försvåra arbetsgivares verksamheter. Det gäller att en arbetstagare är med i ”rätt” organisation för att kunna åtnjuta den fulla förhandlingsrätten. Jag ställer mig tveksam till om alla anställda på arbetsmarknaden har den kunskapen. De flesta vet att man bör vara med i en arbetstagarorganisation, men inte att man skall vara med i den som arbetsgivaren står i kollektivavtal med för att erhålla de fullständiga rättigheterna. Jag menar vidare att systemet nästintill tvingar arbetstagare att ansluta sig till den organisation som står i kollektivavtal med arbetsgivaren. Vill man erhålla de fullständiga rättigheterna, måste man ju vara med i rätt organisation. Detta system ger arbetstagarorganisationerna en väldig makt, som de

förhoppningsvis inte missbrukar. I och för sig har det de senare åren uppkommit en del fackliga skandaler där fackpampar har utnyttjat sin makt till att skaffa lägenheter och andra oegentligheter. Detta urholkar ju förtroendet för arbetstagarorganisationerna och kan bidra till att arbetstagare inte vill ansluta sig till dessa organisationer. Därmed ställs dessa arbetstagare utanför förhandlingsrätten på fel grunder. Jag är väl medveten om att det krävs vissa begränsningar för alla sammanslutningar kan ju inte få samma lagliga anspråk, men jag vet inte om det nuvarande systemet är det rätta.

Som jag tidigare diskuterade i avsnitt 4.2.3 och 4.3.3 är det svårt att göra en egentlig slutsats om vilka tillämpningsområden som omfattas av begreppet viktigare förändring när så få rättsfall har studerats. Jag hade behövt studera ett mycket stort antal rättsfall för att kunna göra en egentlig slutsats, men det var inte tidsmässigt möjligt att genomföra en så stor undersökning. Vilka områden som omfattas av begreppet viktigare förändring är olika från fall till fall och beroende av hur arbetsdomstolen bedömer varje enskilt fall. Då företagens affärsmetoder förändras i takt med samhället för övrigt kommer det säkert att uppstå nya områden som omfattas av begreppet, enligt min mening. Med tanke på hur föränderlig arbetsmarknaden är, anser jag, att det är en fördel att lagen och dess förarbeten är generellt utförda. Därmed kan även nya områden omfattas av lagens tillämpning utan att ny lagstiftning blir aktuell.

# Referenser

## Offentligt tryck

### Betänkanden

SOU 1935:59 *Betänkande med förslag till Lag om förenings- och förhandlingsrätt*

SOU 1975:1 *Demokrati på arbetsplatsen*

SOU 1982:60 *MBL i utveckling*

SOU 1994:141 *Arbetsrättsliga utredningar*

### Propositioner

Prop. 1975/76:105 *Med förslag till arbetsrättsreform m.m.*

Prop. 1994/95:102 *Övergång av verksamheter och kollektiva uppsägningar*

## Litteratur

Adlercreutz, Axel. *Kollektivavtalet*. CWK Gleerup: Lund 1954.

Adlercreutz, Axel. *Svensk arbetsrätt*. Tolfte upplagan. Norstedts Juridik AB: Stockholm 2003.

Bergqvist, Olof, Lunning, Lars och Toijer, Gudmund. *Medbestämmandelagen. Lagtext med kommentarer*. Andra upplagan. Norstedts Tryckeri AB: Stockholm 1997.

Casparsson, Ragnar. *Saltsjöbadsavtalet*. Tidens förlag: Stockholm 1966.

Edlund, Sten och Nyström, Birgitta. *Arbetsrätt i förändring*. Nerenius & Santérus Förlag: Göteborg 1995.



Edström, Örjan. *MBL och utvecklingsavtalet*. CE Fritzes AB: Stockholm 1994.

Fahlbeck, Reinhold. *Praktisk arbetsrätt*. Tredje upplagan. Liber: Lund 1989.

Glavå, Mats. *Arbetsrätt*. Studentlitteratur: Lund 2001.

Göransson, Håkan. *Kollektivavtalet som fredspliktsinstrument*. Juristförlaget: Stockholm 1988.

Lehrberg, Bert. *Praktisk juridisk metod*. Fjärde upplagan. Iustus Förlag: Uppsala 2004.

Schmidt, Folke. *Facklig arbetsrätt. Reviderad upplaga 1997 ombesörjd av Ronnie Eklund under medverkan av Håkan Göransson, Kent Källström och Tore Sigeman*. Juristförlaget: Stockholm 1997.

## Rättspraxis

AD 1980:12

AD 1980:72

AD 1980:134

AD 1988:65

AD 1990:14

AD 1992:17

AD 1996:43