



**EKONOMI
HÖGSKOLAN**
Lunds universitet

Institutionen för handelsrätt
HARK13 Kandidatuppsats i arbetsrätt

Höstterminen 2008

**Arbetsgivarens
primära förhandlingskyldighet
samt undantag från densamma
enligt 2 § MBL**

Handledare: Lea Hatzidaki-Dahlström

Författare: Mikael Svensson

Sammanfattning

Arbetsgivaren är skyldig att på eget initiativ kalla till förhandling med den fackliga organisation till vilken han är bunden av kollektivavtal. Det gäller beslut som innebär en viktigare förändring av dels verksamheten, dels beslut om viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållanden för enskild arbetstagarare. Denna skyldighet har genom praxis blivit väldigt vidsträckt genom alla de rättsfall som varit uppe i arbetsdomstolen. Förhandlingsskyldigheten för arbetsgivaren har av detta skäl tolkats väldigt extensivt. Vad är då en viktigare förändring? Vad innefattas i själva ordalydelsen enligt förarbeten och domstolspraxis? Läser man förarbetena kan man se att det inte finns några klara eller utmejslade gränser. Begreppet *viktigare förändring* ges ingen tydlig förklaring till av lagstiftaren. Syftet med denna uppsats har bl.a. varit att söka klargöra hur vidsträckt och omfattande denna förhandlingsskyldighet egentligen är. Uppsatsen försöker också tydliggöra vad som ligger i begreppet *viktigare förändring*. Ett antal rättsfall och förarbeten har studerat.

Undantagsregeln i MBL 2 § har särskilt studerats med tanke på min bakgrund inom tidningsbranschen. Regeln har i doktrinen även kallats *målsättningsparagrafen*. Praxis på området är väldigt tunt och det finns fram tills dags dato bara tre rättsfall som har behandlat 2 § i MBL. Det man kan utläsa i förarbetena är att lagstiftaren skiljer mellan *riktlinjebeslut* och *genomförandebeslut*. Denna gränsdragning är inte heller självklar. Denna uppsats ska försöka förklara och reda ut begreppen för läsaren.

Nyckelord: Primär förhandlingsskyldighet, viktigare förändring, verksamhetsfallet, arbetstagarfallet, undantagsregeln, riktlinjebeslut, genomförandebeslut

Abstract

The employer is obliged to initiate negotiations with the union organization to which the employer is bound by a collective agreement. This applies both to decisions which imply a *substantial change* in workplace operations or employment conditions of the individual employee. In case law this obligation has been very extensive through all cases that have been up in the Swedish Labor court. Due to this fact the employer's duty to negotiate has been interpreted very broadly. Then, what is a *substantial change*? What does the actual wording according to case studies and court case law comprise? Reading through the case studies it is evident that there are no clearly defined borders. The concept of a *substantial change* is not given a clear definition by the legislator. One of the aims of this essay has been to try to clarify how extensive and comprehensive the duty of negotiation actually is. The essay also attempts to clarify what is understood by the concept of a *substantial change*. A number of court cases and case studies have been studied.

The rule of exception, § 2 in the MBL, has been particularly studied considering my background in the newspaper industry. The rule in the doctrine has been called the *objective paragraph*. The case law on the field is very scarce and up until today's date there are only three court cases that have treated the § 2 of the MBL. Though, it is concluded from the case studies that the legislator separates between *guideline decisions* and *implemental decisions*. This delimitation is also not obvious. This essay will attempt to explain and clarify the concepts for the reader.

Innehållsförteckning

Förkortningslista 5

1 Inledning 6

- 1.1 Bakgrund 6
- 1.2 Syfte och frågeställningar 7
- 1.3 Metod 8
- 1.4 Avgränsningar 8
- 1.5 Disposition 9

2 Medbestämmandelagen 10

- 2.1 Allmänt 10
- 2.2 Lagens tillämpningsområde 11
- 2.3 Allmän förhandlingsrätt 12

3 Primär förhandlingsskyldighet 14

- 3.1 Allmänt 14
- 3.2 Inom vilka ämnesområden faller den primära förhandlingsskyldigheten? 16
 - 3.2.1 Verksamhetsfallet 17
 - 3.2.2 Arbetstagarfallet 17
- 3.3 Begreppet "viktigare förändring" 18
- 3.4 När föreligger inte primär förhandlingsskyldighet? 19
 - 3.4.1 Inte viktigare förändring enligt praxis 19
- 3.5 Synnerliga skäl till att inte förhandla 22
 - 3.5.1 Praxis gällande synnerliga skäl till att inte förhandla 23

4 Undantag från förhandlingsskyldigheten 24

- 4.1 Allmänt 24
- 4.2 MBL 2 § 24
- 4.3 Praxis 26
 - 4.3.1 När MBL 2 § inte varit tillämplig 26
 - 4.3.2 När MBL 2 § varit tillämplig 27

5 Analys och slutsatser 31

6 Referenser 34

Förkortningslista

ABF	Arbetarnas bildningsförbund
AD	Arbetsdomstolen; Arbetsdomstolens domar
Ds	Departementsserien
EG	Europeiska gemenskaperna
FFL	Lag om förenings- och förhandlingsrätt 1936
FKL	Lag om kollektivavtal 1928
GP	Göteborgs Posten
LO	Landsorganisationen
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop	Proposition
SAF	Svenska Arbetsgivarförbundet
SFS	Svensk författningssamling
SJF	Svenska Journalistförbundet
TA	Tidningarnas Arbetsgivarförbundet
TF	Tryckfrihetsförordningen

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Sverige började på allvar att industrialiseras med början på mitten av 1800-talet. Det hade redan då funnits en ganska omfattande lagstiftning i den så kallade *förindustriella rätten*. Legostadgan som upphörde att gälla så sent som 1926 (den äldsta från 1664) var en central lag i denna äldre reglering. Lagen gällde främst för jordbrukets drängar och pigor men kunde vid behov tillämpas analogt för arbetare i allmänhet där lagstiftning saknades. Det var inte tal om någon större kollektiv samverkan. Löner bestämdes i stor utsträckning av myndighetsbeslut i form av t.ex. lönetaxor som utfärdades av landshövdingeämbetena. Dessutom förbjöd hallordningen¹ alla slags sammankomster mellan gesäller eller andra arbetare. Alla former av koalitioner i syfte att förbättra villkoren för arbetare var förbjudna. I detta skede blåste det liberala vindar och dessa regleringar modifierades eller upphävdes vid mitten av 1800-talet.²

Från sekelskiftet och fram till 1970-talet var den rättsliga regleringen på arbetsmarknaden i stort sett oförändrad. Det hände mycket under denna period i form av stora ekonomiska, sociala och politiska förändringar. Även arbetsmarknaden kände av förändringens vindar. Arbetstagarnas inkomster och anställningsförmåner steg kraftigt samtidigt som "social-Sverige" skulle komma att bereda skydd "från vaggan till graven". Men trots detta kvarstod ojämnheter mellan arbetsgivare och arbetstagare. När livet utanför arbetsplatserna genomsyrades av demokrati och personligt ansvarstagande gällde helt andra spelregler på arbetsmarknaden. Här hade arbetsgivaren makten genom de så kallade "§ 32-befogenheterna". § 32-befogenheterna (tidigare § 23) är en bestämmelse i stadgarna för Svenska Arbetsgivarförbundet (SAF). Landsorganisationen (LO) hade genom den s.k.

¹ Äldre förordning för den hantverks- och fabriksdrift som inte reglerades av skråordningarna. Den första hallordningen utfärdade 1722. Dessa innehöll föreskrifter om manufakturprivilegierna, om villkoren för att antas som gesäll eller mästare och om arbetarnas skyldigheter. Källa: Nationalencyklopedin.

² Folke Schmidt, Facklig arbetsrätt, 1997, sid. 22.

”Decemberkompromissen”³ från 1906 mer eller mindre tvingats att acceptera denna rätt för arbetsgivaren att leda och fördela arbetet. Som motprestation accepterade arbetsgivarna arbetarnas föreningsrätt.⁴ Detta utmynnade 1976 till lagen om medbestämmande i arbetslivet,⁵ i fortsättningen kallad MBL. Syftet med lagen var att ge arbetarna ett ökat medbestämmande men också ett större inflytande i företagen. Resultatet blev att det fastställdes ett antal regler i lagen just för att öka arbetstagarnas medbestämmande och inflytande i företagen.⁶ Den paragraf som bland annat berörs är också den viktigaste, nämligen 11 §. Där kan man läsa att arbetsgivaren är skyldig att förhandla före ett *viktigare beslut om förändring av antingen arbetsgivarens verksamhet eller beslut om viktigare förändring för arbets- eller anställningsförhållande för enskild arbetstagar*.⁷ Ett krav är dock att det föreligger ett kollektivavtal mellan arbetsgivarorganisationen eller den enskilda arbetsgivaren och den fackliga organisationen för att ha förhandlingsrätt/skyldighet. Tanken bakom ämnesvalet växte fram efter ett samtal med min chef där våra åsikter gick isär ifråga om medbestämmande och förhandlingsskyldighet. Det hade tillsatts en ny chefredaktör och jag påstod att det inte hade behövts föregåtts av några primärförhandlingar enligt 11 § MBL. Min chef var av motsatt åsikt när det hävdades att här kunde arbetsgivaren tillämpa undantagsregeln i 2 § MBL.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna uppsats är att ge läsaren en uppfattning om ämnesområdet inom vilket den primära förhandlingsskyldigheten befinner sig enligt 11 §. Vidare ska det ges en bild av vad som är en viktigare förändring av dels arbetsgivarens verksamhet, dels arbets- och anställningsvillkor för den enskilde arbetstagar. Vidare ska denna uppsats även söka visa på hur arbetsdomstolen dömer i de olika fallen utifrån praxis. Detta visas genom ett antal rättsfall. Även 2 § MBL kommer att tas upp och analyseras. Detta på grund av det som nämndes i inledningen samt av den anledningen att jag själv är i tidningsbranschen. De rättsfall som behandlat 2 § har i huvudsak varit de med anknytning till just tidningsbranschen.

³ Detta avtal mellan SAF och LO tillkom som en reaktion på regeringens hot om lagstiftning på arbetsmarknaden.

⁴ Reinhold Fahlbeck, Praktisk arbetsrätt, 1991, sid. 40.

⁵ SFS 1976:580.

⁶ MBL 10-13 § §.

⁷ Min kursivering.

Av detta har utmejslats ett antal frågor som kommer att besvaras med denna uppsats. Dessa frågor är:

-Vad menas med begreppet viktigare förändring av arbetsgivarens verksamhet alt. viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandet för enskild arbetstagar?

-Är gränsen mellan verksamhetsfallet och arbetstagarfallet knivskarp eller finns det en gråzon?

-När föreligger inte primär förhandlingsskyldighet, både vad gäller synnerliga skäl enligt 11 §, andra stycket, och när undantagsregeln i 2 § är tillämplig?

1.3 Metod

Jag har använt mig av traditionell juridisk metod och utgått från arbetsdomstolens praxis samt relevant doktrin på området. Jag har även använt mig lagens förarbeten samt de svenska författningstexterna. Uppsatsen är vidare skriven ur ett rättsdogmatiskt perspektiv, vilket innebär att utgångspunkten har varit befintliga rättskällor och går ut på att fastställa vilka regler som gäller och hur de används.⁸ Jag har använt mig av förstahandskällor så mycket som möjligt. Urvalet av rättsfall har gjorts med utgångspunkt från doktrinen, då dessa i allra högsta grad känts relevanta.

1.4 Avgränsningar

Rättspraxis och doktrin på området kring 11 § är massiv. Det framgår med all önskvärd tydlighet i de alla rättsfall som behandlar paragrafen. De är i det närmaste oöverskådliga. Det har därför varit nödvändigt att begränsa mitt skrivande. Jag har valt att bara ta upp 11 § utan att nämna något om till exempel skadeståndsfrågan när arbetsgivaren försummat sin förhandlingsskyldighet. Det finns även procedurregler i 14-17 § § som inte heller kommer beröra. EG-rätten har också haft inverkan på förhandlingsskyldigheten. Detta kommer att lämnas utanför denna uppsats. Det kommer inte heller att diskuteras hur förhandlingsskyldigheten tillämpas i den offentliga sektorn. Vad gäller 2 § MBL är det

⁸ Bert Lehrberg, Praktisk juridisk metod, 2006, sid. 89-102.

annorlunda. Här är det de motsatta till 11 §. Det finns endast tre rättsfall att luta sig mot och doktrinen på detta område är ganska tunt.

1.5 Disposition

I kapitel 2 berättas det lite om historien bakom MBL, samt om den allmänna förhandlingsrätten i MBL 10 §. Det kommer även att ges en bild av ämnesområdet kring 2 §.

Kapitel 3 behandlar den primära förhandlingsskyldigheten enligt 11 § samt ämnesområdet för paragrafen. Det kommer att förklaras vad som menas med verksamhetsfallet respektive arbetstagarfallet. Vad är en viktigare/inte viktigare förändring? När föreligger inte förhandlingsskyldighet m.m?

Kapitel 4 behandlar 2 § i MBL. Först lite allmänt om paragrafen, sedan vad praxis säger, både när regeln varit tillämplig och när den inte varit tillämplig.

I kapitel 5 knyts säcken ihop och frågorna som inledde uppsatsen med kommer att besvaras.

2 Medbestämmandelagen

2.1 Allmänt

MBL antogs av riksdagen 1976 och syftar till att öka de anställdas insyn och medinflytande på arbetsplatsen. Denna lag ersätter tidigare lagstiftning på området som reglerar förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal och är uppbyggd som en ramlag.⁹ Lagens rubrik är lag om medbestämmande i arbetslivet. Meningen med reformationen av tidigare lagstiftning var att bana väg för en utökad medbestämmanderätt för arbetstagarna.¹⁰ Därför innehåller MBL särskilda regler om att kollektivavtal bör slutas i inflytandefrågor och särskilda sanktionsmöjligheter för att sådana kollektivavtal ska komma till stånd. Även vid tvister om till exempel arbetsskyldighet och inflytandefrågor har arbetstagarna givits tolkningsföreträde. Lagen har även den utformningen att arbetstagarna har fått en förstärkt förhandlingsrätt, även om det inte står uttryckligt i avtal. Detsamma gäller rätten till information.¹¹ Syftet med lagen är att öka de anställdas insyn i arbetsgivarens verksamhet. Lagen innehåller inga konkreta regler om medbestämmande för arbetstagarna, utan detta ska regleras i avtal. Ej heller inskränker den på arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet utan det ska ske genom avtal. Vad den däremot ger rätt till är att arbetstagar sidan alltid får förhandla med arbetsgivaren inom företags- och arbetsledningsområdet. Arbetstagar sidan har dessutom ett stort stöd i lagen för att kunna uppnå medbestämmande i det dagliga arbetet och avtal om medbestämmande.¹² Enligt 4 § i MBL är lagen tvingande till arbetstagar narnas fördel. Det innebär att alla avtal som är till nackdel för arbetstagar narna är ogiltiga. Dock får parterna alltid ingå kollektivavtal som ger mer långgående rättigheter och skyldigheter.¹³ Om det finns en speciallag går den alltid före MBL.¹⁴

⁹ Har ersatt medlingslagen 1920, lag om förenings- och förhandlingsrätt 1936 och lag om kollektivavtal 1928.

¹⁰ prop. 1975/76:105, sid. 322.

¹¹ prop. 1975/76:105, sid. 195.

¹² Reinhold Fahlbeck, Praktisk arbetsrätt, 1991, sid. 33

¹³ MBL 4 §.

¹⁴ MBL 3 §. Exempel på detta är bl.a. aktiebolagslagen (2005:551) samt förtroendemannalagen (1974:358).

2.2 Lagens tillämpningsområde

I 1 § MBL anges det att lagen äger tillämpning på ”*förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare*”. Det är detta som är lagens tillämpningsområde. Vad betyder då detta? Vilken typ av frågor är det som menas? Detta går delvis att finna i 32 § MBL där det framgår att det handlar om lön, allmänna anställningsvillkor samt ”§ 32- området”.¹⁵

Det finns vissa områden där det inte föreligger förhandlingsskyldighet. För det första har MBL endast tillämpning på förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.¹⁶ MBL gäller dock inte enbart arbetstagare i civilrättslig mening utan även för så kallade uppdragstagare.¹⁷ Att notera här är dock att vissa av MBL:s regler förutsätter att det föreligger ett anställningsförhållande.

I MBL 2 § hittar man en undantagsregel som bland annat säger att förhandlingsskyldighet ej föreligger om verksamheten till exempel har ett opinionsbildande ändamål. Vad som menas med detta kommer förklaras längre fram i denna uppsats.

Reglerna om föreningsrättsligt skydd i 7-9 § § MBL gäller t.ex. inte för arbetssökande och MBL:s regler om förhandlingsskyldighet förutsätter att arbetstagarorganisationen åtminstone har en medlem anställd hos arbetsgivaren. Skulle arbetstagarorganisationen lämna sin respektive organisation har organisationen inte längre någon förhandlingsrätt för denne.¹⁸

Lagens syfte är även att reglera förhållandet mellan organisationerna på arbetsmarknaden. Det interna förhållandet mellan organisationerna och dess medlemmar anses alltså falla utanför.¹⁹ Det blir därför tveksamt om svensk rätt medger att parterna kollektivavtalsreglerar t.ex. fackliga val. MBL kan inte tillämpas på frågor rörande ägarens personliga ekonomi och personliga förhållanden, dock med undantag för arbetsgivarens inkomst och övriga uttag från rörelsen.²⁰

¹⁵ Reinhold Fahlbeck, Praktisk arbetsrätt, 1991, sid. 53.

¹⁶ MBL 1 §.

¹⁷ MBL 1 §, andra stycket.

¹⁸ Prop. 1975/76:105, sid. 349.

¹⁹ Olof Bergqvist m.fl., Medbestämmandelagen. Lagtext med kommentarer, 1997, sid. 56.

²⁰ Prop. 1975/76:105, sid. 326.

2.3 Allmän förhandlingsrätt

Det finns tre olika förhandlingssituationer i MBL som är:

1. Allmän förhandlingsrätt, 10 § MBL
2. Medbestämmandeförhandlingar (som då är förhandling före beslut eller verkställande av ett beslut samt primära förhandlingar), 11-13 § § MBL
3. Tvisteförhandlingar (som är förhandlingar efter beslut eller verkställande, sekundära förhandlingar samt förhandlingar i tolkningsfrågor), 10, 64-68 § § MBL.

10 § i MBL är den allmänna förhandlingsrätten som enligt lagtexten ger arbetstagarorganisation en rätt att förhandla med arbetsgivaren i frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivaren och sådan medlem i organisationen, som är eller har varit arbetstagar hos arbetsgivaren. Arbetsgivare har samma rätt att förhandla med arbetstagarorganisationen. I normalfallet finns det ingen förhandlingsskyldighet gentemot en arbetssökande, utom i de fall i tvister som går under diskrimineringslagarna.²¹ Paragrafen är tvingande i den betydelsen att en part inte med bindande verkan kan avstå från sin rätt i förhand. Motparten är förhandlingsskyldig när denne blir påkallad om detta. En vägran till detta leder till skadestånd.

Det ses mycket allvarligt mot en förhandlingsvägran. Det är ett mycket grovt brott mot förhandlingsskyldigheten i skadeståndshänseende. Skulle en part mot förmodan vägra att infinna sig till förhandling, finns möjligheten att via medlingsinstitutet tvinga den vägrande parten att infinna sig till förhandling via vitesföreläggande, 52 § MBL.²²

Syftet med förhandlingsrätten är att få till stånd en dialog med arbetsgivarsidan och vice versa. Det syftar även till att reglera frågor som ligger mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation. Vanligtvis utmynnar detta i ett kollektivavtal mellan förhandlingsparterna.²³ Som lagtexten säger krävs det inget kollektivavtal, paragrafen är tvingande och den ger bara arbetstagarorganisationen en rätt till förhandling, aldrig enskild arbetstagar. Detta ska inte uppfattas som diskriminering utan som ett skydd för arbetstagar som inte ska behöva möta arbetsgivaren helt på egen hand.²⁴

²¹ Mats Glavå, Arbetsrätt, 2001, sid. 130.

²² Mats Glavå, Arbetsrätt, 2001, sid. 130

²³ Reinhold Fahlbeck, Praktisk arbetsrätt, 1991, sid. 73.

²⁴ Reinhold Fahlbeck, Praktisk arbetsrätt, 1991, sid. 78.

I 6 § MBL står det förklarat vad termerna arbetstagarorganisation respektive arbetsgivarorganisation betyder. I förarbetet till MBL har det som förhandlingsberättigad motpart till arbetstagarorganisation nämnts både enskild arbetsgivare och arbetsgivarorganisation. Detta ska tolkas så att en enskild arbetsgivare är förhandlingsskyldig enligt lagen även om denne är oorganiserad. Vidare ska det förstås så att en arbetsgivare alltid kan låta sig bli representerad av sin organisation. Han kan alltså inte slippa undan förhandlingsskyldigheten enbart genom att hänvisa till sin organisation.²⁵

Skulle en enskild arbetsgivare eller arbetstagar lämna sin organisation har organisationens förhandlingsrätt blivit förverkad för den enskilde. Om den enskilde åter går med i en organisation återkommer förhandlingsrätten för den personen. Detsamma gäller vid tvist om ett tidigare ingånget kollektivavtal med den enskildes tidigare organisation.²⁶

²⁵ Prop. 1975/76:105, sid. 348.

²⁶ Prop. 1975/76:105, sid. 349.

3 Primär förhandlingsskyldighet

3.1 Allmänt

MBL 11 § säger i första stycket följande: *”Innan arbetsgivare beslutar om viktigare förändring av sin verksamhet, skall han på eget initiativ förhandla med arbetstagarorganisation till vilken han är bunden av kollektivavtal. Detsamma skall iakttagas innan arbetsgivare beslutar om viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållande för arbetstagare som tillhör organisationen”.*

Här finns den paragraf som innehåller bestämmelser om den s.k. primära förhandlingsskyldigheten. Detta är en grundläggande form av förhandlingsskyldighet som arbetsgivaren har för att säkerställa arbetstagarnas rätt till inflytande och en inblick i arbetsgivarens verksamhet. Paragrafen har sin förebild i 13 § FKL men innebär ändringar på flera punkter som arbetsrättskommittén föreslog.²⁷ Varför det kallas primär förhandlingsskyldig är, som lagtexten också säger, att det innefattar en skyldighet för arbetsgivaren att helt på egen hand och framför allt på eget initiativ kalla till förhandling innan han fattar beslut i ett visst angivet ärende. Ur lagtexten går det också att utläsa att det föreligger förhandlingsskyldighet i två fall, nämligen verksamhetsfallet och arbetstagarfallet. Längre fram i denna uppsats kommer det att förklaras vad som specifikt menas med detta. Denna uppdelning mellan verksamhetsfallet och arbetstagarfallet är inte avsedd att vara skarp. Detta blev fastslaget i AD-domen 1978 nr 91, vilket innebär att det inte spelar någon större roll om arbetsgivaren är skyldig att förhandla på grund av verksamhetsfallet eller arbetstagarfallet. Vad det handlar om i slutändan är att bedöma vilken betydelse ett beslut har för de anställda vid företaget.²⁸ Förhandlingsskyldigheten är som sagt vidsträckt och omfattar alla beslut en facklig organisation ”typiskt sett” vill förhandla om.²⁹

Till skillnad mot vad som sägs i 10 § MBL att det inte behöver föreligga något kollektivavtal mellan parterna, är ett kollektivavtal en förutsättning för att förhandla enligt 11 § MBL. Fallen

²⁷ Prop. 1975/76:105, sid. 351.

²⁸ Mitt PM, ”Arbetsrätten i tillämpning”, vårterminen 2008, sid 2.

²⁹ Erland Olauson, Medbestämmande med kommentar, 2001, sid. 91-92.

då primär förhandlingsskyldighet infinner sig är kännetecknade av att arbetsgivaren planerar att besluta om en viktigare förändring av verksamheten eller om det är en fråga som arbetstagarorganisationerna typiskt sett vill förhandla om. Det kan vara en mera allmän planerad ändring av arbetsgivarens verksamhet av typen utvidgning, omläggning, nedläggelse eller överlåtelse av drift/företaget, det så kallade verksamhetsfallet. I arbetstagarfallet handlar saken om planerade förändringar av arbets- eller anställningsförhållanden för individuella arbetstagare, till exempel omflyttning (som inte är tillfällig då detta kan vara ett rent arbetsledningsbeslut) eller omplacering till andra arbetsuppgifter. Värt att notera här är att arbetsgivare kan inte komma undan sin skyldighet att förhandla inför en förestående omplacering även om arbetstagaren så önskar.³⁰ Även facket kan begära primär förhandling. Då gäller 12 § MBL som säger: ”När arbetstagarorganisation som avses i 11 § påkallar det, skall arbetsgivaren även i annat fall än där anges förhandla med organisationen innan han fattar eller verkställer beslut, som rör medlem i organisationen. Om särskilda skäl föranleder det, får arbetsgivaren dock fatta och verkställa innan han har fullgjort sin förhandlingsskyldighet”. Arbetsgivarens förhandlingsskyldighet är väldigt vidsträckt. Men det kan ibland uppstå tillfälle där det inte är helt klart vilka frågor det kan röra sig om. Det kan vara så att arbetsgivaren och den fackliga organisationen har olika uppfattning. Då kan facket själv, som har rätt till primär förhandling, begära detta med stöd av 12 § MBL. Arbetsgivaren får då inte fatta beslut innan förhandlingen är klar.³¹

Vidare står det i 13 § MBL första stycket följande:

”Om en fråga särskilt angår arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal, är arbetsgivaren skyldig att förhandla enligt 11 och 12 § § med den organisationen”. Av detta kan man utläsa att arbetsgivaren har skyldigheter även gentemot icke avtalsslutande organisationer. Detta är det enda stället som en sådan medbestämmanderegul finns. Enligt detta stadgande är arbetsgivaren förhandlingsskyldig i enlighet med 11 och 12 § § om en fråga *särskilt angår* medlem i sådan organisation. I det fall där AD har haft att göra med 13 § har det utan undantag rört sig om tillfällena då endast en arbetstagare varit föremål för beslut av arbetsgivaren. Detta går också att utläsa i praxis från

³⁰ Axel Adlercreutz m.fl., Svensk arbetsrätt, 2007, sid. 244.

³¹ Bo Bylund m.fl., Arbetsrätt i praktiken, 2007, sid. 251.

målet AD 1979 nr 118 där domstolen säger att paragrafen ej är tillämplig när frågan rör ”*flera än en eller några arbetstagare*”.³²

3.2 Inom vilka ämnesområden faller förhandlingskyldighet enligt 11 § MBL?

Detta område sträcker sig väldigt långt. Ämnesområdet bestäms utifrån *vad* förhandlingar ska handla om och *när* förhandling ska ske. Detta hör nära ihop med lagen. Det är som sagt väldigt vidsträckt och omfattar alla frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.³³

För att lättare kunna förstå ämnesområdet följer här en schematisk figur som visar ämnesområdet, förhandlingstidpunkt med mera vid medbestämmandeförhandlingar:³⁴

Om vad? (Ämnesområdet)	Initiativ	När undantag från regeln om beslutsuppskov
1. Rent primär förhandling (11 och 13 § §)	Ag självmant. Före beslut	Synnerliga skäl
Viktigare förändring av		
(a) arbetsgivarens verksamhet		
(b) arbetstagares förhållande		
2. Halvprimär förhandling (12 och 13 § §)	At-organisation. Före beslut	Särskilda skäl
Alla andra beslut eller verkställande		

³² Mats Glavå, Arbetsrätt, 2001, sid. 508.

³³ Reinhold Fahlbeck, Praktisk arbetsrätt, 1991, sid. 170.

³⁴ Reinhold Fahlbeck, Praktisk arbetsrätt, 1991, sid. 170.

3.2.1 Verksamhetsfallet

Det som menas i lagtexten med verksamhetsfallet är att formuleringen har för avsikt att träffa alla frågor som rör arbetsgivarens verksamhet i stort, vilket då är av betydelse för arbetstagarna.³⁵ Detta innebär inte att avsikten har varit att gälla hela arbetsgivarens verksamhet. Praxis säger enligt AD-domen 1978 nr 51 att det är fullt tillräckligt att det avser enbart ett driftsställe som ingår i den totala arbetsgivarens verksamhet. I det nyss nämnda rättsfallet var frågan om det gällde verksamheten i stort eller om det var ett enskilt driftsställe som skulle bilda utgångspunkt för arbetsgivarens förhandlingsskyldighet.

Saken handlade om arbetsgivaren Shell. Företaget hade fattat ett beslut om att flytta en tankbil från ett driftsställe till ett annat. Ingen arbetstagare blev direkt berörd av detta. Shell bestod vid den aktuella tidpunkten av 26 depåer som fanns i hela landet samt 157 tankbilar. Tre av dessa fanns vid den aktuella depån. Här hävdade arbetstagar sidan att beslutet utgjorde en nedskärning av driften med en tredjedel medan arbetsgivaren menade att utgångspunkten måste ligga på den totala verksamheten. Därför ansåg arbetsgivaren att det endast kan vara frågan om en ringa förändring och därför skulle förhandlingsskyldig inte föreligga. AD dömde till arbetstagarnas fördel och menade att förhandlingar skall ligga på det lokala planet.³⁶

3.2.2 Arbetstagarfallet

Det finns som tidigare nämnts en skyldighet för arbetsgivaren att förhandla gällande beslut om viktigare förändring av mer individuell karaktär. Det föreligger alltså en förhandlingsskyldighet i viktigare individuella fall, det så kallade arbetstagarfallet. I MBL 11 § första stycket har detta tagits upp i andra meningen där det föreligger primär förhandlingsskyldighet före beslut av viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör den ifrågavarande arbetstagarorganisationen. Här är det alltså initialt en fråga huruvida förhandlingsskyldighet rörande frågor som är av betydelse för arbetsgivarens verksamhet även är av betydelse för arbetstagarna. Då har arbetsgivaren en förhandlingsskyldighet rörande dessa frågor och

³⁵ Prop. 1975/76:105, sid. 351.

³⁶ AD 1978 nr 51, sid. 406

förhandlingsskyldigheten gäller mot de arbetstagarorganisationer som har slutit kollektivavtal med arbetsgivaren.

I frågor av underordnad betydelse för arbetsgivarens verksamhet som helhet gäller att förhandlingsskyldigheten endast ska gälla mot den eller de arbetstagarorganisationer som representerar de arbetstagare som berörs av frågan.³⁷ Förhandlingsskyldighet föreligger då ett beslut inte är av tillfällig art eller om det är frågan om till exempel en bestående omplacering. Beslut som faller utanför den primära förhandlingsskyldigheten är åtgärder av arbetsgivaren som återkommer gång på gång i samma form och utsträckning i en inarbetad ordning.³⁸ Vidare spelar det egentligen ingen roll om en fråga ska betraktas som ett verksamhetsfall eller ett arbetstagarfall. Den enda betydelse det har är att det påverkar frågan om vem arbetsgivaren ska förhandla med. I verksamhetsfallet anses det beröra samtliga arbetstagarorganisationer och i arbetstagarfallet riktas förhandlingsskyldigheten mot de eller den organisationen som arbetstagaren tillhör. Här ska dock tilläggas att det har betydelse vid tillämpning av 13 § MBL. Där kan endast arbetstagarfallet åberopas.³⁹

3.3 Begreppet ”viktigare förändring”

Vad är det då som avses med uttrycket viktigare förändring? I förarbetet till MBL står det att läsa bland annat såhär: *”Avsikten är att den primära förhandlingsskyldigheten skall omfatta alla frågor i arbetsgivarens verksamhet som har den omfattningen och innebörden för arbetstagarerna, att man typiskt sett bör räkna med att en facklig organisation vill få tillfälle till förhandling....”* Texten fortsätter vidare så här: *”Mot den bakgrunden är det avgörande kriteriet i lagtexten om det rör sig om en ”förändring” i arbetsgivarens verksamhet. Eftersom dock strängt taget varje beslut eller åtgärd kan i viss mening sägas innebära en förändring, har gjorts den ytterligare preciseringen att det skall vara fråga om en viktigare förändring av verksamheten”*.⁴⁰

³⁷ Prop. 1975/76:105, sid. 351.

³⁸ Prop. 1975/76:105, sid. 353, tredje stycket

³⁹ Mats Glavå, Arbetsrätt, 2001, sid. 500.

⁴⁰ Prop. 1975/76:105, sid. 353.

Praxis på området är oerhört omfattande och rättstillämpningens framskjutna roll i sammanhanget framgår med önskvärd tydlighet av alla de rättsfall som varit uppe i AD under den tid lagen funnits. Det är ett massivt material och rättsfall som belyser innebörden av just termen ”*viktigare förändring*”, varför någon uttömmande redogörelse inte är möjlig. Just uttrycket ”*typiskt sett*” ska bedömas utifrån objektiva grunder. Det ska alltså inte läggas några värderingar i den omständigheten att den berörda arbetstagarorganisationen i det enskilda fallet framför åsikten att det funnits ett intresse att förhandla.⁴¹

Det måste finnas en grundval för meningsutbyte och samråd i förhandlingens form och att arbetstagarorganisationen kan antas vilja utnyttja denna. För att kunna avgöra om det finns något som en facklig organisation ”*typiskt sett vill förhandla om*” måste domstolen vid ett övervägande komma fram till den övertygelsen om att detta sakförhållande föreligger.⁴²

3.4 När föreligger inte primär förhandlingskyldighet?

Vilka beslut är det då som enligt lagtexten i MBL 11 § inte innebär en viktigare förändring av verksamheten? Som tidigare nämnts faller rena arbetsledningsbeslut utanför den primära förhandlingskyldigheten. Dessa beslut faller inom arbetsgivarens rätt till att leda och fördela arbetet. Vissa kriterier ska dock vara uppfyllda såsom att beslutet inte får vara av bestående art till exempel i fråga om omplacering eller åtgärder som återkommer i en inarbetad ordning.⁴³

3.4.1 Inte viktigare förändring enligt praxis

I AD-domen 1978 nr 56 gällde tvisten huruvida bolaget Monark-Crescent Båt aktiebolag (kallat Monark Båt i fortsättningen) hade gjort sig skyldigt till brott mot MBL 11 § gentemot Svenska Metallindustriförbundet (kallat Metall fortsättningsvis). Monark Båt sysslade med försäljning av plastbåtar. Man köpte ofta in färdiga skrov från olika tillverkare som man sedan monterade ihop på företaget. Vid ett tillfälle köpte man in färdiga båtar och tvist uppkom om

⁴¹ Mats Glavå, Arbetsrätt, 2001, sid 501.

⁴² AD 1980 nr 72, sid 457.

⁴³ Prop. 1975/76:105, sid. 353.

detta innebar en viktigare förändring enligt lagtexten i MBL 11 §. Metall stämde då Monark Båt och Sveriges Verkstadsförening eftersom Metall ansåg att det innebar en viktigare förändring av verksamheten, samt att de hade inlett förhandlingarna för sent. Förhandlingar inleddes mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen för att diskutera om företaget skulle börja sälja helt färdiga båtar i stället för som tidigare att sätta ihop delvis färdiga båtar.

AD gjorde följande uttalande i sakfrågan: ”Med hänvisning till det anförda anser arbetsdomstolen att bolagets beslut innefattat en sådan viktigare förändring som avses i 11 § medbestämmandelagen. Bolaget har därför haft skyldighet att påkalla förhandling i frågan innan beslutet fattades”.⁴⁴ Sedan fortsätter domstolen med ytterligare ett uttalande: ”Å andra sidan ligger det i sakens natur att arbetsgivaren kan behöva själv undersöka en viss fråga och ta ställning till vilka handlingsalternativ som finns innan det ter sig meningsfullt att inleda förhandling”.⁴⁵ Detta rättsfall gällde inte så mycket om förhandling hade skett eller inte, utan snarare om arbetsgivaren har påkallat förhandling i tid. Detta för att de fackliga organisationerna ska ha en möjlighet att påverka beslutet och att inte behöva ställas inför ett fullbordat faktum. Det är inte meningen att förhandlingarna endast ska avse konsekvenserna av beslutet för arbetstagarerna. Frågan när förhandlingsskyldighet inträder i en planerings- och beslutsprocess är mycket svårbedömd och beroende av omständigheterna i det enskilda fallet. AD har uttalat i domen 1984 nr 75, att en arbetsgivare måste kunna på egen hand företa vissa förberedande utredningar och bilda sig en uppfattning om vilka handlingsalternativ som kan föreligga.⁴⁶

Detta resonemang stämmer väl överens med AD:s uttalande i AD-domen 1978 nr 56.⁴⁷ Ofta har ett beslut om förändring av verksamheten planerats ganska länge och en central fråga blir då vid vilken tidpunkt i planeringsarbetet en förhandling ska inledas. Det går inte att begära att arbetsgivaren ska diskutera varenda idé som arbetsgivaren kan komma att tänka på. Vid en närmare blick är kanske den möjligheten inte alls genomförbar.⁴⁸

Följande uttalande i propositionen har gjorts av föredragande statsråd: ”I paragrafen föreskrivs att arbetsgivarens förhandlingsskyldighet skall fullgöras innan ”beslut” fattas. Syftet är att markera, att förhandlingen skall tas upp och genomföras innan arbetsgivaren

⁴⁴ AD 1978 nr 56, sid. 437.

⁴⁵ AD 1978 nr 56, sid. 437-438.

⁴⁶ AD 1984 nr 75, sid. 482.

⁴⁷ AD 1978 nr 56, sid. 437-438.

⁴⁸ Folke Schmidt, Facklig arbetsrätt, 1997, sid. 160.

*själv har tagit ställning till den fråga förhandlingen avser. Förhandlingen skall ingå som ett led i beredandet av arbetsgivarens beslut. Å andra sidan ligger det i sakens natur att arbetsgivaren kan behöva själv undersöka en viss fråga och ta ställning till vilka handlingsalternativ som finns innan det ter sig meningsfullt att inleda förhandling. En avvägning måste med andra ord göras från fall till fall”.*⁴⁹

Ett annat rättsfall där AD kom fram till att det inte förelegat en viktigare förändring av verksamheten är i AD-målet 1992 nr 17. Svenska Byggnadsarbetarförbundet (härefter kallat Byggnads) hade väckt talan mot Byggförbundet och NCC Bygg Aktiebolag i Solna (härefter kallat NCC). Byggnads hade gjort gällande att NCC enligt 11 § MBL varit skyldigt att ta initiativ till förhandling med förbundet före beslutet om omplacering av sex arbetstagare från ett turordningsområde till ett annat.

Byggnads ansåg i och med detta att det skulle innebära en viktigare förändring av arbetsgivarens verksamhet, dvs. verksamhetsfallet. I andra hand skulle det ses som en viktigare förändring av arbets- och anställningsförhållande för arbetstagare, dvs. arbetstagarfallet. Detta bestreds av arbetsgivaren och Byggförbundet som menade att *”besluten i fråga inte innefattade någon viktigare förändring vare sig av arbetsgivarens verksamhet av arbetstagarnas arbets- eller anställningsförhållande”*.⁵⁰

Domstolen gjorde följande uttalande: *”Byggnadsarbetarförbundet har inte redovisat någon bestämd uppfattning i detta hänseende utan inskränkt sig till att göra gällande att det är ovisst vad som kommer att gälla i bl.a. turordningshänseende för såväl den förflyttade arbetstagaren som andra arbetstagare”*.⁵¹ Slutsatsen som AD kom fram till var att domstolen inte kunde avgöra hur kollektivavtalets regler skulle tillämpas, men att omplaceringen inte inneburit någon viktigare förändring, varken i verksamhetsfallet eller i arbetstagarfallet, som skulle innebära en förhandlingsskyldighet enligt MBL 11 §.⁵²

⁴⁹ Prop. 1975/76:105, sid. 356.

⁵⁰ AD 1992 nr 17, sid. 157.

⁵¹ AD 1992 nr 17, sid. 161.

⁵² AD 1992 nr 17, sid 161.

3.5 Synnerliga skäl till att inte förhandla

Det står så här i lagtexten i MBL 11 § andra stycket: ”Om synnerliga skäl föranleder det, får arbetsgivaren fatta och verkställa beslut innan han har fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt första stycket”. Det kan ibland uppstå situationer då parterna inte kan komma fram till en lösning i samförstånd.⁵³ Även om arbetsgivaren planerar att förhandla enligt MBL 11 §, kan oförutsedda saker uppstå. Om det uppstår en sådan situation där arbetsgivaren, för att undvika allvarliga risker eller problem, är tvingad att genomföra ett beslut utan att avvakta i väntan på förhandlingar med arbetstagarorganisationen kan synnerliga skäl anses föreligga. Dessa skäl måste dock vara väldigt starka såsom att det föreligger en säkerhetsrisk på arbetsplatsen, viktiga samhällsfunktioner eller därmed jämförliga intressen.⁵⁴ En annan sak som är en förutsättning för att synnerliga skäl ska föreligga är att en fördröjning skulle medföra att företaget riskerar att tillfoga betydande skada eller liknande.⁵⁵

Arbetsgivaren kan inte skylla på tidsnöd och sedan åberopa synnerliga skäl. Det är arbetsgivarens skyldighet att planera sin verksamhet och att förhandlingsskyldigheten kan fullgöras utan tidsnöd.⁵⁶ Värt att notera i detta sammanhang är att undantagsregeln inte gäller förhandlingsskyldigheten utan enbart skyldigheten att avvakta med ett beslut eller en åtgärd. När ett beslut eller åtgärd kan ändras, det vill säga när det läge som framtvingat åtgärden inte längre råder, bör det ändras i avvaktan på slutförandet av förhandling om arbetstagarparten begär det. Regeln ska tillämpas restriktivt.⁵⁷ Den är avsedd endast för undantagsfall, och där det är klart att arbetsgivaren helt oförutsett hamnat i ett läge där tvingande skäl talar för att ett beslut ska få fattas utan dröjsmål.⁵⁸

⁵³ Olof Bergqvist m.fl., Medbestämmandelagen. Lagtext med kommentarer, 1997, s. 236.

⁵⁴ Dan Holke, Erland Olauson, Medbestämmandelagen med kommentar, 2008, sid. 127-128.

⁵⁵ Anders Andersson m.fl, Arbetsrätt, 2007, sid. 39.

⁵⁶ Prop. 1975/76:105, sid. 222.

⁵⁷ Prop. 1975/76:105, sid. 223.

⁵⁸ Prop. 1975/76:105, sid. 358.

3.5.1 Praxis gällande synnerliga skäl till att inte förhandla

I AD-domen 1979 nr 19 tog domstolen upp frågan om synnerliga skäl. Tvisten stod mellan Svenska Facklärarförbundet och Arbetarnas Bildningsförbunds (kallat ABF i fortsättningen). ABF:s lokalavdelning i Göteborg stod för svenskundervisningen på Volvo-Torslandaverken. Tider för undervisningen avtalades genom överenskommelser mellan företaget och verkstadsklubben. Detsamma gäller om dessa tider ändrades. Företaget ändrade på cirkelledarnas arbetsschema innan central förhandling hållits. Förbundet hävdade då att arbetsgivaren hade brustit i sin förhandlingsskyldighet enligt MBL 11 §. Arbetsgivaren hävdade å andra sidan att synnerliga skäl förelegat enligt MBL 11 § andra stycket. De hävdade att ABF därför hade haft rätt att ändra på arbetstiderna. Till saken hör att företagsledningen vid Volvo samt fackklubben vid Volvo-Torslanda i november gemensamt fattat beslut om att lägga om svenskundervisningen för företaget efter årsskiftet. Parterna hade inte kunnat enas vid de primära förhandlingar som ABF initierat med det lokala facket. På grund av att det lokala facket väntade i fyra veckor stod företaget mellan valet att ensidigt ändra cirkelledarnas arbetstider eller att helt enkelt avstå från att bedriva den typen av verksamhet såsom svenskundervisning på Volvo-Torslandaverken. AD fann att synnerliga skäl förelåg då ABF riskerat att förlora uppdraget att utföra svenskundervisningen om inte arbetstiderna omedelbart ändrades.⁵⁹ ABF kunde inte läggas till last för att man hamnat i detta läge där det inte gick att avvakta med ett beslut utan att det skulle få allvarliga konsekvenser för företaget.⁶⁰

⁵⁹ AD 1979 nr 19, sid. 172.

⁶⁰ AD 1979 nr 19, sid. 173.

4 Undantag från förhandlingsskyldigheten

4.1 Allmänt

MBL gäller i princip för alla företag. Undantaget hittar vi dock i MBL 2 § som säger att frågor som verksamhetens *mål och inriktning* undantages från tillämpningsområdet. Dessa verksamheter kallas sammanfattande med ett ord som är hämtat från tysk doktrin, och benämns ”tendensföretag”.⁶¹ Följande kapitel kommer att behandla MBL 2 §.

4.2 MBL 2 §

Enligt 11 § MBL ska som sagt en arbetsgivare på eget initiativ förhandla med arbetstagarorganisation, till vilken han är bunden av kollektivavtal innan han beslutar om viktigare förändring av verksamheten eller viktigare förändring för enskild arbetstagarare, den så kallade primära förhandlingsskyldigheten. I 2 § MBL finns emellertid en bestämmelse som säger följande: ”*Arbetsgivares verksamhet som är av religiös, vetenskaplig, konstnärlig, eller annan ideell natur eller som har kooperativt, fackligt, politiskt, eller annat opinionsbildande ändamål undantages från lagen tillämpningsområde såvitt avser verksamhetens mål och inriktning*”.

När man läser lagtexten i 2 § MBL kan man läsa att frågor som avser ”verksamhetens mål och inriktning” är undantaget från medbestämmande. Detsamma gäller frågor som enligt 1 § i MBL är förbehållna till ägarna. Det kan vara att tillsätta en styrelse, besluta om verksamhetens mål och inriktning eller om det är fråga om likvidation. Medbestämmandet gäller de beslut som görs av de som är utsedda av ägarna, till exempel en verkställande direktör. Samma begränsning föreligger på hela den privata sektorn till följd av regler i den associationsrättsliga lagstiftningen. Det finns dock en skillnad mellan de verksamheter som anges i 2 § MBL och andra privata verksamheter. I till exempel innehållet i en tidning blir frågor som ”verksamhetens mål och inriktning” mera påtagligt i det dagliga arbetet. Detta

⁶¹ Tore Sigeman, Arbetsrätten, 2006, sid. 62.

innebär att begränsningen i 2 § MBL får en mycket större betydelse i de verksamheter som avses i 2 § MBL. Trots detta har undantaget en ganska begränsad räckvidd.⁶² Men begränsningen i lagen gäller endast frågor om mål och inriktning av verksamheten. Som lagen säger undantages arbetsgivares verksamhet som bland annat har ett opinionsbildande ändamål, såvitt avser verksamhetens mål och inriktning. Syftet med denna formulering är att fastslå vilka verksamheter som berörs av paragrafen och således är undantagna från lagen. Denna uppräkningslista är dock inte uttömmande. Det kan även handla om andra jämförbara verksamheter. Vidare ska paragrafen förstås att det är enbart frågor som omedelbart hänger samman med verksamhetens särart som blir undantagna från lagens tillämpningsområde.⁶³

Motiveringen till 2 § MBL är enligt propositionen följande: ”*I många hithörande fall, sannolikt de allra flest, fattas besluten i en demokratisk uppbyggd beslutsprocess och fallen har då gemensamt att de anställda som grupp inte bör ha något företräde att framför andra få inverka på besluten*”.⁶⁴ Det framgår inte heller vilken typ av verksamhet som menas. Paragrafen borde då också åsyfta ideella föreningar som har ett ekonomiskt vinstintresse. Vidare skiljer lagens förarbeten mellan riktlinjebeslut och genomförandebeslut. I förarbetet står det att frågor som rör fastställandet av riktlinjerna i arbetsgivarens verksamhet och som i den meningen gäller verksamhetens mål och inriktning, så kallade riktlinjebeslut, är undantagna från MBL.⁶⁵

Exempel på riktlinjebeslut är beslut i ett tidningsföretag rörande tidningens politiska inriktning. Exempel på genomförandebeslut är beslut om ändring av en tidnings utformning på grund av att den politiska inriktningen ändrats. Riktlinjebeslut är i princip undantagna från medbestämmandereglerne, men inte utan undantag. I förarbetena anges som tidigare nämnts att det är endast sådana riktlinjebeslut som sammanhänger med verksamhetens särart som är undantagna.⁶⁶ Längre fram i uppsatsen kommer det att refereras till AD-målet 1981 nr 22, där det gällde för AD att fastställa om det rörde sig om ett riktlinjebeslut eller ett genomförandebeslut. När sedan arbetsgivaren ska fatta beslut om hur de här riktlinjerna ska genomföras måste han ibland förhandla, beroende på situationen. Det gäller att göra en avvägning å ena sidan av arbetsgivarens intresse av att genomföra riktlinjerna så som han

⁶² Reinhold Fahlbeck, Praktisk arbetsrätt, 1994, sid. 47.

⁶³ Prop. 1975/76:105, sid 329.

⁶⁴ Prop. 1975/76:105, sid. 210.

⁶⁵ Prop. 1975/76:105, sid. 329.

⁶⁶ Folke Schmidt, Facklig arbetsrätt, 1997, sid. 147. Jfr Prop. 1975/76:105, sid. 329

tänkt, mot å andra sidan fackklubbens intresse av att påverka sådana sidor av besluten som hör till det fackliga intresseområdet, t.ex. vad som händer med företagets ekonomi eller arbetets ledning. Det som avgör i slutändan om arbetsgivaren är förhandlingsskyldig eller inte är helt enkelt vilken som är den dominerande aspekten på beslutet.⁶⁷

4.3 Praxis

Området kring 2 § MBL är ett relativt outforskat område, både vad gäller rättsfall och doktrin. Det finns bara tre (3) fall som har berört frågan om förhandlingsskyldigheten är undantagen enligt paragrafen. De två rättsfall som rör tidningsbranschen presenteras här.

4.3.1 När MBL 2 § inte varit tillämplig

Det första rättsfallet är AD 1981 nr 22. Frågan AD hade att ta ställning till var om tidningsföretaget Gefle Dagblad hade varit skyldigt att ta initiativ till MBL-förhandlingar med organisationen innan man beslöt om att ändra tidningens förstasida från att ha varit en ren annonssida till att innehålla redaktionell text. Arbetstagsidan hävdade att förstasidans utformning var en rent ekonomisk fråga.⁶⁸ De menade att även om beslutet huvudsakligen rörde företagets mål och inriktning fanns det en ekonomisk aspekt med i bilden. Det skulle kunna innebära ogynnsamma ekonomiska verkningar för företaget.⁶⁹ Vidare menade de att övergången från annonser till redaktionell text på förstasidan var ett gammalt fackligt krav från tidningens journalister och att beslutet hade stor betydelse för den tekniska personalen då företagets ekonomi kunde äventyras genom åtgärden.⁷⁰ Arbetsgivaren hävdade å sin sida i första hand att 2 § MBL var tillämplig i detta fall. Detta för att tidningen menade att förändringen av förstasidan var en rent redaktionell fråga (riktlinjebeslut) dels för att frågan väckts av huvudredaktören i syfte att få Gefle Dagblad att tydligare framstå som ett organ för

⁶⁷ Lag och Avtal, 1984 nr 4, sid. 13- 14.

⁶⁸ AD 1981 nr 22, sid. 224.

⁶⁹ AD 1981 nr 22, sid. 229.

⁷⁰ AD 1981 nr 22, sid. 225.

nyhetsspridning och opinionsbildning, dels för att markera skillnaden mot så kallade annonsblad. Det var huvudredaktören och inte bolagets styrelse som hade fattat beslutet att förändra förstasidan i tidningen. Förändringen av tidningens förstasida från annonssida till en redaktionell sida hade föregåtts av en önskan att markera tidningens karaktär av ett nyhets- och opinionsbildande organ. I och med detta menade arbetsgivaren att i avvägningen mellan kommersiella meddelanden och redaktionell text, är det avgörande övervägandet att det handlar om tidningens mål och inriktning. Därför faller det utanför den primära förhandlingsskyldigheten och MBL 2 § blir tillämplig. I andra hand menade arbetsgivaren att det inte rörde sig om en viktigare förändring av verksamheten som avses i MBL 11 §.⁷¹ AD kommer fram till följande: För det första anser de att beslutet att ändra tidningens förstasida från att vara en ren annonssida till att innehålla redaktionell text och bilder inte kan ha ansetts gälla verksamhetens mål och inriktning. Det rörde sig om företagsekonomiska aspekter och därför var inte arbetsgivaren undantaget förhandlingsskyldigheten.⁷² I andra hand finner de att Gefle Dagblad varit skyldigt att ta initiativ till primära förhandlingar. I detta fall var det frågan om ett genomförandebeslut och inte ett riktlinjebeslut. Därav utgången i målet.⁷³

4.3.2 När MBL 2 § varit tillämplig

Ett rättsfall där arbetsgivaren inte funnits förhandlingsskyldig utan kunde luta sig mot 2 § MBL är AD 1991 nr 113. Tvisten stod mellan å ena sidan Tidningarnas Arbetsgivareförening (TA) och Göteborgs- Postens Nya AB (GP) samt Svenska Journalistförbundet (SJF). Kollektivavtal fanns mellan dessa. Det fanns på tidningen en redaktionsledning bestående av två chefredaktörer, en chefredaktör för ledare, debatt och kultur och en chefredaktör för allmänna redaktionen. Det fanns även en administrativ chef.⁷⁴ Frågan var om arbetsgivaren enligt 2 § MBL kunde gå fri från förhandlingsskyldighet vid tillsättandet av en chefredaktör, även om tillsättandet bara gällde chefredaktören för den allmänna redaktionen och inte den som hade ansvaret för ledar- och kulturavdelningen.

⁷¹ AD 1981 nr 22, sid. 225-226.

⁷² AD 1981 nr 22, sid. 230.

⁷³ AD 1981 nr 22, sid. 232.

⁷⁴ AD 1991 nr 113, sid. 711.

Bakgrunden till tillsättandet av två redaktionschefer var att organisationen inte fungerade tillfredställande. Detta utmynnade i en omorganisation som blev till ett avtal mellan företaget och SJF. Avtalet innebar i korthet att det infördes ett system med två chefredaktörer, en för ledare, debatt och kultur och en för den allmänna redaktionen.⁷⁵ Den avgående chefredaktören för ledare, debatt och kultur Lars Hjärne ersattes av Per-Arne Jigenius och chefredaktören för allmänna redaktionen Monika Tunbäck ersattes av Per Nordangård. Dessa tillsättningar föregicks inte av s.k. primära förhandlingar enligt MBL 11 §. Det var ostridigt mellan parterna att beslutet att tillsätta tjänsten som chefredaktör för ledare, debatt och kultur, inte omfattades av den primära förhandlingsskyldigheten på grund av undantagsbestämmelsen i 2 § MBL.⁷⁶ Vad de däremot tvistade om var huruvida frågan om tillsättandet av en chefredaktör för den allmänna redaktionen kunde gå under samma undantagsbestämmelse i MBL 2 §. Till saken hör att Monika Tunbäck blev först tillfälligt ersatt av en Lennart Jonsson som tf. redaktionschef för den allmänna redaktionen. Innan detta beslut togs hölls primära förhandlingar mellan företaget och SJF. Efter en tid tillsattes tjänsten som chefredaktör för den allmänna redaktionen av Per Nordangård. Detta gjordes utan att några primära förhandlingar hållits. Det innebar även ett övergripande ansvar för den administrativa chefens område.

SJF menade att beslutet att tillsätta den aktuella tjänsten var en viktigare förändring för arbetstagarna.⁷⁷ Därför yrkade SJF att 2 § MBL inte varit tillämplig vid tillsättandet av en chefredaktör för den allmänna redaktionen. Arbetsgivaren hävdade å andra sidan att det torde vara ostridigt att företagets verksamhet har ett opinionsbildande ändamål. AD ser på det så här: Enligt förarbetet till MBL 2 § har tanken med undantagsbestämmelsen i huvudsak varit att man i sådana verksamheter som avses 2 § enligt lagen undanta beslut rörande frågor om verksamhetens mål och inriktning som omedelbart hänger samman med verksamhetens särart, dvs. med dess i bestämmelsen åsyftade natur eller särskilda ändamål. Det har däremot inte varit meningen att inskränka i arbetstagarens rätt till medbestämmande i övriga frågor såsom företagets ledning och verksamhet i övrigt. Detta ger upphov till gränsdragningsfrågor. Enligt förarbetena har detta överlåtits till rättstillämpningen att bedömningen av 2 § får helt enkelt bedömas från fall till fall.⁷⁸ Det går dock att utläsa ett visst mönster som lagstiftaren anser

⁷⁵ AD 1991 nr 113, sid. 717.

⁷⁶ AD 1991 nr 113, sid. 716.

⁷⁷ AD 1991 nr 113, sid. 718.

⁷⁸ Prop. 1975/76: 105, sid. 329 samt AD 1991 nr 113, sid. 728.

faller under begreppet ”verksamhetens mål och inriktning”. Här skiljer lagstiftaren på riktlinjebeslut och genomförandebeslut. Ett beslut som fattas inom en sådan verksamhet som avses i 2 § kan gälla dess mål och inriktning antingen såsom beslut om riktlinjer för verksamheten eller såsom beslut som avser genomförandet av dessa riktlinjer.⁷⁹ Parterna var som sagt ense om att utgivningen av G-P hade ett sådant opinionsbildande ändamål som avses i 2 §. Det man inte var ense om, och vad som väsentligen skiljer deras ståndpunkter, var att chefredaktören för den allmänna redaktionen inte svarade för tidningens ledarsida utan enbart för den del av tidningen som innehöll nyheter och annat redaktionellt material. AD uppfattar SJF:s inställning så som att chefredaktören för den allmänna redaktionen inte har några uppgifter som kan härledas till området ”opinionsbildande verksamhet”. Det förefaller dock att SJF inte generellt tycker att det opinionsbildande ändamålet med utgivningen av tidningen enbart rör tidningens ledarsida. Trots detta anser SJF att beslutet att tillsätta en chefredaktör för den allmänna redaktionen inte kan omfattas av undantagsregeln i 2 §. Arbetsgivaren hävdar å andra sidan att det ”varken är praktiskt möjligt eller rättsligt korrekt att med begreppet opinionsbildande ändamål som kriterium göra skillnad mellan de nämnda delarna av en tidning vid tillämpningen av undantagsbestämmelsen”.⁸⁰

Arbetsgivaren får i denna del av frågan medhåll från AD. Här hänvisar de till en analys av 2 § från departementspromemorian ”Tryckfrihet och medbestämmande”.⁸¹ Analysen var gjord av JO Per-Erik Nilsson, hovrättslagmannen Erik Holmberg och hovrättsrådet Olov Bergqvist på uppdrag av den dåvarande regeringen.⁸² Där sägs det, av bland annat SJF, att det gjorts en tolkning av 2 § i en mer inskränkt mening. Detta kan tolkas på det sätt att det är endast det som skrivs på tidningens ledarsidor som skulle utgöra opinionsbildning. Vad gäller annan redaktionell text som nyhetsförmedling och reportage utanför ledarsidorna skulle det falla utanför opinionsbildningsbegreppet. Därför skulle det inte omfattas av undantagsregeln i 2 §. Ett annat sätt att tolka det skulle vara den motsatta, dvs. att söka ledning i tryckfrihetsförordningen (TF) och hävda att alla tidningsföretag som bedriver tryckfrihetsrättslig verksamhet också ska omfattas av 2 §. Detta ska då inbegripa beslut om verksamhetens mål och inriktning.⁸³ AD menar att det är den senare ståndpunkten som faller

⁷⁹ AD 1991 nr 113, sid. 728.

⁸⁰ AD 1991 nr 113, sid. 729.

⁸¹ DsA, 1984 nr 4.

⁸² Analysen var ett betänkande på ett lagförslag om att ändra 2 §, Statsvetenskaplig tidskrift, 1984, sid 266.

⁸³ DsA, 1984 nr 4, sid. 75.

avgörandet. AD finner att tillsättandet av tjänsten som chefredaktör för den allmänna redaktionen har haft en sådan betydelse för verksamhetens mål och inriktning, även om tjänsten haft en viss betydelse för arbetstagarna, att undantagsbestämmelsen i 2 § varit tillämplig.⁸⁴

⁸⁴ AD 1991 nr 113, sid. 732.

5 Analys och slutsatser

Medbestämmandelagen har allmänt kallats för ”tutlagen”. Uttrycket kommer av att arbetsgivaren oftast måste förhandla med facket innan denne fattar sitt beslut. Han behöver dock inte komma överens med facket. Gör han inte det har arbetsgivaren att fatta det slutgiltiga beslutet. Detta kan tyckas ge arbetsgivaren en stor fördel. Han måste visa respekt för motparten, men han kan ju redan innan förhandling bestämt sig för vad han vill. Det har även sagts att det skulle inskränka på arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet. Det kan jag inte hålla med om eftersom det ändå i slutändan är arbetsgivaren som har den slutgiltiga beslutanderätten.

Att försöka förklara begreppet viktigare förändring av arbetsgivarens verksamhet alt. viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandet för enskild arbetstagar är inte helt enkelt. Lagtexten i 11 § innehåller ingen närmare beskrivning av ämnesområdet. Den vägledning man kan få från förarbetet ger inte heller så mycket vid handen. Det står att arbetsgivaren ska förhandla om sådant en facklig organisation ”typiskt sett” vill förhandla om. Man kan ju säga att varje beslut en arbetsgivare tar innebär en förändring. Därför har lagstiftaren gjort det tillägget att det ska röra sig om en viktigare förändring. Arbetsdomstolen har i otaliga domar gjort hänvisningar till denna del av förarbetet. Jag menar att om arbetsgivaren är i tvivel om han ska förhandla eller inte kan han ta till sig orden ”typiskt sett”. Det borde utelämnas en hel del tvivel. Det täcker ganska mycket enligt min mening.

Efter att ha läst ganska många domar och fått en liten inblick i AD:s praxis kan det konstateras att domstolen inte fäster så mycket vikt vid om ett beslut är av den karaktären att det hamnar under ordalydelsen i lagen. Det viktigaste har varit, och är, om arbetsgivaren helt enkelt iakttagit sin förhandlingsskyldighet på ett korrekt sätt och inom rätt tidsmarginal. När det sedan gäller ämnesområdet inom vilket den primära förhandlingsskyldigheten faller är det oerhört stort och vidsträckt. Eftersom det i lagen står att arbetsgivaren ska förhandla med facket innan han fattar beslut om viktigare förändring, måste det innebära att det endast är de viktiga förändringsfrågorna arbetsgivaren ska förhandla om. Andra frågor måste då rimligtvis hamna utanför 11 §. I så fall bör ju 12 § bli tillämplig.

Vad är det då för skillnad mellan en viktigare förändring i verksamhetsfallet och arbetstagarfallet? Spelar det någon roll för förhandlingsskyldigheten var arbetsgivaren så att säga befinner sig? Svaret är enligt min mening enkelt: Nej, det gör det inte. Utifrån praxis och förarbeten kan jag tolka att AD dömer utifrån samma bedömningsgrunder oavsett om det handlar om verksamhetsfallet eller arbetstagarfallet. Det enda det ger är en fingervisning med vilka fackliga organisationer arbetsgivaren ska förhandla med. Jag får uppfattningen om att arbetsdomstolen tolkar ordalydelsen i lagtexten ganska fritt. Avgörande är som jag ser det beslutets karaktär samt vilken betydelse beslutet har för arbetsgivarna.

Min slutsats av det ovanstående är ändå att lagen ger facket ganska stort inflytande, även om det är arbetsgivaren som har den slutliga beslutanderätten. Domstolen ser ganska hårt på om arbetsgivaren har försummat sin förhandlingsskyldighet. Detta visar sig genom att det har utdömts ganska stora skadestånd till facket. Jag kan dock tycka att facket kräver skadestånd i tid och otid. Detta är enligt min mening tecken på två saker: Facket vill visa sina medlemmar att de står på deras sida. För det andra tror jag att det beror på okunnighet. Man är helt enkelt inte tillräckligt insatt i den arbetsrättsliga lagen.

Jag har även försökt ge en bild av när arbetsgivaren inte är förhandlingsskyldig. Det handlar i denna uppsats om två fall, nämligen rekvisitet synnerliga skäl samt när undantagsregeln i 2 § varit tillämplig. När det gäller rekvisitet synnerliga skäl är det för mig ganska självklart när arbetsgivaren kan åberopa det. Om företaget riskerar att lida ekonomisk förlust eller om det skulle innebära fara för någon kan det användas. Arbetsgivaren kan inte använda det som ett svepskäl om denne skulle "ha glömt" att förhandla. Mitt resonemang stämmer väl överens med praxis. Jag kan inte hitta något revolutionerande att tillföra. Enligt min åsikt är det sunt förnuft från arbetsgivaren som gäller.

Det kan bli lite svårare att avgöra när 2 § kan tillämpas. Det gäller då för arbetsgivaren att veta om beslutet är ett riktlinjebeslut eller ett genomförandebeslut. Dessa uttryck finns att utläsa från förarbetet. Min uppfattning om ett riktlinjebeslut är att det kan t.ex. vara ett beslut om en tidnings politiska inriktning. Alla beslut av politisk karaktär är undantagna medbestämmande även om det skulle innebära ekonomiska konsekvenser både för företag och anställda. Det finns dock inget som hindrar den fackliga organisationen att begära förhandling angående de effekter ett sådant beslut har för de anställda. Alla beslut av t.ex. ekonomisk karaktär är att anse som ett genomförandebeslut och faller då inte under undantagsregeln. Det

kan vidare vara så att arbetsgivaren ska ta ett beslut om hur eventuella riktlinjer ska genomföras. Då hamnar han i en prekär situation. Enligt min uppfattning får man då väga arbetsgivarens intresse av att genomföra riktlinjerna, mot fackets intresse av att få påverka. Det kan vara om det finns ett fackligt intresse utifrån enskild arbetstagare eller om företagets ekonomi skulle påverkas.

Referenser

Offentligt tryck

DsA 1984: 4 Tryckfrihet och medbestämmande

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

Litteratur

Adlercreutz Axel, Mulder Johann Bernard. Svensk arbetsrätt. 2007. Trettonde upplagan. Norstedts Juridik .

Andersson Anders. Arbetsrätt. 2007. 3:e reviderade upplagan.

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

Bylund Bo, Lars Viklund. Arbetsrätt i praktiken. 2007. Nordstedts akademiska förlag.

Fahlbeck, Reinhold. Praktisk arbetsrätt. 1991. Tredje upplagan. Liber: Lund 1994.

Glavå, Mats. Arbetsrätt. Studentlitteratur: Lund 2001.

Lehrberg, Bert. Praktisk juridisk metod. Fjärde upplagan. Iustus Förlag: Uppsala 2006.

Olauson Erland och Holke Dan. Medbestämmandelagen med kommentarer, 2001

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

Sigeman Tore. Arbetsrätten. 2006. Nordstedts juridik AB.

Rättspraxis

AD 1978 nr 51

AD 1978 nr 56

AD 1979 nr 19

AD 1980 nr 72

AD 1981 nr 22

AD 1984 nr 75

AD 1991 nr 113

AD 1992 nr 17

Övrigt

Nationalencyklopedin

Lag och avtal 1984 nr 4

