

# aktuell arbetsrätt

MÅNADSRAPPORT OKTOBER 2023

oktoberrapporten innehåller följande dom

- AD 2023 nr 53, som handlar om förhandlingskyldighet vid företrädesrätt enligt 32 § lagen om anställningsskydd, s 1

De Bästa Hälsningar



Tommy Iseskog



## Domar från Arbetsdomstolen oktober 2023

### 1. AD 2023 nr 52

Tredskodom

### 2. AD 2023 nr 53

Fallet, som handlar om förhandlingsskyldighet vid företrädesrätt enligt 32 § lagen om anställningsskydd, refereras ingående på vita blad

### 3. AD 2023 nr 54

Tredskodom

### 4. AD 2023 nr 55

Tredskodom

### 5. AD 2023 nr 56

Tredskodom

### 6. AD 2023 nr 57

Tredskodom

### 7. AD 2023 nr 58

Förlikning

### 8. AD 2023 nr 59

Förlikning

### 9. AD 2023 nr 60

Förlikning

### 10. AD 2023 nr 61

Förlikning



ARBETSDOMSTOLEN

DOM  
2023-10-04  
Stockholm

Dom nr 53/23  
Mål nr A 135/22

KÄRANDE

Handelsanställdas förbund, Box 1146, 111 81 Stockholm  
Ombud: förbundsjuristen Josephine Trinder, LO-TCO Rättsskydd AB,  
Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Åhléns AB, 556797-8126, 118 90 Stockholm  
2. Föreningen Svensk Handel, 103 29 Stockholm  
Ombud för båda: jur.kand. Kristina Dahl och jur.kand. Lisa Ullman,  
Föreningen Svensk Handel, 103 29 Stockholm

SAKEN

brott mot förhandlingsskyldigheten enligt 32 § anställningsskyddslagen

---

**Bakgrund**

Mellan parterna gäller kollektivavtal, enligt vilket heltid innebär i genomsnitt 38,25 timmar per vecka.

Under hösten 2020 fördes medbestämmandeförhandlingar mellan Åhléns AB (bolaget) och Handelsanställdas förbund (förbundet) om en ny organisation för bolagets varuhus på Frölunda torg i Göteborg (varuhuset). Den nya organisationen innebär att det bara skulle finnas säljarbefattningar om i genomsnitt 20 respektive 25 timmar per vecka och trädde i kraft i juni 2021.

Åtta medlemmar i förbundet som var deltidsanställda vid varuhuset på i genomsnitt 20 respektive 25 timmar per vecka anmälde till bolaget att de ville ha en anställning med högre sysselsättningsgrad.

Enligt 25 a § anställningsskyddslagen har en deltidsanställd arbetstagare som anmält till sin arbetsgivare att han eller hon vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid, företrädesrätt till sådan anställning. Som förutsättning för företrädesrätten gäller att arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses genom att den deltidsanställda anställs med en högre sysselsättningsgrad och att den deltidsanställda har tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna. Företrädesrätten gäller bara anställning inom den driftsenhet där arbetstagaren är sysselsatt på deltid.

Enligt 32 § anställningsskyddslagen ska en arbetsgivare som avser att anställa en arbetstagare, när någon annan har företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad, först förhandla med den berörda arbetstagarorganisationen på det sätt som anges i 11–14 §§ medbestämmandelagen. Detsamma gäller när fråga uppkommer om vem av flera företrädesberättigade som ska få en anställning med högre sysselsättningsgrad.

Den 21 mars 2022 anställde bolaget en person som inte var eller hade varit anställd hos bolaget på en enligt den beslutade organisationen befintlig säljarbefattning om i genomsnitt 20 timmar per vecka. Parterna är överens om att ingen av de åtta arbetstagarna i kraft av sin företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad hade kunnat få ökad sysselsättningsgrad motsvarande hela den säljarbefattning om i genomsnitt 20 timmar per vecka som bolaget avsåg att tillsätta, dvs. att deras företrädesrätt inte gällde till den befattningen om i genomsnitt 20 timmar per vecka.

Bolaget informerade förbundet i förväg vid minst två tillfällen om hanteringen av den utlysta säljarbefattningen. Bolaget påkallade däremot inte förhandling med förbundet inför anställningen och någon förhandling med förbundet kom inte heller till stånd före tillsättningen.

Parterna tvistar om bolaget bröt mot sin förhandlingsskyldighet enligt 32 § anställningsskyddslagen när det inte förhandlade med förbundet inför anställningen.

### **Yrkanden och inställning**

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till förbundet betala allmänt skadestånd med 50 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 23 november 2022, till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandet, men vitsordat sättet att beräkna ränta.

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att bolagets handlande är skadestandsgrundande har arbetsgivarparterna yrkat att ett eventuellt skadestånd ska jämkas, i första hand till noll.

Förbundet har motsatt sig jämkning.

Förbundet och Föreningen Svensk Handel har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

### Domskäl

#### *Twisten*

Den 21 mars 2022 anställde bolaget en inte tidigare anställd på deltid vid det aktuella varuhuset utan att först förhandla med förbundet. Parterna är överens om att de arbetstagare vid varuhuset som hade anmält till bolaget att de ville ha en anställning med högre sysselsättningsgrad inte i kraft av sin företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad hade kunnat få hela den deltidsanställning som bolaget tillsatte. Förbundet har inte gjort gällande att bolaget bröt mot företrädesrätten när det behöll sin organisation och anställde någon som inte hade företrädesrätt. Tvisten gäller i stället om bolaget var skyldigt att påkalla förhandling med förbundet enligt 32 § anställningsskyddslagen innan bolaget gjorde tillsättningen och därför ska betala skadestånd till förbundet för brott mot förhandlingsskyldigheten. Förbundet anser att så var fallet, medan arbetsgivarparterna är av motsatt uppfattning.

#### *Rättsliga utgångspunkter*

Bestämmelsen om förhandlingsskyldighet i 32 § anställningsskyddslagen gällde ursprungligen bara inför anställningar när någon har företrädesrätt till återanställning i verksamheten. Av förarbetena framgår att det, om det skulle råda skilda meningar om huruvida någon har företrädesrätt till en viss anställning, ankommer på arbetsgivaren att under rättsligt ansvar avgöra om förut-sättningar för förhandlingsskyldighet föreligger (prop. 1981/82:71 s. 147). Detta kan inte förstås på annat sätt än att arbetsgivaren inte är skyldig att påkalla förhandling om det faktiskt är så att ingen har företrädesrätt till återanställning beträffande den anställning som ska tillsättas (jämför AD 2000 nr 26, AD 1995 nr 156 och AD 1994 nr 105).

I samband med att företrädesrätten till en anställning med högre sysselsättningsgrad infördes 1997 justerades bestämmelsen bara så att förhandlings-skyldigheten gällde inför anställningar även när någon har företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad. Det finns inget i förarbetena till den ändringen (prop. 1996/97:16) som tyder på att avsikten var att förhand-lingsskyldigheten skulle gälla även när ingen har företrädesrätt. I motiven uttalas bl.a. följande. Enligt 32 § har en arbetsgivare som avser att anställa en arbetstagare, när någon annan har företrädesrätt till återanställning i verksamheten, en förhandlingsskyldighet gentemot den berörda arbetstagarorganisa-tionen. Motsvarande bör gälla även vid företrädesrätt enligt den nu föreslagna bestämmelsen (s. 45). I författningskommentaren sägs att den förhandlings-skyldighet som gäller enligt paragrafen i vissa situationer när en arbetstagare har företrädesrätt till återanställning utsträcks till att gälla också vid företrä-desrätt enligt den nya 25 a § (s. 50).

Det sagda innebär att arbetsgivaren inte är skyldig att påkalla förhandling enligt 32 § anställningsskyddslagen när ingen faktiskt har företrädesrätt av det ena eller andra slaget beträffande den anställning som ska tillsättas.

*Bedömningen i detta fall*

Eftersom det är ostridigt att ingen hade företrädesrätt beträffande den anställning som bolaget tillsatte, var bolaget inte skyldigt att påkalla förhandling med förbundet inför tillsättningen.

Den bedömningen innebär att förbundets skadeståndstalan ska avslås.

*Rättegångskostnader*

Förbundet har förlorat och ska därför ersätta arbetsgivarparternas rättegångskostnader. Det som Föreningen Svensk Handel har yrkat i ersättning för rättegångskostnader får anses skäligt.

**Domslut**

1. Arbetsdomstolen avslår Handelsanställdas förbunds talan.
2. Handelsanställdas förbund ska ersätta Föreningen Svensk Handel för rättegångskostnader med 230 000 kr för ombudsarvode inklusive mervärdesskatt, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Sören Öman, Håkan Lundquist, Folke K Stenring, Gabriella Forssell, Karl Pfeifer, Madelene Johansson Engman (skiljaktig), Helena Larsson.

Rättssekreterare: Robin Henningson



### **Ledmoten Madelene Johansson Engmans skiljaktiga mening**

Enligt 25 a § anställningsskyddslagen har en deltidsanställd arbetstagare, som anmält till sin arbetsgivare att han eller hon vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid, företrädesrätt till sådan anställning. Enligt bestämmelsen gäller vidare att en förutsättning är att arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses genom att den deltidsanställda anställs med en högre sysselsättningsgrad och att han eller hon har tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna.

Syftet med regleringen i 25 a § anställningsskyddslagen är att anställning på heltid bör eftersträvas. När arbetsgivaren har behov av ytterligare arbetskraft måste en samlad avvägning göras, varvid hänsyn även måste tas till arbetstagarens berättigade krav på högre arbetstidsmätt (prop. 1996/97:16 s. 44).

Här visade det sig att under den förhållandevis långa tid som gick fram till dess att befattningen tillsattes så kunde arbetsgivarens behov tillgodoses med utökad arbetstid för befintligt anställda. Även om det inte schemalades så skulle det kunna vara en sådan sak som en arbetsgivare kan behöva tåla i samband med en sammanvägd bedömning av den anställdes och verksamhetens behov.

Vad det gäller arbetsgivarens omak att schemalägga annorlunda så är det tydligt i prop. 1996/97:16 att en samlad avvägning bör göras. Även om arbetsgivaren inte kan tvingas till omorganisation eller helt anpassa sin verksamhet utifrån arbetstagarnas behov, så får arbetsgivaren tåla ett visst mått av olägenhet.

En förhandling i enlighet med 32 § anställningsskyddslagen borde enligt min mening kommit till stånd då det stod klart att företrädesrättens kriterier i alla delar var uppfyllda, förutom det arbetstidsmätt som arbetsgivaren satt på den nya tjänsten. Det gäller tillräckliga kvalifikationer, anmälan om högre sysselsättningsgrad samt att behovet för verksamheten kunde tillgodoses av redan befintlig personal.

Då 32 § anställningsskyddslagen reglerar att en arbetsgivare ska förhandla med berörd arbetstagarorganisation och att den skyldigheten uppstår när det finns någon med företrädesrätt, så anser jag att denna förhandlingsskyldighet uppstår i detta fall. Om förhandlingsskyldigheten enbart kan prövas i efterhand, sätts gällande lagregel ur spel och blir enbart tvistedrivande vilket inte borde vara syftet med en förhandlingsregel.

Jag tycker att det visar att det fanns förhandlingsskyldighet enligt 32 § anställningsskyddslagen.

Jag anser alltså att förbundets talan ska bifallas. Överröstad i denna fråga, är jag i övrigt (i fråga om rättegångskostnaderna) överens med domstolens majoritet.