

aktuell arbetsrätt

MÅNADSRAPPORT MAJ 2026

majrapporten innehåller följande domar

- AD 2026 nr 38, som handlar om aktiv informationsskyldighet, fullgörande av förhandlingsskyldighet och rättstvist/intressetvist, s 1
- AD 2026 nr 39, som handlar om uppsägning vid nedsatt arbetsförmåga och arbetsgivarens arbetsanpassningsansvar, s 29
- AD 2026 nr 40, som handlar om förhandlingsskyldighet och informationsskyldighet i en arbetsbristsituation när kollektivavtal saknas, s 71

De Bästa Hälsningar



Tommy Iseskog

Domar från Arbetsdomstolen maj 2026

1. AD 2026 nr 35

Förlikning

2. AD 2026 nr 36

Förlikning

3. AD 2026 nr 37

Tredskodom

4. AD 2026 nr 38

Fallet, som handlar om aktiv informationsskyldighet, fullgörande av förhandlingsskyldighet och rättstvist/intressetvist, refereras ingående på vita blad

5. AD 2026 nr 39

Fallet, som handlar om uppsägning vid nedsatt arbetsförmåga och arbetsgivarens arbetsanpassningsansvar, refereras ingående på vita blad

6. AD 2026 nr 40

Fallet, som handlar om förhandlingsskyldighet och informationsskyldighet i en arbetsbristsituation när kollektivavtal saknas, refereras ingående på vita blad

ARBETSDOMSTOLEN

DOM

AD 2026 nr 38

2026-05-22

Mål nr A 128/24

Stockholm

KÄRANDE

Industrifacket Metall, 105 52 Stockholm

Ombud: arbetsrättsjuristen Dan Holke, Steglitsvägen 49, 192 55 Sollentuna

SVARANDE

TM Sweden AB, 556931-4098, Kanalvägen 16, 194 61 Upplands Väsby

Ombud: advokaterna Åsa Erlandsson och Jacob Gustafsson, Setterwalls

Advokatbyrå AB, Box 1050, 101 39 Stockholm

SAKEN

brott mot informations- och förhandlingsskyldigheten

BAKGRUND

TM Sweden AB (bolaget) är ett dotterbolag till Tesla International BV.

Bolaget bedriver Teslas svenska verksamhet i form av försäljning av bilar, service och reparationer. Bolaget är inte bundet av kollektivavtal. Sedan oktober 2023 pågår en arbetsmarknadskonflikt mellan Industrifacket Metall (förbundet) och bolaget.

Förbundet har medlemmar som arbetar i verkstaden vid bolagets försäljnings- och serviceanläggning i Uppsala, och som omfattas av stridsåtgärderna. Den 20 februari 2024 gjorde förbundet en förhandlingsframställning enligt 10 § medbestämmandelagen avseende den aktuella verkstaden. Förhandlingsframställningen avsåg informationsskyldigheten enligt 19 a § medbestämmandelagen.

En förhandling hölls mellan parterna den 6 mars 2024. Parterna är dock inte överens om att denna förhandling avsåg en intressetvist eller rättstvist.

Den 28 mars 2024 gjorde förbundet en förhandlingsframställning avseende brott mot informations- och förhandlingsskyldigheten i 15, 16 och 19 a §§ medbestämmandelagen. Tvisteförhandling skulle ha hållits den 17 april men ajournerades till den 19 april 2024. Samma dag avslutades förhandlingen i oenighet.

Parterna tvistar nu i huvudsak om bolaget fram till och med den 19 april 2024 bröt mot informationsskyldigheten samt om bolaget bröt mot förhandlingsskyldigheten genom att dels vägra lämna ut information om verksamheten vid förhandlingen den 6 mars 2024, dels vägra justera förhandlingsprotokollet från samma tillfälle. Parterna tvistar även om förbundets talan avseende brott mot informationsskyldigheten i tiden före den 6 mars 2024 är preskriberad.

YRKANDEN OCH INSTÄLLNING

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till förbundet betala allmänt skadestånd med 50 000 kr för brott mot 19 a § medbestämmandelagen och med 50 000 kr för brott mot 15 och 16 §§ samma lag, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning, den 21 augusti 2024, till dess betalning sker.

Bolaget har bestritt yrkandena, men vitsordat ränteberäkningen som skälig i och för sig.

Bolaget har för egen del yrkat att ett eventuellt skadestånd ska jämkas till noll eller till det belopp som Arbetsdomstolen finner skäligt.

Förbundet har bestritt jämningsyrkandet.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

GRUNDER

Förbundet

Preskription

Förhandlingen den 6 mars 2024 var inte någon tvisteförhandling. Inte heller bolaget ansåg att den var en tvisteförhandling, eftersom bolaget utan invändning tvisteförhandlade i april.

Den tvisteförhandling som hölls avslutades den 19 april 2024. Stämningens ansökan ingavs till Arbetsdomstolen den 28 juni 2024, dvs. inom tremånadersfristen. Talan om brott mot informationskyldigheten är därmed inte preskriberad.

Informationskyldighet

Bolaget har fram till och med den 19 april 2024, såväl före som efter den 6 mars 2024, underlåtit att hålla förbundet fortlöpande informerat om hur verksamheten på verkstaden i Uppsala utvecklades produktionsmässigt och ekonomiskt samt om riktlinjerna för personalpolitiken.

Bolaget har inte tidigare påstått att det enligt 5 § medbestämmandelagen haft en begränsad informationsplikt efter det att konflikten mellan parterna bröt ut den 27 oktober 2023. Förbundet har inte heller begärt att få insyn i förhållanden hos bolaget som har betydelse för arbetskonflikten. Om bolaget hade ansett att någon fråga rörde konflikten, skulle förbundet ha fått ta ställning till det.

Bolaget har därmed brutit mot 19 a § medbestämmandelagen.

Förhandlingsskyldighet

Bolaget har brutit mot förhandlingsskyldigheten enligt 15 och 16 §§ medbestämmandelagen genom att dels vägra lämna ut information om verksamheten vid förhandlingen den 6 mars 2024, dels vägra justera förhandlingsprotokoll från samma tillfälle.

Skadestånd

Bolaget är till följd av ovannämnda brott skyldigt att enligt 54 och 55 §§ medbestämmandelagen betala skadestånd till förbundet.

Bolaget har inte före den 19 april 2024 försökt att vara tillmötesgående avseende förbundets krav. Rättsläget har inte varit tveksamt. Bolaget hade haft goda möjligheter att tillhandhålla information enligt lagens bestämmelser. Att bolaget i tiden efter det att tvisteförhandling genomförts tillhandahållit viss information, saknar i sammanhanget betydelse. Det finns därmed inte skäl att jämka skadeståndet.

Bolaget

Preskription

Förhandlingen den 6 mars 2024 avsåg en rättstvist, inte en intressetvist. Förhandlingen avslutades i första hand samma dag och i andra hand den 8 mars 2024. Förbundet har därför varit skyldigt att väcka talan i första hand senast den 6 juni 2024 och i andra hand den 8 juni 2024. Förbundet väckte talan först den 28 juni 2024, vilket innebär att förbundets talan på grund av brott mot informationsskyldigheten i tiden före den 6 mars 2025 är preskriberad.

Att bolaget deltog i förhandlingen i april innebär inte att bolaget har avstått från att framföra en preskriptionsinvändning. Bolaget har inte heller varit skyldigt att göra preskriptionsinvändning. Förhandlingen i mars och förhandlingen i april avsåg nämligen två olika tvistefrågor.

Informationsskyldighet

Vid förbundets platsbesök i tiden före den 6 mars 2024 tillhandahöll bolaget förbundets representanter information om hur verksamheten utvecklades produktionsmässigt och ekonomiskt samt om riktlinjerna för personalpolitiken. I tiden från och med den 6 mars 2024 har bolaget lämnat

motsvarande information till förbundet skriftligt var tredje månad, bl.a. den 11 april 2024. Bolaget har även lämnat förbundet sådan information muntligt den 19 april 2024. Bolaget har därmed fortlöpande informerat förbundet om verksamheten i sådan omfattning och med sådan regelbundenhet som 19 a § medbestämmandelagen föreskriver.

Före förhandlingsframställningen den 20 februari 2024 hade förbundet aldrig invänt mot hur och i vilken omfattning bolaget informerade förbundet. Förbundet får därmed anses ha accepterat att informationen före den 6 mars 2024 gavs i den omfattningen och med sådan regelbundenhet som skedde.

Bolaget har inte varit skyldigt att besvara samtliga av förbundets frågor omedelbart och i samband med sammanträdet den 6 mars 2024.

Bolaget hade under alla omständigheter en begränsad informationsplikt enligt 5 § medbestämmandelagen efter det att konflikten mellan parterna bröt ut den 27 oktober 2023. Som skäl för att inte besvara förbundets frågor framförde bolagets representanter detta i samband med förhandlingen den 6 mars 2024.

Förhandlingsskyldighet

Bolaget har inte brutit mot förhandlingsskyldigheten. Bolaget har förhandlat med förbundet och lagt fram motiverade förslag till lösning av den fråga som förhandlingarna avsåg. Bolaget har inte varit skyldigt att omedelbart och i samband med förhandlingen den 6 mars 2024 besvara förbundets frågor i frågeformuläret.

Bolaget har inte heller varit skyldigt att skriftligt justera det protokoll som förbundet föreslog från förhandlingen den 6 mars 2024, i vart fall inte utan att bolagets föreslagna justeringsanmärkningar hade tagits med.

Bolaget har dessutom justerat protokollet med protokollsanmärkningar genom det mejl som SL skickade till PL den 8 mars 2024. Bolaget har således inte vägrat att justera förhandlingsprotokollet.

Båda förhandlingarna bedrevs i enlighet med de formkrav och sådan skyndsamhet som lagen kräver. Sammanfattningsvis har bolaget därför inte brutit mot 15 och 16 §§ medbestämmandelagen.

Skadestånd

Bolaget har inte brutit mot 15, 16 och 19 a §§ medbestämmandelagen och är därför inte skadeståndsskyldigt mot förbundet. Det yrkade skadeståndet är under alla förhållanden för högt.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget har brutit mot informations-skyldigheten, har detta inte skett medvetet eller av illvilja. Tvärtom har bolaget under en lång tid försökt vara tillmötesgående avseende förbundets krav. Dessutom måste rättsläget bedömas som oklart. Bolagets agerande har därför varit ursäktligt och mindre klandervärt. Efter den 19 april 2024 har bolaget dessutom ostridigt tillhandahållit information enligt 19 a § medbestämmandelagen. Det finns därför skäl att jämka ett eventuellt allmänt skadestånd.

UTVECKLING AV TALAN

Förbundet

Informationslämnande i tiden före den 6 mars 2024

Eftersom förbundet sedan lång tid haft medlemmar som arbetar hos bolaget var bolaget skyldigt att fortlöpande hålla förbundets lokala organisationer, avdelningarna, underrättade om hur verksamheten utvecklades produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken. Någon sådan information lämnade dock bolaget aldrig på eget initiativ.

Det är dock riktigt att förbundets avdelning besökte företaget vid några tillfällen. Första besöket skedde i januari 2023. Vid det besöket förevisade bolaget lokalerna och presenterade personalen. Därefter skedde ytterligare några besök där förbundets ombudsmän träffade enskilda medlemmar och

diskuterade deras arbetssituation och villkor. Efter det att förbundets stridsåtgärder trädde i kraft i oktober 2023 har förbundets ombudsmän inte varit välkomna att besöka bolaget.

Förhandlingen den 6 mars 2024

Syftet med förhandlingsframställningen i februari 2024 var att påtala att bolagets agerande stred mot informationskylligheten enligt medbestämmandelagen, att få till stånd en dialog med bolaget på lokal nivå samt ge bolaget en chans att lämna den information som det tidigare inte lämnat på eget initiativ. Det var alltså inte fråga om någon rättstvisteförhandling och några skadeståndsanspråk framställdes inte heller vid förhandlingen den 6 mars 2024.

Vid förhandlingen vägrade bolaget att lämna den information som förbundet hade rätt till. Förbundet hade inför förhandlingen tagit fram en handling med ett antal frågor som förbundet önskade få svar på och som omfattas av informationsskyldigheten i 19 a § medbestämmandelagen. Frågorna handlade om ”hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken”. Vid förhandlingen gick parterna igenom frågorna och bolaget hade inga synpunkter på att frågorna skulle ligga utanför bolagets skyldigheter enligt lagen. Vid förhandlingen vägrade bolaget dock att svara på frågorna och att lämna någon information. Bolaget uppgav däremot på uttrycklig fråga att det inte fanns något särskilt på frågelistan som det inte kunde svara på.

Förbundet erbjöd bolaget att förhandlingen skulle ajourneras till den 18 mars 2024 kl. 8.00 för att bolaget skulle få möjlighet att samråda med sitt ombud och att då lämna den begärda informationen. Bolaget accepterade inte detta, även om det inte heller avvisade förslaget.

Förbundet upprättade ett utkast till protokoll där det framgick att parterna var överens om att ajournera förhandlingen till den 18 mars. I övrigt var protokollet mycket kortfattat. Förbundet frågade bolaget om det fanns något i protokollet som bolaget ville ändra på. Bolagets företrädare uppgav

muntligt att protokollet var helt korrekt men att de ändå inte ville justera det. Bolaget hade inte heller något förslag på ett nytt datum för fortsatta förhandlingar.

Den 7 mars 2024 skickade förbundet slutversionen av protokollet från förhandlingen till bolaget för justering. Bolaget återkom då med synpunkter på protokollet och med begäran om att protokollet skulle ändras på ett antal punkter, trots att protokollet godkänts muntligt vid förhandlingen. De ändringar som bolaget ville göra i protokollet avspeglade enligt förbundets uppfattning inte på ett korrekt sätt vad som sagts vid förhandlingen och förbundet var därför inte villigt att föra in det i protokollet. I den situationen ålåg det bolaget att justera protokollet med en justeringsanmärkning vilket bolaget inte gjorde.

Efter ytterligare diskussioner föll frågan om att ajournera förhandlingen. Förhandlingen avslutades utan att bolaget lämnade den efterfrågade informationen. Bolaget bekräftade i ett e-postmeddelande den 8 mars 2024 att det frånträtt förhandlingen.

Informationslämnande i tiden efter den 6 mars 2024

Inte heller under perioden från den 6 mars till och med den 19 april 2024 höll bolaget förbundet löpande underrättat i de avseenden som stadgas i 19 a § medbestämmandelagen, vare sig skriftligt eller muntligt.

Det är riktigt att bolaget den 11 april 2024 gav förbundet viss skriftlig information. Den informationen var dock mycket allmänt hållen och bolaget svarade inte på de frågor som förbundet ville ha belysta.

Twisteförhandlingen i april 2024

Den 28 mars 2024 påkallade förbundet twisteförhandling med bolaget. Inte heller i samband med twisteförhandlingen den 19 april 2024 lämnade bolaget någon information till förbundet enligt 19 a § medbestämmandelagen. Det är orsaken till att det inte står något om det i protokollet från den förhandlingen.

Samtal efter förhandlingen den 19 april 2024

Det är inte riktigt att bolaget skulle ha lämnat information till förbundet vid ett möte efter att tvisteförhandlingen hade avslutats den 19 april 2024.

Något möte ägde inte rum.

Däremot är det riktigt att parterna, utan att föra protokoll, förde informella samtal efter tvisteförhandlingen. Det skedde efter det att bolagets ombud lämnat förhandlingen. Bolaget besvarade inte heller vid detta tillfälle frågorna i frågeformuläret och lämnade inte heller i övrigt den information som 19 a § medbestämmandelagen kräver.

Bolaget hade inte en begränsad informationsskyldighet

Bolaget påstod inte att det på grund av stridsåtgärderna skulle ha varit förhindrat att lämna information i något avseende. Om så hade skett, skulle förbundet ha varit berett att ta ställning till en sådan invändning.

Preskription

Tvisteförhandlingen i ärendet avslutades den 19 april 2024. Talan väcktes den 28 juni 2024, dvs inom tre månader därefter. Som tydligt framgår av protokollet var förhandlingen den 6 mars 2024 inte någon tvisteförhandling. Så uppfattade inte heller bolaget situationen eftersom det utan invändning ställde upp och tvisteförhandlade den 19 april 2024. I vart fall avslutades tvisteförhandlingen först då.

Bolaget

Informationslämnande i tiden före den 6 mars 2024

Ända sedan bolaget fick kännedom om att några av dess anställda i Uppsala var medlemmar i förbundet, tog bolaget regelbundet emot besök vid anläggningen i Uppsala av representanter från förbundet. Vid besöken talade förbundet inte bara med sina medlemmar. Möten ägde också rum med bolagsledningen där bolaget lämnade allmän information om

verksamheten i Uppsala och om bolaget i enlighet med 19 a § medbestämmandelagen.

Förbundet framförde aldrig några synpunkter eller invändningar mot denna ordning innan frågan kom på tal i början av 2024, dvs. efter att arbetsmarknadskonflikten hade utbrutit mellan parterna. Bolaget informerade och informerar fortfarande regelbundet samtliga anställda, inklusive ej fackligt organiserade medlemmar, om hur verksamheten utvecklas.

Det är delvis korrekt att förbundets representanter inte var välkomna att besöka bolagets anläggning efter oktober 2023. Förbundet besökte vid flera tillfällen anläggningen och talade med de medlemmar som gått ut i strejk. Däremot gavs förbundet inte tillträde till verkstaden. Anledningen till detta var den rådande arbetsmarknadskonflikten. Att bolaget under dessa förhållandena inte ville låta förbundets representanter tillträda bolagets verkstad, kan knappast vara förvånande eller kontroversiellt. Till saken hör också att anställda som hade valt att inte delta i strejken, kände sig hotade av förbundets representant. Eftersom bolaget alltsedan förhandlingen den 6 mars 2024 delade information med förbundet skriftligt var tredje månad, saknades dessutom skäl att även lämna information i samband med platsbesök.

Förhandlingen den 6 mars 2024

Vid förhandlingen den 6 mars 2024 lade förbundet bl.a. fram ett dokument med diverse frågor som bolaget – under hot om rättsliga åtgärder – ombads att besvara under förhandlingen. Förbundet uppgav att en underlåtenhet att besvara frågeformuläret på plats skulle göra betraktas som förhandlingsvägran enligt medbestämmandelagen.

Förhandlingen pågick i över tre timmar och ajournerades flera gånger. Flera protokoll cirkulerades under förhandlingen. Ett första protokoll skickades kl. 14.17 och ett andra kl. 15.10. Förbundet påstod också att bolaget behövde justera protokollet direkt under mötet, eller senast efter ajournering

som förbundet kunde acceptera till senast kl. 23.00 samma dag. Underlåtenhet att göra detta skulle, enligt förbundet, innebära förhandlingsvägran.

Bolaget framförde att det inte hade för avsikt att besvara några frågor under mötet. Enligt bolagets uppfattning behövde parterna först komma överens om på vilket sätt informationen enligt 19 a § medbestämmandelagen skulle lämnas framöver, vilket bolaget hade uppfattat var själva syftet med förhandlingen. Bolaget föreslog att det löpande och skriftligt, två gånger per år samt vid särskilda event och förändringar, skulle ge förbundet information om de tre särskilda områden som omfattas av informations-skyldigheten i bestämmelsen.

Bolaget uppgav att det i och för sig inte hade något emot att besvara frågeformuläret då det ville och, fortfarande vill, tillhandahålla den information som förbundet efterfrågat. Bolagets representanter, SL och NÅ, var dock osäkra på om bolaget faktiskt var skyldigt att besvara samtliga frågor, bland annat på grund av den pågående arbetskonflikten, varför de bad om att få återkomma i saken. Detta kunde dock förbundet inte acceptera. Parterna enades därför aldrig om att ajournera förhandlingen, även om det är riktigt att bolaget inledningsvis var villigt att ajournera förhandlingen. Förhandlingen avslutades i stället i oenighet.

Det är inte riktigt att bolaget vid förhandlingen direkt godkände skrivningarna i protokollet. Det SL och NÅ framförde var att de inte hade några ändringar som de ville göra där och då. De bad i stället om att få ta med sig protokollet för att gå igenom det i lugn och ro, för att sedan återkomma med eventuella justeringsanmärkningar och en signatur.

Den 7 mars 2024 skickade förbundet ett utkast på slutligt förhandlingsprotokoll till bolaget. Bolaget framförde dagen därpå vissa synpunkter på protokollets innehåll, som bolaget inte ansåg reflekterade vad som faktiskt hade föregått vid förhandlingen. Bolaget bad därför förbundet att föra in vissa justeringsanmärkningar till protokollet. Bolaget förtydligade också att det hade frånträtt förhandlingen.

Den 10 mars 2024 återkom förbundet och påstod att justering inte kunde ske digitalt utan att det krävdes en ”vanlig underskrift”. Förbundet framförde också att de framförda justeringsanmärkningarna inte kunde accepteras av förbundet. Detta innebär dock inte att bolaget inte har justerat protokollet.

Informationslämnande i tiden efter den 6 mars 2024

Den 11 april 2024 tillhandahöll bolaget skriftlig information enligt 19 a § medbestämmandelagen i enlighet med vad som utlovats vid mötet den 6 mars 2024. Därefter lämnade bolaget information till förbundet vid ett flertal tillfällen. Det skedde dels muntligt efter förhandlingen den 19 april 2024 (se nedan), dels skriftligt den 8 oktober 2024, den 30 januari, den 11 april och den 7 juli 2025.

Förbundet har inte sedan oktober 2024 invänt mot det sätt som bolaget numera delger förbundet information på, dvs. genom att kvartalsvis översända ett formulär med svar på förbundets frågor.

Twisteförhandlingen i april 2024

Den 28 mars 2024 gjorde förbundet en förhandlingsframställning avseende påstått brott mot medbestämmandelagen gällande ”informations-skyldigheten, protokoll och förhandlingsvägran den 6 mars 2024”.

Förhandlingen inleddes den 17 april och ajournerades till den 19 april 2024. Båda parter framförde varsitt förslag på lösning av tvisten men någon överenskommelse kunde inte nås vid mötet. Förhandlingen avslutades i oenighet.

Samtal efter förhandlingen den 19 april 2024

Efter att förhandlingen den 19 april 2024 avslutats gick parterna gemensamt igenom frågeformuläret. Parterna kom överens om att protokoll eller mötesanteckningar skulle föras vid mötet och att protokollet skulle föras av förbundet.

Bolaget, genom SL och SR, besvarade i princip samtliga frågor. De frågor bolaget, enligt förbundet, inte besvarade avsåg förbundets begäran om att få ta del av dels en budget, dels en fysisk riskbedömning. Bolaget besvarade dock dessa frågor på så sätt att bolaget informerade om att det inte finns någon budget för varje enskild anläggning men att bolagets redovisning blir offentlig vid årsbokslutet. Bolaget informerade även om att det utför riskbedömningar, vilka som deltar vid dessa samt hur frekvent riskbedömningarna görs. Bolaget ansåg sig däremot inte vara skyldigt att dela material från en fysisk riskbedömning. Detta kunde förbundet inte acceptera, varvid mötet avslutades i oenighet.

Genom att lämna ovanstående information uppfyllde bolaget kraven i 19 a § medbestämmandelagen.

Förbundet översände inte det utlovade protokollet från mötet.

Bolaget hade en begränsad informationsskyldighet

Bolagets informationsskyldighet måste ses mot bakgrund av den mellan parterna pågående arbetsmarknadskonflikten. Den information som förbundet efterfrågade i frågeformuläret avseende bolagets ekonomi, organisation och personalpolitik var av direkt betydelse för bolagets taktiska överväganden och strategiska bedömningar för att minska skadeverkningarna av stridsåtgärderna. Förbundet hade alltså inte, enligt 5 § medbestämmandelagen, rätt till full insyn i samtliga förhållanden hos bolaget, då informationen hade betydelse för den pågående arbetskonflikten.

Bolaget hade därför, under alla omständigheter, en begränsad informationskyldighet i förhållande till förbundet sedan konflikten utbröt den 27 oktober 2023. Det fullgjorde i övrigt sin informationsskyldighet.

Preskription

Enligt förhandlingsframställningen den 20 februari 2024 begärdes förhandling gällande 19 a § medbestämmandelagen. Av bakgrunden till förhandlingsframställningen, förhandlingsprotokollet samt

omständigheterna i övrigt är det klart att förhandlingen avsåg förbundets påstående att bolaget gjorde sig skyldig till brott mot 19 a § medbestämmandelagen. Det var alltså fråga om tolkning eller tillämpning av en rättsregel som parterna haft, och fortfarande har, olika uppfattningar om, dvs. en rättstvist, inte en intressetvist.

Den förhandling som parterna höll den 6 mars 2024 var av samma skäl en tvisteförhandling, och inte en avtalsförhandling eller samverkansförhandling. Av förhandlingsframställningen, efterföljande korrespondens, förhandlingsprotokollet, samt även förbundets stämmingsansökan i detta mål framgår tydligt att bakgrunden till förhandlingen var att förbundet ansåg att bolaget inte uppfyllde sina förpliktelser enligt 19 a § medbestämmandelagen. Förbundet krävde därför att bolaget skulle lämna denna information, vilket alltså var en begäran om fullgörelse. Att förbundet vid sittande förhandling – och under hot om rättsliga åtgärder – dessutom krävde faktisk fullgörelse av det som förbundet menade var bolagets förpliktelser tydliggör ytterligare att förhandlingen var just en tvisteförhandling.

Den omständigheten, att förbundet inte framställde något uttryckligt skadeståndskrav i förhandlingsframställningen den 20 februari 2024, är utan betydelse för bedömningen av om förhandlingen var en tvisteförhandling.

Förhandlingen den 6 mars 2024 avslutades i oenighet samma dag. Förbundet skulle därför, enligt 65 § medbestämmandelagen, ha väckt talan i första hand senast den 6 juni 2024.

Om parterna inte kan anses ha enats om att avsluta förhandlingen den 6 mars 2024, avslutades förhandlingen den 8 mars 2024 då bolaget skriftligt framförde att det frånträdde förhandlingen. Det har därmed i andra hand ålegat förbundet att väcka talan senast den 8 juni 2024.

Eftersom talan väcktes den 28 juni 2024 är den preskriberad i den del som avser brott mot informationsplikten före den 6 mars 2024.

Fristen att väcka talan började alltså inte löpa från och med det att förhandlingen den 17 och 19 april 2024 avslutades. Förhandlingen i april 2024 avsåg andra tvistefrågor än förhandlingen den 6 mars 2024 och det rörde sig därmed om två olika tvisteförhandlingar. Förhandlingen i april 2024 avsåg förbundets påstående att bolaget brutit mot 19 a § medbestämmandelagen genom att inte besvara frågeformuläret omedelbart och i samband med förhandlingen den 6 mars 2024, olovligen frånträtt förhandlingen den 6 mars 2024, och vägrat att konstruktivt förhandla med förbundet i sakfrågan för att delge informationen. Det var alltså varit tal om två separata förhandlingsomgångar avseende två olika tvistefrågor. Bolaget medgav inte en förlängning av preskriptionstiden genom att delta i tvisteförhandlingen i april.

UTREDNINGEN

Arbetsdomstolen har avgjort målet efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran ombudsmännen PL och SP hörts. På bolagets begäran har regionchefen SL och anläggningschefen SR hörts.

Parterna har åberopat skriftlig bevisning i form av bl.a. frågelista, förhandlingsprotokoll och mejlkonversationer.

DOMSKÄL

Tvisten

Den huvudsakliga tvistefrågan i målet är om bolaget fram till och med den 19 april 2024 bröt mot informationsskyldigheten enligt 19 a § medbestämmandelagen genom att inte fortlöpande informera förbundet om hur verksamheten på anläggningen i Uppsala utvecklades produktionsmässigt och ekonomiskt samt om riktlinjerna för personalpolitiken. I denna del tvistar parterna även om förbundets talan avseende tiden före den 6 mars 2024 är preskriberad.

Vidare avser tvisten frågan om bolaget dels vägrade lämna ut information om verksamheten vid förhandlingarna den 6 mars 2024, dels vägrade justera förhandlingsprotokollet från samma förhandling samt om det därigenom bröt mot förhandlingsskyldigheten i 15 och 16 §§ medbestämmandelagen.

Är förbundets talan avseende brott mot informationsskyldigheten i tiden före den 6 mars 2024 preskriberad?

Bolaget har gjort gällande att förhandlingen den 6 mars 2024 var en tvisteförhandling och att förbundet inte väckt talan inom tre månader från att den avslutades den 6 alternativt 8 mars 2024. Det är ostridigt att talan inte väcktes inom denna tid. Förbundet har emellertid invänt att förhandlingen den 6 mars 2024 inte avsåg en rättstvist, och att det därmed inte löpte någon preskriptionsfrist med anledning av denna. Om förhandlingen skulle anses ha varit en tvisteförhandling, har förbundet gjort gällande att förhandlingen avslutades först efter förhandlingstillfället den 19 april 2024.

En arbetstagarorganisation som av en arbetsgivare vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt medbestämmandelagen eller kollektivavtal, ska påkalla förhandling om detta (64 § medbestämmandelagen). Att förhandling angående tvistefrågan har ägt rum är i regel även en förutsättning för att Arbetsdomstolen ska få ta upp talan till prövning (4 kap. 7 § arbetstvistelagen). Talan måste vidare väckas inom tre månader från det att förhandlingen avslutats. Görs inte det, förlorar parten rätten till talan (65 och 68 §§ medbestämmandelagen).

Frågan om viss förhandling är att betrakta som en tvisteförhandling besvaras normalt sett med utgångspunkt från innehållet i förhandlingsframställningen och vad som förekom vid förhandlingen. Situationen kan dock kompliceras av att det i vissa fall kan vara tveksamt om ett anspråk som framställs i förhandling är ett rättsligt grundat anspråk eller om anspråket avser en rättsligt ogrundad intressefråga. I det senare fallet grundas inte partens anspråk på avtal, lag eller annan rättsregel utan på att parten vill ha en uppgörelse i en oreglerad fråga. Principiellt gäller att en part har uppfyllt

förhandlingskravet i 4 kap. 7 § arbetstvistlagen rörande visst anspråk enbart om parten i förhandlingen framställer anspråket som ett rättsligt grundat anspråk. Ofta framgår det av anspråkets karaktär att det är fråga om ett sådant anspråk, t.ex. skadestånd. I andra fall följer av de skäl som åberopas till stöd för anspråket att detta är ett rättsligt grundat anspråk, t.ex. att ett lönekrav grundas på en avtalsbestämmelse (se AD 1983 nr 63).

Förbundets förhandlingsframställning den 20 februari 2024 har rubriken ”begäran om förhandling enligt MBL 10 § gällande MBL 19 a §”. Vidare framgår av handlingen att förbundet begärde förhandling angående bolagets skyldighet att enligt 19 a § medbestämmandelagen fortlöpande hålla förbundet underrättat om hur verksamheten utvecklades produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken. Vad förbundet närmare hade tänkt diskutera vid förhandlingen framgår inte av framställningen. Det framgår alltså varken att förbundet ansåg att bolaget brutit mot den aktuella bestämmelsen eller att förbundet ville diskutera formerna för hur information skulle lämnas framöver. Enligt Arbetsdomstolens mening går det därför inte att utifrån själva förhandlingsframställningen dra någon närmare slutsats om förhandlingen avsåg en rättstvist eller en intressetvist.

Av protokollsutkastet från förhandlingen framgår att bolaget framförde att det ville fullfölja sina lagstadgade skyldigheter samt att bolaget föreslog att det löpande kunde ge förbundet skriftlig information. Vidare framgår att förbundet förklarade att lagstiftningen inte ger utrymme för att inte lämna ut den information förbundet ställt frågor kring utifrån en frågelista som bifogades protokollet, samt att detta ansågs utgöra dels förhandlingsvägran enligt 10 § medbestämmandelagen, dels brott mot 19 a § samma lag.

Frågelistan, som ostridigt har tagits fram av förbundet och skickats till majoriteten av bolagets försäljnings- och serviceanläggningar i Sverige innan den aktuella förhandlingen hölls, inleds med en skrivning om att bolaget ska besvara frågorna för att inte bryta mot informationsskyldigheten i 19 a § medbestämmandelagen och förhandlingsskyldigheten. Frågelistan

innehåller en rad frågor om bolagets verksamhet och avslutas med en fråga om hur bolaget fortsättningsvis ska hålla förbundet informerat enligt 19 a § medbestämmandelagen utan att förbundet måste begära förhandling. Den sista frågan är, enligt Arbetsdomstolens mening, klart framåsyftande. Övriga frågor och den inledande upplysningen i frågelistan gör dock, tillsammans med vad som enligt ovan framgår av protokollen, att Arbetsdomstolen uppfattar att förbundet vid förhandlingen hade en tydlig uppfattning om att bolaget bröt mot både informationsskyldigheten och förhandlingsskyldigheten, om det inte besvarade frågorna i frågelistan. Detta framgår även av SL vittnesmål. Han har berättat att förbundet ville ha svar på frågorna och att den diskuterade ajourneringen syftade till att bolaget skulle besvara frågelistan vid ett senare förhandlingstillfälle. Detta har bekräftats av ombudsmännen SP och PL som närvarade vid förhandlingen.

Mot denna bakgrund anser Arbetsdomstolen att det står klart att parterna hade olika uppfattning om informationsskyldighetens innebörd, och att förbundet både inför och vid förhandlingen den 6 mars 2024 krävde att bolaget fullgjorde vad förbundet ansåg var bolagets skyldighet enligt 19 a § medbestämmandelagen, nämligen att besvara frågelistan. Arbetsdomstolen anser därmed att förbundet framställde ett rättsligt grundat anspråk, vilket medför att förhandlingen avsåg, åtminstone delvis, en rättstvist. Att förbundet inte framställde något skadeståndskrav ändrar inte denna bedömning. Det gör inte heller den omständigheten att parterna initialt verkar ha avsett att förhandlingen skulle handla om formerna för informationsdelningen.

Arbetsdomstolen anser vidare, särskilt som frågelistan skickades till bolaget före förhandlingen, att förbundets krav på fullgörelse innefattar ett påstående om att bolaget före förhandlingen brutit mot informations- skyldigheten i 19 a § medbestämmandelagen genom att inte ge förbundet motsvarande information.

Nästa fråga som Arbetsdomstolen har att ta ställning till är om tvisteförhandlingen den 6 mars 2024 var samma förhandling som den som avslutades den 19 april eller om den senare var en separat tvisteförhandling.

Av förhandlingsframställningen den 28 mars 2024 framgår att den avsåg brott mot 15, 16 och 19 a §§ medbestämmandelagen vid förhandlingen den 6 mars 2023 då bolaget vägrade att delge efterfrågad information och konstruktivt förhandla i sakfrågan. Vidare framgår att påståendet om förhandlingsvägran även avsåg frågan om protokoll. Av förhandlingsprotokollet från förhandlingstillfällena den 17 och 19 april 2024 framgår att förbundet gjorde gällande att bolaget brutit mot lagstiftningen genom att inte delge förbundet information enligt 19 a § medbestämmandelagen samt att bolaget förhandlingsvägrat genom att vägra ajournera förhandlingen för att delge informationen eller ge konstruktiva förslag till att delge informationen samt att bolaget frånträdde förhandlingen. Enligt protokollet gjorde förbundet även gällande att bolaget inte fullgjort informations-skyldigheten sedan det etablerade sig i Uppsala. Parterna diskuterade även formerna för hur information skulle lämnas framöver. Den huvudsakliga frågan vid förhandlingen var dock, så som Arbetsdomstolen läser förhandlingsframställningen och protokoll, om bolaget brutit mot informations- och förhandlingsskyldigheten den 6 mars 2024. Det var också så SL och SR uppfattade förhandlingen.

Arbetsdomstolen anser mot denna bakgrund, samt då det framgår av utkastet till förhandlingsprotokoll från mars 2024 att förhandlingen avslutades den 6 mars, vilket bolaget även bekräftade per mejl den 8 mars, att det rör sig om två separata tvisteförhandlingar. Det innebär att talan om skadestånd för brott mot informationsskyldigheten i tiden före den 6 mars 2024 skulle ha väckts senast den 6 juni 2024. Eftersom förbundet inte gjorde det, ska förbundets talan i denna del avslås på grund av preskription.

Bröt bolaget mot informationsskyldigheten?

Rättsliga utgångspunkter

Informationsskyldigheten

En arbetsgivare som inte är bunden av något kollektivavtal alls ska fortlöpande hålla arbetstagarorganisationer som har medlemmar, som är arbetstagare hos arbetsgivaren, underrättade om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken (19 a § medbestämmandelagen). Arbetsgivare har motsvarande skyldighet i förhållande till arbetstagarorganisation till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal (19 § första stycket första meningen samma lag). Omfattningen av arbetsgivarens informationsskyldighet är densamma enligt bestämmelserna (se prop. 2004/05:148 s. 28).

19 a § medbestämmandelagen infördes mot bakgrund av Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen (samrådsdirektivet), och syftar till att säkerställa information och samråd på arbetsplatser som saknar kollektivavtal men där det finns anställda som är medlemmar i en arbetstagarorganisation.

En allmän utgångspunkt för informationsskyldigheten är att information ska ges om sådana mer allmänna förhållanden i verksamheten som typiskt sett är av betydelse för arbetstagersidan för att denna ska kunna följa utvecklingen och bilda sig en uppfattning om utsikterna för framtiden. Informationsskyldigheten omfattar dock inte enbart uppgifter som har betydelse när man ska bedöma utsikterna för framtiden. Också uppgifter som hänför sig till vad som varit, liksom upplysningar om det aktuella läget omfattas av informationsplikten. Att informationen ska lämnas fortlöpande innebär att den ska lämnas så snart det kan ske, om inte parterna enas om annat (se prop. 2004/05:148 s. 28 och prop. 1975/76:105 bilaga 1 s. 365).

Rätten till information begränsas till vad organisationen behöver för att tillvarata sina medlemmars gemensamma intressen i förhållandet till arbetsgivaren. Uppgifter som saknar betydelse för förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare faller därmed utanför rätten till information, liksom t.ex. uppgifter om anställdas personliga förhållanden som inte har betydelse för någon aktuell facklig fråga (se prop. 1975/76:105 bilaga 1 s. 380).

Samrådsdirektivet syftar till att arbetsgivare och arbetstagare ska försöka nå en överenskommelse när det gäller beslut som arbetsgivaren kan fatta och som kan medföra väsentliga förändringar i arbetsorganisationen eller anställningsavtal. Den information som en arbetsgivare ska lämna är avsedd att ge en arbetstagarorganisation tillräcklig insyn i företagets verksamhet för att arbetstagarorganisationen ska kunna begära förhandling enligt 10 § medbestämmandelagen (se prop. 2004/05:148 s. 19 och AD 2026 nr 25).

Arbetsdomstolen har mot ovanstående bakgrund slagit fast att informationen inte ska lämnas vid fast bestämda tidpunkter, utan just så snart det kan ske. Informationsgivningen ska därmed ske i sådan tid att arbetstagarorganisationen ges möjlighet att påkalla förhandling enligt 10 § medbestämmandelagen, och lämna synpunkter innan arbetsgivaren fattar beslut. Det innebär vidare att arbetsgivaren inte är skyldig att lämna information till arbetstagarorganisationen för tidsperiod då det inte inträffat någon särskild händelse i arbetsgivarens verksamhet och arbetsgivaren inte heller avser att fatta något beslut som kan påverka arbetstagarorganisationens medlemmar (se AD 2026 nr 25).

Rätten till insyn och information vid arbetskonflikter

Informationsskyldigheten ger inte rätt till insyn för en part i sådana förhållanden hos motparten som har betydelse för en förestående eller redan utbruten arbetskonflikt (5 § medbestämmandelagen).

Denna undantagsregel ska ges en snäv tillämpning på så sätt att bara de beslut som omedelbart gäller konflikten omfattas av regeln. Syftet med

regeln är nämligen att slå vakt om principen rörande den arbetsrättsliga lagstiftningens neutralitet vid lovlig konflikt. För detta ändamål är det tillräckligt att bestämmelsens tillämpningsområde avgränsas så att regeln tillåter arbetsgivaren att för den fackliga motparten dölja sådana dispositioner som arbetsgivaren gör i det direkta syftet att minska de skadeverkningar som den fackliga organisationen avser att tillfoga arbetsgivaren genom sin stridsåtgärd (se AD 1978 s. 65). I AD 1992 nr 22 fann Arbetsdomstolen att en arbetsgivare, enligt undantagsregeln, inte var skyldig att förhandla med arbetstagarorganisationen innan vissa scenarbetare vid en teater stängdes av i syfte att kunna genomföra dagens föreställningar och därigenom minska eller neutralisera verkningarna av arbetstagarorganisationens stridsåtgärder.

Arbetsdomstolen har vidare uttalat att det är möjligt att undantagsregeln kan bli tillämplig även i andra speciella situationer, men att dessa borde vara förhållandevis sällsynta. Ett sådant exempel skulle kunna vara när en skyldighet för arbetsgivaren att iaktta bestämmelser om primär förhandlingsskyldighet skulle medföra sådana bindningar för arbetsgivaren att denne i själva verket inte längre skulle stå fri att möta den fackliga motpartens stridsåtgärd på det från arbetsgivarens synpunkt mest effektiva sättet (se AD 1978 s. 65).

Arbetsdomstolens bedömning

Inledningsvis vill Arbetsdomstolen framhålla att informationsskyldigheten enligt 19 a § medbestämmandelagen generellt sett inte innebär att en arbetsgivare är skyldig att svara på specifika frågor som en arbetstagarorganisation ställer till arbetsgivaren. Att bolaget inte svarade på förbundets frågelista kan därmed i sig inte innebära att bolaget bröt mot informationsskyldigheten. Avgörande för denna fråga är om bolaget fortlöpande, dvs. så snart det kunde ske, under perioden från och med den 6 mars till och med den 19 april 2024, underrättade förbundet om de allmänna förhållanden i verksamheten som typiskt sett var av betydelse för att förbundet skulle

kunna följa verksamhetens utveckling och bilda sig en uppfattning om utsikterna för framtiden.

Parterna är överens om att bolaget den 11 april 2024 lämnade viss skriftlig information till förbundet. Av denna framgår bl.a. att det inte planerades för några förändringar i produktionsteknik eller verksamhetsförändringar samt att det saknades en lokal budget. Vidare framgår några allmänna riktlinjer för personalpolitiken.

Bolaget har vidare gjort gällande att bolaget muntligt besvarade förbundets frågelista efter att tvisteförhandlingen hade avslutats den 19 april 2024. Detta har bekräftats av SL och SR som har berättat att de gick igenom frågelistan, och att det uppstod en diskussion kring budgetfrågorna då de förklarade att anläggningen i Uppsala inte hade en egen lokal budget utan att bolaget har samma budget för all verksamhet i landet. PL har tillbakavisat att förbundet skulle ha fått svar på alla frågor vid detta tillfälle. Han har uppgett att bolagets representanter gick igenom den skriftliga informationen från den 11 april 2024 men att detta inte gav förbundet någon ny information.

Arbetsdomstolen konstaterar att PL inte har förnekat att frågelistan diskuterades efter förhandlingen den 19 april 2024 samt att det därmed inte finns anledning att ifrågasätta SL och SR:s uppgifter om att i vart fall vissa frågor besvarades. Arbetsdomstolen anser dock inte att det är utrett att samtliga frågor i listan besvarades. Detta saknar dock betydelse för frågan om bolaget brutit mot informationsskyldigheten, eftersom förbundet varken har påstått eller bevisat att det hände något särskilt i bolagets verksamhet under den aktuella perioden som förbundet borde ha informerats om. Förbundet har inte heller påstått att bolaget under denna period avsåg att fatta något beslut som kunde påverka förbundets medlemmar. Bolaget kan därmed inte anses ha underlåtit att fortlöpande hålla förbundet underrättat om hur verksamheten utvecklades produktionsmässigt och ekonomiskt samt om riktlinjerna för personalpolitiken. Förbundets talan ska därför avslås även i denna del.

Bröt bolaget mot förhandlingsskyldigheten?

Rättsliga utgångspunkter

En part som är skyldig att förhandla ska själv eller genom ombud inställa sig vid förhandlingssammanträde och, om det behövs, lägga fram ett motiverat förslag till lösning av den fråga som förhandlingen avser. Parterna kan gemensamt välja någon annan form för förhandling än sammanträde (15 § medbestämmandelagen).

Förhandlingsskyldigheten medför en skyldighet att klart ange och motivera sin ståndpunkt i sak och att lyssna till motpartens uppgifter och argumentation för sin ståndpunkt. Syftet med reglerna om förhandlingsskyldighet är att parterna ska komma till en överenskommelse och parterna är därför skyldiga att i möjligaste mån medverka till detta. Däremot finns det inte något krav på att verkligen nå fram till en uppgörelse (se prop. 1975/76:105, bilaga 1, s. 362).

Arbetsdomstolen har om förhandlingsskyldighetens närmare innebörd uttalat att den innebär att parten ska bidra till att föra förhandlingen framåt genom att klart ange och motivera sin ståndpunkt i sak och gå in i saklig överläggning med motparten i förhandlingsfrågan. Någon skyldighet att komma överens eller att visa kompromissvilja ligger dock inte i förhandlingsskyldigheten som sådan (se t.ex. AD 2011 nr 46 och där gjorda hänvisningar). I förhandlingsskyldigheten ligger dock en skyldighet att lämna för förhandlingsfrågan nödvändig information (se prop. 1975/76:105, bilaga 1, s. 488 och prop. 2004/05:148, s. 22).

Förhandling ska vidare bedrivas skyndsamt. Om en part begär det, ska det föras protokoll som ska justeras av båda parter. Förhandling ska anses avslutad när part som har fullgjort sin förhandlingsskyldighet har gett motparten skriftligt besked om att den frånträder förhandlingen, om inte parterna enats om något annat (16 § tredje stycket medbestämmandelagen).

En begäran om att förhandlingen ska protokollföras måste framföras innan förhandlingen avslutas (se AD 1978 nr 164). Arbetet med ett förhandlingsprotokoll ska, precis som förhandlingen i sig, fullgöras så skyndsamt som möjligt, dvs. så snabbt som saken i varje enskilt fall tillåter (se AD 1988 nr 10).

Arbetsdomstolens bedömning

Förbundet har gjort gällande att bolaget bröt mot förhandlingsskyldigheten genom att inte vid förhandlingen den 6 mars 2024 lämna information om verksamheten, dvs. besvara frågeformuläret. Det är ostridigt att dessa frågor inte besvarades vid förhandlingen. Som Arbetsdomstolen redogjort för ovan är det utrett att bolaget förklarade sig villigt att fortlöpande lämna information om verksamhetens utveckling och riktlinjerna för personalpolitiken samt att olika former, och tidsintervall, för informationsgivningen diskuterades. Det är även utrett att parterna hade olika uppfattningar om informationsskyldighetens innebörd. Att bolaget inte besvarade frågelistan, eller på annat sätt lämnade motsvarande information, till förbundet vid förhandlingstillfället är därför inte samma sak som att bolaget inte deltog i sakliga förhandlingar enligt 15 § medbestämmandelagen. Bolaget bröt därför inte mot förhandlingsskyldigheten genom att inte besvara frågelistan.

Nästa fråga som Arbetsdomstolen ska ta ställning till är om bolaget bröt mot förhandlingsskyldigheten genom att inte justera protokollet från förhandlingen den 6 mars 2024. Det är i denna del inte tvistigt att bolaget inte har undertecknat protokollet, däremot har bolaget gjort gällande dels att det inte var skyldigt att justera protokollet utan att dess protokolls-
anmärkningar tagits in i protokollet, dels att det justerade protokollet per mejl.

Bolaget har påstått att protokollet skickades till bolaget per mejl i ett filformat som gjorde att texten inte kunde redigeras. Detta har inte tillbakavisats av förbundet varför Arbetsdomstolen godtar uppgiften. Det kan även förklara varför SL, dagen efter att han mottagit protokollet,

mejlade förbundet och påpekade att han inte kunde justera protokollet digitalt och därför bad förbundet föra in vissa angivna justeringar så att bolaget sedan kunde signera. Förbundet, genom PL, svarade att digitala justeringar inte var förenligt med lagstiftningen, att bolaget hade godkänt skrivningarna i protokollet på plats vid förhandlingen samt att förbundet därför inte tänkte föra in några ändringar i protokollet.

Arbetsdomstolen anser att bolaget har medverkat till arbetet med protokollet genom att påtala för förbundet att det önskade göra vissa ändringar i det. Genom förhöret med PL står det vidare klart att förbundet uppfattade att bolaget ville göra protokollsanmärkningar. Mot bakgrund av förbundets besked om att det inte tänkte föra in några ändringar i protokollet, anser Arbetsdomstolen att båda parter bidrog till att något slutjusterat protokoll aldrig kom till stånd. Vid dessa förhållanden kan inte bolaget anses ha brutit mot förhandlingsskyldigheten genom att inte justera protokollet. Förbundets talan ska därför avslås även i denna del.

Rättegångskostnader

Förbundet har förlorat målet och ska därför ersätta bolagets rättegångskostnad i den utsträckning den varit skälig för att ta tillvara bolagets rätt. Bolaget har yrkat ersättning för rättegångskostnad med 777 378 kr, varav 749 878 kr avser ombudsarvode, motsvarande ca 252 timmars arbete, och 27 500 kr utlägg för ett rättsutlåtande.

Förbundet har inte vitsordat något belopp som skäligt utan gjort gällande att bolaget överarbetat frågorna och att bolagets kostnadsanspråk är för högt.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Målet har krävt ett sammanträde för muntlig förberedelse som varade i 40 minuter och ca sex timmars huvudförhandling. Mot bakgrund av målets art och omfattning anser Arbetsdomstolen att skälig ersättning för att ta till vara bolagets rätt inte uppgår till mer än 500 000 kr för ombudsarvode. Det finns inte anledning att ifrågasätta skäligheten för utlägget.

DOMSLUT

1. Arbetsdomstolen avslår Industrifacket Metalls talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Industrifacket Metall att ersätta TM Sweden AB:s rättegångskostnad med 527 500 kr, varav 500 000 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Claes-Göran Sundberg, Joanna Román, Anders Norberg, Johanna von Hellwig, Ronny Wenngren och Marie Therese Gyllhede. Enhälligt.

Rättssekreterare: Martina Diab

ARBETSDOMSTOLEN

DOM

AD 2026 nr 39

2026-05-27

Mål nr A 233/24

Stockholm

KÄRANDE

Fackförbundet ST, Box 5308, 102 47 Stockholm

Ombud: förbundsjuristerna Jenny Ekenstierna och Märta Lindberg, adress som ovan

SVARANDE

Staten genom Arbetsgivarverket, Mäster Samuelsgatan 60, 9 tr,
111 21 Stockholm

Ombud: jur.kand. Jenny Lindmark och arbetsrättsjuristen Lars Åström,
adress som ovan

SAKEN

skadestånd m.m.

BAKGRUND

MD är medlem i Fackförbundet ST (förbundet). År 2010 anställdes hon hos Kriminalvården som kriminalvårdare vid anstalten Salberga. Den 22 februari 2024 sade Kriminalvården upp henne från anställningen av personliga skäl.

MD har en medfödd hörselnedsättning. Hon har därutöver fibromyalgi, artros, utmattningssyndrom, sömnapné och blandat ångest-depressionstillstånd. Sjukdomarna medför besvär med bland annat värk, uttrötthet och känslighet för kraftiga stimuli. Besvären påverkar varaktigt MD:s psykiska och fysiska funktionsförmåga.

På grund av de fysiska besvären vikarierade MD i perioder under åren 2011–2013 som kansliassistent. Hon var från 2016 helt eller delvis sjukskriven. Hon var helt sjukskriven från juni 2019 till och med oktober 2023. Från den 1 november 2023 till dess att anställningen avslutades var hon sjukskriven till 25 procent och från den 2 november 2023 i övrigt arbetsbefriad med lön.

Parterna i målet är överens om att arbetet som kriminalvårdare ställer särskilda krav och att MD inte längre kan utföra det arbetet på grund av sina fysiska och psykiska besvär. Parterna är även överens om att nedsättningen av arbetsförmågan i förhållande till arbetet som kriminalvårdare är stadigvarande. Parterna är vidare överens om att MD har en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening.

Den huvudsakliga tvistefrågan är om det fanns sakliga skäl för Kriminalvården att säga upp MD från anställningen och om uppsägningen utgjorde otillåten diskriminering. Parterna har olika uppfattningar i frågan om Kriminalvården har uppfyllt sin omplaceringsskyldighet och om Kriminalvården har diskriminerat MD genom att inte vidta skäliga anpassningsåtgärder. Parterna tvistar även om omfattningen av MD:s arbetsförmåga och om hennes arbetsförmåga är varaktigt nedsatt även i annat arbete än arbete som kriminalvårdare.

YRKANDEN OCH INSTÄLLNING

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta staten att till MD betala

- a) allmänt skadestånd för brott mot anställningsskyddslagen med 135 000 kr samt ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 27 december 2024, till dess betalning sker,

- b) diskrimineringsersättning för brott mot diskrimineringslagen med 120 000 kr samt ränta enligt 6 § räntelagen från den 27 december 2024 till dess betalning sker, och
- c) ekonomiskt skadestånd för brott mot anställningsskyddslagen, alternativt diskrimineringslagen, med
 - 5 645 kr för den 22–31 augusti 2024 samt ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 augusti 2024 till dess betalning sker,
 - 21 075 kr per månad från och med september 2024 till och med juli 2025 samt ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 augusti 2024 till dess betalning sker och
 - 6 995 kr för den 1–10 augusti 2025 samt ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 augusti 2025 till dess betalning sker.

Staten har bestritt förbundets yrkanden, men vitsordat det ekonomiska skadeståndet samt sättet att räkna ränta som skäligen i och för sig.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att uppsägningen skett i strid med anställningsskyddslagen eller att MD utsatts för otillåten diskriminering har staten yrkat att det allmänna skadeståndet och diskrimineringsersättningen ska jämkas till 50 000 kr vardera.

Förbundet har bestritt jämningsyrkandet.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Parterna har till stöd för sin talan anfört i huvudsak följande.

GRUNDER

Förbundet

MD har sagts upp från sin tillsvidareanställning hos Kriminalvården. Uppsägningen har inte grundat sig på sakliga skäl och strider därför mot

anställningsskyddslagen. Staten är skyldig att betala ekonomiskt och allmänt skadestånd till MD.

MD kan utföra administrativt arbete eller fysiskt lättare arbete av betydelse för Kriminalvården. Hennes arbetsförmåga är varaktigt nedsatt med 25–50 procent. Kriminalvården har inte vidtagit skäliga anpassnings- och tillgänglighetsåtgärder för att försätta henne i en jämförbar situation med en person utan motsvarande funktionsnedsättning. Kriminalvården har inte heller uppfyllt sin omplaceringsskyldighet eftersom det fanns lediga anställningar som MD, efter viss anpassning, hade kunnat omplaceras till.

Kriminalvården har gjort sig skyldig till diskriminering genom bristande tillgänglighet. Kriminalvården har varit skyldig att noga överväga vilka åtgärder för tillgänglighet som har behövts, och som varit skäliga, för att eliminera eller reducera verkningarna av MD:s funktionsnedsättning och försätta henne i en jämförbar situation med en person utan motsvarande nedsättning. Bedömningen ska vara individuell och utgå från omständigheterna i det enskilda fallet. Missgynnandet består i att Kriminalvården har sagt upp MD från hennes anställning. Missgynnandet består också i att Kriminalvården inte har gjort en grundlig och saklig bedömning av vilka åtgärder som behövts för att MD skulle kunna utföra de arbeten som varit lediga, och som skulle ha varit möjliga och skäliga för henne. Eftersom Kriminalvården har diskriminerat MD är staten skyldig att betala diskrimineringsersättning och ekonomiskt skadestånd till henne.

Det saknas skäl att jämka såväl det allmänna skadeståndet som diskrimineringsersättningen.

Staten

MD har inte arbetsförmåga av betydelse för anställning hos Kriminalvården och hennes arbetsförmåga är helt och stadigvarande nedsatt i förhållande till arbetet som kriminalvårdare. Den är också stadigvarande nedsatt med minst 50 procent i förhållande till andra administrativa arbeten hos Kriminalvården. Försäkringskassan har i sitt beslut om sjukersättning funnit

att arbetsförmågan är stadigvarande nedsatt med endast 25 procent, eftersom det för rätt till sjukersättning inte är tillräckligt att arbetsförmågan är nedsatt i förhållande till ordinarie arbete eller ens i andra arbeten som är normalt förekommande på arbetsmarknaden. Arbetsförmågan måste, för rätt till sjukersättning, vara nedsatt i förvärsarbeten på hela den nationella arbetsmarknaden, inklusive sådana anpassade arbeten som skyddat arbete hos exempelvis Samhall. Det är mycket tveksamt om MD kan arbeta ens 50 procent med skäliga anpassningar i de arbeten som hon enligt förbundet skulle kunna klara.

Kriminalvården har vidtagit de tillgänglighets- och anpassningsåtgärder som är skäliga för att MD ska komma i en jämförbar situation med en person utan funktionsnedsättning genom att Kriminalvården har utrett i vilken mån tillgänglighets- och anpassningsåtgärder skulle kunna förbättra arbetsförmågan i exempelvis administrativa arbeten, genom den första arbetsförmågeutredningen 2020, genom arbetsträningen via Försäkringskassan samt genom den kompletterande arbetsförmågebedömningen därefter. Inga skäliga anpassningsåtgärder skulle kunna medföra att hon kom i en jämförbar situation med en person utan funktionsnedsättning. Kriminalvården utsatte därför inte MD för diskriminering genom bristande tillgänglighet.

Vid omplaceringsutredningen framkom att det inte fanns några lediga halvtidsanställningar hos Kriminalvården. När en omplaceringsutredning görs undersöker Kriminalvården samtliga de lediga anställningar som verksamheten har behov av. Om verksamheten endast har behov av heltidsanställningar är det inte rimligt att anpassa en sådan anställning genom en minskning av arbetstiden till 50 procent eller ens till 75 procent. Endast marginella nedsättningar av arbetsförmågan kan i detta läge anses skäliga. Om Arbetsdomstolen skulle finna att det vid en omplaceringsutredning kan vara skäligt att erbjuda en heltidsanställning till någon vars arbetsförmåga är 50 procent, eller 75 procent, skulle Kriminalvården dessutom, utöver en minskning av arbetstiden, ha behövt vidta ytterligare anpassningsåtgärder för att MD skulle kunna arbeta med

administrativt arbete hos Kriminalvården. Det är tydligt utifrån den omfattande utredningen i ärendet att anpassningarna hade inneburit en oproportionerlig börda för Kriminalvården med stora negativa konsekvenser för verksamheten. Det behövdes alltså inte någon ytterligare utredning utöver den som redan vidtagits för att kunna konstatera att det inte hade varit skäligt att anpassa de lediga anställningarna, och av den anledningen var det inte heller skäligt att kräva att MD omplacerades till en sådan anställning. Kriminalvården har därmed uppfyllt sin omplaceringsskyldighet.

Det fanns följaktligen sakliga skäl för uppsägning av personliga skäl, vilket medför att uppsägningen inte utgjorde otillåten diskriminering. Staten är därför inte skyldig att betala skadestånd eller diskrimineringsersättning till MD.

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att uppsägningen skett i strid med anställningsskyddslagen eller att MD utsatts för otillåten diskriminering ska såväl allmänt skadestånd som diskrimineringsersättning jämkas, eftersom Kriminalvården har försökt på alla sätt att se hur arbetet kan anpassas och undersökt alla möjligheter för MD att kvarstå i anställning.

FÖRBUNDETS UTVECKLING AV TALAN

Arbetsförmåga och rehabilitering

MD var anställd hos Kriminalvården som kriminalvårdare från 2010 till 2024. Hon vikarierade i perioder under åren 2011 till 2013 som kansliassistent i administrativt arbete. Hon sökte vikariatet själv på grund av att hon fick vissa besvär av det tunga arbetet som kriminalvårdare. MD har en hörselnedsättning sedan barndomen och hörselgångseksem som gör det svårt att använda hörapparat under hela dagar. Hon har i vuxen ålder drabbats av fysiska och psykiska sjukdomar som varaktigt påverkar hennes funktions- och arbetsförmåga.

MD fick diagnosen utmattningssyndrom 2016. Hon drabbades av högt stresspåslag och långvariga smärtor. Arbetet på Salberga, som är en anstalt med säkerhetsklass 1, var tungt och påverkade henne både psykiskt och fysiskt. Under 2017 och 2018 växlade hon mellan sjukskrivning och arbete. Hon var på god väg att återhämta sig, rehabiliteringen var avslutad och hon arbetade heltid, när hon i juni 2019 drabbades av en familjetragedi då hennes son dog i en trafikolycka. MD fick en akut krisreaktion som avbröt läkningsprocessen och gjorde att hennes psykiska besvär, främst depression och ångest, kom tillbaka. MD blev heltidssjukskriven och genomgick flera rehabiliterande åtgärder i regionens, Försäkringskassans och Arbetsförmedlingens regi.

Den medicinska rehabiliteringen sköttes av regionen och företagshälsovården. Det var företagshälsovården som sjukskrev MD och deltog i rehabiliteringsmöten med Kriminalvården. Av minnesanteckningar från rehabiliteringsmöten i januari och april 2020 framgår att den medicinska rehabiliteringen inte var avslutad vid den tidpunkten. Även i arbetsförmågebedömningen som genomfördes år 2020 rekommenderades flera medicinska rehabiliteringsåtgärder. När företagshälsovården lämnade ifrån sig ärendet fanns alltså en planering för åtgärder med syfte att underlätta MD:s återgång i arbete och förbättra hennes funktionsförmåga.

Kriminalvården hade inte möjlighet att låta MD arbetsträna inom myndighetens organisation. Den arbetslivsanpassade rehabiliteringen genomfördes därför på andra arbetsplatser och i Arbetsförmedlingens regi. Arbetsträningen förlades på ett hunddagis och på ett skolbibliotek. Under arbetsträningen, som pågick den 21 oktober 2021–31 oktober 2023, uppbar MD rehabiliteringspenning. Under de två åren behövde hon inte skicka in några läkarintyg till Försäkringskassan eller Arbetsförmedlingen. Hon genomgick inte heller någon medicinsk behandling eller rehabilitering som föranledde löpande läkarkontakt. MD hade kontakt med läkaren på vårdcentralen eftersom Kriminalvården krävde fortsatta läkarintyg. MD:s uppfattning var att syftet med läkarintygen var att styrka hennes giltiga

heltidsfrånvaro från arbetet. Kriminalvården begärde inga kompletteringar och ställde inga frågor kring läkarintygen under den här perioden.

När perioden med rehabiliteringspenning avslutades och MD återgick i deltidssjukskrivning den 1 november 2023 hade hon arbetstränat mer än halvtid som biblioteksassistent under flera månader. Hennes arbetsförmåga var alltså utifrån faktiska observationer inte nedsatt med hälften i ett administrativt arbete. Hon uppfyllde därigenom endast kraven för en fjärdedels sjukpenning, vilket är vad läkaren angav på läkarintygen för sjukskrivning till Försäkringskassan. Omfattningen av sjukskrivningen hade förankrats med Försäkringskassan.

Rehabiliteringsinsatserna hade gett mycket goda resultat och MD:s allmänna mående såväl som aktivitets- och funktionsförmågor var kraftigt förbättrade jämfört med innan insatserna påbörjades. Utöver regionens rehabiliteringsinsatser genomgick hon en gastric bypass under hösten 2021, och den efterföljande viktminskningen medförde att hennes besvär med smärta och värk i kroppen minskade väsentligt. Hon körde bil och kunde gå på långpromenader.

CG:s anteckningar från rehabiliteringsmötet den 21 augusti 2023 är ensidigt upprättade. Anteckningen om att de rehabiliteringsinsatser som regionen tillhandahållit inte gav resultat stämmer inte. Enligt MD:s uppfattning och minnesbild stämmer inte heller anteckningen om att hon inte var stresstålig. Vid mötet var alla överens om att MD saknade arbetsförmåga för arbete som kriminalvårdare. Det beslutades att arbetsträningen skulle förlängas, dels för att vidare testa MD:s stabilitet, dels för att ge Kriminalvården möjlighet att förbereda hennes återgång i arbete.

MD hade telefonkontakt med sin läkare den 31 oktober 2023, dvs. dagen efter mötet då arbetsgivaren redovisade sin omplaceringsutredning. Vid läkarkontakten ändrades MD:s sjukskrivning från 100 procent till 25 procent av heltid. Telefontiden med läkaren hade bokats före mötet med

arbetsgivaren, eftersom det var känt sedan tidigare att Försäkringskassan avsåg att avsluta arbetsträningen den 31 oktober 2023.

Den 1 november 2023 ställde sig MD till Kriminalvårdens förfogande för arbete på 75 procent och var fortsatt sjukskriven på 25 procent.

Kriminalvården valde då att erbjuda henne arbetsbefrielse och inleda ett uppsägningsförfarande.

Efter uppsägningen var MD arbetssökande på 75 procent och uppbar sjukpenning på 25 procent. Försäkringskassan beslutade i juli 2024 att byta ut MD:s sjukpenning mot 25 procent sjukersättning från och med augusti 2024 med anledning av hennes långvariga fysiska besvär med smärta samt hennes psykiska ohälsa med kognitiv påverkan. Försäkringskassan bedömde att arbetsförmågan var stadigvarande nedsatt på grund av sjukdom och funktionsnedsättning och fann inga rehabiliteringsåtgärder som kunde förbättra arbetsförmågan. Från och med den 12 augusti 2025 studerar MD på heltid med studiemedel och har begärt att sjukersättningen ska vara vilande under studietiden.

Statens påstående, att MD upplevde att arbete på 50 procent var stressigt vid tiden för uppsägningen, är inte riktigt. MD:s maximala sysselsättningsgrad är varaktigt högre än 50 procent. Under rätt förutsättningar kan hon arbeta 75 procent i ett anpassat arbete, medan hon med färre anpassningar kan arbeta mindre. Vad som framkom vid rehabiliteringsmöten och andra samtal under 2020 är inte avgörande för arbetsförmågan vid uppsägningstillfället år 2023. Efter 2020 hade MD både tid att bearbeta sorgen efter sonens bortgång och att genomgå flera rehabiliteringsinsatser, vilket hade en mycket positiv inverkan på hennes mående och arbetsförmåga.

Omplacering och anpassningsåtgärder

Kriminalvården sade upp MD av personliga skäl i februari 2024 med motiveringen att hon saknade arbetsförmåga för arbete som kriminalvårdare och att hon inte heller hade någon arbetsförmåga på heltid i något annat

arbete. Kriminalvården menade att myndigheten inte hade några lediga deltidsanställningar att omplacera henne till.

MD kan inte längre utföra arbetet som kriminalvårdare, men hon har en arbetsförmåga på 50–75 procent i arbete hos Kriminalvården i ett administrativt eller fysiskt enklare och varierat arbete.

Vid tidpunkten för arbetsförmågebedömningen i augusti 2023 delade MD inte utredningens bedömning och prognos. Hon hade en annan och mer positiv syn på framtiden, vilket hon meddelade företagshälsovården i november 2023. Alla de anpassningsåtgärder som nämns i arbetsförmågebedömningen behövs inte. MD kan arbeta med alla arbetsuppgifter som förekommer i en administratörsroll, dock inte på heltid. Hon har vidare ett behov av att kunna ta mikropauser för att exempelvis sträcka på sig eller ställa sig upp. Hon är även i ett behov av ett headset. Däremot behövs inga anpassningar i fråga om ljusstimuli.

Kriminalvården utförde en omplaceringsutredning den 11–25 oktober 2023. Det fanns då flera lediga befattningar som administratör inom pendlingsavstånd som Kriminalvården hade kunnat omplacera MD till för att undvika uppsägning. Kriminalvården prövade dock inte hennes kvalifikationer mot dessa eller några andra lediga arbeten, med motiveringen att myndigheten inte hade några lediga anställningar på 50 procent. Kriminalvården utredde inte heller om det var möjligt att anpassa arbetet utifrån MD:s funktionsnedsättningar, inklusive det faktum att hon inte kan arbeta heltid. Det är inte ovanligt att Kriminalvården anpassar arbetet utifrån medarbetarens behov. Det sker, och har skett, i form av bl.a. minskat arbetstidsmått för deltidslediga eller deltidspensionerade medarbetare och av lämpliga arbetshjälpmedel. Exempel på arbetshjälpmedel var kontorslandskapet på en av arbetsplatserna med lediga anställningar samt personalplaneringen i Västerås som hade en portabel, ljudisolerad kur. Kuren var en anpassningsåtgärd för en annan medarbetare som hade en hörselnedsättning och som var deltidsledig från sitt arbete.

Efter uppsägningen av MD genomfördes flera förhandlingar mellan förbundet och Kriminalvården. Förbundet tog i förhandlingarna bl.a. upp att omplaceringsutredningen inte gjorts på rätt sätt. Kriminalvårdens inställning var genomgående att det inte fanns några deltidsanställningar inom Kriminalvården att omplacera MD till.

Kriminalvården har inte redovisat vilka arbeten som var eller skulle bli lediga hos arbetsgivaren, vare sig vid tiden för omplaceringsutredningen, som genomfördes ca fyra månader före uppsägningen, eller vid uppsägningen. Det är möjligt att utreda möjligheterna till anpassning först när samtliga lediga arbeten inventerats.

Förbundet har visat att det fanns lediga befattningar som administratör som MD hade kunnat omplaceras till. Det gäller särskilt utlysta anställningar som regional personalplanerare till Kriminalvården, administratör till frivården Västerås respektive Uppsala, administratörer till anstalten och häktet Salbergas kansli samt administratör till häktet Uppsala. MD uppfyller kvalifikationskraven för samtliga dessa befattningar. Hon är utbildad systemvetare, har gått kurser i bl.a. redovisningsekonomi och löneadministration och har flerårig yrkeserfarenhet i administrativa arbeten. Under anställningen hos Kriminalvården har hon haft flera tillfälliga uppdrag som administratör. Hon har kunskap och förmåga att utföra arbetsuppgifter som administratör vid Kriminalvården. MD uppfyller även i tillräcklig utsträckning de personliga egenskaper som efterfrågas.

Kriminalvården borde noga ha utrett möjligheterna både att omplacera MD till en annan ledig anställning som hon hade tillräckliga kvalifikationer för, samt att minska hennes arbetstid. Utredningen borde ha innefattat vilka konsekvenser det hade fått för verksamheten att anpassa MD:s arbetstidsmätt och vad som hade kunnat göras för att minimera eventuella negativa effekter. Detta borde ha skett för att kunna göra en rimlighetsbedömning mellan MD:s anpassningsbehov och den eventuella börda det skulle ha medfört för arbetsgivaren. Kriminalvården har inte redovisat någon sådan utredning för MD eller förbundet.

STATENS UTVECKLING AV TALAN

Arbetsförmåga och rehabilitering

Tiden fram till 2023

MD anställdes som kriminalvårdare 2010 på anstalten Salberga i Sala. Hon fick tidigt under anställningen besvär med axlar och nacke. Hon har en hörselnedsättning sedan födseln som gör att hon är i behov av hörapparat. Eftersom hon har kroniskt hörselgångseksem kan hon emellertid, enligt egen uppgift, använda hörapparaten endast i nödfall. Sedan 2013 har MD även ländryggsbesvär. När de tidiga besvären började sökte – och fick – MD vikariat i administrativa befattningar hos Kriminalvården. Hon hade kortare vikariat som kansliassistent, om ca en månad per år, från 2011 till 2013.

MD var sjukskriven för utmattningssyndrom år 2015 och genomgick av den anledningen en första arbetsförmågeutredning hos företagshälsovården 2016. År 2018 konstaterades att hon hade diskbräck i nacken. Andra diagnoser som tillkom var ångest- och depressionstillstånd, artros i höfter och andra leder, sömnapné och fibromyalgi.

Under 2017 och 2018 växlade MD mellan partiell sjukskrivning och arbete. År 2019 drabbades hon och hennes familj av en tragedi när hennes son omkom i en trafikolycka. Sedan 2019 har hon varit sjukskriven på heltid.

Företagsläkare har varit inkopplad vid flera tillfällen under åren. Från 2019 fram till juni 2020 var MD under behandling och sjukskriven av läkaren AB vid företagshälsovården. Därefter sjukskrevs hon av läkare på en smärtklinik, och när smärtrehabiliteringen var avslutad tog en läkare på vårdcentral över hennes sjukskrivning och behandling. Kriminalvården har under åren haft fortlöpande rehabiliteringsmöten med MD tillsammans med företagshälsovården. Förutom möten har de haft dialog via telefon och e-post.

Vid ett rehabiliteringsmöte den 24 januari 2020 bedömde AB att det saknades medicinska förutsättningar för MD att återgå i ordinarie arbete

eftersom MD hade flera problemområden som tog mycket energi, vilket gjorde att det inte fanns ork kvar till att arbeta som kriminalvårdare. Vid mötet deltog också GK, rehabiliteringssamordnare hos företagshälsovården. Inte heller hon kunde rekommendera återrehabilitering till arbete som kriminalvårdare utan rekommenderade arbete i annan form. MD uppgav att hon inte heller trodde att hon skulle kunna återgå i ordinarie arbete. Hon önskade byta arbete inom Kriminalvården eller till annan arbetsgivare. MD:s chef, CG, som också var med vid mötet den 24 januari 2020, berättade att ett av arbetsgivarens möjliga nästa steg var en omplaceringsutredning. Hon tog upp omständigheten att man vid genomförandet av en sådan räknar in ett möjligt pendlingsavstånd på 1,5 timme enkel resa och ställde också frågan huruvida det var genomförbart med hänsyn till MD:s hälsa. MD svarade att hon trodde att pendling skulle ta mycket energi men att hon rent teoretiskt skulle ha möjlighet att flytta och bosätta sig på annan ort. AB:s bedömning var att pendling är en negativ faktor då det tar mycket energi, oavsett om det sker med egen bil som kräver högt fokus eller med tåg då det är en miljö med mycket ljud.

Vid nästa rehabiliteringsmöte, den 15 april 2020, hade en arbetsförmågeutredning beställts via företagshälsovården. GK uppgav då att den skulle göras av ett annat team än av det som bedömt MD tidigare, för att få en så objektiv bedömning som möjligt. Arbetsförmågeutredningen genomfördes under våren 2020. Teamet som bedömde MD:s arbetsförmåga bestod av företagsläkaren JC, psykologen AK, fysioterapeuten JS och rehabiliteringssamordnaren CI. Utredningen kom fram till att MD inte hade någon arbetsförmåga som kriminalvårdare och att nedsättningen var bestående under överskådlig tid. Utredningen bedömde att arbetsförmåga skulle kunna nås i lämpligt arbete på 50 procent inom några månader och på 75–100 procent inom 6–10 månader.

Den 11 juni 2020 hölls ett återkopplingsmöte om arbetsförmågeutredningen tillsammans med den läkare som hade gjort bedömningen, JC. CG uppgav att då MD inte bedömdes ha någon arbetsförmåga som kriminalvårdare och inte heller bedömdes kunna återfå den skulle ärendet föredras för en HR-

expert, och att en omplaceringsutredning inom Kriminalvården vanligtvis skulle vidtas i detta skede. Eftersom MD bedömdes ännu inte kunna arbeta över huvud taget, kom omplaceringsutredningen att skjutas fram till dess att MD började närma sig en återgång. Vid mötet meddelade MD att hon fått tid att genomgå smärtrehabilitering.

Den 1 september 2020 hölls ytterligare ett rehabiliteringsmöte då även Försäkringskassan deltog. Vid mötet fördes en diskussion med företagsläkaren AB om omplaceringsutredningen, och man kom fram till att det vore bra att genomföra en sådan så snart som möjligt. På det mötet informerade Försäkringskassan också om möjligheterna att påbörja arbetslivsinriktad rehabilitering genom samverkan mellan Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen. Från företagshälsovården uppgavs att den avslutade sina insatser för MD eftersom hon skulle genomgå smärtrehabilitering och läkare på smärtkliniken tog över sjukskrivningen, men att företagshälsovården kunde återuppta sina insatser igen om behov uppstod.

En omplaceringsutredning genomfördes den 7–19 september 2020. Med hänsyn till resultatet av arbetsförmågeutredningen blev slutsatsen att Kriminalvården inte kunde bereda MD något arbete utifrån de fysiska och psykiska förutsättningar och anpassningar av befattningar som krävdes för att hon skulle kunna arbeta. Försäkringskassan hade dock erbjudit en möjlighet att utreda arbetsförmågan ytterligare genom arbetsträning i samverkan med Arbetsförmedlingen. Kriminalvården valde att avvakta den utredningen och arbetsträningen för att se om MD kunde uppnå arbetsförmåga i annat arbete, antingen hos Kriminalvården eller hos någon annan arbetsgivare. Planeringen var att hon skulle arbetsträna i ett lättare arbete för att se vad som var en rimlig arbetsbelastning och vad hon klarade av.

Smärtrehabiliteringen pågick fram till mars 2021. Av läkarintyg från smärtkliniken daterat den 1 mars 2021 framgår bl.a. att MD bedömdes ha en mycket uttalad nedsatt uthållighet som påverkade hennes aktiviteter,

svårigheter vid nyinläring, fokus och koncentration samt nedsatt förmåga att klara visuella och auditiva stimuli som gav en uttalad trötthet. Av läkarintyget framgår även att ett möte mellan Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan hade ägt rum den 12 januari 2021 och att MD skulle påbörja arbetsträning i syfte att utreda hennes arbetsförmåga. Det framgår också att det, enligt handläggare vid Arbetsförmedlingen, behövdes parallellt läkarintyg och att rehabiliteringen vid smärtkliniken skulle avslutas.

Under perioden då Försäkringskassan ansvarade för MD:s rehabilitering, dvs. år 2021 till den 21 augusti 2023, hade CG kontinuerlig kontakt med MD både via e-post och telefon för att stämma av hur både arbetsträningen och den medicinska rehabiliteringen fortlöpte.

Hösten 2021 påbörjade MD arbetsträning på ett hunddagis och därefter, hösten 2022, påbörjade hon arbetsträning på ett bibliotek. Arbetsträningen på biblioteket pågick i drygt ett år. Kriminalvården begärde inte in några kompletteringar av läkarintygen under den tid som MD arbetstränade. En arbetsgivare begär enbart in kompletteringar när det finns ett behov av det. Kriminalvården hade all den information som behövdes under arbetsträningen. CG hade kontinuerlig kontakt med MD per telefon om hur arbetsträningen fortlöpte och hon hade också tillgång till bra information genom läkarintygen. Inte förrän det kom motstridiga uppgifter på läkarintyget behövde Kriminalvården begära en komplettering.

Rehabiliteringen avslutas

Den prognos som gjordes i arbetsförmågeutredningen 2020, att arbetsförmåga sannolikt skulle kunna uppnås på 75 procent eller 100 procent inom 10 månader, visade sig vara alltför optimistisk. I stället arbetstränade MD i ett anpassat arbete, via det förstärkta samarbetet mellan Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. När den arbetsträningen var slut kallades Kriminalvården av Försäkringskassan till ett rehabiliteringsmöte som ägde rum den 21 augusti 2023. Där deltog handläggare från Försäkringskassan

och Arbetsförmedlingen, liksom sjukskrivande läkare från vårdcentralen AS, CG, HR-experten ACE och MD.

MD uppgav vid rehabiliteringsmötet att hon inte var stresstålig alls och upplevde att hon hade låga trösklar. Den sjukskrivande läkaren uppgav vid mötet att MD genomgått smärtrehabilitering, rehabilitering via psykiatri och multimodal rehabilitering via vårdcentralen och att de medicinska rehabiliteringsmöjligheterna var uttömda. Hon uppgav också att det var mycket som talade för att problemen var bestående eftersom MD genomgått all rehabilitering som fanns att erbjuda utan resultat. Enligt anteckningar från mötet, upprättade av CG, berättade MD att hon arbetstränade på 50 procent med försök att gå upp till 75 procent. Av anteckningarna framgår att även LA från Arbetsförmedlingen uppgav att MD:s arbetsträning på biblioteket fungerade på 50 procent men att det inte hade gått att få en stabilitet på 75 procent.

Den 28 september 2023 gjordes på beställning av Kriminalvården en ny arbetsförmågebedömning via företagshälsovården. Den kompletterade 2020 års arbetsförmågeutredning. Arbetsförmågebedömningen 2023 genomfördes genom att företagsläkaren intervjuade MD samt gick igenom journalkopior från smärtrehabilitering, företagshälsovårdens journaler och den tidigare arbetsförmågeutredningen. Det framkom även från den nya bedömningen att MD inte hade någon arbetsförmåga som kriminalvårdare vare sig nu eller i framtiden. MD kunde däremot ha arbetsförmåga på 50 procent i ett administrativt arbete eller ett mycket lätt arbete med blandat innehåll av fysiska krav och administration. Det arbetet behövde vara anpassat bl.a. genom möjlighet att arbeta i egen takt utan stress och krav, ta mikropaus, lära i portioner och repetera. Det behövde vara låg grad av störningar, t.ex. ljud- eller ljusstimuli, med möjlighet att skärma av sig från omgivningen. Arbetet behövde vara förutsebart och utan ansvar av betydelse (för processer eller klienter), samt med en viss flexibilitet i arbetstidens förläggning.

Arbetsförmågebedömningen godkändes muntligt av MD i telefonsamtal med GK, efter att MD hade fått möjlighet att läsa igenom den. En version av bedömningen skrevs under av både företagsläkaren och MD. Därefter upprättades en korrigerad version med förtydliganden avseende prognosen, som inte innehöll några andra ändringar i sak avseende läkarens bedömning av MD:s förmågor. Den senare versionen skickades till MD för kännedom. En arbetstagare kan aldrig godkänna eller underkänna en läkares bedömning av arbetsförmågan. Det som MD med sin underskrift på den första versionen skulle godkänna var fakta om olika omständigheter.

Det fanns därmed ett omfattande underlag i ärendet, bl.a. i form av två års arbetsträning i syfte att pröva arbetsförmågan, arbetsförmågeutredningar samt flera medicinska underlag. Utifrån dessa underlag var det tydligt att alla rehabiliteringsmöjligheter, både medicinska och arbetslivsinriktade, var uttömda. Kriminalvården avslutade därför formellt rehabiliteringen den 11 oktober 2023 och påbörjade därefter en omplaceringsutredning.

Omplacering

Redan genom arbetsförmågeutredningen 2020 fastställdes att MD:s arbetsförmåga var stadigvarande nedsatt i ordinarie arbete och allt arbete inom ramen för arbetsskyldigheten. Det fastställdes 2023 också att arbetsförmågan var stadigvarande nedsatt även i andra arbeten hos Kriminalvården.

Genom omplaceringsutredningen konstaterades att arbetsgivaren inte har några anställningar på 50 procent att erbjuda MD. Hon hade redan av den anledningen inte de kvalifikationer som krävdes.

Omplaceringsutredningen genomfördes under en 14-dagarsperiod, från den 11 till den 25 oktober 2023, av HR-experten ACE. Hon undersökte samtliga lediga anställningar inom hela Kriminalvården samt kommande vakanser, dvs. kända lediga anställningar efter perioden. Hon tittade inte enbart på omfattningen av anställningarna utan även på de krav som enligt arbetsförmågebedömningen ställdes på en anställning för MD. Det framgår

av omplaceringsutredningen att den genomfördes med följande utgångspunkter.

...MD skulle kunna klara ett administrativt arbete eller ett mycket lätt arbete med blandat innehåll av fysiska krav och administration. MD behöver ett arbete som innebär mindre fysiska belastningar, mindre krav på tunga moment (lyfta, bära, dra och skjuta). MD har behov av att få jobba i egen takt utan stress och krav, möjlighet att ta micropauser. Lära i portioner och möjlighet att repetera. Arbetsmiljön ska ha låg grad av störningar och möjlighet att skärma av sig från omgivningen för att minska störningar. Förutsägbarhet och inga ansvar av betydelse (för processer eller klienter) samt en viss flexibilitet i arbetstidens förläggning.

ACE konstaterade att inga av de administratörsanställningar som Kriminalvården hade var lämpliga för MD med hänsyn till hennes behov. Kriminalvården har väldigt kvalificerade administratörsanställningar som bl.a. innebär stort eget ansvarstagande, eget driv samt förmåga att prioritera och växla snabbt mellan olika uppgifter.

Ingen av de anställningar som förbundet menar att MD skulle ha erbjudits var lämplig för MD med hänsyn till hennes behov. Arbete som regional personalplanerare ställer höga krav på att arbeta effektivt och nå uppsatta mål samt innebär mycket samarbete med andra. Det är ett oerhört stressfyllt och ansvarstyngt arbete. Arbete som administratör i Kriminalvården innebär bl.a. ansvar för klienter och bevakning av beslut om frihetsberövande. Arbetet som administratör ställer krav på hög grad av eget ansvarstagande, stresstålighet och en förmåga att anpassa sig till ändrade omständigheter. Det ställs också krav på förmåga att fort och självständigt driva komplexa processer vidare på ett organiserat och strukturerat sätt. Inte ens om anställningarna hade varit på halvtid skulle de varit lämpliga för MD med hänsyn till de krav som ställs och hennes behov.

Om Kriminalvården hade anställt någon på 50 eller 75 procent till dessa befattningar, hade det inte varit möjligt att tillgodose verksamhetens behov

genom en omfördelning av arbetsuppgifter. I stället hade man behövt utvidga verksamheten och anställa ytterligare personer på 50 eller 25 procent, vilket skulle vara svårt både ur rekryterings- och verksamhets-synpunkt. Utöver en minskning av arbetstiden hade alltså även andra stora anpassningar behövts för att MD skulle kunna arbeta i de anställningarna. En minskning av arbetstiden till 50 procent skulle i sig vara en mycket stor anpassning, och därför var redan det faktum att Kriminalvården inte hade några lediga anställningar på 50 procent tillräckligt för att kunna fastslå att det inte var möjligt att omplacera MD. Samma ställningstagande, att anpassningarna inte hade varit skäliga, hade Kriminalvården landat i om bedömningen hade varit att hon hade en arbetsförmåga på 75 procent. De stora anpassningar som hade behövts hade inneburit en oproportionerlig börda för arbetsgivaren med stora negativa konsekvenser för verksamheten.

Kriminalvården är en del av rättsväsendet och ansvarar för verkställighet av påföljder i anstalt, häkte och frivård samt för insatser som syftar till att minska återfall i brott. Verksamheten är säkerhetskritisk och bedrivs till stora delar dygnet runt. En fungerande och stabil bemanning är därför en grundläggande förutsättning för att upprätthålla säkerhet, rättssäkerhet och en effektiv verkställighet.

Kriminalvården befinner sig för närvarande i en omfattande expansionsfas. Under de senaste åren har antalet klienter ökat kraftigt och myndigheten har därför påbörjat en betydande utbyggnad av kapaciteten i anstalt och häkte. Antalet anställda inom myndigheten har samtidigt ökat markant och uppgår idag till drygt 20 000 personer. Av regeringens styrning av myndigheten framgår att denna expansion ska fortsätta under lång tid framöver. Prognoserna innebär att Kriminalvården under de kommande åren behöver rekrytera ett mycket stort antal nya medarbetare. Kriminalvårdens rekryteringsbehov avser i huvudsak operativ personal, i första hand kriminalvårdare. Dessa utgör kärnan i myndighetens verksamhet och ansvarar för den klientnära verksamheten, säkerheten i anstalter och häkten samt genomförandet av verkställigheten.

Administrativa funktioner, såsom administratörer, har till uppgift att stödja kärnverksamheten. Dessa funktioner är dock dimensionerade utifrån verksamhetens behov och utgör en begränsad del av den totala personalstyrkan. Möjligheterna att skapa ytterligare administrativa befattningar eller att omdisponera befintliga administrativa resurser är därför begränsade och styrs av verksamhetens faktiska behov.

Inom Kriminalvården är heltidsanställning huvudregel. Detta följer av verksamhetens karaktär och de krav på stabil bemanning som finns i en verksamhet som till stora delar bedrivs dygnet runt och i säkerhetsklassade miljöer. Heltidsanställningar är en viktig förutsättning för att planera bemanning, schemaläggning och arbetsledning på ett effektivt sätt.

Mot bakgrund av Kriminalvårdens uppdrag och den pågående expansionen av myndigheten framstår det inte som skäligt att kräva att Kriminalvården ska erbjuda en administrativ heltidsanställning till en arbetstagare som endast kan arbeta deltid, särskilt om detta i praktiken skulle innebära att myndigheten behöver skapa en ny anställning.

Arbetsbefrielse

Efter ett möte den 30 oktober 2023 då Kriminalvården presenterade omplaceringsutredningen inkom ett nytt läkarintyg från AS på vårdcentralen. Det framgick att intyget var baserat på en telefonkontakt med MD den 31 oktober 2023. Enligt läkarintyget sjukskrevs MD på 25 procent under perioden den 1 november 2023 till den 31 januari 2024. Det framgick att arbetsförmågan var bedömd i relation till arbete som kriminalvårdare.

Bedömningen förvånade Kriminalvården eftersom det sedan länge konstaterats att MD:s arbetsförmåga var helt och stadigvarande nedsatt i hennes anställning som kriminalvårdare. Kriminalvården önskade därför få kontakt med läkaren för att få en förklaring till varför bedömningen hade ändrats från 100 procent till 25 procent sjukskrivning. MD motsatte sig dock att arbetsgivaren skulle ta kontakt med läkaren. I stället kontaktade MD läkaren själv utifrån arbetsgivarens önskan. Därefter inkom ett nytt

läkarintyg, daterat den 8 november 2023, där läkaren hade gjort en ändring enligt följande.

”I relation till vilken sysselsättning bedömer du arbetsförmågan?”

Kriminalvårdare, dock arbetsförmågeutredning visade att pat kan inte arbeta som kriminalvårdare.

Läkaren hade också under Övriga upplysningar lagt till följande.

Arbetsförmåga bedömdes efter arbetsträningen ligga mellan 50-75 % i ett administrativt arbete. Patientens arbetsförmåga bedömdes vara nedsatt längre tid framöver. Arbetsträningen är avslutad.

Med hänsyn till de motstridiga uppgifterna i läkarintyget lämnades läkarintyget, efter medgivande från MD, till företagshälsovården i syfte att se om intyget förändrade deras bedömning avseende hennes arbetsförmåga. Kriminalvården frågade både om graden av nedsättning och om varaktigheten. Företagsläkaren intygade att bedömningen inte hade förändrats och att arbetsförmågan bedömdes vara nedsatt med 50 procent under överskådlig tid.

Då MD nu var sjukskriven på endast 25 procent kom hon till arbetet den 1 november 2023 och meddelade att hon stod till arbetsgivarens förfogande. Kriminalvården hade inte möjlighet att ta fram arbetsuppgifter som kunde vara lämpliga. En osäkerhet rådde även kring hur arbetsgivaren skulle kunna garantera MD en trygg och hälsosam arbetsmiljö utifrån det läkaren skrivit om MD:s hälsoläge. Det framgick av utredningen att hon inte hade arbetsförmåga som kriminalvårdare och hon ställde sig inte till förfogande för sitt arbete som kriminalvårdare utan för arbete som administratör, en anställning som hon inte hade. Det finns inte någon skyldighet för en arbetsgivare att låta någon arbeta i en anställning som den inte har. CG träffade MD i samband med detta och frågade henne om hon menade att hon ville börja arbeta som kriminalvårdaren igen, vilket MD svarade nej på. I stället skrev hon den 2 november 2023 under en överenskommelse om

arbetsbefrielse på två månader, som sedan förnyades två månader i taget fram till uppsägningen.

Försäkringskassan har inte bedömt arbetsförmågans nedsättning i förhållande till MD:s arbete på Kriminalvården utan i förhållande till andra arbeten på arbetsmarknaden. När Försäkringskassan bedömer rätt till sjukpenning gör kassan det i första hand, och under den första tiden, i förhållande till personens ordinarie arbete. Efter en tids sjukskrivning, senast efter 550 dagar enligt den s.k. rehab-kedjan enligt socialförsäkringsbalken, ska bedömningen göras på samma sätt som för en arbetslös person, trots att personen har sin anställning kvar. Då är kraven för rätt till sjukpenning högre. Arbetsförmågan måste vara nedsatt i förhållande till alla arbeten på arbetsmarknaden. Trots att en persons arbetsförmåga är nedsatt till 100 procent i ordinarie arbete kan bedömningen vara att personen bara har rätt till 25 procent sjukpenning, med hänvisning till att personen har arbetsförmåga med 75 procent i annat arbete på arbetsmarknaden. Det innebär inte att arbetsgivaren är skyldig att låta arbetstagaren arbeta 75 procent. I stället kan en arbetstagare vara inskriven på Arbetsförmedlingen och söka arbeten på 75 procent trots att personen har sin anställning kvar hos arbetsgivaren och är sjukskriven på 100 procent. Kraven för rätt till sjukersättning är ännu högre än för rätt till sjukpenning. Arbetsförmågan måste vara nedsatt i förvärvsarbete på hela den nationella arbetsmarknaden, inklusive sådana anpassade arbeten som skyddat arbete hos exempelvis Samhall.

Det framgår av Försäkringskassans beslut den 8 juli 2024 om sjukersättning att MD inte hade möjlighet att återgå i arbete hos Kriminalvården och att Försäkringskassans bedömning att arbetsförmågan endast var nedsatt med en fjärdedel var gjord i förhållande till ett förvärvsarbete på arbetsmarknaden, vilket innefattade även anpassade arbeten.

Det är sammanfattningsvis mycket tveksamt om MD kan arbeta ens 50 procent, med skäliga anpassningar, i de arbeten som hon enligt förbundet skulle kunna klara av.

Sedan omplaceringsutredningen genomförts och MD sjukskrivits på endast 25 procent, skedde två förhandlingar på initiativ av det lokala ST-förbundet med anledning av omplaceringsutredningen. Av förhandlingsprotokoll framgår att förbundet ansåg att MD skulle ha blivit erbjuden en heltidsanställning och vara sjukskriven på 25 procent. Vidare framgår att förbundets uppfattning var att MD skulle pröva sin arbetsförmåga i anställningar hos Kriminalvården, trots att hon redan arbetstränat under två år i anpassade arbeten.

UTREDNINGEN

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På förbundets begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med MD samt vittnesförhör hållits med bibliotekarien JB, kuratorn LÅ, ordföranden för ST inom Kriminalvården/Frivården Mälardalen MH, avdelningsordföranden för ST inom Kriminalvården JD och ordföranden för ST inom Kriminalvården Västerås UW. På statens begäran har vittnesförhör hållits med MD:s tidigare chef CG, HR-specialisten ACE, gruppchefen JW, kriminalvårdsinspektören US, tidigare anställda på Arbetsförmedlingen LA, rehabiliteringssamordnaren GK, läkaren JC, kriminalvårdsinspektören KÅ och biträdande kriminalvårdschefen GS.

Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

DOMSKÄL

Tvisten och parternas ståndpunkter

MD var anställd som kriminalvårdare hos Kriminalvården från 2010 till 2024. Hon har fysiska och psykiska besvär som varaktigt påverkar hennes funktionsförmåga. Parterna är överens om att MD:s sjukdom utgör en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening.

Tvisten gäller om Kriminalvården hade sakliga skäl för att säga upp MD från hennes anställning och om MD genom uppsägningen utsattes för diskriminering genom bristande tillgänglighet.

Parterna är överens om att MD saknar arbetsförmåga för arbetet som kriminalvårdare och att hennes arbetsförmåga är stadigvarande nedsatt. Parterna är även överens om att Kriminalvården har fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet. Den huvudsakliga tvistefrågan är om, och i vilken omfattning, MD har arbetsförmåga i förhållande till andra anställningar hos Kriminalvården och vilken betydelse hennes nedsatta arbetsförmåga har vid en bedömning av om det är skäligt att kräva att en omplacering görs.

Staten har i första hand gjort gällande att det vid en omplacering inte är skäligt att erbjuda en heltidsanställning till en arbetstagare som endast kan arbeta 50 eller 75 procent av heltid. Enligt staten har en arbetstagare som endast kan arbeta 50 eller 75 procent inte tillräckliga kvalifikationer för en heltidsanställning. Det är enligt staten inte en skälig anpassning att erbjuda en heltidsanställning till en arbetstagare, om det innebär att arbetsgivaren måste utvidga sin verksamhet genom att anställa ytterligare en person. Staten har vidare gjort gällande att det även i övrigt vore oskäligt att kräva att MD skulle erbjudas någon av de lediga administrativa anställningarna hos Kriminalvården, eftersom ytterligare stora anpassningar av arbetet skulle behövas. Enligt staten uppfyller MD inte kvalifikationerna för någon av anställningarna, och de hade inte varit lämpliga för henne även om de omfattat 50 eller 75 procent av en heltid.

Förbundets uppfattning är att MD:s arbetsförmåga uppgår till mer än 50 procent i administrativt arbete och att hon med lätta anpassningar skulle kunna arbeta 75 procent av arbetstid. Enligt förbundet har Kriminalvården inte vidtagit skäliga anpassnings- och tillgänglighetsåtgärder för att försätta MD i en jämförbar situation med en person utan motsvarande funktionsnedsättning. Förbundet anser att den omplaceringsutredning som Kriminalvården genomförde inför uppsägningen är otillräcklig. Förbundet har gjort gällande att Kriminalvården borde ha erbjudit MD någon av de

lediga administrativa anställningarna inom myndigheten och att de anpassningar som hade krävts, i arbetstid och i övrigt, är skäliga. Vidare har förbundet gjort gällande att staten har diskriminerat MD genom bristande tillgänglighet genom att inte noga överväga och bedöma vilka åtgärder som hade behövts för att MD skulle kunna utföra de lediga arbetena.

Rättsliga utgångspunkter

Sakliga skäl för uppsägning

Enligt 7 § anställningsskyddslagen ska en uppsägning från arbetsgivarens sida grunda sig på sakliga skäl.

Enligt förarbeten till anställningsskyddslagen och fast praxis från Arbetsdomstolen utgör nedsättning av en arbetstagares arbetsförmåga till följd av sjukdom eller skada som regel inte sakliga skäl för uppsägning, såvida inte nedsättningen varaktigt är så väsentlig att arbetstagaren inte längre kan utföra arbete av någon betydelse för arbetsgivaren (se prop. 1973:129 s. 126 och t.ex. AD 2014 nr 41 och AD 2022 nr 34 med där gjorda hänvisningar).

Omplacering

Enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen är en uppsägning inte grundad på sakliga skäl för uppsägning om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Omplaceringskyldigheten förutsätter att det finns en ledig befattning eller lediga arbetsuppgifter till vilka arbetstagaren kan omplaceras. Arbetstagaren har inte rätt till en omplacering som leder till att någon annan måste friställas. Arbetsgivaren är inte heller skyldig att skapa någon ny befattning, i vart fall inte en permanent sådan.

I första hand bör omplaceringen ske inom arbetsplatsen. Om det inte går är arbetsgivaren i mån av möjlighet skyldig att erbjuda arbetstagaren en annan anställning. Arbetsgivaren måste göra en noggrann och omsorgsfull utredning av sina möjligheter.

För att omplaceringsskyldighet ska föreligga krävs att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det nya arbetet. Kravet på tillräckliga kvalifikationer innebär att arbetstagaren ska ha de allmänna kvalifikationer som normalt ställs på den som söker det arbete det är fråga om. Det krävs inte att arbetstagaren fullständigt behärskar sina nya arbetsuppgifter från början utan endast att han eller hon har möjlighet att inom rimlig tid lära sig dem. Arbetsgivaren får inom relativt vida ramar bestämma vilka kvalifikationer som krävs för en viss befattning (se t.ex. AD 2013 nr 67 och AD 2018 nr 41).

Diskriminering genom bristande tillgänglighet

Enligt diskrimineringslagen är det förbjudet att genom bristande tillgänglighet diskriminera en arbetstagare som har en funktionsnedsättning (1 kap. 4 § tredje punkten diskrimineringslagen). Till skillnad från vad som gäller vid direkt och indirekt diskriminering, krävs det vid prövningen av om bristande tillgänglighet utgör diskriminering inte något orsakssamband mellan underlåtenheten eller bristen och funktionsnedsättningen. Det är enligt förarbetena tillräckligt att konstatera att den bristande tillgängligheten medför att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits. Detta gäller dock endast under förutsättning att en person med en funktionsnedsättning hade kunnat komma i en jämförbar situation med en person utan funktionsnedsättning genom skäliga anpassningsåtgärder och att sådana inte har vidtagits. (Se prop. 2013/14:198 s. 59 och 124 f.)

Bedömningen av vad som är skäligt att kräva beror på omständigheterna i det enskilda fallet. Det kan inte krävas sådana åtgärder som skulle få stora konsekvenser för verksamheten i övrigt (prop. 2013/14:198 s. 67). Åtgärder som kan komma i fråga kan vara anskaffande av arbetshjälpmiddel eller justeringar av arbetsplatsen. Det kan också handla om att t.ex. förändra arbetsorganisationen, arbetstiderna eller arbetsuppgifterna (AD 2020 nr 3).

Vid tolkningen av diskrimineringslagens bestämmelse om bristande tillgänglighet ska Arbetsdomstolen beakta EU:s direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (arbetslivsdirektivet) och FN:s konvention från 2006 om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Enligt artikel 5 i arbetslivsdirektivet ska arbetsgivaren vidta lämpliga åtgärder bl.a. för att göra det möjligt för en person med funktionshinder att få tillträde till, delta i eller göra karriär i arbetslivet. EU-domstolen har slagit fast att bestämmelsen ska tolkas så, att minskning av arbetstiden kan utgöra en sådan anpassningsåtgärd som avses i denna bestämmelse. Enligt EU-domstolen ankommer det på den nationella domstolen att pröva huruvida en minskning av arbetstiden, såsom anpassningsåtgärd, medför en oproportionerlig börda för arbetsgivaren under de omständigheter som föreligger i det enskilda fallet (EU-domstolens dom av den 11 april 2013, HK Danmark, C 335/11 och C 337/11, EU:C:2013:222).

Både anställningsskyddslagen och diskrimineringslagen utgår alltså från att arbetsgivaren inte får säga upp en arbetstagare på grund av nedsatt arbetsförmåga till följd av en skada eller en sjukdom, om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren anpassar arbetet eller vidtar andra åtgärder som möjliggör för arbetstagaren att fortsätta anställningen. De krav på skäliga anpassningsåtgärder och åtgärder för tillgänglighet som följer av anställningsskyddslagen respektive diskrimineringslagen är desamma i detta avseende (se t.ex. AD 2013 nr 78 och AD 2014 nr 26).

Om en arbetsgivare, som vidtagit de åtgärder som krävs, säger upp arbetstagaren på grund av nedsatt arbetsförmåga till följd av en funktionsnedsättning, är det följaktligen inte fråga om diskriminering i form av bristande tillgänglighet.

Har uppsägningen grundat sig på sakliga skäl?

Kriminalvården har sagt upp MD från hennes tillsvidareanställning som kriminalvårdare. Det är ostridigt att MD på grund av sin

funktionsnedsättning saknar arbetsförmåga för arbete som kriminalvårdare och att arbetsförmågan är stadigvarande nedsatt. Det är även ostridigt att Kriminalvården har uppfyllt sin rehabiliteringsskyldighet. Det är alltså inte fråga om Kriminalvården har vidtagit tillräckliga anpassnings- och tillgänglighetsåtgärder för att möjliggöra för MD att behålla sin anställning i sin ordinarie befattning. Tvistefrågorna handlar i stället om vilka skyldigheter Kriminalvården har haft för att bereda MD annat arbete hos sig och vilka anpassningsåtgärder som ska anses skäliga i det sammanhanget.

Arbetsdomstolen inleder sin prövning av de tvistiga frågorna med en bedömning av den utredning som har presenterats om MD:s arbetsförmåga.

Arbetsförmåga och sysselsättningsgrad

Enligt förbundet är MD:s arbetsförmåga för arbete av betydelse för Kriminalvården större än vad staten gör gällande. Förbundet har ifrågasatt prognosen i arbetsförmågebedömningen som genomfördes av företagshälsovården i september 2023, och gjort gällande att utredarna inte i tillräcklig utsträckning beaktat MD:s positiva utveckling sedan den tidigare arbetsförmågeutredningen år 2020. Härvid har förbundet pekat på att den första utredningen genomfördes när förhållandevis kort tid gått sedan MD:s sons bortgång och att hon då fortfarande befann sig i kris. Utredarna gjorde i det läget, i juni 2020, bedömningen att hon inom sex till nio månader skulle uppnå en arbetsförmåga om 75 till 100 procent av heltid. Enligt förbundet var den prognosen visserligen alltför optimistisk, men den rehabilitering som MD genomgick under de år som följde gav goda resultat.

Kuratoren LÅ har beskrivit MD:s positiva utveckling från krisen till dess hon var redo att återgå i arbete och arbetstränade. Hon har uppgett bl.a. att MD 2020 knappt orkade lyfta sina armar och bara ville sova och att hon 2023 hade förbättrats så mycket att hon kunde köra bil och föra ett samtal samtidigt. UW, som arbetade fackligt med MD:s ärende både 2020 och 2023, har uppgett att MD var en annan person 2023 jämfört med 2020. UW har bl.a. uppgett att MD 2023, till skillnad från 2020, kunde delta i samtal

och hålla en röd tråd. Även MD själv har uppgett att hon mådde bra i slutet av arbetsträningen 2023.

Såvitt avser arbetsträningen på ett skolbibliotek, där MD arbetade som biblioteksassistent under nästan ett års tid, har bibliotekarien JB som var MD:s arbetsledare bl.a. uppgett följande. I början av arbetsträningen gav han MD klassiska assistentuppgifter som bokutsättning, hantering av nya böcker, skyltning och uppdrag att hålla rent och snyggt i biblioteket. Han noterade att hon var stressad och tog det lugnt med henne i början. Han lät henne växa med uppgiften och gav henne gradvis mer ansvar. Eftersom hon var tekniskt intresserad började hon med registrering av in- och utlåning av böcker och lärde sig bibliotekssystemet. Hon kunde även hjälpa honom med insamling och administration av läromedel samt vid klassrumsbesök. Under den senare delen av arbetsträningen kunde hon hjälpa enskilda elever i biblioteket. MD arbetade från kl. nio till kl. två, dvs. fem timmar per dag. De talade om att hon skulle arbeta mer men det blev aldrig så. Han tror att hon hade klarat av att arbeta 6–7 timmar per dag och han hade gärna låtit henne vara kvar på biblioteket.

Staten, som har gjort gällande att MD:s arbetsförmåga vid uppsägningstillfället var begränsad till 50 procent och till lättare administrativa uppgifter utan ansvar och med anpassningar för att begränsa bl.a. stress samt ljud- och ljusstimuli, har huvudsakligen hänvisat till arbetsförmågebedömningen som gjordes i september 2023.

Arbetsförmågebedömningen i september 2023 gjordes av företagsläkaren JC och rehabsamordnaren GK. Bedömningen var en kompletterande läkarbedömning baserad på arbetsförmågeutredningen utförd i juni 2020, och det underlag som låg till grund för utredningen 2023 var journalkopior från smärtrehab från sommaren 2020, företagshälsovårdens journaler, den tidigare arbetsförmågeutredningen och uppdragsdialog/frågeställningar från arbetsgivaren. Arbetsförmågeutredningen som utfördes sommaren 2020 gjordes av samma läkare, men en annan rehabsamordnare, och då deltog även en psykolog och en fysioterapeut.

GK har uppgett att det var hon som rekommenderade att inte göra en fullskalig arbetsförmågeutredning igen år 2023, eftersom det var en lång och omfattande utredning som krävde mycket av den enskilde. Hon har uppgett att underlaget i MD:s fall var ganska färskt och att det därför var tillräckligt att göra en förenklad utredning för att besvara Kriminalvårdens frågeställningar.

JC har uppgett att utredningen 2020 gjordes i förhållande till MD:s befintliga anställning som kriminalvårdare. Han har uppgett att de som vara inblandade i den utredningen var överens om att MD på grund av sina fysiska besvär och kognitiva begränsningar inte kunde fortsätta som kriminalvårdare, men att hon skulle kunna arbeta i ett mindre fysiskt belastande och mindre stressigt arbete på 50 procent ganska snart, och 75 eller 100 procent längre fram. Han har vidare uppgett att bedömningen av MD:s fysiska förmåga var oförändrad vid bedömningen som gjordes år 2023.

Bedömningen av och prognosen om MD:s arbetsförmåga har i arbetsförmågeutredningen från september 2023 formulerats enligt följande (som svar på Kriminalvårdens frågor om MD:s arbetsförmåga).

1. Har MD någon arbetsförmåga i sitt nuvarande arbete som Kriminalvårdare?

Nej.

Om nej, bedöms MD i framtiden kunna uppnå arbetsförmåga som Kriminalvårdare?

Nej

2. Om bedömning är att MD inte har någon arbetsförmåga i befattningen som Kriminalvårdare.

– Har MD arbetsförmåga i något annat arbete?

Ja

– Om ja, vilken typ av arbete?

MD skulle bäst komma till sin rätt i ett huvudsakligen administrativt arbete eller ett mycket lätt arbete med blandat innehåll av fysiska krav och administration.

– I vilken omfattning och när?

50% – omedelbart med hänsyn till upplärning

– Prognos?

50 % arbetsförmåga bedömer vi är det MD kan klara av under över-skådlig tid.

Vilka begränsningar finns och vilka anpassningar krävs för att MD ska ha arbetsförmåga i annan befattning än Kriminalvårdare?

De två avslutande frågorna går i varandra varför jag slår ihop dem.

MD behöver ett arbete som innebär mindre fysiska belastningar, mindre krav på tunga moment (lyfta, bära, dra och skjuta) ex manövrera tunga dörrar. Inga längre förflyttningar gående, begränsat med trappor.

Möjlighet att arbete i egen takt utan stress och krav, möjlighet att ta mikropaus, att lära i portioner, möjlighet att repetera. Låg grad av störningar, ex ljud och ljusstimuli, möjlighet att skärma av sig från omgivningen för att minska störningar. Förutsägbarhet. Inga ansvar av betydelse (för processer eller klienter). En viss flexibilitet i arbetstidens förläggning.

Företagsläkaren JC har uppgett bl.a. följande. MD:s svårigheter hade manifesterat sig mer år 2023, och utredarna kom fram till att det inte fanns mer än 50 procents arbetsförmåga även med anpassningar av hennes arbetsuppgifter. Bedömningen baserades på den tidigare utredningen, uppgifter som de samlade in från MD själv, arbetsgivarens berättelse och uppgifter om den arbetsträning som MD hade gjort i mellantiden. Arbetsträningen i ett välanpassat arbete med realistiska krav hade fungerat på 50 procent och det hade gjorts försök att trappa upp arbetet till 75 procent, men då hade symtomen genast ökat. MD:s bedömning av den egna arbetsförmågan var 50 procent. Vad den enskilde tror om den egna förmågan är en mycket viktig faktor. Bedömningen av MD:s prognos baserades på utredningen av vilka åtgärder som vidtagits och vilka alternativ

som fanns kvar när dessa var uttömda. Den bästa förutsägelsen för framtiden är hur det har varit tidigare. Behandlingsinsatser för besvär som har pågått väldigt länge kan ha en liten påverkan på arbetsförmågan, men en stor påverkan på patientens livskvalitet. De bedömde att de angivna anpassningarna krävdes för att MD skulle kunna lösa sina arbetsuppgifter utan att få ett försämrat mående. Varken arbetsgivare eller kollegor skulle kunna utgå ifrån att arbetsuppgifterna skulle utföras på rätt sätt utan angivna anpassningar. Hans bedömning 2023 var att omplacering av MD till ett arbete som inte var anpassat för henne hade varit negativt för hennes hälsa.

MD har uppgett bl.a. följande. Bedömningen och prognosen i arbetsförmågeutredningen från 2023 fokuserade på fel saker. Hon höll inte med. Det framgår av journalblad från företagshälsovården att hon framförde denna synpunkt redan i november 2023.

Både JC och rehabsamordnaren GK, som deltog i utredningen av MD:s arbetsförmåga 2023, har uppgett att det inte är ovanligt att patienten inte delar utredarnas objektiva bedömning av arbetsförmågan. I förhöret i Arbetsdomstolen har MD dock uppgett att de anpassningar som anges i arbetsförmågebedömningen är vad hon behöver i sitt arbete.

Förbundet har åberopat läkarintyg daterade den 31 oktober och den 8 november 2023, enligt vilka MD hade en arbetsförmåga upp till 75 procent i ett administrativt arbete. Intygen är utfärdade av specialistläkaren i allmänmedicin AS på Herrgårdets Familjeläkarmottagning efter ett möte och en telefonkontakt med MD. Det framgår av intyget att läkaren även tagit del av en rehabiliteringsplan från avstämningsmöte med Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Kriminalvården.

Kriminalvården bad JC att yttra sig över familjeläkarens sjukintyg, och han skrev då i e-post att intyget inte förändrade utredarnas bedömning av MD:s arbetsförmåga till befattningen som kriminalvårdare eller annan befattning inom Kriminalvården.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Utredningen visar att MD:s mående och funktionsförmåga på hösten 2023 hade förbättrats väsentligt sedan sommarn 2020. MD har själv berättat att de omfattande rehabiliteringsinsatserna och den behandling som hon genomgått hade gett goda resultat. LÅ och UW har beskrivit MD som en helt annan person på hösten 2023 jämfört med sommaren 2020.

Uppgifterna om MD:s positiva utveckling ger emellertid, enligt Arbetsdomstolens bedömning, inte i sig skäl att ifrågasätta den bedömning och prognos som gjordes i arbetsförmågeutredningen 2023, varken i fråga om omfattningen av arbetsförmågan eller i fråga om vilka anpassningar som krävdes för att MD skulle kunna utföra arbetsuppgifterna. Företagsläkaren JC har lång erfarenhet av arbetsförmågebedömningar. Han var delaktig i utredningarna rörande MD både 2020 och 2023 och han har lämnat en nyanserad redogörelse för de omständigheter som legat till grund för ställningstagandet. Av hans vittnesmål har framkommit att han tillmäter patientens egen inställning till sin förmåga stort värde och att han har beaktat MD:s egna uppgifter. Arbetsdomstolen lägger JC:s uppgifter och slutsatser i arbetsförmågebedömningen till grund för sin bedömning.

Enligt Arbetsdomstolens mening talar inte heller det som framkommit om MD:s arbetsträning på ett skolbibliotek för att hennes arbetsförmåga är större än vad som anges i arbetsförmågebedömningen. Det är genom JB:s berättelse utrett att stora hänsyn togs till MD:s mående under arbetsträningen. Det är enligt Arbetsdomstolens mening uppenbart att de arbetsuppgifter som MD utförde under arbetsträningen var anpassade på ett sätt som stämmer väl överens med de anpassningar som anges som önskvärda i arbetsförmågeutredningen. Arbetet innebar mindre fysiska belastningar, mindre krav på tunga moment, inga längre förflyttningar, möjlighet att arbeta i egen takt utan stress och krav, möjlighet att ta mikropaus, att lära i portioner och möjlighet att repetera. Arbetet var förutsägbart och MD hade ett begränsat ansvar. Arbetsdomstolen finner att det som har framkommit om MD:s arbetsträning ger stöd för att MD:s arbetsförmåga vid slutet av arbetsträningen var begränsad till 50 procent, i ett för hennes behov välanpassat arbete.

Arbetsdomstolen går vidare till prövningen av om Kriminalvården har uppfyllt sina skyldigheter att bereda MD annat arbete hos sig och vilka anpassningsåtgärder som ska anses skäliga i det sammanhanget.

Är det skäligt att inte erbjuda omplacering på grund av en arbetsförmåga endast på deltid?

Staten har i första hand gjort gällande att det vid en omplacering inte är skäligt att erbjuda en heltidsanställning till en arbetstagare som endast kan arbeta 50 eller 75 procent. Enligt staten har en arbetstagare som endast kan arbeta 50 eller 75 procent inte tillräckliga kvalifikationer för en heltidsanställning. Det är enligt staten inte en skälig anpassning att erbjuda en heltidsanställning till en arbetstagare om det innebär att arbetsgivaren måste utvidga sin verksamhet genom att anställa ytterligare en person. Enligt staten fanns det bara lediga administrativa heltidsanställningar.

Förbundet har gjort gällande att det är skäligt att kräva att Kriminalvården omplacerar en arbetstagare som endast kan arbeta deltid till en heltidsanställning.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Begreppet kvalifikationer i anställningsskyddslagen och diskrimineringslagen tar sikte på yrkeskompetens, dvs. sådant som utbildning, yrkeserfarenhet, språkkunskaper, yrkesskicklighet och personlig lämplighet. Vid rekrytering måste ett uppställt krav på heltid kunna motiveras, och kravet måste vara lämpligt och nödvändigt för att anses godtagbart. En arbetstagare vars arbetsförmåga är begränsad till deltid på grund av funktionsnedsättning kan inte automatiskt anses sakna kvalifikationer för en heltidsanställning enbart på den grunden att han eller hon inte kan arbeta heltid.

Det är ostridigt att Kriminalvården vid tidpunkten för uppsägningen av MD inte hade några lediga anställningar på deltid. Flera av statens vittnen har bekräftat uppgiften att Kriminalvården alltid rekryterar till heltid och att det är Kriminalvårdens policy. Det är samtidigt ostridigt att Kriminalvården är

den tredje största myndigheten i Sverige och har ca 20 000 anställda spridda över landet. Det är, enligt Arbetsdomstolens mening, uppenbart att en myndighet av den storleken i praktiken har möjlighet att erbjuda anställda deltid av olika skäl, inte minst lagstadgad rätt till arbetstidsförkortning för vård av barn och studieledighet. Arbetsgivarens storlek och resurser är faktorer av betydelse vid bedömningen av vad som är en skälig anpassningsåtgärd för en arbetstagare med funktionsnedsättning.

Av Arbetsdomstolens praxis följer att förändringar av arbetsorganisationen och arbetstiderna kan anses vara skäliga anpassningsåtgärder, och av EU-domstolens praxis följer att en minskning av arbetstiden kan utgöra en sådan skälig anpassningsåtgärd. Å andra sidan följer det också av Arbetsdomstolens praxis att en arbetstagare inte har rätt till en omplacering som leder till att någon annan måste friställas och att arbetsgivaren inte är skyldig att skapa någon ny befattning för att kunna omplacera en arbetstagare.

Mot denna bakgrund finner Arbetsdomstolen att det inte kan anses uteslutet att det kan vara skäligt att kräva av en arbetsgivare att en arbetstagare som endast kan arbeta deltid vid omplacering erbjuds en heltidsanställning, och att arbetet sedan anpassas i fråga om arbetstid. För att en sådan anpassning ska kunna betraktas som en skälig åtgärd får det normalt förutsättas att hindret för arbetsförmågan kan antas vara övergående, åtminstone på lite längre sikt. En helhetsbedömning av skäligheten måste göras i det enskilda fallet.

Arbetsdomstolen går vidare till en prövning av om Kriminalvården i MD:s fall har utrett möjligheterna till omplacering tillräckligt.

Har Kriminalvården tillräckligt utrett möjligheterna till omplacering?

Förbundet har gjort gällande att den omplaceringsutredning som Kriminalvården genomförde inför uppsägningen av MD var otillräcklig. Enligt förbundet borde Kriminalvården ha erbjudit MD någon av de lediga administrativa anställningarna inom myndigheten och därefter gjort de

skäliga anpassningar som hade krävts, i arbetstid och i övrigt, för att MD skulle kunna utföra arbetsuppgifterna. Vidare har förbundet gjort gällande att Kriminalvården borde ha gjort noggranna överväganden och bedömningar av vilka åtgärder som behövts för att MD skulle kunna utföra de lediga arbetena, och att staten genom att underlåta detta har diskriminerat MD genom bristande tillgänglighet.

Kriminalvården genomförde omplaceringsutredningen avseende MD mellan den 11 och den 25 oktober 2023, och den skrevs under av HR-experten ACE den 6 november 2023. Av omplaceringsutredningen framgår MD:s tidigare anställningar i och utanför staten och de utbildningar som hon har genomgått. Som bakgrund till omplaceringen anges att det av den arbetsförmågebedömning som genomförts framgår att MD:s arbetsförmåga som kriminalvårdare är varaktigt nedsatt. Vidare återges arbetsförmågebedömningens slutsatser om vilka anpassningar som skulle krävas för att MD skulle kunna utföra arbete. Några lediga arbeten inom Kriminalvården eller kommande vakanser, som var kända för Kriminalvården när omplaceringsutredningen gjordes, finns inte angivna. Som motivering till varför MD inte hade tillräckliga kvalifikationer för befattningar hos Kriminalvården anges följande.

UW ST, MD medarbetare, CG Kvinsp samt ACE HR har tillsammans gått igenom processen gällande omplaceringsutredning. Den 30 oktober redogjorde arbetsgivaren för att vi inte har några 50 % tjänster att erbjuda MD. Då arbetsgivaren inte har några 50 % tjänster att erbjuda så kommer arbetsgivaren att gå vidare mot uppsägning av personliga skäl enligt 7 § LAS.

ACE har uppgett bl.a. följande. Under den 14-dagarsperiod som omplaceringsutredningen genomfördes bevakade hon såväl utannonserade anställningar som sådana anställningar som skulle bli lediga framgent. Hon hade en diskussion med MD om hur långt MD var villig att resa. MD bad henne då att bevaka anställningar inom hela Kriminalvården. Utgångspunkten för omplaceringsutredningen var den arbetsförmågebedömning som genomförts, enligt vilken MD hade förmåga

med 50 procent i enklare arbetsuppgifter. Mot den bakgrunden kunde det snabbt konstateras att Kriminalvården inte hade några anställningar på 50 procent. De gick därför vidare för att titta på vilka krav som ställdes för administrativa anställningar inom Kriminalvården. Under omplaceringsutredningen fördes diskussioner om anställningar bl.a. som regional samordnare, personalplanerare och handläggare. Eftersom arbetsförmågebedömningen angav att MD:s arbetsuppgifter skulle vara lätta, utan stress och med förutsebart arbetsinnehåll, konstaterades att Kriminalvården inte hade några lämpliga anställningar för henne, och inte heller några anställningar som de kunde anpassa i enlighet med kraven i arbetsförmågeutredningen. Arbetet i Kriminalvårdens administrativa befattningar ställer höga krav. När hon efter uppsägningen fick kännedom om att förbundet ansåg att Kriminalvården skulle ha prövat MD i administrativ anställning inom Kriminalvården, ifrågasatte hon om det alls hade varit lämpligt med beaktande av risken för att MD:s mående skulle försämrats.

Förbundet har återoplat annonser för ett antal administrativa anställningar inom Kriminalvården som var lediga år 2023. Annonserna avser två anställningar som regional personalplanerare till Kriminalvården med placering i Västerås och ett vikariat i motsvarande befattning med placering i Örebro, en anställning som administratör till frivården Västerås, en anställning som administratör till frivården Uppsala, två anställningar som administratör till anstalten och häktet Salbergas kansli samt en anställning som administratör till häktet Uppsala. Enligt förbundet uppfyller MD kvalifikationskraven för samtliga dessa anställningar då hon är utbildad systemvetare, har gått kurser i bl.a. redovisningsekonomi och löneadministration och har flerårig yrkeserfarenhet i administrativa arbeten. Därtill har förbundet pekat på att MD under anställningen hos Kriminalvården har haft flera tillfälliga uppdrag som administratör. Förbundet har även gjort gällande att MD har de personliga egenskaper som efterfrågas i annonserna i tillräcklig utsträckning.

Staten har å sin sida gjort gällande att samtliga administrativa anställningar inom Kriminalvården ställer höga krav på stresstålighet, ansvar och driv. Enligt staten hade det varit oansvarigt att låta MD pröva någon av de lediga administrativa arbetena med vetskapen att hon inte hade klarat av det. För att visa att de anställningar som förbundet har åberopat inte hade varit lämpliga för MD har staten åberopat förhör med ett antal befattningshavare inom Kriminalvården.

JW, som är gruppchef för regionala personalplanerare, har uppgett bl.a. följande. Det arbetet är mycket ansvarsfullt, komplext och stressigt. Mot bakgrund av dagliga skarpa deadlines är det svårt att förutse när man kan ta paus och arbetet saknar flexibilitet. En nyanställd behöver sitta med sina kollegor och höra hur de hanterar arbetsuppgifterna. Utplärningstiden överstiger normalt ett år. Arbetsuppgifterna för regionala personalplanerare innefattar resor och besök på olika kontor. Det vore inte möjligt att tillgodose verksamhetens behov om en regional personalplanerare arbetade deltid.

Kriminalinspektören US har uppgett bl.a. följande. Arbetet som administratör på häktet i Uppsala är ansvarsfullt och arbetsbelastningen är tidvis mycket hög. Befattningen måste vara bemannad varje dag, hela dagen, eftersom administratören är ”spindeln i nätet” på häktet och har mycket kontakt med andra. Administratören är placerad i en högljudd miljö där folk kommer och går hela tiden. Det går inte att fördela administratörens arbetsuppgifter på någon annan. När administratören är frånvarande tar man i stället in en vikarie som är utbildad sedan tidigare och van att utföra arbetsuppgifterna.

Biträdande kriminalvårdschefen på anstalten Salberga, GS, har uppgett bl.a. följande. Administratören hos häktets kansli har ett stort eget ansvar och ett ojämnt arbetsflöde med arbetstoppar. Anställningen ställer höga krav på förmåga att prioritera om snabbt och fatta snabba beslut. Ljudnivån på häktet är problematisk eftersom verksamheten har expanderat snabbt, det är

många som talar i telefon runt omkring och samtliga anställda bär överfallslarm som kan ljuda ofta.

KÅ, som tidigare varit chef för frivården Västerås, har uppgett att det är högt tryck på administratörer hos frivården. De behöver kunna fatta snabba beslut och vara beredda på snabba omställningar. Det uppstår ofta akuta situationer som kräver stresstålighet.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Som tidigare nämnts är det ostridigt att Kriminalvården regelmässigt rekryterar till heltidsanställningar. De förhörspersoner som arbetar inom Kriminalvården har samtliga beskrivit en verksamhet som präglas av en snabb expansion och som ställer höga krav på medarbetarna.

Det ligger i verksamhetens natur att arbetstagare med administrativa arbetsuppgifter inom Kriminalvården måste vara noggranna och ha en viss stresstålighet. Utredningen som staten har lagt fram avseende de specifika anställningar som förbundet har pekat på som lämpliga för MD, visar, enligt Arbetsdomstolens bedömning, att det krävs ett högt mått av stresstålighet och flexibilitet samt en hög grad av eget ansvarstagande för att klara av arbetsuppgifterna.

Arbetsdomstolen har i det föregående kommit fram till att MD:s arbetsförmåga bör bedömas utifrån hur den beskrivs i arbetsförmågutredningen från september 2023. Av den omplaceringsutredning som Kriminalvården har genomfört samt av ACE:s uppgifter framgår att det också är denna beskrivning som har legat till grund för bedömningen att MD inte skulle klara av arbetsuppgifterna i de lediga administrativa anställningarna.

Parterna är överens om att Kriminalvården har uppfyllt sin rehabiliteringskyldighet i förhållande till MD, och utredningen i målet visar att omfattande rehabiliteringsinsatser har genomförts under flera års tid. Kriminalvården har därmed haft kännedom om MD:s situation under lång tid och har haft ett omfattande underlag att grunda sina överväganden på.

Det kan under dessa förhållanden inte krävas att Kriminalvården skulle ha prövat MD i arbeten som enligt arbetsförmågeutredningens bedömning skulle kunna vända hennes positiva utveckling till det sämre.

Enligt Arbetsdomstolens mening visar utredningen vidare att en anpassning i form av en minskning av arbetstiden för en administrativ anställning inom Kriminalvården skulle leda till ett underskott i arbetskraft. Följaktligen skulle, om Kriminalvården omplacerade MD till en av de lediga anställningar som förbundet åberopat, Kriminalvården alltjämt ha ett rekryteringsbehov. Verksamhetens behov hade inte täckts av MD:s arbetsförmåga på 50 procent. Enligt Arbetsdomstolens mening ligger det nära till hands att jämföra den situationen med att kräva att arbetsgivaren inrättar en ny anställning för den som önskar omplacering. Under alla förhållanden är det att anse som ett sådant krav på omorganisation av verksamheten, som det inte är skäligt att kräva av en arbetsgivare.

Kriminalvårdens skriftliga redovisning av omplaceringsutredningen framstår delvis som ofullständig, eftersom den inte redovisade vilka lediga anställningar som fanns och vilka överväganden som gjorts beträffande MD:s möjligheter att utföra arbetsuppgifterna, annat än att hon inte hade arbetsförmåga på mer än deltid. Med beaktande av vad som genom förhöret med ACE har kommit fram om vilka överväganden som faktiskt gjordes under omplaceringsutredningen, som visats vara såväl strukturerad som gedigen, är Arbetsdomstolens bedömning ändå att utredningen har varit godtagbar.

Arbetsdomstolen finner alltså dels att MD med hänsyn till hennes arbetsförmåga inte kunde förväntas klara av arbetsuppgifterna i de anställningar som fanns lediga inom Kriminalvården i tiden då omplacering övervägdes, dels att det i MD:s fall inte hade varit en skälig anpassning att erbjuda henne en heltidsanställning, eftersom det skulle innebära att Kriminalvården då måste utvidga sin verksamhet genom att anställa ytterligare en person.

Diskriminering på grund av bristande tillgänglighet?

Den gjorda bedömningen innebär att MD inte har utsatts för diskriminering i form av bristande tillgänglighet.

Sammanfattning av Arbetsdomstolens bedömningar

MD saknar ostridigt förmåga att utföra arbete i sin anställning som kriminalvårdare. Det har, enligt Arbetsdomstolens mening, inte varit skäligt att kräva att Kriminalvården bereder MD annat arbete hos sig. Utredningen har därmed visat att MD varaktigt inte kan utföra arbete som kan sägas vara av någon betydelse för Kriminalvården.

Arbetsdomstolens ställningstaganden innebär att uppsägningen av MD har grundat sig på sakliga skäl och inte stått i strid med diskrimineringslagen. Förbundets talan ska därför avslås.

Sekretess

Delar av huvudförhandlingen i Arbetsdomstolen har hållits inom stängda dörrar. Det finns skäl att förordna om fortsatt sekretess beträffande de uppgifter som då förekom.

Rättegångskostnader

Förbundet har förlorat och ska därför ersätta staten för dess rättegångskostnader. Staten har yrkat ersättning med 326 830 kr, varav 310 000 kr avser ombudsarvode. Förbundet har till Arbetsdomstolen överlämnat bedömningen av om det yrkade beloppet är skäligt. Domstolen anser att beloppet är skäligt.

DOMSLUT

1. Arbetsdomstolen avslår Fackförbundet ST:s talan.
2. Sekretessbestämmelsen i 36 kap. 4 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) ska fortsätta att vara tillämplig på de uppgifter om MD:s

personliga förhållanden som har lagts fram inom stängda dörrar och som inte har tagits in i denna dom.

3. Fackförbundet ST ska ersätta staten genom Arbetsgivarverket för dess rättegångskostnader med 326 830 kr, varav 310 000 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Lars Dirke, Peter Syrén, Kurt Eriksson, Göran Söderlöf och Ulrika Boëthius. Enhälligt.

Rättssekreterare: Elin Kennedy

ARBETSDOMSTOLEN

DOM

AD 2026 nr 40

2026-05-27

Mål nr A 140/24

Stockholm

KÄRANDE

Unionen, 105 32 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Carl Siljehamre, Unionen

SVARANDE

Storytel Sweden AB, 556696-2865, Box 24167, 104 51 Stockholm

Ombud: advokaterna Ottilia Boström och Erik Orehall samt biträdande juristen Elsa Antonsson, Advokatfirman Lindahl, Box 5898, 102 40 Stockholm

SAKEN

Skadestånd för brott mot medbestämmandelagen

BAKGRUND

Storytel Sweden AB (bolaget) är inte bundet av något kollektivavtal.

Bolaget ingår i en koncern där moderbolaget är Storytel AB (publ). Bolaget bedriver utveckling och försäljning av tekniska plattformar och strömnings-tjänster för prenumeration av ljudböcker och e-böcker. Storytel AB (publ) är ett publikt aktiebolag, vars B-aktie är noterad på Nasdaq First North Growth Market.

Den 24 januari 2024 offentliggjorde bolaget beslut om nedskärningar av personalstyrkan. Samma dag informerade bolaget Unionen (förbundet) med anledning av att nedskärningar med 45 arbetstagare planerades i Sverige. I ett dokument benämnt förhandlingsframställning som fylldes i via förbundets hemsida, och lämnades till förbundet, hänvisade bolaget till ett pressmeddelande som skickades ut samma dag. Av pressmeddelandet framgick

bl.a. att ett effektiviseringsprogram, som innebar en minskning av personalstyrkan med 13 procent, skulle genomföras under det första kvartalet 2024. Det framgick vidare av meddelandet till förbundet att bolaget avsåg att erbjuda de berörda arbetstagarna en överenskommelse om avslutande av deras anställningar, och att dessa samma dag eller dagen därpå skulle få information om hur deras anställningar påverkades. Programmet ingick i vad bolaget benämnde som projekt Q.

Samma dag som beslutet om personalnedskärningarna offentliggjordes kallade bolaget också alla anställda till ett direktsänt web-möte, som hölls av bolagets verkställande direktör tillsammans med koncernens Chief People Officer. Representanterna för bolaget informerade om att bolaget fattat beslut om nedskärningar av personalstyrkan, och att de som omfattades av nedskärningarna skulle kallas till möte med sin närmaste chef samma dag för att få erbjudande om en avgångsöverenskommelse.

Bolaget tillgängliggjorde samma dag ett dokument med vanliga frågor och svar (Q&A) på bolagets intranät. Dokumentet, som var skrivet på engelska, innehöll bl.a. följande information.

Kommer avgångsvederlag att erbjudas?

Ja, i stället för att säga upp de anställda pga. övertalighet [eng: "redundancy"], vilket endast skulle ge dig rätt till din uppsägningstid, vill Storytel erbjuda en ömsesidig överenskommelse med avgångsvederlag så att du har mer tid och en större möjlighet att hitta ett annat arbete och avsluta på goda villkor.

Den 25 januari 2024 svarade förbundets ombudsman på dokumentet benämnt förhandlingsframställning och begärde bl.a. kompletterande underlag. Den 1 februari 2024 svarade bolaget att det ingått individuella överenskommelser med berörda anställda och att ärendet var utrett.

Twist har uppkommit bl.a. om bolaget har brutit dels mot 13 § andra stycket medbestämmandelagen genom att inte ta initiativ till förhandling innan bolaget ingick överenskommelserna med arbetstagarna, dels mot 19 a §

medbestämmandelagen genom att inte fortlöpande hålla förbundet under rättat om hur verksamheten utvecklats produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken.

YRKANDEN OCH INSTÄLLNING

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att betala allmänt skadestånd till förbundet med 150 000 kr för brott mot 13 § andra stycket medbestämmandelagen och med 50 000 kr för brott mot 19 a § samma lag.

Förbundet har yrkat ränta enligt 6 § räntelagen på de allmänna skadestånden från dagen för delgivning, den 15 juli 2024, till dess betalning sker.

Bolaget har bestritt talan avseende såväl yrkandet om skadestånd för brott mot 13 § andra stycket medbestämmandelagen som yrkandet om skadestånd för brott mot 19 a § medbestämmandelagen. Något belopp har inte vitsordats som skäligt i och för sig, men sättet att beräkna ränta har vitsordats.

Bolaget har även yrkat att förbundets talan om brott mot 19 a § medbestämmandelagen, i den del den avser andra hänseenden än information om personalnedskärningen, ska avvisas eftersom det inte har tvisteförhandlats.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget är skadeståndsskyldigt, har bolaget yrkat att skadestånden i första hand ska bestämmas till noll och i andra hand jämkas till det belopp som domstolen finner skäligt.

Förbundet har bestritt avvisningsyrkandet och motsatt sig att det allmänna skadeståndet bestäms till noll eller jämkas.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

PARTERNAS GRUNDER FÖR TALAN

Förbundets grunder för talan

Bolagets avvisningsyrkande

Bolagets yrkande att förbundets talan i viss del ska avvisas, har framställts för sent och ska lämnas utan avseende. Bolaget har gett in två svarsskrifter till Arbetsdomstolen. I dessa skrifter har bolaget inte invänt att förbundet inte har förhandlat tvistefrågan. Genom att gå i svaromål utan en sådan invändning har bolaget försuttit sin rätt att nu framställa ett avvisningsyrkande.

Även om bolaget skulle ha framställt någon sådan invändning muntligen, t.ex. vid den muntliga förberedelsen, har den ändå framställts för sent.

Under alla omständigheter har frågan om brott mot informationsskyldigheten i 19 a § medbestämmandelagen i dess helhet förhandlats. Saken, att bolaget har underlåtit att informera förbundet om dess produktionsmässiga och ekonomiska utveckling samt riktlinjerna för dess personalpolitik, har varit densamma sedan lokal förhandling påkallades. Förbundets talan är således helt oförändrad. Samtliga åberopade omständigheter ryms inom ramen för talan. Det stämmer alltså inte att förbundets talan avser något annat än det som har förhandlats. Det finns därför ingen grund för att avvisa förbundets talan i denna del med stöd av 4 kap. 7 § arbetstvistlagen.

Brott mot informationsskyldigheten

Bolaget har underlåtit att i enlighet med 19 a § medbestämmandelagen fortlöpande informera förbundet om hur bolagets verksamhet utvecklades produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken.

Information om bolagets organisations- och strukturförändringar, förändringarna i personalpolitiken, det konkreta beslutet att dra ner på personalkostnaderna, och de kostnadsbesparingsåtgärder som ingått i bolagets

budgetarbete för 2024, inklusive projekt Q och dess fyra beståndsdelar, skulle ha lämnats till förbundet senast vid den tidpunkt då bolaget började överväga att genomföra dessa förändringar, eller vid annan lämplig tidpunkt i god tid före den 24 januari 2024.

Genom att underlåta att informera förbundet om organisations- och strukturförändringarna i dess helhet, och att först den 24 januari 2024 kommunicera beslutet om organisations- och strukturförändringarna, projekt Q och nedskärningarna i personalstyrkan, har bolaget berövat förbundet dess rätt till inflytande enligt medbestämmandelagen.

Brott mot förhandlingsskyldigheten

Bolaget har underlåtit att, i enlighet med 13 § andra stycket medbestämmandelagen, påkalla förhandling med förbundet i frågor som rör uppsägning av dess medlemmar på grund av arbetsbrist. Bolaget skulle ha påkallat förhandling med förbundet senast när bolaget övervägde och planerade att säga upp arbetstagare på grund av arbetsbrist.

Skadestånd

Bolaget har brutit mot 13 § andra stycket och 19 a § medbestämmandelagen och ska därför betala allmänt skadestånd till förbundet. De yrkade beloppen är skäliga.

Det finns inget hinder mot att ålägga bolaget att betala skadestånd för brott mot både 13 § andra stycket och 19 a § medbestämmandelagen. De påstådda brotten mot två olika bestämmelser i medbestämmandelagen utgör fristående rättsgrunder. De är inte baserade på samma handlingar eller konkreta arbetsgivarbeslut. Informationsskyldigheten i 19 a § medbestämmandelagen utgörs av det konkreta arbetsgivarbeslutet att dra ner på personalkostnaderna, organisations- och strukturförändringarna av verksamheten, förändringar i personalpolitiken, övriga konkreta kostnadsbesparingsåtgärder vidtagna inom ramen för budgeten för 2024 och de beslut som fattats inom

ramen för projekt Q. Informationsskyldigheten avser inte förhandlingsfrågan i 13 § andra stycket medbestämmandelagen. Den är därför inte kombinerad med förbundets talan om att bolaget inte har förhandlat frågor som rör uppsägning på grund av arbetsbrist. Talan avser två skilda, lagstadgade skyldigheter som bolaget har åsidosatt och som därför var och en för sig grundar skadeståndsskyldighet.

Om bolaget ansåg sig förhindrat enligt marknadsmissbruksförordningen¹ att lämna information, hade bolaget kunnat begära förhandling om tystnadsplikt.

Bolagets grunder för talan

Avvisning

Av förhandlingsprotokollet från den lokala förhandlingen framgår att förbundets talan enligt 19 a § medbestämmandelagen är begränsad till att avse information om personalnedskärningen. I samband med tvisteförhandlingen, och på fråga om vad bolaget borde ha informerat förbundet om, klargjorde förbundet att bolaget borde ha tillhandahållit kompletterande information om personalnedskärningen. Förbundets senare tillkomna påståenden om att bolaget skulle ha åsidosatt informationsskyldigheten i andra hänseenden har därmed inte förhandlats. Förbundets talan i denna del ska således avvisas enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen.

Bolagets avvisningsyrkande har inte framställts för sent. De nu aktuella påståendena om vad bolaget inte informerat förbundet om, utgjorde inte del av förbundets stämningsansökan. Bolaget saknade därför möjlighet att i svaromålet framställa ett avvisningsyrkande avseende de omständigheterna.

¹ Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 596/2014 av den 16 april 2014 om marknadsmissbruk (marknadsmissbruksförordning) och om upphävande av Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/6/EG och kommissionens direktiv 2003/124/EG, 2003/125/EG och 2004/72/EG.

De omständigheter som förbundet numera åberopar har inte tvisteförhandlats mellan parterna. De utgjorde inte del av förbundets stämningssökan och är inte väsentligen desamma. Omständigheterna innebär också ett annat och vidare händelseförlopp än det som låg till grund för tvisteförhandlingen. Följaktligen ska förbundets preklusionsinvändning lämnas utan avseende och förbundets skadeståndstalan avvisas i de delar som bolaget gjort gällande.

Informationsskyldigheten

Bolaget har informerat berörda arbetstagarorganisationer i enlighet med de krav som uppställs i 19 a § medbestämmandelagen, och har därigenom uppfyllt den lagstadgade informationsskyldigheten. Någon skyldighet att före den 24 januari 2024 informera förbundet om bolagets beslut att genomföra neddragningar har inte förelegat. Bolaget var därtill förhindrat att före den 24 januari 2024 informera förbundet om de planerade nedskärningarna, eftersom informationen bedömdes utgöra insiderinformation enligt marknadsmissbruksförordningen.

Förhandlingsskyldigheten

Bolaget har inte åsidosatt sin förhandlingsskyldighet enligt 13 § andra stycket medbestämmandelagen genom att inte ta initiativ till förhandling med förbundet. Bolaget har nämligen varken fattat, övervägt eller varit tvunget att överväga ett beslut i frågor som rör uppsägning på grund av arbetsbrist.

Det har inte varit fråga om uppsägningar eftersom frivilliga överenskommelser med arbetstagare om anställningens upphörande inte är att betrakta som uppsägningar.

Under alla omständigheter har medarbetare identifierats för en överenskommelse huvudsakligen på grund av att de generellt presterade sämre, var mindre självgående och hade ett sämre utfall i medarbetarutvärderingar.

Om någon av förbundets medlemmar skulle anses ha berörts av frågor som rör uppsägning på grund av arbetsbrist, har förhandlingsskyldighet ändå inte inträtt eftersom bolaget varken fattat, övervägt eller varit tvunget att överväga en uppsägning på grund av arbetsbrist.

Skadestånd

Bolaget har varken brutit mot 13 § andra stycket eller 19 a § medbestämmandelagen och är därför inte skyldigt att betala allmänt skadestånd till förbundet.

Om skadeståndsskyldighet anses föreligga, är omständigheterna sådana att skadestånd inte ska dömas ut.

Bolaget kan i vart fall inte åläggas att betala skadestånd för brott mot både 13 § andra stycket och 19 a § medbestämmandelagen eftersom förbundets skadeståndsyrkande grundas på samma beslut och handlande från arbetsgivaren. Det är inte korrekt att förbundets talan vilar på två fristående rättsgrundsatser, som kan prövas var för sig. Förbundets kombinerade skadeståndsyrkande grundas på samma konkreta arbetsgivarbeslut eller handlande, dvs. beslutet att den 24 januari 2024 kommunicera nedskärningar och därefter lämna erbjudanden om ingåendet av ömsesidiga överenskommelser om anställningars upphörande.

Parterna har till stöd för sin talan anfört i huvudsak följande.

FÖRBUNDETS UTVECKLING TALAN

Närmare om händelseförloppet

Inom ramen för bolagets budgetarbete avseende verksamhetsåret 2024 initierades det som senare kom att benämnas projekt Q. Bakgrunden till projektet var att bolagets styrelse fastställde ett budgetmål som innebar att verksamheten skulle bedrivas mer kostnadseffektivt och med högre

lönsamhet. Först identifierades ett antal kostnadsbesparingsåtgärder som inte direkt berörde personalen. De gällde bl.a. att slå samman funktioner på mindre expansionsmarknader, optimering och effektivisering av bolagets tech- och marknadsföringsfunktioner samt andra besparingsåtgärder hänförliga till bolagets overheadkostnader. När det stod klar att dessa åtgärder inte var tillräckliga för att uppnå styrelsens budgetmål drog bolaget slutsatsen att även personalkostnaderna behövde ses över. Under hösten 2023 inleddes därmed arbetet med att minska personalstyrkan inom ramen för den beståndsdel av projekt Q som benämndes effektiviseringsprogrammet. Effektiviseringsprogrammet omfattade en minskning på cirka 80 tjänster, motsvarande 13 procent, jämfört med december 2023. Neddragningarna omfattade cirka 45 anställda i Sverige. Av dessa anställda var i vart fall elva medlemmar i förbundet.

Det var först genom pressmeddelandet, som bolaget skickade ut den 24 januari 2024 kl. 08.00, som projekt Q presenterades. Någon information om projektet eller övriga åtgärder som vidtagits inom ramen för budgetarbetet avseende 2024 hade innan dess inte lämnats till förbundet eller de anställda. Allmänheten fick därmed informationen före de anställda och arbetstagarrepresentanterna. Av pressmeddelandet framgick att effektiviseringsprogrammet skulle genomföras under det första kvartalet 2024, merparten med omedelbar verkan, och att den totala minskningen skulle nå full effekt under andra halvan av 2024. I pressmeddelandet offentliggjordes även de övriga delarna av projekt Q, nämligen uppdateringen av resultatet för det fjärde kvartalet, guidningen för 2024 och de finansiella målen på medellång sikt till 2026.

Tillsammans med pressmeddelandet offentliggjorde bolaget också en s.k. market update, dvs. en lägesrapport om marknaden. Av dokumentet, som främst riktade sig till finansmarknaden, framgick bl.a. att bolaget hade ett skärpt fokus på lönsamhet och att reduktionen av personalstyrkan hängde ihop med de uppställda finansiella målen.

Samma morgon, efter att de beslutade personalnedskärningarna offentliggjordes för allmänheten, skickade bolagets verkställande direktör ut ett e-postmeddelande till samtliga anställda i bolaget. Av meddelandet, som var skrivet på engelska, framgick bl.a. följande.

Vi har beslutat att det är nödvändigt att ytterligare optimera våra kostnader och att minska storleken på våra team. Det innebär tyvärr att vi kommer att ta farväl av ca 80 medarbetare inom vår streamingorganisation och koncernfunktioner, vilket motsvarar 13 % av vår globala arbetsstyrka. Även om vi är övertygade om att detta är vad som krävs för vår verksamhet, vill jag också försäkra er om att bolaget och dess styrelse inte har fattat detta beslut lättvindigt eller utan att noggrant diskutera, reflektera över och bedöma vilken påverkan dessa nödvändiga förändringar kommer att ha på våra team, vår verksamhet och de individer som berörs.

När vi har granskat våra framsteg under 2023 och analyserat hur varje roll inom företaget bidrar till våra prioriteringar och planer för 2024, har vi kommit fram till att det finns konkreta möjligheter att betjäna våra [...] aktieägare med högre effektivitet.

De kommande veckorna kommer utan tvekan att innebära utmaningar när vi nu genomför de nödvändiga organisatoriska justeringarna för att etablera för framtida organisation.

Vi är fullt medvetna om att det är svårt och sorgligt att ta farväl av så många värdefulla medarbetare. Denna process kommer att vara utmanande, stressande och känslomässig för de som lämnar Storytel. Vårt uppriktiga mål är att hantera denna situation så smidigt som möjligt för att minimera stress. Varje avgående medarbetare kommer att få ett avgångspaket med avgångsvederlag.

Om du är en av de som påverkas kommer du att få en kalenderinbjudan i dag från din chef.

Senare samma dag gav den verkställande direktören JL intervjuer för massmedia. I en av dessa intervjuer uppgav han att personalen var ”chockade” över bolagets beslut om personalnedskärningarna och att personalnedskärningarna var en av flera åtgärder som bolaget vidtog för att öka sin lönsamhet inför det kommande året.

I en livesänd intervju med Dagens industri uppgav JL att det var ett krav från aktieägarna att effektivisera verksamheten, att bli mer lönsam och göra bolaget mer motståndskraftigt. Han uppgav också att den aktuella personalneddragningen skulle bli den största för 2024.

I sin förhandlingsframställning till förbundet den 24 januari 2024 skrev HR-chefen KW att bolaget planerade att genomföra nedskärningar som skulle komma att påverka 45 anställda i Sverige. Vidare skrev hon att berörda personer skulle få information den 24 eller 25 januari om hur deras anställningar skulle påverkas och att bolaget skulle erbjuda dem en överenskommelse om avslutande av anställning. Vid denna tidpunkt var det således redan bestämt vilka personer som skulle omfattas av de beslutade personalnedskärningarna. I förhandlingsframställningen fanns en länk till pressmeddelandet och dokumentet benämnt market update som bolaget offentliggjort tidigare samma morgon. Bolagets förhandlingsframställning var därmed inte begränsad till personalnedskärningarna, utan omfattade hela projekt Q som framgick av bilagorna som det hänvisades till via länken.

Berörda arbetstagare blev den 24 januari 2024 inkallade på individuella möten där de informerades om att bolaget erbjöd dem ett utköpsavtal, att de nu blev arbetsbefriade med lön och att de hade en vecka på sig att acceptera utköpserbjudandet. Utköpsavtalen presenterades dock inte vid sittande bord, utan först efter att arbetstagarna hade skickats hem. Under mötena fick arbetstagarna ingen information om att det i Sverige var frivilligt att ingå överenskommelsen.

Utköpsavtalet som lämnades till arbetstagarna var skrivet på engelska. Av detta framgick att överenskommelsen var initierad av bolaget på grund av

arbetsbrist (eng: "due to redundancies"). Ett villkor i överenskommelsen var även att arbetstagaren fick avsäga sig sin rätt till företrädesrätt till återanställning, vilket endast är aktuellt vid arbetsbristsituationer.

Även av dokumentet Q&A, som tillgängliggjordes samma dag som den beslutade personalneddragningen offentliggjordes, framgick att bolaget erbjöd utköpsavtal till de berörda istället för att säga upp dem på grund av arbetsbrist.

Bolaget hade således övervägt och planerat att säga upp arbetstagare på grund av arbetsbrist men erbjöd istället de berörda arbetstagarna utköpsavtal. Om bolaget inte hade övervägt och planerat för att säga upp arbetstagare på grund av arbetsbrist, hade bolaget inte behövt erbjuda de anställda utköpsavtal.

Av Q&A-dokumentet framgick vidare, som svar på frågan om vad som händer om arbetstagaren tackar nej till ett erbjudande, att det fanns en risk för denne att hamna i en framtida uppsägningsdiskussion med endast uppsägningstid och utan avgångsvederlag. Även detta visar att bolaget redan före den 24 januari 2024 hade övervägt och planerat att säga upp arbetstagare på grund av arbetsbrist. Av samma stycke framgick även att den som tackade nej till utköpserbjudandet skulle komma att sägas upp och då endast få sin uppsägningstid.

Det framgick även av utköpsavtalen att dessa var initierade av bolaget på grund av arbetsbrist. Bolaget hade därmed övervägt och planerat uppsägningar.

Av den information som lämnades till de medarbetare som fick utköpserbjudanden, framgick också att erbjudanden lämnades till dem som inte längre skulle få vara kvar i organisationen, och att de med stor sannolikhet skulle sägas upp, om de inte accepterade erbjudandet.

Det var därmed tydligt att bolaget på ett tidigt stadium, långt före mötet den 24 januari 2024, hade övervägt att genomföra arbetsbristuppsägningar.

Bolaget valde att ge riktade överenskommelser till i vart fall elva medlemmar hos förbundet, som riskerade uppsägning, utan att i god tid förhandla med förbundet. Bolaget behandlade inte heller andra möjligheter såsom att minska antalet berörda arbetstagare eller lindra konsekvenserna av personalnedskärningarna dessförinnan.

Närmare om parternas förhandling

Dagen efter att bolaget påkallade förhandling med förbundet, dvs. den 25 januari 2024, efterfrågade ombudsmannen MB kompletterande information från bolaget utifrån den information som hade lämnats i förhandlingsframställningen, dels för att sätta sig in i informationen som hade lämnats, dels för att kunna identifiera vilka av förbundets medlemmar som omfattades av den beslutade nedskärningen. Uppgifterna efterfrågades i syfte att ta kontakt med berörda övertaliga medlemmar och för att granska den information som hade lämnats tillsammans med förhandlingsframställningen. Ombudsmannen, som inte fick någon återkoppling på sin begäran, skickade då ett nytt e-postmeddelande till bolaget. Bolaget, genom KW, kom dock först den 1 februari 2024 att avvisa ombudsmannens begäran med hänvisning till att ärendet redan var utrett eftersom de medlemmar som blivit erbjudna överenskommelser hade accepterat dessa. Vid den tidpunkten hade också tiden för att acceptera utköpserbjudandena redan gått ut. Eftersom förbundets ombudsman hanterade informationen som en förhandlingsframställning fanns det inte någon anledning för förbundet att påkalla förhandling enligt 10 § medbestämmandelagen.

Den 2 februari 2024 skrev KW ett nytt e-postmeddelande till ombudsmannen där hon meddelade att hon förstod att ombudsmannen hade synpunkter på hur bolaget skött övertaligheten på Storytel, att hon därför hade försökt nå honom per telefon och att han gärna fick kontakta henne.

Därefter påkallade förbundet den 6 februari 2024 förhandling med bolaget enligt 10 § medbestämmandelagen. I förhandlingsframställningen angav

förbundet att bolaget har fattat beslut om sin personal och organisation utan att förhandla med eller informera förbundet.

Förhandling ägde rum den 22 februari 2024 via Teams. Vid förhandlingen uppfattade förbundets ombudsman att bolaget hade ett beteende som han inte var van vid. Bolaget spelade bl.a. in förhandlingen och försökte få honom att vidgå olika saker. Till slut ajournerades förhandlingen och ombudsmannen återkom till KW per e-post den 1 mars 2024 med besked om att förbundet frånträdde förhandlingen. I e-postmeddelandet uppgav ombudsmannen att förbundet gjorde gällande att bolaget begått brott mot 13 § andra stycket och 19 a § medbestämmandelagen. Eftersom bolaget anklagade förbundet för att inte ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet återupptogs förhandlingen den 25 mars 2024. Bolagets ombud Otilia Boström, som närvarade vid förhandlingen, bad då förbundet redogöra för den ytterligare information som förbundet menade att bolaget skulle ha tillhandahållit. Förbundets ombudsman hänvisade då till sitt svar på bolagets förhandlingsframställning som skickades per e-post den 25 januari 2024. Den förhandling, som ombudsmannen hänför sig till i det meddelandet, var bolagets förhandlingsframställning från den 24 januari 2024. Förhandlingsframställningen var inte begränsad till personalnedskärningarna, utan inkluderade även länkarna till pressmeddelandet och dokumentet market update som innehöll information om hela projekt Q. I sitt svar på förhandlingsframställningen begränsade förbundets ombudsman inte heller frågan till att endast avse personalnedskärningarna.

Den lokala förhandlingen avslutades i oenighet. Förbundet väckte därefter talan i målet i juli 2024. Grunden för förbundets talan avseende brott mot 19 a § medbestämmandelagen var redan då att bolaget fortlöpande underlåtit att informera förbundet om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken. Grunden för förbundets talan var följaktligen inte begränsad till att bolaget underlåtit att informera om personalnedskärningarna.

Bolaget bröt mot informationsskyldigheten enligt 19 a § medbestämmandelagen

Förbundets talan avseende brott mot 19 a § medbestämmandelagen grundar sig på att bolaget inte informerade förbundet om bolagets produktionsmässiga och ekonomiska utveckling samt om riktlinjerna för dess personalpolitik, dvs. den generella räckvidden av bestämmelsen, och det är också denna fråga som var föremål för lokal förhandling. Bolaget gav inte förbundet någon information alls i enlighet med 19 a § medbestämmandelagen före den 24 januari 2024.

Bolaget underlät därmed att informera förbundet om alla de olika kostnadsbesparingsåtgärder som ingick i budgetarbetet för 2024. Bolaget var utöver detta också informationsskyldigt beträffande organisations- och strukturförändringarna av verksamheten, det konkreta beslutet att dra ner på personalkostnaderna, förändringarna i personalpolitiken, samt hela projekt Q i dess helhet och dess fyra beståndsdelar, nämligen effektiviseringsprogrammet, kvartalsresultatsuppdateringen, guidningen för 2024, och de uppdaterade finansiella målen. Personalnedskärningarna ingick i det s.k. effektiviseringsprogrammet. Samtliga nyss nämnda frågor, såväl tillsammans som var för sig, rörde bolagets framtida ekonomiska struktur, dess produktionsmässiga utveckling och riktlinjerna för personalpolitiken. De avsåg också beslut som medförde väsentliga förändringar i arbetsorganisationen. Bolaget, som hade fattat beslut om att minska sina personalkostnader, bröt därigenom mot skyldigheten att hålla förbundet underrättat om hur verksamheten utvecklades ekonomiskt.

Därutöver hade bolaget en informationsskyldighet även beträffande de kostnadsbesparingsåtgärder som inte var direkt kopplade till själva beslutet om personalnedskärningarna, men som likväl var en del av bolagets beslut att effektivisera sin verksamhet inom ramen för sitt budgetarbete 2024. Dessa åtgärder utgjorde sammantaget genomgripande förändringar i bolagets organisation på flera nivåer, vilka på ett tydligt sätt rörde verksamhetens ekonomiska utveckling, dess produktion och personalpolitik.

Den information bolaget underlät att tillhandahålla rörde inte frågor som kan anses vara särpräglade eller känsliga. Det var nödvändigt för förbundet att få informationen för att kunna tillvarata sina medlemmars intressen eftersom beslutet som hade fattats fick direkta och påtagliga konsekvenser för deras anställningsförhållanden.

Förbundet har återkommande anfört att bolaget inte har uppfyllt sina skyldigheter enligt bestämmelsen före den 24 januari 2024 och inte endast hänfört sig till beslutet om att dra ner på personalkostnaderna, vilket också framgår av såväl förhandlingsframställningen som förhandlingsprotokollet. Under den lokala förhandlingen gjorde förbundet gällande att bolaget hade överträtt 19 a § medbestämmandelagen genom att underlåta att fortlöpande informera förbundet om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt samt för riktlinjerna för dess personalpolitik.

Förbundet saknar möjlighet att fastställa den exakta tidpunkten för när överträdelserna begicks. Informationen borde dock ha lämnats i god tid före den 24 januari 2024 för att ge förbundet en reell möjlighet att granska den lämnade informationen och förbereda samråd eller förhandling enligt 10 § medbestämmandelagen.

Eftersom förbundet inte fick någon information om bolagets planer och inte heller fick ta del av beslutsunderlaget, saknade förbundet den relevanta information som krävdes för att dess medlemmar skulle få adekvat rådgivning och information i den uppkomna situationen. Att bolaget anser sig ha lämnat den informationen den 24 januari 2024 saknar betydelse. Informationen hade vid den tidpunkten spelat ut sin roll eftersom samtliga beslut om verksamhetens aktuella och förväntade utveckling, såväl ekonomiskt som produktionsmässigt, samt riktlinjerna för dess personalpolitik, redan var fattade.

Någon särpräglad situation, som skulle kunna motivera undantag från informationsskyldigheten enligt 19 a § medbestämmandelagen, förelåg inte. Om bolaget ansåg att den information som det var skyldigt att lämna till

förbundet var känslig, hade bolaget kunnat komma överens med förbundet om tystnadsplikt. Om parterna inte hade kunnat enas om tystnadsplikt, hade den frågan kunnat avgöras enligt 21 § medbestämmandelagen. Røjandeförbudet enligt marknadsmissbruksförordningen är inte strängare än bolagets informationsskyldighet enligt medbestämmandelagen. Den lagstadgade informationsskyldigheten i 19 a § medbestämmandelagen utgör ett sådant åliggande som uttryckligen undantas från røjandeförbudet enligt både marknadsmissbruksförordningen och lagen (2016:1307) om straff för marknadsmissbruk på värdepappersmarknaden.

Bolaget har inte gjort gällande att det före den 24 januari 2024 uppfyllt sin förhandlingsskyldighet avseende beslutet att skära ned i personalstyrkan med 13 procent.

Bolaget bröt mot förhandlingsskyldigheten enligt 13 § andra stycket medbestämmandelagen

Brottet mot 13 § andra stycket medbestämmandelagen avser bolagets underlåtenhet att förhandla i frågor som rör arbetsbrist. Det rörde sig om att 45 anställda övervägdes att sägas upp och därefter beslutades omfattas av en personalminskning genom att i första hand erbjudas utköpsavtal. Bolagets beslut att dra ner personalstyrkan med 13 procent var ett sådant beslut som tvingade bolaget att planera alternativt överväga uppsägningar. Det förelåg då per definition arbetsbrist avseende 45 medarbetare i Sverige.

Bolaget var enligt 13 § andra stycket medbestämmandelagen skyldigt att påkalla förhandling med förbundet redan när arbetsgivaren övervägde att förändra sin verksamhet och inte endast inför själva beslutet om uppsägning av vissa arbetstagare.

Bolaget var alltså skyldigt att påkalla förhandling redan när bolaget övervägde arbetsbristuppsägningar, dvs. innan dess att ledningen fattade beslut om en betydande övertalighet. Bolaget var förhandlingsskyldigt även om det i stället valde att i första hand hantera övertaligheten genom att erbjuda överenskommelser om anställningarnas upphörande, eftersom dessa

tecknades på arbetsgivarens initiativ och arbetstagarna därigenom förmåddes att lämna samtycke.

Förbundet hade medlemmar som berördes direkt och indirekt av de åtgärder som bolaget vidtog. De medlemmar som inte omfattades av övertaligheten påverkades indirekt av de förhandlingspliktiga frågorna, medan de medlemmar som mottog och accepterade riktade utköpserbudanden påverkades direkt.

Genom bolagets agerande berövades förbundet möjligheten till medinflytande i processen. Bolagets agerande innebar även att förbundet inte kunde förbereda sin organisation på det stödbehov som uppstod till följd av beslutet om personalnedskärningarna. Avsaknaden av information från bolaget innebar dessutom att förbundet inte kunde tillhandahålla sina medlemmar adekvat rådgivning. Bland de berörda fanns medarbetare med arbetstillstånd, vilka var beroende av sina anställningar för sin rätt att arbeta och bo i Sverige. Genom bolagets agerande fick dessa medarbetare inte den information de hade behövt i den uppkomna situationen.

Skadestånd

Det stämmer inte att förbundets skadeståndsyrkanden grundar sig på ett och samma arbetsgivarbeslut. Förbundets talan om brott mot 19 a § medbestämmandelagen avser visserligen händelser under tiden då arbetsbristuppsägningarna övervägdes, och som därmed tidsmässigt sammanfaller med skadeståndskravet för brott mot 13 § andra stycket medbestämmandelagen, men grundas då på andra omständigheter än de som ligger till grund för påståendet om brott mot förhandlingsskyldigheten. Skadeståndsskyldigheten för brott mot 19 a § medbestämmandelagen avser också händelser innan arbetsbristuppsägningarna övervägdes, som t.ex. de initiala kostnadsbesparingsåtgärderna, men framför allt bolagets initiala beslut att minska personalkostnaderna i betydande omfattning.

BOLAGETS UTVECKLING AV TALAN

Närmare om händelseförloppet

Inom ramen för koncernens budgetarbete inför år 2024 inledde bolagets styrelse under våren 2023 ett strategiarbete där fokuset i budgeten skiftade från tillväxt till lönsamhet. Den nya strategin presenterades för marknaden på en kapitalmarknadsdag den 13 juni 2023. Marknadens mottagande av den nya strategin var dock ljummet och aktiekursen utvecklades inte enligt förväntan. Till följd av detta togs en mer omfattande strategi fram som innebar att målet skulle vara en högre lönsamhet än enligt den tidigare strategin.

Vid ett styrelsemöte den 30 oktober 2023 informerade bolagets verkställande direktör om att bolaget hade haft en bra lönsamhet och en god finansiell utveckling under 2023. Bolaget hade också uppnått budgetmålen för 2023. Den budget som togs fram för 2024 var alltså ingen kris- eller förlustbudget.

Den 30 november 2023 hölls ytterligare ett styrelsemöte. Vid det mötet presenterade ledningsgruppen ett budgetförslag som avslogs av styrelsen, som efterfrågade en budget med högre lönsamhet. Därefter fördjupades budgetarbetet och arbetet med att identifiera effektiviseringsmöjligheter inom verksamheten inleddes i syfte att nå styrelsens strategiska mål. Arbetet utfördes på bred front och omfattade hela koncernen globalt.

Det var inom ramen för det budgetarbetet avseende verksamhetsåret 2024 som framtagandet av det, som senare kom att benämnas projekt Q, initierades. Bakgrunden till projektet var det budgetmål som bolagets styrelse fastställt och som innebar att verksamheten skulle bedrivas mer kostnadseffektivt och med högre lönsamhet. Först identifierades ett antal kostnadsbesparingsåtgärder som inte direkt berörde personalen. Åtgärderna handlade bl.a. om att slå samman funktioner på mindre expansionsmarknader, optimering och effektivisering av bolagets tech- och marknadsföringsfunktioner samt andra besparingsåtgärder hänförliga till bolagets overheadkostnader. När det stod klar att dessa åtgärder inte var tillräckliga

för att uppnå styrelsens budgetmål, drog bolaget slutsatsen att även personalkostnaderna behövde ses över. I takt med att budgetarbetet fortskred utvärderades de identifierade effektiviseringsmöjligheterna mer i detalj och s.k. ”top-down”-beräkningar genomfördes.

I syfte att fastställa antalet anställda, som kunde komma att beröras av en sådan minskning av personalkostnaderna, framräknades en genomsnittlig lönekostnad för en genomsnittlig heltidsanställd. Med hjälp av den översiktliga beräkningen formulerades hypotesen att koncernen skulle behöva minskas med ett visst antal s.k. FTE:er, dvs. den måttenhet som representerar antalet heltidstimmar som en organisations anställda arbetar. I samband med detta estimerades även totalkostnaden för att ingå överenskommelser om anställningars upphörande med det hypotetiska antalet FTE:er med vilka koncernens verksamhet kunde komma att behöva minskas. Denna kostnadsuppskattning baserades på det rent hypotetiska antagandet att varje FTE skulle erbjudas tre månaders uppsägningslön samt tre månaders avgångsvederlag. Eftersom ensidiga arbetsbristuppsägningar inte övervägdes, estimerades inte kostnaden för verkställandet av ensidiga arbetsbristuppsägningar.

Den 19 december 2023 presenterade ledningsgruppen ett uppdaterat budgetförslag för 2024 som antogs av styrelsen. Budgeten innebar bl.a. att det s.k. EBITA-målet sattes till 17 procent.

Budgeten var ambitiös och de kostnadsbesparingar som följde med denna var långtgående. Eftersom budgeten bl.a. baserades på hypotesen att koncernens lönekostnader skulle minskas, var det koncernens bedömning att informationen om detta var kurspåverkande. En insiderförteckning upprättades därför i omedelbar anslutning till att budgeten antogs.

Att budgeten antogs var inte nödvändigt för verksamhetens överlevnad. Styrelsens medskick var att bolaget skulle ha som målsättning att nå budget, men det var inte något krav. I slutändan uppnåddes inte heller budgeten.

Därmed var det inte heller nödvändigt att minska antalet FTE:er inom koncernen i enlighet med den hypotes som låg till grund för budgeten.

När budgeten hade antagits intensifierades arbetet inom vad som sedermera kom att benämnas projekt Q. Projektet syftade till att identifiera de kostnadsbesparingsåtgärder som kunde komma att behöva vidtas för att uppnå budgetmålet. Inom ramen för projektet kunde bl.a. konstateras att fasta personalkostnader behövde minskas för att uppnå budgetmålet.

Inledningsvis konverterades det estimerade antalet FTE:er, med vilka koncernens verksamhet kunde behöva minskas för att uppnå budgeten, till ett estimerat antal anställda per verksamhetsområde. Verksamhetsområdescheferna informerades om det estimerade antalet anställda med vilka deras respektive verksamhetsområden kunde komma att behöva minskas. De fick även instruktion om att, inom sina respektive verksamhetsområden, identifiera de anställda som kunde avvaras utan negativ inverkan på verksamheten, och som alltså kunde erbjudas en överenskommelse om anställningens upphörande. Dessa individer identifierades mot bakgrund av att de generellt sett presterade sämre, var mindre självgående och hade ett sämre utfall i medarbetarutvärderingar. Därtill hade flera av de aktuella anställda tidigare kommunicerat ett missnöje med sina anställningar. Några av dem hade självmant efterfrågat att få ingå en överenskommelse om anställningens upphörande.

Inga turordningslistor upprättades och inte heller genomfördes några omplaceringsutredningar.

Parallellt med detta upprättades även ett förslag till övergripande villkor för en överenskommelse om anställningens upphörande, ett s.k. avgångspaket, vilket kunde erbjudas identifierade anställda. Villkoren i avgångspaketet var generösa.

Med uppgift om vilka de identifierade anställda var samt med utgångspunkt i avgångspaketet, fastställdes den faktiska kostnadsbesparing som kunde uppnås, om de identifierade anställda lämnade sina anställningar genom att

ingå en överenskommelse på de föreslagna villkoren. Detta belopp motsvarade ungefär det hypotetiska belopp som låg till grund för budgeten.

Arbetet resulterade i ett förslag om att minska koncernens personalstyrka med 13 procent genom ingåendet av överenskommelser med identifierade anställda om anställningens upphörande. Förslaget presenterades för styrelsen den 23 januari 2024. Förslaget innehöll varken uppgift om vilka befattningar de identifierade anställda hade eller om kostnaden för att verkställa ensidiga arbetsbristuppsägningar. Något förslag om att avveckla befattningar eller genomföra ensidiga arbetsbristuppsägningar presenterades alltså inte för styrelsen. Bolaget övervägde inte heller vid någon tidpunkt att minska personalstyrkan genom ensidiga arbetsbristuppsägningar.

På morgonen den 24 januari 2024 kl. 7.45 fattade styrelsen beslut om att anta förslagen som presenterades inom ramen för projekt Q. Strax därefter, kl. 8.00 samma morgon, offentliggjordes styrelsens beslut genom ett pressmeddelande. Kl. 8.02 informerades samtliga anställda i koncernen om att personalstyrkan inom affärsområdet streaming och inom koncern-gemensamma funktioner skulle minskas med 13 procent. En kalenderinbjudan till ett direktsänt web-möte skickades kl. 8.06 till samtliga anställda inom affärsområdet streaming och inom koncerngemensamma funktioner. Kl. 8.08 stängdes insiderförteckningen. Mellan kl. 8.06 och 8.19 lämnades information till de arbetstagarorganisationer som bolaget bedömde kunde ha medlemmar som var anställda inom koncernen. Förbundet var en av de arbetstagarorganisationer som informerades.

Det direktsända web-mötet inleddes kl. 9.30 den 24 januari 2024. Mötet var informativt och syftade till att dels ge en bakgrund till pressmeddelandet om nedskärningen, dels informera om den överenskommelse som bolaget avsåg att erbjuda vissa anställda. De anställda informerades om att de skulle få en kalenderinbjudan till ett individuellt möte med sin respektive chef samt att ett Q&A-dokument skulle publiceras på koncernens intranät. Q&A-dokumentet var generiskt, delvis baserat på en tidigare förlaga och riktade sig till samtliga anställda inom koncernen.

Av Q&A-dokumentet framgick att bolaget erbjöd identifierade anställda frivilliga överenskommelser om anställningens upphörande. Av dokumentet framgick att bolaget inte hade för avsikt att verkställa ensidiga arbetsbrist-uppsägningar.

Senare under dagen, den 24 januari 2024, skickade respektive chef kalenderbokningar till individuella möten med identifierade anställda. Vid dessa möten erbjöds samtliga att ingå överenskommelser om upphörande av anställningarna.

Det är inte riktigt att bolaget arbetsbefriade de berörda arbetstagarna i samband med att dessa erbjöds överenskommelsen. De fick däremot möjlighet att ta ledigt några dagar med bibehållen lön för att få tillfälle till rådrom. De arbetstagare som erbjöds frivilliga överenskommelser arbetsbefriades först efter att de hade ingått överenskommelsen.

Bolaget varken övervägde eller avsåg att verkställa ensidiga arbetsbrist-uppsägningar. Därför efterfrågades inte arbetstagarnas fackliga tillhörighet. Arbetstagarna uppmanades däremot att kontakta sina respektive arbetstagarorganisationer för vägledning och stöd.

Såvitt bolaget känner till var det endast tre arbetstagare som vände sig till sina fackliga organisationer. Vilka dessa organisationer är känner bolaget inte till.

Den 31 januari 2024 hade de identifierade anställda, med ett fåtal undantag, accepterat överenskommelser om anställningens upphörande. Av de anställda som erbjöds en överenskommelse i januari 2024 var det i vart fall en person som avböjde. Den personen kvarstod i sin anställning i koncernen på oförändrade villkor, men har nu fått en annan befattning.

Det är inte riktigt att de berörda arbetstagarna informerades om att de skulle sägas upp, om de inte accepterade erbjudandet om en överenskommelse.

De överenskommelser som bolaget erbjöd utgjorde förvisso ett led i de kostnadsbesparingsåtgärder som styrelsen fattade beslut om den 24 januari

2024, men dessa kostnadsbesparingsåtgärder var inte nödvändiga att genomföra för bolagets överlevnad. Bolaget var alltså inte nödgat eller tvunget att ingå överenskommelser med de identifierade anställda. Koncernens beslut att minska personalstyrkan med 13 procent innebar således inte att bolaget var nödgat eller tvunget att överväga att verkställa ensidiga arbetsbristuppsägningar.

Att det inte handlade om ensidiga uppsägningar på grund av arbetsbrist framgår tydligt av hur de anställda, som kom att beröras av de frivilliga överenskommelserna, identifierades.

Vidare innehöll förslaget, som presenterades för bolagets styrelse avseende de frivilliga överenskommelserna, inte några uppgifter om vilka befattningar de berörda anställda hade. Det innehöll inte heller några uppgifter om kostnader för att verkställa ensidiga arbetsbristuppsägningar. Sådan information lämnades inte eftersom det inte var fråga om att eliminera befattningar och inte heller fråga om att verkställa ensidiga arbetsbristuppsägningar.

Bolaget blev även kontaktat av media med anledning av den information som hade offentliggjorts under morgonen. Av en livesänd intervju, som Dagens Industri den 24 januari 2024 hade med bolagets verkställande direktör JL, framgick bl.a. att bolagets aktie steg på Stockholmsbörsen efter att bolaget kommit med en rad besked, preliminära siffror för fjärde kvartalet, nedskrivning, höjt resultatmål och ett effektiviseringsprogram. Budgeten och kostnadsbesparingsåtgärderna som följde av denna utgjorde därmed kurspåverkande information och insiderinformation.

Närmare om parternas förhandling

Bolaget avsåg inte att påkalla någon förhandling med förbundet genom den information som tillställdes förbundet genom e-post från KW den 24 januari 2024. Bolagets avsikt var i stället att fullgöra sin informationsskyldighet enligt 19 a § medbestämmandelagen. Att informationen till förbundet kom att betecknas som en förhandlingsframställning berodde enbart på brister i

det kontaktformulär som arbetsgivare hänvisades till på förbundets hemsida. Att detta kontaktformulär användes berodde på att det var den enda centrala kontaktfunktion som förbundet tillhandahöll. Anledningen till att bolaget önskade tillstålla förbundet informationen genom en central kontaktfunktion var att informationen berörde flera regioner. Genom meddelandet den 24 januari 2024 informerade bolaget alltså förbundet på såväl regional som central nivå.

Förbundet var en av flera arbetstagarorganisationer som bolaget informerade den 24 januari 2024. Meddelandet till samtliga arbetstagarorganisationer var likadant utformat. I meddelandet stod följande.

Storytel Sweden AB planerar att genomföra nedskärningar som kommer påverka ca. 45 anställda i Sverige. Se nedan länk till pressrelease. Vi avser att erbjuda de berörda en överenskommelse till avslut om anställning, enligt följande:

- Uppsägningstid och ett antal månader i avgångsvederlag baserat på anställningstid
- Tre månaders karriärcoachning med extern part.
- Majoriteten kommer bli arbetsbefriade från första veckan i februari.

Berörda personer får information under 24:e och 25:e januari angående hur deras anställning påverkas. Erbjudandet är frivilligt.

Vi frågor, kontakta gärna mig.

/KW, Chief People Officer, Storytel

Av de arbetstagarorganisationer som informerades var det endast förbundet som invände mot att frivilliga överenskommelser erbjöds utan föregående förhandling. Det var också endast förbundet som påstod att bolaget brustit i sin informationsskyldighet. Det förvånade bolaget eftersom förbundet inte

hade gjort samma invändningar när bolaget i juni 2023 ingick en liknande överenskommelse med en annan anställd som var medlem i förbundet.

Att bolaget inte tillhandahöll förbundets ombudsman MB den av honom begärda informationen berodde på att bolaget inte hade tillgång till den, och inte heller hade upprättat efterfrågad dokumentation. Den 1 februari 2024 förtydligade KW för MB att det rörde sig om frivilla överenskommelser med arbetstagarna som inte föranledde någon förhandlingsskyldighet med förbundet. Förbundet gick dock inte med på det, utan gjorde den 6 februari 2024 ett utskick till sina medlemmar där förbundet påstod att bolaget brustit i sin förhandlingsskyldighet. Samma dag begärde förbundet även förhandling med bolaget.

Förhandling mellan parterna ägde rum den 22 februari och den 25 mars 2024 via Teams. Förhandlingen avslutades i oenighet den 10 april 2024. I protokollet från förhandlingen antecknades bl.a. följande.

§ 7. Det antecknas att unionen tillstår att Storytel inte har verkställt någon ensidig arbetsbristuppsägning.

§ 8. Det antecknas att Unionen tillstår att turordningsreglerna enligt 22 § LAS inte har aktualiserats i aktuell situation, eftersom Storytel inte har verkställt någon ensidig arbetsbristuppsägning men vidhåller uppfattningen att en omplacering enligt 7 § LAS aktualiserar förhandlingsskyldighet enligt 13 § 2 stycket MBL.

Protokollet undertecknades av båda parterna. Det stämmer därmed inte att det som antecknades gällande förbundets inställning hade ”tryckts på förbundet”.

I protokollet antecknades vidare att bolagets ombud bad förbundet redogöra för den ytterligare information som förbundet menade att bolaget skulle ha tillhandahållit förbundet. Förbundets ombudsman MB besvarade dock inte frågan närmare utan hänvisade endast till sitt e-postmeddelande till KW den 25 januari 2024 där han hade angett följande.

Hej K,

Jag har fått ta hand om den här förhandlingen och vill ha kontakt med dig samt kompletterande information. I framställan står det att verksamheten i Malmö berörs, vi kan inte hitta något arbetsställe där men ett finns i Lund på Mobilvägen 10. Bedriver ni verksamhet där också? Är det i Malmö vill jag gärna ha en adress dit.

Bra om vi kan boka in ett Teams-möte där ni kan berätta hur era tankar är. Förstår av er förhandlingsframställan att ni igår och idag informerar personalen om den tänkta förändringen. Vi behöver också kontakta våra medlemmar.

Ni behöver också ta fram en risk- och konsekvensanalys enligt SAM (Systematiskt arbetsmiljöarbete).

Behöver en turordningslista för respektive ort med personnummer.

Vi hörs

Förbundet efterfrågade alltså inte någon allmän ekonomisk information av det slag som förbundet i ett senare skede har gjort gällande att tvisten omfattar.

Bolaget bröt inte mot 19 a § medbestämmandelagen

Budgetarbetet under hösten 2023 avsåg framtagandet av budgeten för år 2024, och utgjorde således vanligt budgetarbete. Bolaget uppnådde ett positivt resultat under 2023. Någon budget som visade ett negativt resultat upprättades inte, varken för år 2023 eller år 2024.

Enligt bolagets uppfattning fanns det inget att informera förbundet om före den 24 januari 2024, eftersom det var först då beslutet om att vidta personalnedsättningarna fattades av Storytel AB (publ):s styrelse.

Förbundet underrättades om bolagets ekonomiska utveckling genom den information som lämnades till förbundet den 24 januari 2024. Bolaget

informerade förbundet om nedskärningarna i nära anslutning till att beslut om dessa fattades den 24 januari 2024 efter att insiderförteckningen hade stängts och bolagets anställda informerats. Förbundet var en av flera arbetstagarorganisationer som informerades eftersom de enligt bolagets bedömning kunde ha medlemmar bland bolagets anställda.

Beslutet om att genomföra nedskärningarna fattades den 24 januari 2024. Bolaget hade inte någon skyldighet att före den dagen informera förbundet om bolagets beslut att genomföra nedskärningar, eftersom det dessförinnan inte fanns något beslut att informera förbundet om. Förbundet har inte före den muntliga förberedelsen ”återkommande anfört” att bolaget skulle lämna information till förbundet.

Bolaget var därutöver också förhindrat att före den 24 januari 2024 informera förbundet om de planerade nedskärningarna, eftersom informationen bedömdes utgöra insiderinformation enligt marknadsmissbruksförordningen.

Förbundet fick informationen 19 minuter efter det att insiderförteckningen hade stängts. Förbundet informerades alltså innan de individuella mötena med de berörda anställda ägde rum, dvs. innan erbjudanden om att ingå frivilliga överenskommelser om anställningens upphörande lämnades till de anställda. Förbundet fick därmed möjlighet att tillvarata sina medlemmars intressen och att påkalla förhandling enligt 10 § medbestämmandelagen innan överenskommelserna ingicks.

Informationen till förbundet innehöll bl.a. en länk till pressmeddelandet. Bolaget lämnade också information om de huvudsakliga villkoren för den frivilliga överenskommelse som bolaget avsåg att erbjuda identifierade anställda och uppgift om antalet identifierade anställda.

Beslutet att vidta nedskärningar utgjorde en sådan särpräglad situation som medger undantag från informationsskyldigheten. Pressmeddelandet om nedskärningarna tilldrog sig stor medial uppmärksamhet och allmänhetens intresse. Risken för att information om nedskärningen hade lett till obehörig

spekulation med Storytel AB (publ):s aktie, om informationen hade kommit till allmänhetens kännedom innan pressmeddelandet kommunicerades, kunde därför inte uteslutas. Medbestämmandelagens regler om tystnadsplikt hade inte gett ett tillräckligt skydd eftersom bolaget inte hade någon utpekad förhandlingspart att informera. Om bolaget hade lämnat information om den planerade nedskärningen före den 24 januari 2024, hade detta inte ansetts utgöra ett sådant fullgörande av ett åliggande som var undantaget förbudet att röja insiderinformation enligt artikel 10.1 i marknadsmissbruksförordningen. Informationen hade således omfattats av rójandeförbudet på grund av den särpräglade situationen.

Bolaget bröt inte mot förhandlingsskyldigheten i 13 § andra stycket medbestämmandelagen

Förhandlingsskyldigheten i 13 § andra stycket medbestämmandelagen aktualiseras först när det står klart att ett bolag är tvunget eller nödgat att vidta uppsägningar på grund av arbetsbrist eller när sådana uppsägningar övervägs, planeras eller avses att vidtas. Bestämmelsen är endast tillämplig på uppsägningar i strikt mening och inte på andra former av upphörande av anställningar. Bolaget har inte verkställt, och har heller inte haft någon avsikt att verkställa eller ens övervägt att verkställa, någon ensidig uppsägning på grund av arbetsbrist. Bolaget var inte heller nödgat eller tvunget att överväga sådana uppsägningar. En frivillig överenskommelse om anställningens upphörande är inte att likställa med ett ensidigt beslut om uppsägning.

Bolaget hade inte heller någon förhandlingsskyldighet inför ett beslut om viktigare förändring. Förhandlingsskyldigheten enligt 13 § medbestämmandelagen ska inte utsträckas till att omfatta frågor som rör viktigare förändringar av bolagets verksamhet. Rätten att förhandla viktigare förändringar är förbehållen kollektivavtalsbärande parter, vilket förbundet inte är.

Skadestånd

Bolagets agerande kan inte i något avseende anses ha varit uppsåtligt, anmärkningsvärt, frekvent eller grovt, vilket är förutsättningarna för att allmänt skadestånd ska komma i fråga. Ett eventuellt åsidosättande av informations- eller förhandlingsskyldigheten skedde inte medvetet eller av illvilja utan med tillämpning av etablerad praxis på den icke-kollektivavtalsbärande arbetsmarknaden.

UTREDNINGEN

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På förbundets begäran har vittnesförhör hållits med medlemmarna och de tidigare anställda TP och AM. På bolagets begäran har vittnesförhör hållits med IW (Head of Strategy & Execution), PM (tidigare CFO), ML (Group Head of Corporate Communications), HL (Head of People), KW (tidigare Chief People Officer), YR (Royalty Manager och tidigare överordnad TP) och ON (Chief Marketing Officer och tidigare överordnad AM). PM, KW, ML, IW, ON och HL ingick också i ledningsgruppen vid den i målet aktuella tiden och var även involverade i arbetet med projekt Q.

Båda parterna har åberopat skriftlig bevisning samt syn av en filmsekvens från en livesänd intervju med bolagets verkställande direktör JL.

DOMSKÄL

Tvisten i huvudsak

Moderbolaget beslutade bl.a. att ett effektiviseringsprogram skulle genomföras under det första kvartalet 2024. Det innebar en minskning av personalstyrkan med 13 procent. För det svenska dotterbolaget (bolaget) fick det till följd att en minskning av personalstyrkan med 45 arbetstagare planerades. För att minska personalstyrkan ingick bolaget överenskommelser om att avsluta anställningar med ett antal arbetstagare som, enligt

bolagets egen uppgift, hade valts ut på grund av att de generellt presterade sämre, var mindre självgående och hade ett sämre utfall i medarbetarutvärderingar.

Enligt förbundet bröt bolaget dels mot 13 § andra stycket medbestämmandelagen genom att inte ta initiativ till förhandling innan bolaget ingick överenskommelserna med arbetstagarna, dels mot 19 a § medbestämmandelagen genom att inte fortlöpande hålla förbundet underrättat om hur verksamheten utvecklades produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken.

Enligt bolaget åsidosatte det inte sin förhandlingsskyldighet enligt 13 § andra stycket medbestämmandelagen genom att inte ta initiativ till förhandling med förbundet, eftersom bolaget varken fattade, övervägde eller var tvunget att överväga ett beslut i frågor som rörde uppsägning på grund av arbetsbrist. Bolaget har vidare gjort gällande bl.a. följande. Bolaget informerade berörda arbetstagarorganisationer i enlighet med de krav som uppställs i 19 a § medbestämmandelagen genom information som lämnades till förbundet den 24 januari 2024. Bolaget var förhindrat att informera förbundet om de planerade nedskärningarna före den 24 januari 2024 eftersom informationen bedömdes utgöra insiderinformation enligt marknadsmissbruksförordningen. Förbundets påstående om att bolaget skulle ha åsidosatt informationsskyldigheten i andra hänseenden än beträffande beslutet om personalnedskärningar, har inte förhandlats och ska således avvisas enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen.

Förbundet har invänt att bolagets yrkande om avvisning har framställts för sent och därför ska lämnas utan avseende.

Arbetsdomstolen inleder med att ta ställning till frågan om förbundet brutit mot bestämmelsen i 13 § andra stycket medbestämmandelagen.

Har bolaget brutit mot bestämmelsen i 13 § andra stycket medbestämmandelagen?

Rättsliga utgångspunkter

Enligt 13 § andra stycket medbestämmandelagen är en arbetsgivare, som inte är bunden av något kollektivavtal alls, skyldig att förhandla enligt 11 § med alla berörda arbetstagarorganisationer i frågor som rör uppsägning på grund av arbetsbrist eller en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller del av en verksamhet som omfattas av 6 b § lagen anställningsskyddslagen. Detta gäller dock inte om arbetsgivaren endast tillfälligt inte är bunden av något kollektivavtal.

Bestämmelsen i 13 § andra stycket medbestämmandelagen har sin utgångspunkt i bl.a. EU:s direktiv om kollektiva uppsägningar (rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar) och har införts för att uppfylla direktivets krav på en arbetsgivare, som överväger att vidta kollektiva uppsägningar, att i god tid inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanterna i syfte att nå en överenskommelse (artikel 2 i direktivet). I artikel 2.2 första stycket i direktivet anges följande. ”Dessa överläggningar skall i varje fall omfatta olika möjligheter att undvika kollektiva uppsägningar eller att minska antalet berörda arbetstagare samt att lindra konsekvenserna av uppsägningarna genom arbetsmarknadspolitiska åtgärder i synnerhet i syfte att bistå med omplacering eller omskolning av övertaliga arbetstagare”. Av artikel 2.4 i direktivet följer att de skyldigheter som fastställs i punkterna 1, 2 och 3 i artikel 2 ska gälla oavsett om beslutet om kollektiva uppsägningar har fattats av arbetsgivaren eller av ett företag som kontrollerar arbetsgivaren.

Den närmare innebörden av förhandlingsskyldigheten regleras i 15 § medbestämmandelagen. Enligt 15 § första stycket ska en part som är skyldig att förhandla själv eller genom ombud inställa sig vid förhandlingssammanträde och, om det behövs, lägga fram ett motiverat förslag till lösning av den

fråga som förhandlingen avser. Parterna kan gemensamt välja någon annan form för förhandling än sammanträde. Enligt bestämmelsens andra stycke, som också tillkommit med anledning av EU:s direktiv om kollektiva uppsägningar, ska en arbetsgivare i samband med förhandling inför beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist i god tid skriftligen underrätta motparten om bl.a. skälen till de planerade uppsägningarna (se 15 § andra stycket första punkten medbestämmandelagen). Att informationen ska lämnas i god tid innebär att den ska lämnas så snart som möjligt efter det att förhandling har påkallats (prop. 1994/95:102 s. 84).

Direktivet om kollektiva uppsägningar är endast tillämpligt vid uppsägningar av viss omfattning (se artikel 1 i direktivet). I artikel 1.1 i direktivet, som har rubriken ”Definitioner och räckvidd”, föreskrivs följande.

I detta direktiv avses med

- a) kollektiva uppsägningar: uppsägningar från arbetsgivarens sida av ett eller flera skäl som inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen och då, efter medlemsstaternas val, antalet uppsägningar är
 - i) antingen under en period av 30 dagar,
 - minst 10 på arbetsplatser med normalt fler än 20 och färre än 100 arbetstagare,
 - minst 10 % av antalet arbetstagare på arbetsplatser med normalt minst 100 men färre än 300 arbetstagare,
 - minst 30 på arbetsplatser med normalt minst 300 arbetstagare,
 - ii) eller, under en period av 90 dagar, minst 20, oberoende av det normala antalet arbetstagare på arbetsplatsen i fråga.
- b) arbetstagarrepresentanter: arbetstagarrepresentanter enligt medlemsstaternas lag eller praxis.

Vid beräkningen av antalet uppsägningar enligt första stycket punkt a skall upphörande av enskilda arbetstagares anställningsavtal jämföras med uppsägningar som sker kollektivt, om antalet uppgår till minst fem.

Av förarbetena till bestämmelsen i 13 § andra stycket medbestämmandelagen, prop. 1994/95:102 s. 83, framgår bl.a. följande.

I frågor som rör uppsägning på grund av arbetsbrist är en kollektivavtalslös arbetsgivare förhandlingskyldig enligt 11 § gentemot samtliga berörda arbetstagarorganisationer. Begreppet på grund av arbetsbrist skall tolkas med beaktande av reglerna i rådets direktiv 75/129/EEG och 92/56/EEG och den rättspraxis som kan utvecklas.

Vidare anges bl.a. följande i prop. 1994/95:102 s. 71 f.

I direktivets artikel 2.1 föreskrivs att en arbetsgivare som överväger att vidta kollektiva uppsägningar skall i god tid inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanterna i syfte att försöka nå en överenskommelse. Vidare anges i artikel 2.2 första stycket att överläggningarna i vart fall skall omfatta olika möjligheter att undvika kollektiva uppsägningar eller att minska antalet berörda arbetstagare samt omfatta olika möjligheter att lindra konsekvenserna av uppsägningarna genom åtgärder i syfte att t.ex. bistå med omplacering eller omskolning av överflödiga arbetstagare.

Enligt 11 § medbestämmandelagen är en arbetsgivare som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal skyldig att på eget initiativ förhandla med de kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationerna innan han fattar beslut om viktigare förändringar av sin verksamhet. Ett beslut varvid arbetsgivaren förändrar sin verksamhet på ett sådant sätt att uppsägning av arbetstagare blir aktuell är ett sådant beslut om ”viktigare förändring” som avses i 11 §. Förhandlingarna ska inledas redan när arbetsgivaren överväger att förändra sin verksamhet.

Förhandlingarna ska således inledas innan beslutet om att förändra verksamheten fattas och inte endast inför beslutet om uppsägning av vissa arbetstagare. Förhandlingarna ska tas upp i så god tid att förhandlingen blir ett naturligt och effektivt led i beslutsprocessen hos arbetsgivaren.

Förhandlingarna ska vara avslutade innan arbetsgivaren får besluta om uppsägningarna.

Om det finns synnerliga skäl får arbetsgivaren fatta och verkställa besluten innan förhandlingsskyldigheten är fullgjord. Av förarbetena framgår att undantagsregeln om synnerliga skäl ska tillämpas restriktivt och att den tar sikte på fall där det finns risk för säkerheten på arbetsplatsen, viktiga samhällsfunktioner eller därmed jämförliga intressen (prop.1975/76:105 bilaga 1 s.222f.). Vid beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist torde undantagsregeln bara kunna tillämpas i rena nödsituationer. [...]

Regeringen anser i likhet med kommittén att svensk lagstiftning uppfyller bestämmelserna i artikel 2.1 och 2.2 första stycket i direktivet om överläggningskyldighet, såvitt gäller arbetsgivare som är eller brukar vara bundna av kollektivavtal. Regeringen anser, som kommittén föreslagit, att lagstiftningen bör kompletteras för det fallet att arbetsgivaren inte är och inte heller brukar vara bunden av något kollektivavtal.[---] Den nya regeln bör – för att inte i onödan komplicera de svenska reglerna – gälla generellt inför uppsägning på grund av arbetsbrist och således inte begränsas till fall då uppsägningarna uppgår till ett visst antal.

Det finns flera avgöranden från EU-domstolen där tolkningen och tillämpningen av direktivet om kollektiva uppsägningar har varit föremål för prövning.

EU-domstolen har konstaterat att begreppet ”uppsägning” i direktivet måste ges en självständig och enhetlig tolkning inom gemenskapsrätten (se t.ex. EU-domstolens dom den 27 januari 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punkten 30).

EU-domstolen uttalade i dom av den 10 september 2009 Akavan Erytisalojen Keskusliitto AEK m.fl., C-44/08, EU:C:2009:533, bl.a. följande. Den överläggningskyldighet som föreskrivs i artikel 2.1 i direktivet ska tolkas på det sättet att antagandet, inom ramen för en företagskoncern av strategiska beslut eller förändringar i verksamheten som tvingar arbetsgivaren att överväga eller planera kollektiva uppsägningar, medför att

denna arbetsgivare blir skyldig att överlägga med arbetstagarrepresentanterna. Såsom framgår av ordalydelsen i artiklarna 2.1 och 3.1 i direktivet uppkommer överläggnings- och anmälningsskyldigheten innan arbetsgivaren har fattat beslut om att säga upp anställningsavtalen. I sådana fall finns nämligen möjligheten kvar att undvika kollektiva uppsägningar eller att åtminstone minska antalet berörda arbetstagare samt att lindra konsekvenserna av uppsägningarna. Vid en jämförelse mellan de olika språkversionerna av artikel 2.1 framgår att gemenskapslagstiftaren haft för avsikt att knyta skyldigheten att inleda överläggningar till en avsikt hos arbetsgivaren att genomföra kollektiva uppsägningar. Genom hänvisningarna i artiklarna 3 och 4 i direktivet till ”planerade” kollektiva uppsägningar bekräftas att en sådan avsikt är en utlösande faktor för att de skyldigheter som föreskrivs i direktivet, särskilt artikel 2, ska börja gälla. Följaktligen ska den överläggningsskyldighet som föreskrivs i artikel 2 anses uppkomma när arbetsgivaren överväger att genomföra en kollektiv uppsägning eller utarbetar en plan för kollektiva uppsägningar. Enligt artikel 2.4 i direktivet är arbetsgivaren ansvarig för att de krav på information och överläggningar som följer av direktivet iakttas, även om beslutet om kollektiva uppsägningar inte har fattats av arbetsgivaren utan av det företag som kontrollerar arbetsgivaren, och oberoende av om han blivit omedelbart och korrekt informerad om detta beslut. Artikel 2.1 jämförd med artikel 2.4, första stycket i direktivet ska tolkas så att i en företagskoncern, bestående av ett moderbolag och ett eller flera dotterbolag, det dotterbolag som är arbetsgivare är skyldigt att inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanterna endast när detta dotterbolag, inom vilket kollektiva uppsägningar kan komma att göras, är identifierat.

Samma principer fastställdes även i EU-domstolens dom av den 22 februari 2024 Resorts Mallorca Hotels International SL, C-589/22, EU:C:2024:155. EU-domstolen fann att arbetsgivarens beslut att överlåta förvaltningen och driften av sju, av sammanlagt tjugo, hotell till en annan aktör med nödvändighet innebar att arbetsgivaren övervägde kollektiva uppsägningar.

Enligt domstolen ankom det därför på bolaget att inleda sådana överläggningar som föreskrivs i artikel 2 i direktivet, eftersom det fanns en möjlighet att villkoren i artikel 1.1 var uppfyllda. EU-domstolen konstaterade därvid att artikel 2.1 i direktiv 98/59 ska tolkas så att den överläggningsskyldighet som föreskrivs i bestämmelsen uppkommer vid den tidpunkt då arbetsgivaren, inom ramen för en omstruktureringsplan, överväger eller planerar en minskning av antalet anställda, varvid minskningen kan överstiga de gränser för indragning av tjänster som fastställs i artikel 1.1 a i nämnda direktiv, och inte vid den tidpunkt då arbetsgivaren, efter att ha vidtagit åtgärder för att minska antalet arbetstagare, blir säker på att antalet arbetstagare som överstiger dessa gränser faktiskt kommer att behöva sägas upp.

EU-domstolen konstaterade i dom av den 11 november 2015 Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, att den omständigheten att en arbetsgivare, ensidigt och till arbetstagarens nackdel, genomför en betydande förändring av väsentliga delar av anställningsavtalet av skäl som inte är hänförliga till arbetstagaren personligen, omfattas av begreppet ”uppsägning” enligt artikel 1.1 första stycket a i direktivet. I det aktuella fallet hade arbetsgivaren ensidigt beslutat att sänka arbetstagarens fasta lön av ekonomiska och produktionsrelaterade skäl, vilket, på grund av att arbetstagaren inte godtog beslutet, medförde att arbetstagaren hävde anställningsavtalet och att en ersättning skulle betalas till henne som var beräknad på samma grund som ersättning vid uppsägning utan saklig grund. EU-domstolen anförde därvid att i det nationella målet skulle det, mot bakgrund av att det var arbetstagaren som ansökte om att anställningsavtalet skulle upphöra, vid första påseendet kunna anses att hon samtyckte till att avtalet bröts. EU-domstolen fann dock att anställningsavtalets upphörande orsakades av att arbetsgivaren ensidigt förändrade en väsentlig del av anställningsavtalet av skäl som inte var hänförliga till arbetstagaren personligen. Nationell lagstiftning, eller tolkning av begreppet ”uppsägning” som innebär att det förhållandet att anställningsförhållandet hävs, inte, i en sådan situation som var aktuell i målet, ska anses vara en ”uppsägning” i

direktivets mening, skulle innebära att direktivets tillämpningsområde ändrades och att det därmed framtogs sin fulla verkan.

EU-domstolens dom av den 21 september 2017 Socha m.fl., C-149/16, EU:C:2017:708, gällde en begäran om förhandsavgörande från en polsk domstol angående tolkningen av artikel 1.1 och 2 i direktiv 98/59. I målet hade arbetstagarna delgetts ensidiga ändringar av anställnings- och lönevillkor och informerats om att deras anställningsavtal kunde komma att sägas upp om de inte accepterade de nya villkoren. Frågan till domstolen rörde om arbetsgivaren var skyldig att tillämpa förfarandet enligt direktiv 98/59/EG, inklusive överläggningar med fackföreningar, vid sådana ensidiga ändringar av lönevillkor som kan leda till att anställningsavtal upphör, även om nationell lag saknade uttryckliga bestämmelser om sådana ändringar. EU-domstolen konstaterade att artiklarna 1.1 och 2 i direktivet ska tolkas så att arbetsgivaren är skyldig att inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanter enligt artikel 2 när arbetsgivaren överväger att, till nackdel för arbetstagarna, företa en ensidig ändring av lönevillkoren som, om de inte godtas, leder till att anställningsavtalen upphör, under förutsättning att villkoren i artikel 1.1 är uppfyllda.

Arbetsdomstolens bedömning

Det är ostridigt att bolaget ingått överenskommelser med förbundets medlemmar om att deras anställningar skulle upphöra utan att dessförinnan förhandla med förbundet enligt 13 § andra stycket medbestämmandelagen. Förbundet har gjort gällande att bolaget var skyldigt att förhandla med förbundet i frågor som rör arbetsbrist redan när arbetsgivaren övervägde att förändra sin verksamhet. Bolaget har anfört att det varken fattat, övervägt eller varit tvunget att överväga ett beslut i frågor som rör uppsägning på grund av arbetsbrist och att någon förhandlingsskyldighet därför inte förelåg.

Utredningen om vad som föregick händelserna den 24 januari 2024 består till övervägande del av uppgifter från bolaget. Av dessa uppgifter, som får

stöd av vittnesförhören med bl.a. PM, IW och ON, framgår att beslutet att ingå överenskommelser med 45 arbetstagare i Sverige hade sin grund i det projekt som inom bolaget kom att benämnas projekt Q. I projekt Q ingick fyra beståndsdelar, nämligen effektiviseringsprogrammet, kvartalsresultatsuppdateringen, guidningen för 2024, och uppdaterade finansiella mål på medellång sikt till 2026. Av bl.a. bolagets pressmeddelande från den 24 januari 2024 framgår att den i målet aktuella personalminskningen ingick i den del av projekt Q som benämndes effektiviseringsprogrammet.

Genom bolagets och bl.a. PM:s uppgifter framgår att moderbolagets arbete med den koncerngemensamma budgeten inleddes någon gång under hösten 2023. Vid ett styrelsemöte den 30 november 2023 avslag moderbolagets styrelse det budgetförslag som hade lämnats av ledningsgruppen och efterfrågade en budget med en högre lönsamhet. Det var av den anledningen arbetet med det som senare kom att resultera i projekt Q inleddes. Den högre lönsamhet, som efterfrågades av moderbolagets styrelse, fick till följd att ledningsgruppen behövde utreda och identifiera vilka effektiviseringsåtgärder som skulle kunna vidtas för att nå styrelsens strategiska mål. De effektiviseringsåtgärder som identifierades inom ramen för det fortsatta budgetarbetet var t.ex. nedläggningar, sammanslagningar, effektivisering av s.k. overhead-kostnader och erbjudandet om överenskommelser om anställningens upphörande för att minska personalkostnaderna. Under det fortsatta budgetarbetet genomfördes också s.k. ”top-down” beräkningar där bl.a. en uppskattning gjordes av både antalet arbetstagare som skulle kunna erbjudas en överenskommelse och kostnaden för eventuella överenskommelser. Den 19 december 2023 antog styrelsen en ny budget där det s.k. EBITA-målet sattes till 17 procent. Det var i samband därmed som en insiderlista också upprättades, eftersom detaljerna och genomförandet av budgeten ännu inte hade formaliserats av ledningen. Det bedömdes därvid bl.a. att ett offentliggörande av informationen innan detta slutförts riskerade att få till följd att allmänheten inte kunde bedöma informationen korrekt.

Med antagandet av budgeten följde att arbetet med projekt Q och dess fyra beståndsdelar konkretiserades. Inom ramen för det arbetet fick även chefer i bolaget i uppdrag att identifiera och föreslå arbetstagare inom sina respektive enheter som skulle komma att erbjudas överenskommelser om anställningens upphörande. Enligt ON, som var Chief Marketing Officer hos bolaget och även ingick i ledningsgruppen, fick han instruktioner om att välja ut medlemmar i sitt team någon gång före julhelgerna 2023. Av uppgifter från bl.a. dåvarande HR-chefen KW framgår att de anställda som identifierades var de som var omotiverade eller lågpresterande. Av det material som kommunicerades såväl internt som externt den 24 januari 2024 har dock annat inte framkommit än att bolaget behövde genomföra en personalminskning i syfte att uppnå de uppsatta budgetmålen.

Begreppet ”på grund av arbetsbrist” i 13 § andra stycket medbestämmandelagen ska tolkas med beaktande av reglerna i direktivet om kollektiva uppsägningar och den rättspraxis som kan utvecklas (se prop. 1994/95:102 s. 83). EU-domstolen har därvid konstaterat att begreppet ”uppsägning” i direktivets mening måste ges en självständig och enhetlig tolkning inom gemenskapsrätten (se t.ex. EU-domstolens dom den 27 januari 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punkten 30). Av fast rättspraxis följer att begreppet ”uppsägning” ska tolkas så att det omfattar samtliga fall då ett anställningsavtal upphör att gälla och det inte sker på arbetstagarens initiativ, dvs. då anställningsavtalet upphört utan arbetstagarens samtycke (se t.ex. dom av den 4 september 2025 Ineo Infracom, C-249/24, EU:C:2025:661, punkten 39). EU-domstolen har även slagit fast att med hänsyn till ändamålet för direktivet om kollektiva uppsägningar, vilket är att ge arbetstagarna större skydd vid sådana uppsägningar, kan bl.a. begreppet uppsägning inte definieras snävt. Domstolen har i detta avseende konstaterat att direktivet ska tolkas på så sätt att den omständigheten att en arbetsgivare, ensidigt och till arbetstagarens nackdel, genomför en betydande förändring av väsentliga delar av anställningsavtalet av skäl som inte är hänförliga till arbetstagaren personligen omfattas av detta begrepp (a.a. punkterna 40 och 41).

Genom utredningen i målet är det klarlagt att bolagets beslut den 24 januari 2024 att genomföra nedskärningar med 45 arbetstagare i Sverige var en direkt följd av den budget som antagits av moderbolagets styrelse den 19 december 2023. Av bolagets egna uppgifter framgår att det, redan genom de utredningsåtgärder som hade vidtagits innan moderbolagets styrelse fattade beslut om att anta budgeten med ett lönsamhetsmål om 17 procent, stod klart att styrelsens strategiska mål skulle innebära att effektiviseringsåtgärder i form av bl.a. nedskärningar av personalkostnader skulle behöva vidtas för att det skulle vara möjligt att uppnå budgetmålet. Det framgår även av både e-postmeddelandet till personalen från bolagets verkställande direktör JL den 24 januari 2024 och av det pressmeddelande som offentliggjordes samma dag, att en minskning av personalstyrkan var nödvändig att genomföra. Vidare framgår av det Q&A som publicerades på bolagets intranät samma dag att överenskommelserna innebar en möjlighet för arbetstagarna att lämna sina anställningar med ett avgångsvederlag i stället för att riskera att sägas upp på grund av arbetsbrist och då endast erhålla uppsägningslön. Överenskommelserna initierades alltså av arbetsgivaren och kommunicerades, såväl internt som externt, i ett sammanhang där det var uppenbart att en minskning av personalstyrkan med nödvändighet behövde genomföras. Bolaget har gjort gällande att de anställda som erbjöds överenskommelser valdes ut av skäl som var hänförliga till dessa personligen. Arbetsdomstolen finner dock att det, mot bakgrund av det som kommunicerades den 24 januari 2024, är klarlagt att det verkliga skälet till att överenskommelserna erbjöds var att det förelåg en arbetsbrist.

De uppgifter som bl.a. PM, IW, HL, YR och ON har lämnat, att det inte fanns någon uttalad reservplan som innebar att arbetstagare som tackade nej till att ingå en överenskommelse skulle komma att sägas upp, förändrar inte den bedömningen. Av dokumentet Q&A framgår bl.a. att avgångsvederlag kommer att erbjudas i stället för att anställningen avslutas på grund av övertalighet (eng: redundancy). I samma dokument anges visserligen, som svar på frågan om det är möjligt att avböja erbjudandet, att det på vissa marknader är frivilligt. Redan av nästföljande mening framgår dock att med

tanke på den strategiska förändringen inom företaget innebär ett ”nej” en risk att hamna i en framtida diskussion om övertalighet där villkoren är annorlunda och endast skulle ge uppsägningstiden och inget ytterligare avgångsvederlag. Samma budskap förmedlades också i det avtal som sedermera ingicks med berörda anställda där det bl.a. angavs att: ”This is a voluntary agreement between the parties, initiated by Storytel due to redundancies”. Utifrån framför allt den skriftliga information som bolaget lämnade i samband med att erbjudandena presenterades, och som uppenbart var utformad på så sätt att berörda arbetstagare skulle förmås att gå med på en överenskommelse, finner Arbetsdomstolen att det faktiska utrymmet för arbetstagarna att tacka nej till att ingå en överenskommelse i vart fall måste ha framstått som ytterst begränsat. Både TP och AM, som erbjöds och ingick sådana överenskommelser om anställningens upphörande, har också uppgett att de inte uppfattade erbjudandena som frivilliga, utan att ett avböjande från deras sida skulle innebära att de ändå skulle bli av med sina arbeten fast på sämre villkor.

EU-domstolen har, när det gäller arbetsgivarens skyldighet att inleda överläggningar enligt artikel 2 i direktivet, vid upprepade tillfällen slagit fast att överläggningsskyldigheten uppkommer *innan* arbetsgivaren har fattat beslut om att säga upp anställningsavtalen. Det innebär att överläggningsskyldigheten uppkommer redan vid den tidpunkt då arbetsgivaren, inom ramen för en omstruktureringsplan, överväger eller planerar en minskning av antalet anställda, varvid minskningen kan överstiga de gränser för indragning av tjänster som fastställs i direktivet. Överläggningsskyldigheten uppkommer således inte vid den tidpunkt då arbetsgivaren, efter att ha vidtagit åtgärder för att minska antalet arbetstagare, blir säker på att ett antal arbetstagare som överstiger dessa gränser faktiskt kommer att behöva sägas upp. Genom EU-domstolens praxis framgår alltså att det överläggningsförfarande som föreskrivs i direktivet ska inledas av arbetsgivaren redan vid den tidpunkt då ett sådant strategiskt eller affärsmässigt beslut antagits som tvingar arbetsgivaren att överväga eller planera kollektiva uppsägningar (se t.ex. EU-domstolens dom av den 10 september 2009 Akavan Erityisalojen

Keskusliitto AEK m.fl., C-44/08, EU:C:2009:533 och dom av den 22 februari 2024 Resorts Mallorca Hotels International SL, C-589/22, EU:C:2024:155). Medbestämmandelagen uppställer inte något krav på att uppsägningarna ska vara kollektiva på så sätt att ett visst antal arbetstagare måste vara berörda för att bestämmelsen i 13 § andra stycket medbestämmandelagen ska vara tillämplig (AD 2012 nr 2). Arbetsgivarens förhandlingsskyldighet inträder därmed redan när det står klart att det finns en *möjlighet* att någon arbetstagare kan behöva sägas upp på grund av arbetsbrist. Det behöver däremot inte vara fastställt att någon faktiskt ska sägas upp på grund av arbetsbrist för att förhandlingsskyldigheten ska träda in.

Enligt Arbetsdomstolens mening utesluter därmed inte den omständigheten, att bolaget bestämde sig för att lösa den uppkomna situationen genom att erbjuda utpekade arbetstagare överenskommelser om anställningens upphörande, i stället för att tillämpa anställningsskyddslagens bestämmelser om uppsägning på grund av arbetsbrist, att det har varit fråga om kollektiva uppsägningar i det ovan nämnda direktivets mening. Tvärtom finner Arbetsdomstolen att det i detta fall är uppenbart att en personalminskning var nödvändig att genomföra för att bolaget skulle uppnå det budgetmål som hade beslutats inom koncernen och förmedlats till marknaden, och att de överenskommelser som erbjöds de anställda syftade till att uppnå det målet och att undvika uppsägningar på grund av arbetsbrist enligt anställningsskyddslagen. Enligt Arbetsdomstolens mening har därmed moderbolagets beslut om den nya budgeten med nödvändighet inneburit att bolaget övervägde kollektiva uppsägningar. Bolaget hade därför en skyldighet att inleda sådana förhandlingar med förbundet som följer av 13 § andra stycket medbestämmandelagen och artikel 2 i direktivet om kollektiva uppsägningar så snart det stod klart att bolaget var ett av de dotterbolag inom koncernen där kollektiva uppsägningar skulle kunna komma att göras. Enligt bolaget fick chefer inom bolaget, strax efter att moderbolagets styrelse antog budgeten den 19 december 2023, i uppdrag att identifiera arbetstagare inom sina respektive team för ett eventuellt erbjudande om en överenskommelse om att anställningen skulle upphöra. ON och YR, som vid tillfället var chefer i

bolaget, har båda uppgett att de, fick i uppdrag av koncernledningen att hitta personer vid sina respektive enheter som kunde erbjudas överenskommelser. I det skedet stod det alltså klart att bolaget, dvs. Storytel Sweden AB, var ett av de dotterbolag där kollektiva uppsägningar kunde komma att göras. Det ankom då på bolaget att påkalla förhandling med förbundet enligt 13 § andra stycket medbestämmandelagen.

Denna slutsats gör sig än mer gällande eftersom syftet med överläggnings-skyldigheten i artikel 2 i direktivet är att undvika eller minska antalet uppsägningar av anställningsavtal och att lindra konsekvenserna av uppsägningarna. Bolagets agerande i detta fall, nämligen att få utvalda anställda att acceptera att avsluta sina anställningar i utbyte mot ett avgångsvederlag, och därigenom undvika uppsägningar på grund av arbetsbrist enligt anställnings-skyddslagen, kan därmed i sig utgöra en sådan åtgärd som överläggnings-skyldigheten enligt direktivet syftar till att åstadkomma (för liknande resonemang se EU-domstolens dom av den 21 september 2017 Socha m.fl., C-149/16, EU:C:2017:708, punkten 34 och dom av den 22 februari 2024 Resorts Mallorca Hotels International SL, C-589/22, EU:C:2024:155, punkten 31).

Sammantaget finner Arbetsdomstolen att bolaget brutit mot förhandlings-skyldigheten i 13 § andra stycket medbestämmandelagen genom att inte påkalla förhandling med förbundet i fråga som rör uppsägning på grund av arbetsbrist när det, någon gång efter den 19 december 2023, stod klart att det fanns en möjlighet att uppsägningar av förbundets medlemmar skulle kunna komma att genomföras på grund av den budget som antagits av moderbolagets styrelse. Mot bakgrund av bestämmelsen i 15 § andra stycket medbestämmandelagen har bolaget därvid haft skyldighet att även skriftligen underrätta förbundet om bl.a. skälen till de planerade uppsägningarna.

Arbetsdomstolen återkommer nedan till frågan om bolaget ska betala skadestånd till förbundet.

Ska del av förbundets talan avvisas?

Förbundet har gjort gällande följande. Genom att underlåta att informera förbundet om organisations- och strukturförändringarna i dess helhet, och att först den 24 januari 2024 kommunicera beslutet om organisations- och strukturförändringarna, projekt Q och nedskärningarna i personalstyrkan, har bolaget berövat förbundet dess rätt till inflytande enligt medbestämmandelagen.

Bolaget har yrkat att förbundets talan om brott mot 19 a § medbestämmandelagen, i den del den avser andra hänseenden än information om personalnedskärningen, ska avvisas eftersom det inte har tvisteförhandlats.

Förbundet har bestritt avvisningsyrkandet och har bl.a. anfört att samtliga åberopade omständigheter ryms inom ramen för talan eftersom frågan om brott mot informationsskyldigheten i 19 a § medbestämmandelagen i dess helhet förhandlats. Förbundet har även gjort gällande att bolagets invändning inte framfördes i svaromålet, och att bolaget därigenom har försuttit sin rätt att framställa ett avvisningsyrkande. Enligt förbundet ska bolagets yrkande därför lämnas utan avseende.

Rättsliga utgångspunkter

Enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen får en talan inte tas upp till prövning av Arbetsdomstolen förrän sådan förhandling, som kan påkallas enligt medbestämmandelagen eller som anges i kollektivavtal, har ägt rum rörande tvistefrågan. Arbetsdomstolen har i tidigare avgöranden slagit fast att det inte bör ställas något strängt krav på parterna i fråga om att vid förhandling precisera de skilda tvistefrågor som ligger inom ramen för den händelse, åtgärd, avtalstillämpning eller dylikt som föranlett förhandlingen. Särskilt gäller detta när förhandlingen äger rum på det lokala planet. Domstolen har därvid uttalat att det ofta finns mindre anledning att se till hur de förhandlande parterna har preciserat sig i tal eller skrift än till vad som enligt ett naturligt betraktelsesätt ligger inom ramen för förhandlingen med tanke på vad som utlöst denna (se t.ex. AD 2003 nr 32). Arbetsdomstolen har också i tidigare

avgöranden (se t.ex. AD 2014 nr 26) uttalat att om en taleändring är tillåten enligt rättegångsbalken, kan det knappast komma i fråga att ställa upp ett strängare krav på precisering av yrkandena vid de förhandlingar som föregår det rättsliga förfarandet.

I 13 kap. 3 § rättegångsbalken finns bestämmelser om ändring av talan. Utgångspunkten för dessa bestämmelser är att en väckt talan inte får ändras. Av tredje stycket framgår att det inte anses som en ändring av talan om kändanden, utan att saken ändras, inskränker sin talan eller åberopar ny omständighet till stöd för sin talan.

Det processhinder som föreligger om förhandlingskravet inte är uppfyllt är dispositivt. Det beaktas därmed endast efter invändning av part. En sådan invändning om rättegångshinder ska framställas av svaranden då han första gången vid rätten ska föra talan i målet (se 34 kap. 2 § rättegångsbalken). Det innebär att invändningen normalt ska ske i svaromålet (42 kap. 7 § rättegångsbalken och AD 1989 nr 30). Om invändningen görs för sent, lämnas den utan avseende (se t.ex. AD 1998 nr 153). Om invändningen däremot upptas till behandling och därtill bifalls, ska talan avvisas.

Arbetsdomstolens bedömning

Den första fråga som Arbetsdomstolen har att ta ställning till är om bolagets yrkande om avvisning har framställts för sent, och om bolaget därigenom har försuttit sin rätt att framställa ett sådant yrkande.

I stämningsansökan, som inkom till Arbetsdomstolen den 4 juli 2024, yrkade förbundet skadestånd för brott mot 19 a § medbestämmandelagen. Som grund för yrkandet gjorde förbundet gällande att bolaget underlåtit att fortlöpande informera förbundet om hur verksamheten utvecklades produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken. Under rubriken utveckling av talan anförde förbundet vidare att bolaget i det aktuella fallet i god tid, skulle dels informera förbundet om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken, dels förhandla med förbundet i god tid

innan det erbjöd förbundets medlemmar överenskommelser om anställningens upphörande.

Förbundets grund för yrkandet om brott mot 19 a § medbestämmandelagen var därmed generellt utformad och utgjorde i stort sett endast en redogörelse för de rekvisit som följer av den nämnda bestämmelsen. Senare under processen i Arbetsdomstolen preciserade förbundet vilken information bolaget skulle ha lämnat före den 24 januari 2024. Det var först när förbundet därigenom tydliggjorde vilka sakomständigheter som låg till grund för käromålet som bolaget hade möjlighet att bemöta påståendena med ett avvisningsyrkande. Enligt Arbetsdomstolens mening kan det därför inte läggas bolaget till last att det inte redan i svaromålet, eller i det därpå följande yttrandet, framställde ett yrkande om avvisning. Vid det första tillfället efter det att förbundet lämnat ett sådant förtydligande, framförde bolaget sitt avvisningsyrkande och har därefter vidhållit detsamma när förbundet lämnat ytterligare förtydliganden. Mot den bakgrunden finner Arbetsdomstolen inte att bolagets invändning om avvisning har framställts för sent. Invändningen ska följaktligen inte lämnas utan avseende.

Eftersom bolagets avvisningsyrkande ska tas upp till prövning är nästa fråga, som Arbetsdomstolen har att ta ställning till, om förbundets talan avseende brott mot 19 a § medbestämmandelagen ska avvisas i någon del.

Förbundet har motsatt sig att talan ska avvisas under åberopande av att saken, nämligen att bolaget har underlåtit att informera förbundet om dess produktionsmässiga och ekonomiska utveckling samt riktlinjerna för dess personalpolitik, har varit densamma sedan lokal förhandling påkallades.

Utredningen i fråga om vad som förekom vid tvisteförhandlingen består av det protokoll, inklusive bilagor, som fördes vid denna samt det dokument benämnt förhandlingsframställning som bolaget skickade till förbundet den 24 januari 2024.

Av protokollet från förhandlingen framgår att saken avsåg tvisteförhandling enligt 10 § medbestämmandelagen angående skadestånd på grund av brott

mot förhandlingsskyldigheten enligt 13 § andra stycket medbestämmandelagen samt brott mot informationsskyldigheten enligt 19 a § medbestämmandelagen. I förhandlingsframställningen, som förbundet skickade till bolaget inför förhandlingen, angavs vidare att bolaget fattat beslut om sin personal och organisation utan att förhandla med eller informera förbundet. Det framgår av protokollet från förhandlingen att förbundet anförde att bolaget har en löpande informationsskyldighet gentemot förbundet, och senast när bolaget fick kännedom om att anställd vilken erbjudits att ingå aktuell överenskommelse var medlem av förbundet uppstod en informationsskyldighet. I e-postmeddelandet som förbundets ombudsman MB skickade till KW i samband med att förbundet frånträdde förhandlingen uppgav han följande gällande informationsskyldigheten.

Unionen anför vidare att informationsskyldigheten enligt 19 a § MBL, att fortlöpande informera Unionen om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken skulle ha fullgjorts. Den mycket kortfattade informationen som gavs i bolagets förhandlingsframställan uppfyller inte informationsskyldigheten.

Av protokollet framgår att när förhandlingen därefter återupptogs den 25 mars 2024 bad bolagets ombud förbundet redogöra för den ytterligare information som förbundet menade att bolaget skulle ha tillhandahållit förbundet. I protokollet har antecknats att förbundet då hänvisade till MB:s e-post den 25 januari 2024 där han besvarade bolagets meddelande benämnt förhandlingsframställning från den 24 januari 2024. I det e-postmeddelandet efterfrågade MB bl.a. kompletterande information och att KW skulle berätta om hur bolagets tankar är.

Arbetsdomstolen har, som redogjorts för ovan, i tidigare avgöranden slagit fast att det inte bör ställas något strängt krav på parterna i fråga om att vid förhandling precisera de tvistefrågor som ligger inom ramen för den händelse, åtgärd, avtalstillämpning eller dylikt som föranlett förhandlingen (se t.ex. AD 2003 nr 32). Särskilt gäller detta när förhandlingen, som i detta mål, äger rum på det lokala planet. Det finns då mindre anledning att se till

hur de förhandlande parterna har preciserat sig i tal eller skrift än till vad som enligt ett naturligt betraktelsesätt ligger inom ramen för förhandlingen med tanke på vad som utlöst denna.

Som framgått ovan gällde tvisten vid den lokala förhandlingen skadestånd på grund av brott mot förhandlingsskyldigheten enligt 13 § andra stycket medbestämmandelagen samt brott mot informationsskyldigheten enligt 19 a § medbestämmandelagen. I det aktuella fallet var den omständighet som gav upphov till förhandlingen den information som bolaget lämnade i meddelandet benämnt förhandlingsframställning den 24 januari 2024. I det meddelandet uppgav bolaget bl.a. att bolaget planerade att genomföra nedskärningar som kom att påverka ca 45 anställda i Sverige. I meddelandet hänvisades förbundet dock även till det pressmeddelande gällande bolagets nya fokus på lönsamhet som hade offentliggjorts tidigare samma morgon där samtliga beståndsdelar i det som inom bolaget hade benämnts projekt Q presenterades, dvs. inte enbart effektiviseringsprogrammet där personalnedskärningarna ingick. Meddelandet innehöll också en länk till pressmeddelandet som också innehöll information om övriga delar av projekt Q. Mot denna bakgrund, och med beaktande av att förbundet redan i förhandlingsframställningen gjorde gällande att bolaget fattat beslut om sin personal och organisation utan att förhandla med eller informera förbundet, finner Arbetsdomstolen att samtliga omständigheter, som förbundet lagt till grund för sin talan om brott mot 19 a § medbestämmandelagen, får anses ha legat inom ramen för den förhandling som ägde rum mellan parterna. Med tillämpning av de principer som följer av Arbetsdomstolens avgörande AD 2003 nr 32 finner domstolen inte att den omständigheten att förbundets ombudsman MB, på fråga från bolagets ombud, hänvisade till sitt e-postmeddelande till KW den 25 januari 2024 förändrar den bedömningen. Bolagets avvisningsyrkande ska därmed avslås.

Har bolaget brutit mot bestämmelsen i 19 a § medbestämmandelagen?

Förbundet har gjort gällande att bolaget, förutom beträffande projekt Q och dess fyra beståndsdelar, också varit skyldigt enligt 19 a § medbestämmandelagen att lämna information till förbundet om organisations- och strukturförändringarna i verksamheten, det konkreta beslutet att dra ner på personalkostnader och förändringarna i personalpolitiken. Enligt förbundet skulle informationen ha lämnats till förbundet senast vid den tidpunkt då bolaget började att överväga att genomföra dessa förändringar eller vid annan tidpunkt i god tid före den 24 januari 2024. Bolaget har gjort gällande att det inte funnits något att informera förbundet om före den 24 januari 2024 eftersom det var först då beslutet om att vidta personalnedskärningarna fattades av moderbolagets styrelse. Bolaget har även invänt att det i vart fall inte kan åläggas att betala skadestånd för brott mot både 13 § andra stycket och 19 a § medbestämmandelagen eftersom förbundets skadeståndsyrkande grundas på samma beslut och handlande från arbetsgivaren.

Arbetsdomstolen prövar senare i denna dom bolagets invändning, att det varit förhindrat enligt marknadsmissbruksförordningen att lämna informationen.

Rättsliga utgångspunkter

Enligt 19 a § medbestämmandelagen ska en arbetsgivare, som inte är bunden av något kollektivavtal alls, fortlöpande hålla arbetstagarorganisationer som har medlemmar, som är arbetstagare hos arbetsgivaren, underrättade om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken.

Bestämmelsen har införts för att säkerställa information och samråd på arbetsplatser som saknar kollektivavtal men där det finns anställda som är medlemmar i en arbetstagarorganisation. Bestämmelsen är föranledd av Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen ("Samrådsdirektivet").

Av förarbetena till bestämmelsen, prop. 2004/05:148 s. 28, framgår bl.a. följande. Bestämmelsen gäller arbetsgivare som inte är bundna av något kollektivavtal överhuvudtaget. Arbetsgivarens informationsskyldighet gäller i förhållande till samtliga arbetstagarorganisationer som har medlemmar som är arbetstagare hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren får anses vara skyldig att i vart fall någon gång per år fråga arbetstagarna om de tillhör någon organisation. Omfattningen av arbetsgivarens informationsskyldighet enligt paragrafen är densamma som enligt 19 § första stycket första meningen samma lag. En allmän utgångspunkt för informationsskyldigheten är att information ska ges om sådana mer allmänna förhållanden i verksamheten som typiskt sett är av betydelse för arbetstagersidan för att denna ska kunna följa utvecklingen och bilda sig en uppfattning om utsikterna för framtiden. Informationsskyldigheten omfattar dock inte enbart uppgifter som har betydelse när man ska bedöma utsikterna för framtiden. Också uppgifter som hänför sig till vad som varit, liksom upplysningar om det aktuella läget, omfattas av informationsplikten. Att informationen ska lämnas fortlöpande innebär att den ska lämnas så snart det kan ske.

Vidare anges följande i anförd prop. s. 19. Om arbetstagarorganisationerna på arbetsplatser utan kollektivavtal fortlöpande, dvs. så snart det kan ske, får information på ett sätt som motsvarar 19 § första stycket första meningen så ges de tillräcklig insyn i företagets verksamhet för att kunna begära förhandling enligt 10 § medbestämmandelagen innan beslut fattas. Arbetstagarorganisationerna ges en reell möjlighet att begära förhandling i god tid om de aktuella frågorna och arbetsgivaren ges möjlighet att få ta del av arbetstagarorganisationens synpunkter enligt gängse förhandlingsregler. Någon skyldighet för arbetsgivaren att avvakta med beslut följer visserligen inte men direktivets syfte, att söka nå en överenskommelse när det gäller beslut som arbetsgivaren kan fatta och som kan medföra väsentliga förändringar i arbetsorganisationen eller anställningsavtalen, får anses vara uppfyllt.

Arbetsdomstolen har i avgörandet AD 2026 nr 25 funnit att det som anges i förarbetena, om att information ska lämnas så snart det kan ske, får anses betyda att information inte ska lämnas vid fast bestämda tidpunkter, utan

just så snart det kan ske. Detta möjliggör för en arbetstagarorganisation att påkalla förhandling enligt 10 § medbestämmandelagen i sådan tid att arbetsgivaren ges möjlighet att få ta del av arbetstagarorganisationens synpunkter innan beslut fattas. I det aktuella fallet konstaterade domstolen att förbundet inte pekat på något särskilt som hänt under den i målet aktuella tidsperioden, och att det inte framgick av utredningen att någon särskild händelse hade inträffat i bolagets verksamhet, och att det inte heller hade påståtts att bolaget avsett att fatta något beslut som kunde påverka förbundets medlemmar under aktuell tid. Arbetsdomstolen fann därför att det inte funnits skyldighet för arbetsgivaren att lämna någon information till förbundet under tidsperioden.

När det kommer till vid vilken tidpunkt informationsskyldigheten enligt 19 § medbestämmandelagen ska fullgöras har Arbetsdomstolen uttalat att en jämförelse mellan ordalagen i 11 § respektive 19 § medbestämmandelagen är av betydelse. Domstolen har därvid konstaterat att det finns en klar åtskillnad i fråga om när skyldigheterna inträder på så sätt att det i fråga om information, till skillnad från vad som gäller beträffande förhandlings- skyldigheten, inte uttryckligen krävs att information ska lämnas innan ett beslut fattas (AD 1978 nr 166).

Arbetsdomstolen har i flera avgöranden prövat om informationsskyldighet enligt 19 § medbestämmandelagen föreligger i en fråga som omfattas av arbetsgivarens primära förhandlingsskyldighet enligt 11 eller 38 § medbestämmandelagen (AD 1978 nr 60, AD 1978 nr 166 och AD 1990 nr 117). Rättsfallet AD 1978 nr 60 gällde bl.a. om ett landsting brutit mot 19 § första stycket medbestämmandelagen genom att inte informera om att man avsåg att stänga en avdelning vid ett sjukhus. Arbetsdomstolen uttalade bl.a. följande. Arbetsgivarens skyldighet enligt 19 § avser information av övergripande natur. När det gäller ett visst beslut, som arbetstagersidan har rätt till primära förhandlingar om, finns det på grund av 19 § medbestämmandelagen ingen skyldighet att informera.

I rättsfallet AD 2008 nr 3 har Arbetsdomstolen dock uttalat följande.

Enligt 19 § medbestämmandelagen ska arbetsgivaren fortlöpande hålla arbetstagarorganisationen underrättad om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken. Lagrummet tar inte i första hand sikte på enstaka händelser och beslut utan den information som avses är av generell natur. Vid beredandet av ett beslut om en viktigare förändring av arbetsgivarens verksamhet tillgodoses i regel arbetstagersidans behov av information genom arbetsgivarens skyldighet att inleda primära förhandlingar enligt 11 § medbestämmandelagen på ett tidigt stadium (jfr t.ex. AD 1978 nr 56, 60, 110 och 157). Det kan dock inte uteslutas, särskilt i mer komplicerade händelseförlopp, att arbetsgivaren kan anses ha en skyldighet att enligt 19 § informera om t.ex. preliminära planer eller om utredningsinitiativ innan skyldigheten att inleda primärförhandlingar inträder. Ätminstone när det rör sig om planer eller initiativ av större omfattning eller betydelse kan detta vara fallet (jfr t.ex. AD 1978 nr 166). Detta torde gälla i fråga om mer långvariga utredningsarbeten, när särskilda utredningsresurser inom eller utom företaget tas i anspråk, eller om utredningen avser för företagets utveckling centrala problem och om utredningen bedrivs självständigt utan att vara ett direkt led i beredningen av kommande beslut (jfr AD 1979 nr 1).

I förarbetena till 19 a § medbestämmandelagen har frågan om rätten till information till organisationer kunde tillgodoses inom ramen för den allmänna förhandlingsrätten eller i vissa fall i samband med förhandlingar enligt 13 § medbestämmandelagen berörts (prop. 2004/05:148 s. 18 f.). I propositionen angavs bl.a. följande.

Regeringen anser att det är tveksamt om 13 § medbestämmandelagen omfattar alla de situationer som direktivet berör. Regeringen anser dock att förslaget om rätt till information motsvarande 19 § första stycket första meningen medbestämmandelagen för arbetstagarorganisationer på arbetsplatser utan kollektivavtal i förening med 10 och 13 §§ är tillräckligt för att uppfylla direktivets krav enligt artikel 4.2 c och 4.4 e. Om arbetstagarorganisationer på arbetsplatser utan kollektivavtal fortlöpande, dvs. så snart det kan ske, får information på ett sätt som motsvarar 19 §

första stycket första meningen så ges de tillräcklig insyn i företagets verksamhet för att kunna begära förhandling enligt 10 § medbestämmandelagen innan de aktuella besluten fattas.

Arbetsdomstolens bedömning

Som framgått ovan hade beslutet att ingå överenskommelser med 45 arbetstagare i Sverige sin grund i det projekt som inom bolaget kom att benämnas projekt Q. I projekt Q ingick fyra beståndsdelar, nämligen effektiviseringsprogrammet, kvartalsresultatsuppdateringen, guidningen för 2024, och uppdaterade finansiella mål på medellång sikt till 2026. Av utredningen framgår att den i målet aktuella personalminskningen ingick i den del av projekt Q som benämndes effektiviseringsprogrammet. Av bolagets och bl.a. PM:s uppgifter framgår vidare att projekt Q formaliserades efter att moderbolagets styrelse den 19 december 2023 antog budgeten där det s.k. EBITA-målet sattes till 17 procent, men att arbetet med den koncerngemensamma budgeten inleddes redan under hösten 2023. Eftersom styrelsen redan då hade efterfrågat en budget med en högre lönsamhet behövde ledningsgruppen utreda och identifiera vilka effektiviseringsåtgärder som skulle kunna vidtas för att nå styrelsens strategiska mål. De effektiviseringsåtgärder som identifierades inom ramen för budgetarbetet var t.ex. nedläggningar, sammanslagningar, effektivisering av s.k. overhead-kostnader och erbjudandet om överenskommelser om anställningens upphörande för att minska personalkostnaderna. Därvid genomfördes också s.k. ”top-down” beräkningar där bl.a. en uppskattning gjordes av både antalet arbetstagare som skulle kunna erbjudas en överenskommelse och kostnaden för eventuella överenskommelser.

Som Arbetsdomstolen har uppfattat förbundets talan gör förbundet gällande att bolaget, förutom projekt Q i dess helhet, också skulle ha informerat förbundet om de övriga delar som ingått i det budgetarbete som bolaget utförde under hösten 2023, och som sedermera kom att utmynna i beslutet den 24 januari 2024 om att anta projekt Q. Enligt Arbetsdomstolens bedömning får dock dessa delar anses ingå i ett och samma händelseförlopp.

De ingick nämligen i den interna arbetsprocess som ledde fram till beslutet att anta projekt Q. Att bolaget vidtagit några andra organisations- och strukturförändringar eller förändringar i personalpolitiken än de som ingått i projekt Q har förbundet inte pekat på. Frågan som Arbetsdomstolen har att ta ställning till är därmed om bolaget har brutit mot informationskyldigheten i 19 a § medbestämmandelagen genom att inte tidigare än den 24 januari 2024 lämna information till förbundet om de åtgärder som ingick i projekt Q.

Rätten till information enligt 19 a § medbestämmandelagen innebär att en arbetsgivare som inte är bunden av något kollektivavtal ska ge en arbetstagarorganisation som har arbetstagare hos arbetsgivaren information om sådana mer allmänna förhållanden i verksamheten, som typiskt sett är av betydelse för arbetstagersidan för att denna ska kunna följa utvecklingen, och bilda sig en uppfattning om utsikterna för framtiden. Den information som en arbetsgivare ska lämna är avsedd att ge en arbetstagarorganisation tillräcklig insyn i företagets verksamhet för att arbetstagarorganisationen ska kunna begära förhandling enligt 10 § medbestämmandelagen. Enligt Arbetsdomstolens bedömning har samtliga delar i det som sedermera kom att ingå i projekt Q utgjort sådan information om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken, som omfattas av arbetsgivarens informationskyldighet enligt 19 a § medbestämmandelagen. I pressmeddelandet som bolaget skickade till förbundet i meddelandet benämnt förhandlingsframställning den 24 januari 2024 redogjordes även för samtliga beståndsdelar i projekt Q. Både förarbetena till 19 a och 19 §§ medbestämmandelagen anger att informationen ska lämnas fortlöpande och att det innebär att informationen ska lämnas så snart det kan ske. I det aktuella fallet lämnade bolaget inte någon information till förbundet förrän beslutet om att anta projekt Q redan var fattat, vilket fick till följd att förbundet, även om det påkallade förhandling enligt 10 § medbestämmandelagen, inte kunde lämna några synpunkter till arbetsgivaren innan beslut fattades. Det talar i sig för att bolaget, enligt

Arbetsdomstolens mening, skulle ha lämnat information om innehållet i projekt Q i ett tidigare skede.

Som Arbetsdomstolen konstaterat vid bedömningen av bolagets förhandlingsskyldighet ovan framgår det av utredningen, att projekt Q formaliserades efter att moderbolagets styrelse den 19 december 2023 antagit en budget med ett högre lönsamhetsmål. I det skedet hade därmed inte detaljerna och genomförandet av budgeten konkretiserats, men det stod klart utifrån de utredningsåtgärder som genomförts under november att åtgärder, som t.ex. personalnedskärningar, skulle behöva göras inom koncernen för att uppnå budgetmålet. För att förbundet skulle få en reell möjlighet att begära förhandling om de frågor som aktualiserades med anledning av projekt Q, och arbetsgivaren skulle få möjlighet att få del av förbundets synpunkter i detta avseende, skulle därför information om projektet ha lämnats redan när budgetmålet hade beslutats och det därmed stod klart att arbetet med projektet skulle behöva inledas.

Som framgår ovan har dock Arbetsdomstolen konstaterat att personalnedskärningarna, som ingick i det s.k. effektiviseringsprogrammet i projekt Q, har utgjort sådana frågor om uppsägning på grund av arbetsbrist som omfattas av den primära förhandlingsskyldighet som följer av 13 § andra stycket medbestämmandelagen. Vid beredning av ett beslut som rör uppsägning på grund av arbetsbrist tillgodoses i regel arbetstagaridans behov av information genom arbetsgivarens skyldighet att i god tid inleda primära förhandlingar enligt 13 § andra stycket medbestämmandelagen, och i samband därmed även lämna information enligt 15 § andra stycket medbestämmandelagen (AD 2008 nr 3).

Eftersom det i detta fall ålegat bolaget att lämna information om skälen till de planerade uppsägningarna enligt 15 § andra stycket första punkten medbestämmandelagen, har bolaget haft en skyldighet att lämna information om projekt Q redan inom ramen för den primära förhandlingsskyldigheten. Enligt Arbetsdomstolens mening kan bolaget inte anses ha haft en separat skyldighet att också informera förbundet om samma sak enligt 19 a §

medbestämmandelagen. Förbundets talan om brott mot 19 a § medbestämmandelagen ska därför avslås.

Har bolaget på grund av marknadsmissbruksförordningen varit förhindrat att lämna information till förbundet innan den 24 januari 2024?

Arbetsdomstolen har funnit att bolaget varit skyldigt att förhandla med förbundet enligt 13 § andra stycket medbestämmandelagen. Enligt Arbetsdomstolens mening har det därmed även ålegat bolaget att, enligt 15 § andra stycket första punkten medbestämmandelagen, lämna information om projekt Q redan inom ramen för den primära förhandlingsskyldigheten.

Bolaget har invänt att det var förhindrat att informera förbundet om de planerade nedskärningarna före den 24 januari 2024 eftersom informationen utgjorde insiderinformation enligt marknadsmissbruksförordningen.² Förbundet har invänt mot att bolaget skulle ha varit förhindrat att lämna information till förbundet på grund av marknadsmissbruksförordningen och därvid pekat bl.a. på möjligheten att tillämpa bestämmelserna om tystnadsplikt i medbestämmandelagen.

Rättsliga utgångspunkter

Vare sig samrådsdirektivet, direktivet om kollektiva uppsägningar, eller medbestämmandelagen innehåller några särskilda bestämmelser om insiderinformation. Insiderinformation definieras i artikel 7.1 a) i marknadsmissbruksförordningen som information av specifik natur som inte har offentliggjorts, som direkt eller indirekt rör en eller flera emittenter eller ett eller flera finansiella instrument och som, om den offentliggjordes, sannolikt

² Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 596/2014 av den 16 april 2014 om marknadsmissbruk (marknadsmissbruksförordning) och om upphävande av Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/6/EG och kommissionens direktiv 2003/124/EG, 2003/125/EG och 2004/72/EG.

skulle ha en väsentlig inverkan på priset på dessa finansiella instrument eller på priset på relaterade finansiella derivatinstrument. Enligt artikel 10 i marknadsmissbruksförordningen anses ett olagligt röjande av insiderinformation föreligga när någon förfogar över insiderinformationen och röjer denna till en annan person, förutom i fall där röjandet sker som ett normalt led i fullgörande av tjänst, verksamhet eller åligganden. Marknadsmissbruksförordningen kompletteras av Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/57/EU av den 16 april 2014 om straffrättsliga påföljder för marknadsmissbruk i vilket medlemsstaterna ålades att införa straffrättsliga påföljder för marknadsmissbruk. I svensk rätt har marknadsmissbruksdirektivet genomförts genom lagen (2016:1307) om straff för marknadsmissbruk på värdepappersmarknaden. Enligt 2 kap. 3 § den lagen döms den som röjer insiderinformation för obehörigt röjande av insiderinformation, förutom i de fall då röjandet sker som ett normalt led i fullgörande av tjänst, verksamhet eller åliggande.

EU-domstolen har i dom av den 22 november 2005 Brottmål mot Knud Grøngaard och Allan Bang, C-384/02, 62002CJ0384, tolkat motsvarande bestämmelse i rådets tidigare gällande direktiv 89/592/EEG av den 13 november 1989 om samordning av föreskrifter om insiderhandel, och uttalat vissa riktlinjer för bedömningen av om ett röjande kan anses ske som ett normalt led i fullgörande av tjänst, verksamhet eller åliggande. Målet gällde en person som i egenskap av arbetstagarrepresentant i en bolagsstyrelse fått reda på insiderinformation som han sedan röjt för ordföranden i den fackliga organisation som han tillhörde, vilken i sin tur fört informationen vidare till några av sina närmaste medarbetare. EU-domstolen fann att det var oförenligt med EU-rätten att röja insiderinformation på det sätt som skett. Det gäller dock inte om ett nära samband föreligger mellan röjandet och fullgörandet av personens tjänst, verksamhet eller åligganden, och detta röjande är absolut nödvändigt för att fullgöra nämnda tjänst, verksamhet eller åligganden. EU-domstolen konstaterade vidare att den verksamhet som bedrivs av en facklig organisation i huvudsak regleras i det

nationella rättssystemet. Frågan om ordföranden i en sådan facklig organisation kan röja insiderinformation till tredjeman inom ramen för sina åligganden beror därmed till stor del på den tillämpliga nationella rätten.

Av artikel 17.1 i marknadsmissbruksförordningen följer att en emittent så snart som möjligt ska informera allmänheten om insiderinformation som direkt berör den emittenten. Emittenten ska därvid se till att insiderinformationen offentliggörs på ett sätt som ger allmänheten en snabb tillgång till informationen och möjlighet till en fullständig och korrekt bedömning i rätt tid. Enligt artikel 17.4 i förordningen kan dock emittenten på eget ansvar skjuta upp offentliggörande av insiderinformation, förutsatt att vissa i artikeln särskilt uppställda villkor är uppfyllda. Ett sådant villkor är att emittenten kan säkerställa att informationen förblir konfidentiell. När offentliggörande av insiderinformation har skjutits upp i enlighet med artikel 17.4, och det inte längre kan säkerställas att den insiderinformationen förblir konfidentiell, ska emittenten så snart som möjligt offentliggöra den insiderinformationen för allmänheten (artikel 17.7 marknadsmissbruksförordningen). Om en emittent, eller en person som handlar på emittentens vägnar eller för emittentens räkning, röjer insiderinformation till en utomstående som ett normalt led i fullgörande av tjänst, verksamhet eller åliggande på det sätt som anges i artikel 10.1, ska denna information offentliggöras fullständigt och effektivt; detta ska ske samtidigt om det rör sig om ett avsiktligt offentliggörande och så snart som möjligt om det rör sig om ett oavsiktligt (artikel 17.8). Punkten 8 i artikel 17 ska inte gälla om den person som mottar informationen är skyldig att inte röja denna, oberoende av om denna skyldighet grundar sig på lagar och andra förordningar, bolagsordningar eller ett avtal.

En part som är skyldig att lämna information enligt medbestämmandelagen har, enligt 21 § i lagen, rätt till förhandling med motparten om tystnadsplikt gällande den information som ska lämnas. Uppnås inte enighet vid sådan förhandling, kan parten väcka talan vid domstol om tystnadsplikt. Regeln är tillämplig både på information som lämnas vid förhandlingar och vid information som lämnas i enlighet med 19 och 19 a §§ medbestämmandelagen.

Domstolen ska förordna om tystnadsplikt, i den mån det kan antas att det annars skulle föreligga risk för väsentlig skada för part eller annan. I 21 § tredje stycket medbestämmandelagen anges att, om part påkallat förhandling om tystnadsplikt och iakttagit de angivna föreskrifterna gäller, till dess frågan har blivit slutligt avgjord, den tystnadsplikt som parten kräver. Om kravet är obefogat, och parten har insett eller bort inse detta, föreligger dock inte tystnadsplikt. Enligt 22 § medbestämmandelagen får den som med tystnadsplikt mottagit information för lokal eller central arbetstagarorganisations räkning utan hinder av tystnadsplikten föra informationen vidare till ledamot i styrelsen för organisationen. I sådant fall gäller tystnadsplikten även för styrelseledamoten.

Även samrådsdirektivet innehåller bestämmelser om tystnadsplikt och konfidentiell information. Av artikel 6.1 följer att medlemsstaterna ska på de villkor och med de begränsningar som fastställs i nationell lagstiftning föreskriva att de arbetstagarrepresentanter och experter som eventuellt biträder dem, inte har rätt att för arbetstagare eller tredje man röja information som de i företagets eller driftställets legitima intresse uttryckligen fått i förtroende. Denna förpliktelse ska fortsätta att gälla oavsett var experterna eller företrädarna befinner sig, även efter att deras mandatperiod har löpt ut. En medlemsstat kan emellertid tillåta arbetstagarrepresentanter eller någon som biträder dem att vidarebefordra konfidentiell information till arbetstagare eller tredje man som är bundna av tystnadsplikt. Av artikel 6.2. följer vidare att i särskilda fall, och på de villkor och med de begränsningar som fastställs i nationell lagstiftning, ska medlemsstaterna föreskriva att arbetsgivaren inte är skyldig att lämna ut sådan information eller inleda sådant samråd, som utifrån objektiva kriterier skulle skada företaget eller driftstället eller vara till allvarligt förfång för dess verksamhet. I förarbetena, prop. 2004/05:148 s. 13 f., gjordes bedömningen att de svenska reglerna om tystnadsplikt och möjligheten att tillvarata sina rättigheter för att få tystnadsplikt till stånd uppfyllde direktivets krav. Det konstaterades därmed att det inte fanns något behov av att vidta åtgärder för att

uppfylla direktivets bestämmelser om konfidentiell information och tillvaratagande av rättigheterna.

Arbetsdomstolen har i äldre rättspraxis behandlat frågor om hur förhandlingsskyldigheten förhåller sig till ett bolags känsliga information.

I rättsfallet AD 1981 nr 57 var det fråga om ett börsnoterat koncernföretag inom detaljhandeln som gått samman med ett grossistföretag genom att förvärva de aktier i det senare företaget som koncernföretaget inte redan ägde. I målet uppkom ett antal frågor rörande koncernföretagets förhandlingsskyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen. Tvisten handlade bl.a. om koncernföretaget åsidosatte förhandlingsskyldigheten genom att inte ta initiativ till förhandling innan företrädare för företaget träffade en rättsligt bindande överenskommelse med andra intressenter att verka för att aktieförvärvet skulle komma till stånd. I avgörandet gav arbetsgivarsidan uttryck åt ett synsätt som innebar att arbetsgivaren ska kunna nå förhållandevis långt i beslutsprocessen innan förhandling behövde påkallas och att denne även före förhandlingen kunde få inta en bestämd principståndpunkt i förhandlingsfrågan, låt vara att denna ståndpunkt inte var rent rättsligt bindande för arbetsgivaren. Arbetsdomstolen fann att även om en sådan handläggning otvivelaktigt avsevärt avviker från det förfarande som bör vara det normala vid tillämpning av 11 § medbestämmandelagen kan det inte uteslutas att handläggningen bör godtas i vissa särpräglade situationer. Arbetsdomstolen uttalade vidare att det exempelvis kan gälla en affärsuppgörelse med ett börsnoterat företag som part, där kännedom om uppgörelsens innehåll kan direkt påverka börshandeln med aktier i företaget, eller situationer då ryktesspridning med anledning av en tilltänkt viktig överenskommelse kan allvarligt skada part i konkurrenshänseende. Enligt domstolen kan det i sådana och andra därmed jämförliga situationer ibland vara ofrånkomligt att överläggningarna hålls inom en ytterst liten krets intill dess en preliminär uppgörelse uppnåtts.

Även i rättsfallet AD 1990 nr 107 behandlades frågan om ett bolag åsidosatt förhandlingsskyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen genom att besluta

om försäljning av bolagets verksamhet utan att dessförinnan genomföra förhandlingar med arbetstagarorganisationerna. Arbetsgivaren invände bl.a. att sekretesskäl motiverade att förhandlingsskyldigheten inte fullgjordes före beslut. Arbetsdomstolen uttalade därvid bl.a. att bolaget, om det ansåg att det förelåg behov av sekretess, hade möjlighet att förhandla om tystnadsplikt enligt 21 § medbestämmandelagen men att bolaget inte utnyttjade den möjligheten. Domstolens slutsats var att bolaget inte fullgjort sin förhandlingsskyldighet i rätt tid och att arbetsgivaren inte haft synnerliga skäl som försvarade det beteendet.

Arbetsdomstolens bedömning

Genom utredningen i målet står det klart att en s.k. insiderförteckning upprättades i samband med att moderbolagets styrelse beslutade att anta budgeten den 19 december 2023 och projekt Q formaliserades. Det är även utrett att bolaget i praktiken har behandlat informationen som insiderinformation och att det var på grund av detta som beslutet att anta projekt Q fattades samma dag som det offentliggjordes. Förbundet har inte heller invänt mot att informationen om projekt Q utgjorde insiderinformation enligt marknadsmissbruksförordningen. Mot denna bakgrund finner inte heller Arbetsdomstolen skäl att ifrågasätta bolagets uppgift om att informationen utgjorde insiderinformation.

Enligt artikel 10 i marknadsmissbruksförordningen får insiderinformation inte röjas utom i de fall då röjandet sker som ett normalt led i fullgörande av tjänst, verksamhet eller åligganden. I det aktuella fallet följer förhandlings- och informationsskyldigheten av 13 och 15 §§ medbestämmandelagen som har sin bakgrund i EU-direktiv. Det är alltså fråga om två separata regelverk med olika syften som båda har sin grund i EU-rätten. Arbetsdomstolen finner mot den bakgrunden att det inte finns stöd för bolagets uppfattning att den omständigheten, att den i målet aktuella informationen utgjorde insiderinformation i marknadsmissbruksförordningens mening, innebär att medbestämmandelagens bestämmelser inte ska tillämpas.

Mot den bakgrunden finner Arbetsdomstolen att bolaget inte, endast av den anledningen att informationen om projekt Q utgjorde insiderinformation enligt marknadsmissbruksförordningen, varit förhindrat att lämna information till förbundet enligt medbestämmandelagen. Enligt Arbetsdomstolens mening har det i det aktuella fallet i stället ankommit på bolaget att uppfylla sina skyldigheter enligt både marknadsmissbrukslagstiftningen och medbestämmandelagen. Arbetsdomstolen beaktar därvid särskilt det undantag från röjandeförbundet, som följer av artikel 10 i marknadsmissbruksförordningen och i 2 kap. 3 § lagen om straff för marknadsmissbruk på värdepappersmarknaden, som innebär att det inte är fråga om ett otillåtet röjande av insiderinformation när röjandet sker som ett normalt led i fullgörande av tjänst, verksamhet eller åligganden. I det aktuella fallet hade bolaget även, som förbundet också framhållit, haft möjlighet att förhandla om tystnadsplikt enligt 21 § medbestämmandelagen. Den möjligheten utnyttjade dock inte bolaget.

Sammantaget finner Arbetsdomstolen att bolaget inte kan undgå ansvar för brott mot 13 § andra stycket medbestämmandelagen på den grunden att informationen om projekt Q utgjorde insiderinformation.

Nästa fråga som domstolen har att ta ställning till är därmed om bolaget ska betala skadestånd till förbundet och vilket belopp som i sådant fall ska betalas.

Ska bolaget betala skadestånd till förbundet och i så fall vilket belopp?

Arbetsdomstolen har funnit att bolaget brutit mot förhandlingsskyldigheten i 13 § andra stycket medbestämmandelagen genom att inte påkalla förhandling med förbundet i fråga som rör uppsägning på grund av arbetsbrist. Utgångspunkten är därför att bolaget ska betala skadestånd till förbundet. Förbundet har yrkat 150 000 kr i allmänt skadestånd för brott mot förhandlingsskyldigheten.

Bolaget har yrkat att skadeståndet, med hänsyn till omständigheterna i målet, ska jämkas till noll eller det belopp som Arbetsdomstolen finner

skäligt. Bolaget har därvid gjort gällande särskilt att rättsläget vad avser en icke-kollektivavtalsbärande arbetsgivares förhandlingsskyldighet inte är klarlagt.

Enligt förbundet föreligger inte skäl att jämka skadeståndet.

Arbetsdomstolens bedömning

Bolaget förhandlade inte med förbundet trots att det, någon gång efter den 19 december 2023, stod klart att det fanns en möjlighet att uppsägningar av förbundets medlemmar skulle kunna komma att genomföras på grund av den budget som antagits av moderbolagets styrelse. Enligt Arbetsdomstolens bedömning har det uppenbart varit fråga om antagande av ett sådant strategiskt beslut som tvingade arbetsgivaren att överväga eller planera kollektiva uppsägningar av skäl som inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen, dvs. på grund av arbetsbrist (se t.ex. EU-domstolens dom av den 10 september 2009 Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl., C-44/08, EU:C:2009:533 och dom av den 22 februari 2024 Resorts Mallorca Hotels International SL, C-589/22, EU:C:2024:155). Skäl att jämka skadeståndet på den grunden att rättsläget varit oklart föreligger därför inte. Vid en samlad bedömning finner Arbetsdomstolen att skadeståndet ska bestämmas till 125 000 kr.

Rättegångskostnader

Målet har huvudsakligen avsett två frågor, påstått brott mot 13 § andra stycket medbestämmandelagen respektive brott mot 19 a § medbestämmandelagen. Förbundet har vunnit den första tvistefrågan med något lägre belopp än som yrkats, men förlorat den andra.

Förbundet har begärt ersättning med 968 750 kr, varav 956 000 kr avser ombudsarvode och 12 750 kr avser tidsspillan. Bolaget har bestritt förbundets kostnadsyrkande med undantag för kostnaderna för tidsspillan.

Bolaget har anfört i huvudsak följande. Förbundets kostnader kan inte anses ha varit skäliga påkallade för tillvaratagandet av förbundets rätt, bl.a. då

förbundet företräts av en förbundsjurist som är anställd av förbundet. Förbundet har inte presenterat något underlag för förbundsjuristens yrkade timarvode om 4 000 kr, som är oskäligt högt. Den omfattande skriftväxlingen i målet har föranletts av förbundets bristfälliga processföring där förbundet dröjde i över ett år med att identifiera sina medlemmar och styrka sin talerätt, vilket föranledde en editionsfråga i målet. Att förbundet drev och förlorade editionsyrkandet har föranlett ytterligare kostnader i målet och inneburit ett omfattande merarbete för bolaget. Detta bör få en tydlig och märkbar inverkan på kostnadsfördelningen oavsett utgången i målet i övrigt. Om förbundets talan vinner bifall, bör Arbetsdomstolen kvitta rättegångskostnaderna enligt 5 kap. 2 § första stycket arbetstvistlagen eftersom bolaget i sådant fall har haft skälig anledning att få tvisten prövad.

Förbundet har anfört att målet har pågått under närmare två års tid och omfattat en ovanligt stor mängd skriftväxling, åtskilliga avvisningsyrkanden samt bevisning av betydande omfattning med ett stort antal vittnen. Detta har enligt förbundet sammanlagt krävt en omfattande arbetsinsats.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Det föreligger inte förutsättningar för att kvitta rättegångskostnaderna enligt den särskilda kvittningsregeln i 5 kap. 2 § första stycket arbetstvistlagen.

När det gäller frågan om rättegångskostnadernas fördelning i övrigt finner Arbetsdomstolen – trots det bolaget anfört – vid en samlad bedömning att förbundet vunnit i sådan omfattning att bolaget ska ersätta förbundet med två tredjedelar av dess rättegångskostnad (18 kap. 4 § rättegångsbalken).

Målet, som pågått i nästan två år och innefattar flera rättsfrågor, har krävt ett sammanträde för muntlig förberedelse som varade i ca 3,5 timmar och två dagars huvudförhandling. Skriftväxlingen har varit mycket omfattande. Båda parterna har framställt yrkanden som föranlett att beslut har behövt meddelas under handläggningen. Mot den bakgrunden finner Arbetsdomstolen att den av förbundet begärda ersättningen för nedlagt arbete har varit

skälig för att ta tillvara förbundets rätt (18 kap. 8 § rättegångsbalken). Yrkat belopp avseende tidsspillan är vitsordat.

Mot bakgrund av utgången i målet och den kostnadsfördelning som Arbetsdomstolen kommit fram till, ska bolaget ersätta förbundets rättegångskostnad med 645 833 kr, varav 637 333 kr avser ombudsarvode och 8 500 kr avser tidsspillan.

DOMSLUT

1. Arbetsdomstolen avslår Storytel Sweden AB:s yrkande om att del av Unionens talan ska avvisas.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Storytel Sweden AB att till Unionen betala allmänt skadestånd med 125 000 kr för brott mot 13 § andra stycket medbestämmandelagen, jämte ränta från den 15 juli 2024 till dess betalning sker.
3. Arbetsdomstolen avslår Unionens yrkande om skadestånd för brott mot 19 a § medbestämmandelagen.
4. Storytel Sweden AB ska ersätta Unionen för dess rättegångskostnad med 645 833 kr, varav 637 333 kr avser ombudsarvode och 8 500 kr avser tidsspillan jämte ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Robin Henningson, Per Ewaldsson, Anders Norberg, Göran Söderlöf, Torbjörn Hagelin och Anders Johansson.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Jenny Linde