

Sammanfattning

Ett byggbolag anställde en person som löneingenjör. Arbetet innefattade bl.a. ackordsförhandlingar med den lokala fackliga organisationen och bemaningsplanering beträffande yrkesarbetarna vid bolaget. Arbetsdomstolen har funnit att bolaget inte har varit skyldigt att primärförhandla enligt 11 § medbestämmandelagen inför beslutet om anställning av löneingenjören.

**ARBETSDOMSTOLEN**DOM  
2009-04-29  
StockholmDom nr 32/09  
Mål nr A 216/08**KÄRANDE**

Svenska Byggnadsarbetareförbundet, 106 32 Stockholm  
Ombud: advokaten Sven Erfors, Advokatfirma Lindhs DLA Nordic KB,  
Box 7315, 103 90 Stockholm

**SVARANDE**

1. Sveriges Byggindustrier, Box 5054, 102 42 Stockholm  
2. Veidekke Skåne AB, 556607-1808, Råbyvägen 1, 224 78 Lund  
Ombud: advokaten Anders Elmér och jur. kand. Ola Lo Olsson,  
Elmzell Advokatbyrå AB, Gamla Brogatan 32, 111 20 Stockholm

**SAKEN**

skadestånd för brott mot 11 § medbestämmandelagen

---

Mellan Sveriges Byggindustrier (BI) och Svenska Byggnadsarbetareförbundet (förbundet) gäller kollektivavtal, det s.k. byggnadsavtalet. Genom sitt medlemskap i BI är Veidekke Skåne AB (bolaget) bundet av kollektivavtalet.

Bolaget bedrev, vid den tidpunkt som är aktuell i målet, bygg- och anläggningsverksamhet i Skåne. Bolaget var organiserat enligt följande. Två avdelningschefer, vilka var underställda regionchefen, ansvarade för bygg-respektive anläggningsverksamheten. Under dessa avdelningschefer fanns fyra arbetschefer, varav tre var verksamma inom avdelningen "Bygg" och en inom avdelningen "Anläggning". På de olika arbetsplatserna ansvarade en platschef. Regionchefen hade också en stab i vilken ingick bl.a. personalchefen.

Under sommaren 2007 anställde bolaget H.N. som s.k. löneingenjör. Tjänsten var organisatoriskt placerad under personalchefen. Anställningsbeslutet föregicks inte av förhandling mellan bolaget och förbundet.

Det råder tvist mellan parterna om bolaget har haft en skyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen att, på eget initiativ, förhandla med förbundet innan bolaget beslutade att anställa H.N. Tvisten har inte kunnat lösas vid tvisteförhandlingar.

Förbundet har väckt talan i Arbetsdomstolen mot bolaget och BI. Den verksamhet som, vid den i målet aktuella tidpunkten, bedrevs av bolaget har sedan den 1 januari 2008 övergått till Veidekke Entreprenad AB. Parterna är dock överens om att talan i målet ska riktas mot bolaget och inte mot Veidekke Entreprenad AB.

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till förbundet utge 50 000 kr i allmänt skadestånd jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämningen (den 18 september 2008) till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet. Det yrkade skadeståndsbeloppet har inte vitsordats. Ränterykandet har vitsordats som skäligt i och för sig.

BI och förbundet har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

### **Förbundet**

H.N., som tidigare varit anställd som yrkesarbetare vid bolaget, anställdes under sommaren 2007 på en befattning som bolaget benämnde löneingenjör. I bolagets personaltidning presenterades H.N. vid tillträdet som personalansvarig för yrkesarbetare vid bolaget. På hans visitkort angavs det också att han var personalansvarig.

H.N. efterträdde R.N. När R.N., vid en s.k. MB-träff före sommarsemestern år 2007, meddelade att han skulle sluta hos bolaget underströks från facklig sida bolagets skyldighet att informera och förhandla med MB-gruppen före tillsättandet av en ny personalansvarig. Bolaget tog inte hänsyn till detta utan meddelade efter semestern att "allt var klart", dvs. att en ny personalansvarig hade anställts.

R.N. hade en självständig roll som personalansvarig. Han företrädde ensam bolaget vid bl.a. MB-möten. Det var denna roll som H.N. tog över. H.N. har ett eget ansvar som personalansvarig för yrkesarbetarna, 240–250 anställda, på bolaget. Han har agerat självständigt vid alla typer av förhandlingar med förbundet. Det har varit fråga om förhandling med anledning av LAS-tvister, ackordsförhandlingar, förhandlingar om turordningsområden och om driftsinskränkningar. H.N. har upprättat och undertecknat bekräftelser av anställningsvillkor vid nyanställningar. Han har företrätt bolaget utåt som en person i chefsställning. Yrkesarbetarna vid bolaget har uppfattat honom som chef. De eventuella interna instruktioner och ramar som H.N. har fått från andra inom bolaget inför förhandlingarna saknar betydelse för bedömningen av frågan om bolagets skyldighet att primärförhandla. Det finns inte något krav på att en person ska ha underställd personal för att arbetsgivaren ska ha en primär förhandlingsskyldighet. Genom den chefsroll som H.N. har haft har till-sättningsbeslutet inneburit en sådan viktigare förändring av bolagets verksamhet att bolaget har haft en primär förhandlingsskyldighet. I vart fall har H.N:s arbete en sådan betydelse för arbetssituationen för yrkesarbetarna att bolaget varit skyldigt att primärförhandla.

Utgångspunkten för bedömningen av arbetsgivarens skyldighet att initiera förhandling enligt 11 § medbestämmandelagen ska vara om det gäller en sådan fråga som den fackliga organisationen typiskt sett har ett intresse av att förhandla om. H.N. har, i sin roll som personalansvarig för yrkesarbetarna, möjlighet att påverka arbetssituationen för många anställda. Det lokala facket har, typiskt sett, ett intresse av att förhandla med arbetsgivaren inför beslutet att anställa någon på en sådan befattning.

#### *Rättslig grund för förbundet talan*

Anställningen som löneingenjör har varit av sådan karaktär att bolaget har haft en skyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen att, på eget initiativ, förhandla med förbundet innan beslutet fattades om att anställa H.N. Denna förhandlingsskyldighet följer såväl av att det är fråga om en viktigare förändring av bolagets verksamhet som av att det är en viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör organisationen. Eftersom bolaget inte har förhandlat med förbundet inför beslutet att anställa H.N. har bolaget brutit mot 11 § medbestämmandelagen och är därför skyldigt att betala skadestånd till förbundet.

#### **Arbetsgivarparterna**

H.N. är, i egenskap av löneingenjör, placerad under personalchefen P.L. Det är fråga om en stabsfunktion med uppgift att stödja linjechefernas, dvs. avdelnings-, arbets- och platschefernas, arbete. H.N. har inte någon underställd personal och har således inte någon arbetsledande ställning. Det är praxis i branschen att befattningen som löneingenjör inte innefattar personalansvar. Motsvarande arbete vid andra företag kan benämnas personal- eller lönesamordnare. Det är riktigt att det stod "personalansvarig" på H.N:s visitkort. Det viktiga vid bedömningen av om H.N:s anställning är sådan att bolaget har haft en skyldighet att primärförhandla är dock inte vad som anges på visitkortet utan hans faktiska arbetsuppgifter.

I den arbetsbeskrivning för arbetet som löneingenjör som H.N. fick när han skulle tillträda anställningen finns inte några uppgifter som visar att han har haft ledningsansvar, personalansvar eller någon annan form av beslutanderätt.

Arbetscheferna ansvarar för lönesättning, nyanställningar och kontakterna med de lokala fackliga organisationerna. Normalt har förhandlingarna om prestationslöner skötts av arbetscheferna; det har dock hänt att även avdelningscheferna har deltagit. Endast avdelnings- och arbetscheferna har beslutanderätt i lönefrågor.

I H.N:s arbete ingår att genomföra olika typer av förhandlingar med det lokala facket. Det har förekommit att han, vid förhandlingarna, har agerat som ensam representant för bolaget. Inför en förhandling har han dock alltid fått direktiv av den chef som har varit ansvarig för frågan. Om det har uppstått problem med att finna en förhandlingslösning inom ramen för det givna direktivet har H.N. varit skyldig att ta kontakt med ansvarig chef. Han har

inte vid något tillfälle haft eget ekonomiskt ansvar eller personalansvar vid förhandlingen. När H.N. har förhandlat ensam har han alltså företrätt bolaget genom fullmakt.

H.N. har inte en sådan position som har inneburit att han har lett och fördelat arbete eller i övrigt haft rätt att fatta beslut i för förbundet viktiga frågor. Alla sådana viktiga beslut fattas av ledningsgruppen för bolaget eller av enskilda avdelningschefer och arbetschefer. Tillsättningen av H.N. är inte ett strategiskt beslut som har långsiktig betydelse för verksamheten. Befattningar som kan ha denna betydelse är t.ex. VD eller högre chef.

Det är riktigt att det lokala facket framförde till bolaget att man, när en efterträdare till R.N. skulle anställas, ville förhandla innan bolaget beslutade i frågan. Det var dock inte bolagets uppfattning att det förelåg en skyldighet att primärförhandla.

### *Rättslig grund för arbetsgivarparternas talan*

Bolagets beslut att anställa H.N. som löneingenjör innebar inte en sådan viktigare förändring av bolagets verksamhet som medför en skyldighet för bolaget att förhandla med förbundet enligt 11 § medbestämmandelagen. Det var inte heller fråga om en viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör förbundet. Bolaget har således inte varit skyldigt att, på eget initiativ, förhandla med förbundet inför tillsättningen av H.N. som löneingenjör. Bolaget har därför inte brutit mot 11 § medbestämmandelagen och är inte skyldigt att betala skadestånd till förbundet.

### **Domskäl**

#### *Tvisten*

Bakgrunden till tvisten är följande. Under sommaren 2007 anställde bolaget en person vid namn H.N. som löneingenjör. Någon primärförhandling enligt 11 § medbestämmandelagen genomfördes inte innan bolaget beslutade om anställningen.

Förbundet har gjort gällande att bolaget har haft en skyldighet att primärförhandla eftersom det har varit fråga om en viktigare förändring av bolagets verksamhet eller, i vart fall, en viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör organisationen. Bolaget har bestritt att beslutet att anställa H.N. har varit en sådan fråga som bolaget har varit skyldigt att primärförhandla om.

I målet är ostridigt att bolaget inte beslutade om någon organisationsförändring i samband med beslutet att anställa H.N. Beslutet innebar att H.N. ersatte den person, R.N., som hade innehaft befattningen som löneingenjör tidigare. Frågan i målet är således om själva personbytet har utgjort en sådan viktigare förändring av verksamheten eller viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör organisationen att en primär förhandlingsskyldighet har uppkommit för bolaget.

#### *Utredningen i målet*

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På förbundets begäran har vittnesförhör hållits med ombudsmännen M.M., O.O. och A.S. På arbetsgivarparternas begäran har vittnesförhör hållits med löneingenjören H.N., avdelningscheferna H.S. och H.M. samt arbetschefen J-E.J.

#### *Närmare om 11 § medbestämmandelagen*

Medbestämmandelagen innehåller följande bestämmelse om s.k. primär förhandlingsskyldighet.

11 § Innan arbetsgivare beslutar om viktigare förändring av sin verksamhet, skall han på eget initiativ förhandla med arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal. Detsamma skall iakttagas innan arbetsgivare beslutar om viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör organisationen.

Om synnerliga skäl föranleder det, får arbetsgivaren fatta och verkställa beslut innan han fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt första stycket.

Den primära förhandlingsskyldigheten innebär således att arbetsgivaren är skyldig att självant kalla till förhandling innan han fattar beslut i frågor som omfattas av förhandlingsskyldigheten. Av förarbetena till bestämmelsen framgår att den primära förhandlingsskyldigheten ska omfatta alla frågor i arbetsgivarens verksamhet som har den omfattningen och innebörden för arbetstagarna att man typiskt sett bör räkna med att en facklig organisation vill få tillfälle till förhandling (prop. 1975/76:105 Bil 1 s. 353). Där tilläggs emellertid också att utanför den primära förhandlingsskyldigheten faller beslut och åtgärder av arbetsgivaren som återkommer från gång till annan i huvudsak i samma form och omfattning och som då behandlas i en inarbetad ordning. Mot den bakgrunden har det i lagtexten angetts att det ska vara fråga om en viktigare "förändring" av verksamheten för att förhandlingsskyldighet ska föreligga.

Arbetsdomstolen har i tidigare rättsfall prövat frågan om chefstillsättningar, vilka sker utan någon organisatorisk förändring i verksamheten, utgör en "viktigare förändring" i medbestämmandelagens mening (se AD 1980 nr 72 samt där anmärkta rättsfall). Arbetsdomstolen har då funnit att chefstillsättningar måste antas ha sådant intresse för de anställda att man bör räkna med att arbetstagarorganisationerna regelmässigt vill förhandla i det enskilda ärendet, oavsett om beslutet leder till ett yttre ingrepp i arbetsgivarens verksamhet, och att härav följer att beslut av detta slag ska hänföras till den kategori av beslut där arbetsgivaren har att ta initiativ till förhandling.

Som framgår av bestämmelsen föreligger förhandlingsskyldighet dels före beslut om viktigare förändring av verksamheten, det s.k. verksamhetsfallet, dels före beslut angående viktigare förändringar av arbets- eller anställningsförhållanden för arbetstagare, det s.k. arbetstagarfallet. Gränsdragningen mellan de två fallen får avgöras i varje enskilt fall.

Förbundet har i målet gjort gällande att beslutet att anställa H.N. utgör såväl ett verksamhetsfall som ett arbetstagarfall. Såsom förbundets talan får förstås gör förbundet i första hand gällande att H.N. har haft ställning som chef och att förhandling då ska ske utifrån att beslutet om att tillsätta honom har utgjort en viktigare förändring av verksamheten. Arbetsdomstolen uppfattar att förbundet i andra hand gör gällande att H.N., även om han rent faktiskt inte har varit chef, ändå har haft arbetsuppgifter av sådan betydelse för yrkesarbetarna att det typiskt sett har förelegat ett intresse för förbundet att få förhandla med bolaget innan han anställdes.

Frågan i målet är således om H.N:s arbetsuppgifter har varit sådana att beslutet att anställa honom har inneburit en chefstillsättning, och, om så inte har varit fallet, tillsättningen av honom som löneingenjör ändå kan anses ha sådan betydelse för yrkesarbetarna vid bolaget att det föreligger en primär förhandlingsskyldighet för arbetsgivaren.

Arbetsdomstolen prövar först frågan om H.N. kan anses ha haft en chefsposition.

*Har H.N. haft en chefsposition?*

Det är ostridigt i målet att H.N. inte har haft någon underställd personal. Av H.N:s egna uppgifter i målet har det framgått att han bl.a. har haft som uppgift att beräkna behov av arbetskraft vid olika byggen och att han i samband med det har bistått platscheferna med att flytta yrkesarbetare mellan olika byggen utifrån rådande behov av arbetskraft. Normalt har det varit respektive platschef som har lämnat besked till de anställda att de ska byta arbetsplats, men det har också inträffat att detta besked har lämnats av H.N. Det har inte framkommit att H.N. har haft någon möjlighet att beordra de anställda att flytta. Han har varken av bolaget formellt utrustats med eller faktiskt utövat någon av de för en arbetsledarbefattning kännetecknande befogenheterna att som företrädare för arbetsgivaren leda, fördela eller kontrollera underställd personals arbete. Utredningen visar enligt Arbetsdomstolens mening inte annat än att H.N:s roll varit att vara kontaktperson mellan platscheferna och inte att agera i egenskap av arbetsledare för de anställda.

Av utredningen i målet har det vidare framgått att H.N. har varit ensam motpart till förbundets lokalavdelning vid en rad olika typer av förhandlingar. Förbundet har uppgett att H.N. vid förhandlingarna, av förbundets ombudsmän, har uppfattats företräda bolaget självständigt och att han har haft möjlighet att själv fatta beslut. Arbetsgivarparterna har däremot framhållit att beslutsfattandet i de frågor som H.N. har förhandlat om har

varit förbehållet avdelnings- och arbetscheferna och att H.N. endast har agerat på deras uppdrag. H.N. själv har bekräftat arbetsgivarparternas ståndpunkt. Arbetsdomstolen finner det vara klarlagt att H.N. har haft en osjälvständig roll som bolagets representant vid förhandlingarna och endast har kunnat fatta beslut inom de ramar som han har fått av bolagets ansvariga chefer. Han har alltså, rent faktiskt, haft begränsade möjligheter att påverka arbetsituationen för yrkesarbetarna på ett sådant sätt som följer med en chefsposition. Att förbundets representanter och bolagets yrkesarbetare kan ha uppfattat att han hade en sådan möjlighet medför inte någon annan bedömning. Det gör inte heller det förhållandet att H.N. på sitt visitkort och i personaltidningen angetts vara "personalansvarig".

Arbetsdomstolen vill tillägga följande. Förbundet har framhållit att det, när det stod klart att R.N. skulle sluta på bolaget, framförde till bolaget att det ansåg att bolaget hade skyldighet att informera och förhandla med förbundet inför beslutet att anställa en efterträdare till denne. Arbetsdomstolen har i domen AD 1980 nr 72 uttalat sig om betydelsen av att en arbetstagarorganisation framför en sådan begäran. Domstolen anförde följande.

Bedömningen huruvida tillsättande av högre chef i ett företag har sådan betydelse och sådana verkningar för de anställda att man bör räkna med att arbetstagarorganisationen vill förhandla i ärendet skall givetvis ske på objektiva grunder. Någon särskild betydelse skall alltså inte tillmätas den omständigheten att vederbörande arbetstagarorganisation i det enskilda fallet framfört åsikten att det förelegat ett starkt intresse att förhandla. Domstolen måste vid ett övervägande av de sakförhållanden som normalt sett föreligger i ärenden av det aktuella slaget komma till den övertygelsen att det typiskt sett finns en grundval för meningsutbyte och samråd i förhandlingens form och att arbetstagarorganisationen regelmässigt kan antagas vilja utnyttja denna.

Att förbundet, när R.N. skulle sluta sin anställning, framförde sin uppfattning i frågan om bolagets förhandlingsskyldighet saknar således betydelse för bedömningen av tvistefrågan i målet.

Arbetsdomstolen finner, mot bakgrund av vad som har angetts ovan, att H.N. inte har haft en sådan chefsposition att bolaget på grund härav har haft en skyldighet att förhandla enligt 11 § medbestämmandelagen.

Arbetsdomstolen övergår till att pröva frågan om H.N., utan att vara chef eller arbetsledare, ändå har haft en sådan möjlighet att påverka arbetsförhållandena för yrkesarbetarna vid bolaget att tillsättningen av honom bör anses utgöra en viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för medlemmar i förbundet.

*Har bolaget haft en skyldighet att primärförhandla även om H.N. inte haft en chefsposition?*

Utredningen i målet har visat att H.N., inom de ramar som har getts honom av beslutsfattande chefer, har haft viss möjlighet att agera självständigt i sitt arbete. Mot den bakgrunden konstaterar Arbetsdomstolen att hans arbete otvivelaktigt har varit av betydelse för yrkesarbetarna vid bolaget och att han, genom sitt arbete med bl.a. förhandlingar och bemanningsplanering, kunnat påverka deras arbetssituation. Frågan är vilken betydelse detta kan ha för bolagets förhandlingsskyldighet. Arbetsdomstolen har tidigare uttalat sig om en sådan situation i ett mål som även det rörde ett tillsättningsbeslut utan samband med sådana organisatoriska åtgärder som innebär viktigare förändringar av arbetsgivarens verksamhet (AD 1991 nr 128). Domstolen uttalade i det fallet bl.a. följande.

När det gäller beslut om inrättande och tillsättning av olika befattningar i en arbetsgivares verksamhet kan det enligt Arbetsdomstolens mening inte komma i fråga att anse att förhandlingsskyldigheten enligt den åberopade bestämmelsen i 11 § medbestämmandelagen skulle sträcka sig så långt, att den omfattar även beslut avseende befattningar som inte inrymmer någon form av chefskap eller förmanskap över andra arbetstagare hos arbetsgivaren. Det kan mycket väl tänkas att en arbetstagares sätt och förmåga att utföra de arbetsuppgifter, som hör till en viss befattning, på grund av uppgifternas karaktär kan vara av en kanske väsentlig betydelse för andra anställda, som inte är underställda arbetstagaren. Men enbart detta förhållande kan sålunda inte utgöra tillräckligt skäl för att arbetsgivaren skall anses skyldig att förhandla enligt 11 § medbestämmandelagen innan befattningen inrättas eller tillsätts.

Arbetsdomstolen har ovan funnit att H.N:s befattning inte inrymmer någon form av chefskap eller förmanskap över andra arbetstagare hos bolaget. Det har inte framkommit någon omständighet när det gäller H.N:s arbete som föranleder Arbetsdomstolen att frångå de principer för bedömningen som kommit till uttryck i det ovan citerade rättsfallet. Hans arbete kan således inte ha haft en sådan betydelse för yrkesarbetarnas arbetssituation att bolaget har varit skyldigt att ta initiativ till förhandling innan det beslutade anställa honom.

#### *Sammanfattning och rättegångskostnader*

Sammanfattningsvis innebär Arbetsdomstolens ställningstaganden i målet att bolaget inte har varit skyldigt att enligt 11 § medbestämmandelagen förhandla med förbundet innan bolaget fattade beslutet att anställa H.N. som löneingenjör. Förbundets yrkande om allmänt skadestånd ska därför avslås.

Utgången i målet innebär att förbundet ska ersätta BI:s rättegångskostnader i målet. Förbundet har överlämnat till domstolen att bedöma skäligheten av yrkat belopp. Arbetsdomstolen finner att vad BI har yrkat är skäligt.

**Domslut**

1. Svenska Byggnadsarbetareförbundets talan avslås.
2. Svenska Byggnadsarbetareförbundet ska ersätta Sveriges Byggindustrier för rättegångskostnader med tvåhundraåttusentvåhundrafemtiosju (207 257) kr, varav 151 750 kr avser ombudsarvode, jämte ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Inga Åkerlund, Maj Johansson, Kurt Eriksson, Bengt Huldt, Håkan Torngren, Lilian Hinderesson och Bo Almgren. Enhälligt.

Sekreterare: Kristine Skår