

Sammanfattning

Ett bolag som övervägde att genomföra en omorganisation innebärande uppsägningar på grund av arbetsbrist kallade en arbetstagarorganisation till förhandling enligt 13 § andra stycket medbestämmandelagen. Förhandlingssammanträde kom till stånd nio dagar senare och bolaget frånträdde förhandlingen senare samma dag. Fråga om bolaget fullgjort förhandlingsskyldigheten enligt 15 § medbestämmandelagen.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2012-01-11
StockholmDom nr 2/12
Mål nr A 228/10**KÄRANDE**

Naturvetarna, Box 760, 131 24 Nacka

Ombud: advokaten Birgitta Lind, Advokat Birgitta Lind AB, Kronobergs-
gatan 27, 112 33 Stockholm**SVARANDE**

Kraftö AB, 556708-7456, Vendevägen 90, 182 32 Danderyd

Ombud: advokaten Ulrika Runelöv, Elmszell Advokatbyrå AB,
Gamla Brogatan 32, 111 20 Stockholm**SAKEN**

brott mot förhandlingsskyldigheten

Mellan Naturvetarna (förbundet) och Kraftö AB (bolaget) gäller inte något kollektivavtal.

Bolaget projekterar uppförande av vindkraftverk. Under våren 2010 övervägde bolaget att genomföra en omorganisation innebärande arbetsbrist och uppsägning av viss personal. Tre av förbundets medlemmar berördes. Bolaget kallade till förhandling enligt 13 § andra stycket medbestämmandelagen. Förhandlingar genomfördes den 9 juni 2010.

Twist har uppkommit mellan parterna om bolaget har fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt 15 § medbestämmandelagen.

Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas.

Förbundet har väckt talan i Arbetsdomstolen och yrkat att domstolen ska förplikta bolaget att till förbundet utge 100 000 kr i allmänt skadestånd jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 17 januari 2011, till dess betalning sker.

Bolaget har bestritt käromålet. Ränterykandet har vitsordats som skäligt i och för sig. Inget skadeståndsbelopp har vitsordats.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Till utveckling av sin talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Förbundet*Bakgrund*

Bolaget projekterar och bygger vindkraftverk i samarbete med markägare. Verksamheten sträcker sig från identifiering av mark till projektering och drift av nyckelfärdiga vindkraftverk. Bolagets huvudkontor är beläget i Danderyd och bolaget hade även ett regionalkontor i Lund.

Under år 2010 och fram till tidpunkten för uppsägning av viss personal i juni 2010 hade bolaget cirka 20 anställda, varav tre i Lund. Förutom administrativ personal och vissa specialfunktioner har bolaget haft miljöhandläggare och tekniker anställda för utförande av arbetsuppgifterna.

Naturvetarna är ett SACO-förbund. Vid bolaget fanns fyra anställda som var medlemmar hos förbundet. Av dessa hade tre personer arbetsuppgifter som miljöhandläggare, nämligen M.K., E.A. och B.G. Alla tre sades upp på grund av arbetsbrist den 10 juni 2010. Det pågår en tvist vid Attunda tingsrätt om turordningsbrott och om dessa tre arbetstagare hade tillräckliga kvalifikationer för att arbeta som miljöchef respektive tekniker vid bolaget.

Inför förhandlingen

Den 31 maj 2010 höll bolaget korta möten med var och en av M.K., E.A. och B.G. Vid mötena tillfrågades de om sin fackliga tillhörighet och upplystes om att de kunde komma att sägas upp på grund av arbetsbrist.

Samma dag, den 31 maj 2010, påkallade bolaget, via mejl, förhandling med förbundet enligt 13 § andra stycket medbestämmandelagen. Bakgrunden var att bolaget hade för avsikt att vidta kostnadsbesparande åtgärder som kunde få till följd att personal skulle komma att sägas upp på grund av arbetsbrist. Bolaget föreslog att förhandlingarna skulle ske någon av de närmaste tre dagarna. Förhandlingen bestämdes dock till den 9 juni 2010.

Förhandlingsframställningen innehåller inte uppgift om att bolaget avsåg att göra en omorganisation. Inte heller finns samtliga förbundets medlemmar på arbetsplatsen med i framställningen. M.K. och E.A. saknades. Det framgår inte heller att turordningsfrågor skulle behandlas vid förhandlingen. Inte heller framgår vilka personalkategorier som kunde bli drabbade av en arbetsbrist. Förhandlingsframställningen utgör inte ett fullständigt förhandlingsunderlag för att förbundet ska kunna förhandla på ett rimligt och korrekt sätt. Av förhandlingsframställningen kan dras slutsatsen att bolaget hade för avsikt att vid ett och samma tillfälle förhandla både om den påstådda arbetsbristen med åtföljande organisationsförändring och frågan om vilka personer som skulle komma att sägas upp.

Inför förhandlingen begärde förbundets ombudsman E.R-A. underlag till förhandlingen. Bolagets K.U. lovade i ett mejl den 1 juni 2010 att återkomma med underlag inför förhandlingen. Den 8 juni 2010 påminde E.R-A. K.U. och uppgav i ett mejl att hon behövde komma i kontakt med honom före förhandlingen efterföljande dag. Senare samma dag, kl. 16.53, skickade E.R-A. ett nytt mejl där hon frågade om K.U. skickat turordningslistan. Hon uppgav också att det gick bra att ringa fram till cirka kl. 19.00 samt att E.A. och M.K. var medlemmar i förbundet. På kvällen den 8 juni 2010, kl. 18.15, skickade K.U. ett mejl till E.R-A., som bara bestod av några korta rader om bolagets situation och en turordningslista. På bifogad turordningslista framgick att medlemmarna hade längre anställningstid än ett antal personer, bl.a. den person som var anställd som miljöchef och en eller flera personer, som var anställda som ”tekniker”. Vad som anfördes i detta mejl uppfyller inte lagens krav på ett förhandlingsunderlag och det skickades inte heller i god tid före förhandlingen.

Det enda material som förbundet fick som underlag inför förhandlingen den 9 juni 2010 var således dels förhandlingsframställningen, dels mejlet den 8 juni 2010.

Förhandlingssammanträdet

Parterna träffades för förhandling på förmiddagen den 9 juni 2010. Förhandlingen ägde rum på advokatbyrån Elmsells kontor i Stockholm. Förbundets lokaler finns i Nacka. Närvarande var K.U. och U.R. för bolagets räkning samt E.R-A. för förbundets räkning. Bolaget redogjorde kort för bakgrunden till den tilltänkta minskningen av antalet anställda. Bolaget vägrade dock att vidareutveckla bakgrunden och ge förbundet tillfälle att ta del av relevanta handlingar och material som kunde utvisa den påstått sämre ekonomiska situationen för bolaget och hur den kommande organisationen skulle se ut. Bolaget överlämnade en justerad turordningslista. Någon redovisning av vilka kvalifikationer som skulle krävas för de anställda efter en omorganisation gavs inte. Man uppgav endast att ingen av miljöhandläggarna hade tillräckliga kvalifikationer för att arbeta som miljöchef.

E.R-A. ansåg att hon inte kunde föra någon meningsfull förhandling med bolaget under dessa omständigheter och tog kontakt per telefon med medlemmarna. Förhandlingen pågick cirka tjugo minuter innan bolagets företrädare var tvungna att gå till en annan förhandling. Sedan E.R-A. haft kontakt med medlemmarna pågick förhandlingen ytterligare cirka tio minuter innan den ajournerades till kl. 15.00 samma dag. Det bestämdes att förhandlingarna skulle återupptas per telefon eller på annat sätt. E.R-A. lämnade platsen för att träffa medlemmarna och med dem gå igenom de för förbundet oklara frågorna.

Efter förhandlingssammanträdet

Efter förhandlingssammanträdet följde en kommunikation via telefon och mejl. Samma dag, den 9 juni 2010, kl. 12.12 skickade E.R-A. ett mejl till K.U. i vilket hon begärde ytterligare information från bolaget. Kl. 12.55 skickade K.U. ett mejl där han angav dels att ägarna inte längre ville tillskjuta ytterligare kapital utan ville se resultat av det som redan hade tillförts, dels att bolaget för

närvarande inte satsade något på solkraft eller liknande, dels att det för närvarande inte var några nyrekryteringar på gång. Kl. 13.07 svarade E.R-A. i ett mejl bl.a. att dessa upplysningar inte var tillräckliga för att hon skulle kunna ha en bra dialog med medlemmarna och att hon önskade få skriftlig information om hur resultatet förändrats över de sista fyra kvartalen och hur prognosen såg ut. Kl. 14.03 erhöll E.R-A. ett mejl från U.R., där det bl.a. angavs att bolaget inte hade för avsikt att tillhandahålla ytterligare information.

Under dagen den 9 juni 2010 hade E.R-A. ett personligt möte med medlemmarna. Vid mötet framkom att flera frågor kvarstod, bl.a. angående den förestående omorganisationen.

Därefter förekom det ett telefonsamtal där E.R-A. begärde ytterligare ajournering eftersom hon ansåg att hon inte kunde föra en meningsfull förhandling med bolaget utifrån det bristfälliga underlag som hon fått. Bolaget svarade genom att i ett mejl kl 17.27 ensidigt fråntrada förhandlingen. I mejlet skrev U.R. bl.a. att bolagets uppfattning var att ytterligare underlag inte behövde tillhandahållas, att förhandlingsskyldigheten var fullgjord samt att ingen av medlemmarna hade tillräckliga kvalifikationer för tjänsten som miljöchef eftersom det var fråga om en chefsbefattning, som ställde krav på dels de egenskaper som krävs av en chef, dels det särskilda förtroendeförhållande som måste föreligga mellan chefen och bolaget.

M.K., E.A. och B.G. sades upp dagen därpå, den 10 juni 2010, på grund av arbetsbrist.

De arbetstagare, som före omorganisationen arbetade som tekniker, utför efter omorganisationen till övervägande del miljöhandläggarnas tidigare arbetsuppgifter. Miljöhandläggarna fick under uppsägningstiden lära upp teknikerna i dessa uppgifter.

Närmare om 15 § medbestämmandelagen och förhandlingsskyldigheten

En förhandling inför en planerad neddragning som innebär uppsägningar på grund av arbetsbrist brukar ske i två steg. Först behandlas den ekonomiska situationen och arbetsbristen i sig. Därefter tar förhandling om turordningsfrågor vid, varvid frågor om kvalifikationer behandlas. Normalt hålls dessa förhandlingar under en längre tid med ett flertal ajourneringar under vilka parterna kan ta ställning till lämnade uppgifter. Det är inte möjligt att genomföra sådana förhandlingar på så kort tid som varit aktuellt i detta mål. Bolaget hade avsatt blott en timme för förhandling med förbundet.

Sammanfattning av de rättsliga grunderna för talan

Bolaget har inte fullgjort förhandlingsskyldigheten i enlighet med vad som krävs enligt 15 § medbestämmandelagen. Bolaget har inte

- i god tid skriftligen på ett fullgott sätt underrättat förbundet om skälen till de planerade uppsägningarna,
- i god tid skriftligen på ett fullgott sätt underrättat förbundet om antalet arbetstagare hos förbundet som avses bli uppsagda,

- i god tid skriftligen på ett fullgott sätt underrättat förbundet om den tidsperiod under vilken uppsägningarna är avsedda att verkställas,
- vid själva förhandlingen utvecklat grunderna för arbetsbristen på ett fullgott sätt och som skulle styrka uppgifterna, exempelvis genom ekonomiska underlag,
- vid själva förhandlingen redovisat den kommande organisationen och vilka kvalifikationer som krävdes för fortsatt arbete,
- vid själva förhandlingen motiverat varför just de aktuella personerna skulle sägas upp mot bakgrund av de kvalifikationer som krävdes för fortsatt arbete i den nya organisationen.

Vidare har bolaget efter ajourneringen

- vägrat att – trots begäran därom – ytterligare komplettera underlaget för att ge förbundet möjlighet att fullgöra sin förhandlingsskyldighet och tillvarata medlemmarnas rätt rörande dels den påstådda arbetsbristen, dels frågan om turordning och tillräckliga kvalifikationer för fortsatt arbete för medlemmarna,
- genom att inte fullgöra ovannämnda skyldigheter vägrat att ingå i sakliga förhandlingar med förbundet och vägrat att lyssna till förbundets eventuella uppfattning i de olika sakfrågorna,
- genom att inte fullgöra ovannämnda skyldigheter vägrat att i möjligaste mån medverka till en överenskommelse med förbundet, *samt*
- genom att ensidigt frånträda förhandlingen under ovannämnda omständigheter vägrat att korrekt fullgöra sin förhandlingsskyldighet enligt medbestämmandelagen.

Bolaget har genom det ovannämnda agerandet brutit mot 15 § medbestämmandelagen och ska därför enligt 54 § jämförd med 55 § medbestämmandelagen förpliktas att utge allmänt skadestånd till förbundet.

Bolaget

Bakgrund

Bolaget grundades år 2007 och projekterar uppförande av vindkraftverk i Sverige. Verksamheten bedrivs i Stockholm och i Lund. Efter grundandet har bolaget befunnit sig i en utvecklingsfas under vilken mycket stora summor investerats i att driva projekt framåt. Verksamheten har huvudsakligen finansierats av aktieägartillskott om 70 miljoner kr. Försäljningen har varit mycket blygsam.

Under våren 2010 stod det klart att organisationen behövde ändras då bolagets ägare förklarar att de måste få bättre utväxling på insatt kapital och att ytterligare medel inte skulle tillskjutas verksamheten. Dessutom hade bolagets potentiella kunder uttryckt önskemål om att framtagandet av miljökonsekvensbeskrivningar skulle skötas externt av oberoende miljökonsulter.

Omorganisationen

Vid tidpunkten för omorganisationen hade bolaget den organisation som framgår av den turordningslista som bolaget överlämnade vid förhandlingen. De personer

som tillhörde driftstället i Lund omfattades inte av den aktuella omorganisationen. Det var huvudsakligen tekniker och miljöhandläggare som arbetade inom verksamheten i Stockholm. Därutöver arbetade miljöchefen F.H., chefsjuristen K.U., en art director, en projektadministratör, en ledningsassistent, en marknadschef och en ekonomiansvarig. Miljöhandläggarna var förbundets medlemmar M.K., E.A. och B.G.

Omorganisationen innebar bl.a. att bolaget avskaffade samtliga miljöhandläggartjänster för att endast behålla miljöchefen F.H. Miljöhandläggargarbetet har istället lagts ut på miljökonsulter, vilket innebär att verksamheten numera är mycket tekniktung.

Vid omorganisationen försvann inte bara tjänsterna som miljöhandläggare utan även tjänsterna som ledningsassistent, marknadschef och art director. Även projektadministratör var en tjänstekategori som bolaget avsåg att dra in, men som senare har behållits i Stockholm.

De tekniker som hade kortare anställningstid än miljöhandläggarna har relevant civilingenjörsutbildning inom elteknik, maskinteknik eller motsvarande teknisk utbildning som av bolaget bedömts vara relevant. Deras arbetsuppgifter har varit av teknisk natur. Miljöhandläggarna å sin sida har inte någon teknisk bakgrund utan arbetade med att upprätta miljökonsekvensbeskrivningar och miljötillståndsansökningar. Uppgiften att B.G. skulle vara en nästan färdig civilingenjör har framkommit först i samband med målet vid Attunda tingsrätt och var inte något som bolaget kände till.

Inför förhandlingarna

Måndagen den 31 maj 2010 anordnades ett möte för hela personalen i bolagets lokaler. Bolaget lämnade då inledande och allmän information till samtliga anställda om bolagets överväganden att omorganisera verksamheten. Därvid behandlades på vilket sätt en sådan omorganisation skulle kunna ske och vilka som skulle bli berörda om ett sådant beslut fattades. Efter detta allmänna informationsmöte fick var och en av de anställda möjlighet att tala enskilt med verkställande direktören och den operative chefen. Bolaget frågade samtidigt om de anställda var medlemmar i något fackförbund. Bolaget hade upprättat en särskild blankett för detta ändamål som de anställda fick fylla i om de så önskade. Dessa blanketter lämnades in successivt och när de var insamlade påkallade bolaget förhandlingar med berörda organisationer.

Eftersom bolaget inte är bundet av något kollektivavtal påkallades förhandlingar med ett flertal organisationer, bl.a. förbundet, Sveriges Ingenjörer, Lärarförbundet och Unionen. Förhandling påkallades även med DIK, men ställdes in då det förbundets medlem skulle lämna bolaget.

Eftersom bolaget ”blödde” önskade bolaget sätta ut förhandlingstider så snart som möjligt. Den 2 juni 2010 hölls den första förhandlingen, vilken avsåg Sveriges Ingenjörer och avslutades per mejl den 10 juni 2010. Den 7 juni 2010 hölls förhandlingar med Unionen, som efter ajournering avslutades den 9 juni 2010. Den 8 juni 2010 hölls förhandlingar med Lärarförbundet, som avslutades

den 10 juni 2010. Slutligen hölls den 9 juni 2010 förhandlingar med förbundet, som avslutades samma dag.

Förhandlingssammanträdet

Vid förhandlingssammanträdet med förbundet företrädde bolaget av chefsjuristen K.U. och bolagets ombud i detta mål, advokaten U.R. K.U. redogjorde muntligen för bolagets verksamhet och bakgrunden till det tilltänkta beslutet att avskaffa bl.a. miljöhandläggartjänsterna och att skälet var att bolagets ägare förklarat att en bättre utväxling på eget kapital måste komma till stånd och att ytterligare medel inte skulle tillföras bolaget. Ytterligare ett skäl som K.U. redogjorde för var att bolagets potentiella kunder uttryckt önskemål om att miljökonsekvensbeskrivningar skulle utföras av oberoende miljökonsulter. Man gick också igenom den upprättade turordningslistan noggrant. Därvid angavs skillnaderna mellan teknikerna, som huvudsakligen hade civilingenjörsbakgrund, respektive miljöhandläggarna, som saknade sådan bakgrund. Han förklarade också vilka tjänster som föreslogs avskaffas och vilka kvalifikationskrav som ställdes på de kvarvarande tjänsterna.

Förbundets ombudsman E.R-A. hade egentligen inga frågor utan ifrågasatte först endast om förbundets medlemmar fått tillräcklig och samma information om bakgrunden till förslaget till omorganisation. Enligt egen uppgift hade hon inte tidigare haft kontakt med medlemmarna över huvud taget. E.R-A. fick tillfälle att enskilt ringa sina medlemmar, vilket tog cirka en timme i anspråk. När hon återkom framförde hon att var och en av de tre medlemmarna hade tillräckliga kvalifikationer för miljöchefstjänsten, som innehades av den senare anställde F.H. På E.R-A:s begäran ajournerades förhandlingen till samma dags eftermiddag eftersom hon önskade ha ett personligt möte med medlemmarna, vilket bolaget inte hade något att invända emot.

Efter förhandlingssammanträdet

Innan E.R-A. haft sitt möte med medlemmarna skickade hon ett mejl samma dag, den 9 juni 2010, kl. 12.12. I det mejlet efterfrågade hon den information som hon hade fått vid förhandlingsbordet. Av mejlet framgår således att hon inte krävde någon ytterligare information i saken utan endast att K.U. i ett mejl skulle skriva ned den information som lämnats vid förhandlingssammanträdet. E.R-A. uppgav också i mejlet att anledningen till att hon behövde denna information var att medlemmarna skulle kunna fokusera på sakfrågan, dvs. så att mötet med dem skulle kunna bli sakligt och effektivt.

K.U. efterkom E.R-A:s önskemål och skickade ett mejl samma dag kl. 12.55. Anledningen till att det i mejlet även angavs att bolaget för närvarande inte satsade på solkraft eller liknande samt att det inte var några nyrekryteringar på gång var att det förekom rykten av sådan innebörd.

E.R-A. svarade i ett mejl kl. 13.07 att K.U:s senaste mejl inte var tillräckligt för att hon skulle kunna ha en bra dialog med medlemmarna. Hon efterfrågade underlag för hur bolagets resultat hade förändrats de sista fyra kvartalen samt hur prognosen för framtiden såg ut. Något annat underlag – t.ex. angående frågan om kvalifikationer – efterfrågade hon inte.

E.R-A. kontaktade bolagets ombud U.R. senare under dagen och framförde att förbundet inte hade fått det underlag som efterfrågades, dvs. papper på hur resultatet hade förändrats och en prognos. U.R. svarade att bolagets uppfattning var att någon sådan editionsplikt inte förelåg eftersom bolaget inte åberopat något skriftligt material vid förhandlingen. U.R. bekräftade denna ståndpunkt i ett mejl, som skickades samma dag, den 9 juni 2010, kl. 17.27. I mejlet frånträdde bolaget förhandlingen.

U.R. upprättade därefter ett utkast till förhandlingsprotokoll, som översändes till E.R-A. två dagar efter förhandlingen. E.R-A. svarade inte på detta och något protokoll kom aldrig att undertecknas. Detta påtalades vid tvisteförhandlingen den 15 september 2010, varefter E.R-A. i ett mejl först den 27 oktober 2010 förklarade att hon ville ha tillagt till protokollet att förbundet klart och tydligt framfört att man inte ansåg att bolaget fullgjort sin förhandlingsskyldighet. I övrigt reagerade hon inte på innehållet i utkastet till förhandlingsprotokoll.

De arbetstagare som före omorganisationen benämndes tekniker kallas efter den samma för projektledare, men de utför alltså teknikerarbete. Även om de till viss del kom att överta arbetsuppgifter som tidigare utförts av miljöhandläggarna är de således fortfarande tekniker.

Det tillbakavisas bestämt att bolaget skulle ha lämnat knapphändig information.

Sammanfattning av de rättsliga grunderna för bestridandet

Bolaget har skriftligen och i god tid underrättat förbundet om skälen till de planerade uppsägningarna samt om antalet arbetstagare som avsågs bli uppsagda genom den förhandlingsframställningen som delgavs förbundet. Av framställningen framgick att det fråga om kostnadsbesparande åtgärder och att åtta personer berördes. Det stämmer att E.A. och M.K. inte var upptagna i framställningen, vilket berodde på att det vid den tidpunkten inte var känt för bolaget att de var medlemmar i förbundet. Det blev känt kort före förhandlingarna genom ett mejl som E.R-A. skickade till K.U. De kom dock att omfattas av förhandlingarna.

Bolaget har inte heller brutit mot kravet i 15 § andra stycket 4 medbestämmandelagen om att skriftligen och i god tid underrätta förbundet om den tidsperiod under vilken uppsägningarna var avsedda att verkställas. Den punkten är direkt tagen från en bestämmelse i EU:s direktiv om kollektiva uppsägningar som

behandlar en definition av begreppet ”kollektiva uppsägningar”. Det stod vidare i aktuellt fall klart att de berörda medlemmarna skulle sägas upp vid en och samma tidpunkt.

Bolaget har ingått i sakliga förhandlingar med förbundet och även tagit del av samt bemött förbundets uppfattning i sakfrågorna. Bolaget har vid sammanträdet för förhandlingen på ett fullgott sätt utvecklat grunderna för arbetsbristen, den kommande organisationen, vilka kvalifikationer som krävdes för fortsatt arbete samt varför just de aktuella personerna inte hade tillräckliga kvalifikationer för fortsatt arbete. Det torde ha varit uppenbart för förbundet att det fanns starka företagsekonomiska skäl till omorganisationen. Bolaget har vare sig hänvisat till något skriftligt material eller i övrigt velat tillhandahålla detaljerad och känslig information om bolagets finansiella ställning. Det fanns inte heller några sådana sammanställningar av material som förbundet efterfrågat.

Det är riktigt att bolaget inte har lämnat ut något ekonomiskt underlag och någon förfrågan om något annat skriftligt underlag har inte heller gjorts. Eftersom bolaget inte avsåg att överlämna något ekonomiskt underlag och gjorde bedömningen att man inte kunde komma längre i förhandlingen frånträdde bolaget densamma i enlighet med 16 § medbestämmandelagen.

Sammanfattningsvis har bolaget inte i något avseende brutit mot förhandlings-skyldigheten i medbestämmandelagen.

Domskäl

Tvisten

Under våren 2010 övervägde bolaget att genomföra en omorganisation innebärande uppsägning av viss personal. Den 31 maj 2010 hölls ett informationsmöte och genomfördes enskilda samtal med arbetstagarna. Samma dag påkallade bolaget förhandling med förbundet enligt 13 § andra stycket medbestämmandelagen. Efter viss korrespondens genomfördes ett förhandlings-sammanträde mellan förbundet och bolaget den 9 juni 2010. Sedan sammanträdet ajournerats följde viss korrespondens per mejl och även telefonkontakt. På kvällen samma dag frånträdde bolaget förhandlingen. Dagen därpå, den 10 juni 2010, sades viss personal, bl.a. tre av förbundets medlemmar, upp på grund av arbetsbrist.

Förbundet har gjort gällande att bolaget i ett flertal avseenden brutit mot sin förhandlingsskyldighet enligt 15 § medbestämmandelagen. Bolaget har bestritt att det i något avseende brutit mot den.

Utredning

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På förbundets begäran har vittnesförhör hållits med ombudsmannen E.R-A. samt medlemmarna E.A. och B.G. På bolagets begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med chefsjuristen K.U. Parterna har åberopat skriftlig bevisning.

Rättslig bakgrund

11 § medbestämmandelagen innebär att en arbetsgivare är skyldig att ta initiativ till förhandling med arbetstagarorganisation innan han beslutar bl.a. om viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör organisationen. Bestämmelsen gäller endast i förhållande till arbetstagarorganisation med vilken arbetsgivaren står i kollektivavtalsförhållande. Den kompletteras av 13 § medbestämmandelagen, vilken innebär bl.a. att förhandlingsskyldighet enligt 11 § föreligger även i förhållande till annan arbetstagarorganisation, om beslutet gäller en fråga som särskilt angår arbets- eller anställningsförhållandena för en arbetstagare som tillhör den organisationen. Om arbetsgivaren inte är bunden av något kollektivavtal alls, är arbetsgivaren, enligt 13 § andra stycket medbestämmandelagen, skyldig att förhandla enligt 11 § med alla berörda arbetstagarorganisationer i frågor som rör bl.a. uppsägning på grund av arbetsbrist.

Regleringen i 13 § andra stycket medbestämmandelagen har sin utgångspunkt i bl.a. EU:s direktiv om kollektiva uppsägningar (rådets direktiv nr 98/59 EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar EUT L 225, 12.8.1998, s. 16, Celex 31998L0059) 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 försöka nå en överenskommelse. I bestämmelsen föreskrivs således att arbetsgivare utan kollektivavtal ska förhandla enligt 11 § med alla berörda arbetstagarorganisationer vid bl.a. uppsägningar på grund av arbetsbrist.

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 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

- 1) skälen till de planerade uppsägningarna,
- 2) antalet arbetstagare som avses bli uppsagda och vilka kategorier de tillhör,
- 3) antalet arbetstagare som normalt sysselsätts och vilka kategorier de tillhör,
- 4) den tidsperiod under vilken uppsägningarna är avsedda att verkställas, och
- 5) beräkningsmetoden för eventuella ersättningar utöver vad som följer av lag eller kollektivavtal vid uppsägning.

Enligt förarbetena till 15 § första stycket medbestämmandelagen ligger det i förhandlingsskyldigheten en skyldighet att inställa sig till förhandling, 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 enligt förarbetena att parterna ska komma till en överenskommelse och i parts förhandlingsskyldighet ligger ett åliggande att i möjligaste mån medverka

här till. Däremot ligger inte i förhandlingsskyldigheten något rättsligt åliggande att verkligen nå fram till en uppgörelse (prop. 1975/76:105, Bilaga 1, s. 362).

Arbetsdomstolen har om förhandlingsskyldighetens närmare innebörd uttalat att det viktiga är att initiativ till förhandlingar tas och att förhandlingen genomförs på ett sådant sätt att arbetstagarparten får möjlighet att på grundval av en god kännedom om de förhållanden som förhandlingen gäller bilda sig en ståndpunkt, framföra den och argumentera för den innan beslut fattas eller med andra ord att arbetsgivaren är skyldig att lojalt skapa utrymme för en förhandling i frågan före beslutet (se AD 1986 nr 53).

I nämnda rättsfall anförde domstolen vidare följande. Det är principiellt sett inte ett avgörande kriterium för frågan om förhandlingsskyldigheten har fullgjorts på ett riktigt sätt vad som blir resultatet av förhandlingen, även om naturligtvis liksom i alla förhandlingar syftet från den förhandlande arbetstagarpartens synpunkt är att dess argument och krav ska beaktas när beslut fattas. Det ankommer inte på arbetsgivaren att på förhand bedöma om det från en eller annan synpunkt är meningsfullt att förhandla i en fråga som hör in under 11 § medbestämmandelagen. Arbetsgivarens övertygelse om att omständigheterna tillåter bara en lösning kan vara aldrig så stark, han är ändå skyldig att lojalt skapa utrymme för en förhandling i frågan före beslutet. I detta ligger att arbetsgivaren inte får vidta sådana åtgärder eller uppträda på sådant sätt att förhandlingen redan till följd därav framstår som mindre meningsfull, alldeles oavsett om det från arbetsgivarens synpunkt och med hänsyn till yttre omständigheter ter sig meningsfullt att förhandla.

Beskrivningen av den skriftliga informationen i bestämmelsens andra stycke har utformats i anslutning till EU:s direktiv om kollektiva uppsägningar. Enligt förarbetena till 15 § andra stycket ska ”god tid” anses innebära att informationen ska lämnas så snart som möjligt efter det att förhandling har påkallats (prop. 1994/95:102 s. 84).

Närmare om tvisten

Som Arbetsdomstolen uppfattat förbundet görs det huvudsakligen gällande att bolaget lämnat bristfälligt underlag i frågorna om dels arbetsbrist, dels turordning och kvalifikationer, att det underlag som lämnats kommit för sent i förhandlingsprocessen och att bolaget frånträtt förhandlingen innan förhandlingsskyldigheten var uppfylld. Enligt förbundet har bolaget därigenom vägrat att ingå i sakliga förhandlingar med förbundet och vägrat att lyssna till förbundets eventuella uppfattning i sakfrågorna samt vägrat att i möjligaste mån medverka till en överenskommelse med förbundet. Enligt förbundet har det även ålegat bolaget att utge skriftligt material till förbundet, huvudsakligen ekonomiskt underlag beträffande den påstådda arbetsbristen. Därutöver har förbundet lagt bolaget till last att det inte skriftligen på ett fullgott sätt underrättat förbundet om skälen till de planerade uppsägningarna, om antalet arbetstagare hos förbundet som avsågs bli uppsagda eller om den tidsperiod under vilken uppsägningarna var avsedda att verkställas.

Bolaget har bestritt att det i något avseende brustit i sin förhandlingsskyldighet.

Vad som förevarit under förhandlingsprocessen

Av utredningen har följande framkommit om vad som förevarit under förhandlingsprocessen.

Bolaget har i förhandlingsframställning den 31 maj 2010 som skäl för förhandlingen angivit att bolaget på grund av företagsekonomiska skäl hade för avsikt att vidta kostnadsbesparande åtgärder som kunde få till följd att personal kunde komma att sägas upp på grund av arbetsbrist. Vidare har bolaget i framställningen angivit att bedömningen gjordes att åtta personer kunde komma att sägas upp.

Utöver förhandlingsframställningen bestod det underlag som bolaget tillställde förbundet före förhandlingssammanträdet den 9 juni 2010 av ett mejl som bolaget skickade den 8 juni 2010 kl. 18.15. I mejlet anförde bolaget att bakgrunden till den planerade förändringen var att det från bolagets kunder kommit önskemål om att miljötillståndsprocessen inte skulle skötas internt samt ekonomiska skäl. Vidare angavs att ägarna tillskjutit betydande belopp och att försäljningen varit mycket blygsam varför bolagets kostym behövde rättas till av besparingsskäl. I mejlet redogjordes även för en turordningslista där anställningsdatum, befattning och driftsställe angavs för samtliga anställda. Där förklarades även att de anställda som markerats med ”ettor” tillhörde personalkategorierna miljöhandläggare, projektadministratörer och grafiker/marknad och att de som markerats med ”tvåor” tillhörde personalkategorin tekniker, som även de kunde komma att bli övertaliga.

Vad gäller själva förhandlingssammanträdet har det av utredningen framkommit att K.U. vid sammanträdet i vart fall i någon utsträckning redogjorde för vad som låg bakom bolagets planerade omorganisation, huvudsakligen brist på kapital. Det är antecknat i utkastet till förhandlingsprotokollets § 3, vilken förbundet ostridigt inte invänt emot, att K.U. redogjorde för bolagets verksamhet och bakgrunden till det tilltänkta beslutet samt att ägarna förklarat att en bättre utväxling på insatt kapital måste komma till stånd och att ytterligare medel inte skulle komma att tillskjutas.

I samma paragraf i utkastet till förhandlingsprotokoll, § 3, har antecknats att K.U. även redogjorde för vad det tilltänkta beslutet innebar, nämligen att tjänsterna som miljöhandläggare, marknadschef, art director, projektadministratör och ledningsassistent föreslogs avskaffas och att det var osäkert om även ytterligare anställda skulle beröras, såsom teknikerna. Under alla förhållanden, har det antecknats, skulle samtliga miljöhandläggare försvinna med undantag för tjänsten som miljöchef.

K.U. har i förhör berättat bl.a. följande. Vid förhandlingssammanträdet gick man igenom turordningslistan och varje person i listan behandlades. Man pratade ganska mycket om F.H., som också var medlem i förbundet men hade en annan tjänst. E.R-A. hade inledningsvis inte några synpunkter, men uppgav att hon avsåg att kontakta medlemmarna, vilka hon ännu inte hade haft kontakt med.

Sedan hon haft telefonkontakt med medlemmarna frågade hon om några nyrekryteringar skulle ske.

E.R-A. har berättat bl.a. följande. Bolaget uppgav vid sammanträdet att den verksamhet som medlemmarna deltagit i inte skulle behövas i framtiden. Bolaget uppgav att man hade behov av tekniker, som kunde utföra service av vindkraftverk och av personer som kunde marknadsföra produkterna. Hon ställde frågan vilken kompetens som skulle behövas i den nya organisationen och fick beskedet att det rörde sig om teknisk men inte naturvetenskaplig kompetens. Hon hade inte så många ytterligare frågor innan hon tagit reda på medlemmarnas inställningar. Vid en paus under sammanträdet pratade hon med de tre berörda medlemmarna, vilka då ifrågasatte bolagets uppgifter om den ekonomiska situationen. Vid samtalen diskuterades också medlemmarnas kvalifikationer i förhållande till de andra personerna i turordningslistan. Hon bedömde det då nödvändigt att ajournera förhandlingen och undersöka om det fanns fog för medlemmarnas synpunkter.

I 4 § protokollsutkastet, som inte heller i efterhand ifrågasatts av förbundet, är antecknat att E.R-A. efter att ha kontaktat berörda medlemmar, gjorde gällande att samtliga tre berörda medlemmar hade tillräckliga kvalifikationer för anställningen som miljöchef.

Efter det att förhandlingen ajournerats förekom vissa kontakter mellan E.R-A. å ena sidan och företrädare för bolaget å andra sidan.

E.R-A. skickade den 9 juni 2010, kl. 12.12 ett mejl till K.U. där hon, inför mötet med medlemmarna, efterfrågade ett mejl med den information hon fått vid förhandlingssammanträdet. Samma dag kl. 12.55 skickade K.U. ett mejl till E.R-A. med bl.a. följande innehåll.

Jag utvecklar enligt nedan:

- * Ägarna vill inte längre tillskjuta ytterligare kapital utan vill se resultat av det som redan har tillförts.
- * Bolaget satsar för närvarande inget på solkraft eller liknande.
- * För närvarande är det inte några nyrekryteringar på gång.

I ett mejl till K.U. kl. 13.07 uppgav E.R-A. att det mejl han skickat inte var tillräckligt för att hon skulle kunna ha en bra dialog med medlemmarna och att hon önskade få ”på papper” hur resultatet förändrats över de sista fyra kvartalen och hur prognosen såg ut. Hon skrev även: ”Att enbart säga att ägarna ej vill tillskjuta mer kapital förstår jag, men det är inte ett argument som bottnar i att det är brist på kapital. Att säga upp personer i förebyggande syfte är som även Du vet inte saklig grund”.

Bolagets ombud U.R. besvarade E.R-A. genom ett mejl kl. 14.03 som hade bl.a. följande innehåll. ”Med hänvisning till Ditt mail nedan får jag meddela att Kraftö AB inte kommer att tillhandahålla ytterligare information än den som redan lämnats, då det är bolagets uppfattning att detta är tillräckligt. Kraftö AB har tydligt redovisat vilken omorganisation som föreslås och att det är företagsekonomiska motiv som ligger bakom, vilket torde vara otvistigt med

tanke på antalet berörda anställda. Det är givetvis inte fråga om att säga upp anställda 'i förebyggande syfte'."

E.R-A. har i förhör berättat att hon senare samma dag, efter att ha sammanträffat med de berörda medlemmarna, kontaktade bolaget och uppgav att hon behövde mer tid för utredning samt efterfrågade mer information om det ekonomiska läget.

Därefter skickade U.R. kl 17.27 till E.R-A. det mejl, i vilket bolaget frånträdde förhandlingen. I mejlet angavs också bl.a. följande. "Som jag meddelat Dig i tidigare e-post anser Kraftö AB att något ytterligare underlag inte behöver tillhandahållas och bolagets uppfattning är att förhandlingsskyldigheten gentemot förbundet har fullgjorts. För tydlighets skull får jag upprepa vad jag nämnde på telefon angående Ditt åberopande av 18 § MBL, nämligen att Kraftö AB inte har åberopat några skriftliga handlingar och därmed finns heller ingen editionsplikt enligt sagda lagrum."

Därutöver behandlade U.R. i mejlet frågan om tillräckliga kvalifikationer på följande sätt. "I frågan om någon av förbundets medlemmar har tillräckliga kvalifikationer för att överta F.H:s tjänst, är det bolagets uppfattning att ingen av de övriga miljöhandläggarna har tillräckliga kvalifikationer för tjänsten." Vidare anfördes följande. "Då det är fråga om en chefsbefattning med de egenskaper som krävs av en chef samt det särskilda förtroendeförhållandet som måste föreligga mellan chefen och bolaget, är det som nämnts Kraftö AB:s uppfattning att ingen av de övriga miljöhandläggarna kan göra anspråk på tjänsten och inte har tillräckliga kvalifikationer för densamma."

Arbetsdomstolens bedömning

Den fråga Arbetsdomstolen har att ta ställning till är om bolaget genom vad som förevarit under förhandlingsprocessen kan anses ha uppfyllt sin förhandlings-skyldighet.

Arbetsdomstolen konstaterar inledningsvis att hela förhandlingsprocessen gått mycket snabbt. Förhandlingsframställningen skickades den 31 maj 2010, sammanträdet hölls den 9 juni 2010 och bolaget frånträdde förhandlingen samma dag. Enligt Arbetsdomstolens mening ger bolagets agerande under förhandlingsprocessen intryck av att bolaget ansåg det ekonomiska läget vara så allvarligt att uppsägningarna inte kunde undvikas och att förklaringen till att det ekonomiska läget var så allvarligt, var så enkel och lättbegriplig att den knappast kunde bli föremål för diskussion.

Vad gäller tidsaspekten föreligger det inte någon absolut rättighet för en arbetstagarorganisation att en förhandlingsprocess ska pågå en viss minsta tid.

Tvärtom följer av 16 § tredje stycket medbestämmandelagen att en förhandling ska bedrivas skyndsamt. En förhandling får dock inte genomdrivas så snabbt att arbetstagarorganisationen fråntas möjlighet att på grundval av en god kännedom om de förhållanden som förhandlingen gäller bilda sig en ståndpunkt, framföra den och argumentera för den innan beslut fattas. Om arbetsgivaren dessförinnan ensidigt frånträder förhandlingen brister denne i sin skyldighet att lojalt skapa utrymme för en förhandling i frågan före beslutet.

I aktuellt fall har frågorna om såväl arbetsbrist som turordning och kvalifikationer i någon mån behandlats i det skriftliga material som tillställdes förbundet före förhandlingssammanträdet, vid förhandlingssammanträdet och genom den efter ajourneringen följande korrespondensen.

Vad särskilt gäller frågan om det ålegat bolaget att utge skriftligt underlag, huvudsakligen beträffande bolagets ekonomiska situation, kan följande nämnas. Arbetsdomstolen har tidigare uttalat att den primära förhandlingsskyldigheten i vissa fall inte kan fullgöras på ett tillfredsställande sätt utan att den förhandlingskyldige parten också företer handlingar som utgör bakgrunden till hans inställning i saken. Det kan också vara nödvändigt att tillställa motparten sådana skriftliga handlingar som krävs för att motparten ska kunna följa med i förhandlingen, t.ex. då en part vid förhandlingar åberopar omfattande siffermaterial eller liknande (AD 1980 nr 163 och AD 1982 nr 7). I aktuellt fall har det inte gjorts gällande att bolaget hänvisat till något omfattande siffermaterial eller liknande. Att förbundet efterfrågat något annat än ekonomiskt material har inte heller framkommit. Det har enligt Arbetsdomstolens mening inte ankommit på bolaget att enligt 15 § första stycket under något skede av förhandlingsprocessen utge skriftligt underlag avseende de tvistiga sakfrågorna. Av vittnesförhören har framkommit att förbundets medlemmar hyst viss misstro gentemot bolagets uppgifter om ekonomin. Inte heller detta medför dock i sig någon skyldighet för bolaget att styrka sina uppgifter.

När det gäller frågan om arbetsbrist framgår av utredningen att bolaget har redogjort för arbetsbristen på ett relativt översiktligt sätt. Mot bakgrund av bolagets beskrivning av det ekonomiska läget framstår dock detta inte som anmärkningsvärt. Bolaget har inte förklarat bakgrunden till de eventuella neddragningarna med några komplicerade ekonomiska resonemang. Den förklaring som bolaget har lämnat är att, förenklat uttryckt, bolagets kapital var nära att ta slut och att bolaget i stort sett var utan intäkter. Att ett sådant läge, om det skulle föreligga, utgör en svår ekonomisk situation torde inte kunna ifrågasättas. Arbetsdomstolen finner inte att bolaget kan anses ha brustit i sin förhandlingsskyldighet genom att frågan om arbetsbrist inte behandlats på erforderligt sätt.

Frågorna om turordning och vilka kvalifikationskrav som skulle ställas i framtiden behandlades vid förhandlingssammanträdet. Såvitt framkommit framförde förbundet respektive bolaget motstridiga uppfattningar i frågan om de berörda medlemmarna hade tillräckliga kvalifikationer för anställningen som miljöchef. Det har inte framkommit att bolaget mer ingående motiverat varför just de berörda medlemmarna skulle sägas upp mot bakgrund av de kvalifikationskrav

som skulle ställas i den nya organisationen. Bolaget har något utvecklat den frågan i mejlet som skickades kl. 17.27, det mejl i vilket bolaget frånträdde förhandlingen.

Det har enligt domstolens mening funnits starka skäl att låta förbundet ytterligare diskutera dessa frågor internt och återkomma med ytterligare synpunkter och förfrågningar. Istället valde bolaget i detta skede att ensidigt frånträda förhandlingen. Bolaget kan genom detta förfarande inte sägas ha ingått i sakliga förhandlingar i frågorna. Inte heller kan bolaget sägas i möjligaste mån ha verkat för en överenskommelse. Arbetsdomstolens bedömning är att bolaget genom detta agerande inte har fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt 15 § första stycket medbestämmandelagen.

Som ovan nämnts föreligger det inte någon allmän skyldighet för en part enligt 15 § första stycket att styrka sin ståndpunkt genom skriftligt material eller på annat sätt. Däremot föreligger det, som tidigare berörts, enligt 15 § andra stycket en skyldighet för arbetsgivaren att skriftligen underrätta sin motpart i vissa hänseenden. Förbundet har särskilt lagt bolaget till last att det inte i god tid skriftligen underrättat motparten om skälen till de planerade uppsägningarna, antalet arbetstagare som avsågs bli uppsagda samt om den tidsperiod under vilken uppsägningarna var avsedda att verkställas.

Arbetsdomstolen konstaterar att bolaget redan i förhandlingsframställningen den 31 maj 2010, om än mycket kortfattat, angav skälen till planerade uppsägningar, nämligen kostnadsbesparingar. Skälen utvecklades i det mejl som skickades den 8 juni 2010, där det angavs att det från bolagets kunder kommit önskemål om att miljötillståndprocessen inte skulle skötas internt.

Vad gäller underrättelse om antalet arbetstagare som avsågs bli uppsagda konstaterar Arbetsdomstolen att det av förhandlingsframställningen framgick att åtta personer kunde komma att sägas upp.

I sammanhanget kan även beröras det förhållandet, som förbundet uppehållit sig något vid, att förbundets medlemmar M.K. och E.A. inte omnämndes i förhandlingsframställningen. Bolaget har förklarat detta med att bolaget då inte kände till att E.A. och M.K. var medlemmar där. Att så var fallet gjordes bolaget uppmärksam på först dagen före förhandlingsammansättandet. Av utredningen framgår att bolaget vidtagit åtgärder i syfte att utreda de anställdas fackliga tillhörighet och att förhandlingen, sedan det klarlagts att även E.A. och M.K. var medlemmar där, avsett samtliga tre berörda medlemmar. Det har inte framkommit något som tyder på att bolaget i något avseende genom att inte uppta dem i framställningen försökte undandra sig förhandlingsskyldighet.

Sammantaget finner Arbetsdomstolen att bolaget inte kan anses ha brutit mot förhandlingsskyldigheten genom att inte skriftligen i god tid på ett fullgott sätt underrätta om skälen till de planerade uppsägningarna och om antalet anställda arbetstagare som avsågs bli uppsagda.

Vad slutligen gäller frågan om underrättelse om den tidsperiod under vilken uppsägningarna var avsedda att verkställas konstaterar Arbetsdomstolen att

upplysning härom inte återfinns i det material som tillställts förbundet inför förhandlingssammanträdet.

Bolaget synes mena att bestämmelsen som behandlar sådan underrättelse, 15 § andra stycket 4 medbestämmandelagen, saknar relevans i aktuellt fall, eftersom bestämmelsen har sitt ursprung i EU:s direktiv om kollektiva uppsägningar och det i aktuellt fall inte är fråga om sådana uppsägningar. Bolaget har vidare anfört att det stått klart att de berörda medlemmarna skulle sägas upp vid samma tidpunkt.

Regleringen i 15 § andra stycket 4 medbestämmandelagen tillkom genom de förändringar som föranleddes av genomförandet av EU:s direktiv om kollektiva uppsägningar. Med kollektiva uppsägningar avses uppsägningar som arbetsgivaren vidtar av skäl som inte hänför sig till arbetstagaren personligen och som således, enligt svenskt synsätt, utgör uppsägningar på grund av arbetsbrist. Medbestämmandelagen uppställer inte något krav på att uppsägningarna ska vara kollektiva på så sätt att ett visst antal arbetstagare måste vara berörda för att nu behandlade bestämmelser ska vara tillämpliga. Den aktuella regeln gäller således generellt inför beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist (se prop. 1994/95:102 s. 74). I detta fall föranleddes förhandlingarna bl.a. av att uppsägningar på grund av arbetsbrist kunde komma att ske. Arbetsdomstolen finner således att bolaget för att fullgöra sin förhandlingsskyldighet även hade att uppfylla kravet i 15 § andra stycket 4 medbestämmandelagen. Arbetsdomstolen finner att bolaget brutit i sin förhandlingsskyldighet även i här berört avseende.

Sammanfattning och skadestånd

Arbetsdomstolen har funnit att bolaget brutit mot sin förhandlingsskyldighet dels genom att frånträda förhandlingarna innan förbundet fått tillräcklig möjlighet att bemöta bolagets ståndpunkt i frågan om de berörda arbetstagarnas kvalifikationer, dels genom att inte i god tid skriftligen lämna information om under vilken tidsperiod uppsägningarna var avsedda att verkställas. Bolaget är härigenom skyldigt att betala allmänt skadestånd till förbundet.

När det gäller skadeståndets storlek gör Arbetsdomstolen följande bedömning.

Såvitt avser bolagets försummelse, att inte i god tid skriftligen lämna information om under vilken tidsperiod uppsägningarna var avsedda att verkställas, anser Arbetsdomstolen att det får anses röra sig om en i sammanhanget mindre allvarlig försummelse. Allvarligare är bolagets agerande att frånträda förhandlingen innan förbundet fått tillräcklig möjlighet att bemöta bolagets ståndpunkt i frågan om de berörda arbetstagarnas kvalifikationer. Mot bakgrund av det anförda bestämmer Arbetsdomstolen det allmänna skadeståndet till 35 000 kr .

Rättegångskostnader

Vid denna utgång ska bolaget utge ersättning för förbundets rättegångskostnader. Förbundet har överlämnat till rätten att bedöma skäligheten av de av bolaget yrkade rättegångskostnaderna. Arbetsdomstolen finner att yrkat belopp får anses skäligt.

Domslut

1. Kraftö AB förpliktas att till Naturvetarna utge allmänt skadestånd med 35 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 17 januari 2011 till dess betalning sker.
2. Kraftö AB förpliktas att ersätta Naturvetarnas rättegångskostnader med 126 160 kr, varav 121 500 kr avser ombudsarvode, jämte ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Hans Blyme, Gunilla Upmark, Charlott Richardson, Staffan Löwenborg, Ann-Marie Stenberg Carlsson och Margareta Öhberg.
Enhälligt.

Sekreterare: Per Lindblom