

Sammanfattning

Ett bolag har fattat beslut om hyra in personal från bemanningsföretag. Beslutet föregicks av förhandlingar. Fråga om bolaget brutit mot förhandlingsskyldigheten i 11 och 38 §§ medbestämmandelagen genom att inte lämna information till arbetstagarorganisationen om exakt antal inhyrda, arbetsuppgifter och kontraktstid för varje inhyrd samt vilken erfarenhet och utbildning varje inhyrd har.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2012-03-28
StockholmDom nr 26/12
Mål nr A 115/11
och A 155/11**KÄRANDE**

Industrifacket Metall, 105 52 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Annett Olofsson, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155,
111 81 Stockholm**SVARANDE**

1. Teknikarbetsgivarna, Box 5510, 114 85 Stockholm

2. Volvo Powertrain Aktiebolag, 556000-0753, 405 08 Göteborg

Ombud för 1 och 2: jur. kand. Andreas Modig, Teknikföretagens Service AB,
Box 5510, 114 85 Stockholm**SAKEN**

brott mot 11 och 38 §§ medbestämmandelagen

Mellan parterna gäller kollektivavtal.

Tidigare gällde ett lokalt kollektivavtal om bemanning mellan Industrifacket Metall (förbundet) och Volvo Powertrain Aktiebolag (bolaget). Det lokala kollektivavtalet reglerade bl.a. hur många arbetstagare som bolaget vid varje tidpunkt fick hyra in från bemanningsföretag. Detta avtal sades upp av bolaget och löpte ut den 26 november 2010. Inför det första och det tredje kvartalet 2011 förhandlade parterna lokalt och centralt om bolagets bemanning.

Twist har uppkommit om bolaget genom de förhandlingar som hållits har fullgjort förhandlingsskyldigheten enligt 11 och 38 §§ medbestämmandelagen innan bolaget hyrde in personal för de ovan nämnda kvartalen 2011.

Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas.

Förbundet har väckt talan i Arbetsdomstolen mot arbetsgivarparterna och i mål A 115/11, som gäller det första kvartalet 2011, yrkat att domstolen ska förplikta bolaget att till förbundet betala allmänt skadestånd med 1 000 000 kr för brott mot 11 § medbestämmandelagen och med 1 000 000 kr för brott mot 38 § medbestämmandelagen, jämte ränta på beloppen enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 15 juli 2011, till dess betalning sker.

I mål A 155/11, som gäller det tredje kvartalet 2011, har förbundet yrkat att domstolen ska förplikta bolaget att till förbundet betala allmänt skadestånd med 1 000 000 kr för brott mot 11 § medbestämmandelagen och med 1 000 000 kr för brott mot 38 § medbestämmandelagen, jämte ränta på beloppen enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 28 oktober 2011, till dess betalning sker.

Teknikarbetsgivarerna och Volvo Powertrain Aktiebolag (arbetsgivarparterna) har bestritt yrkandena. För det fall bolaget skulle anses skadeståndsskyldigt har arbetsgivarparterna yrkat att skadestånden jämkas till noll. Sättet att beräkna ränta har vitsordats som skäligt.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

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

Förbundet

Bakgrund

Vid bolagets anläggning i Skövde arbetar 2 600 personer med tillverkning av motorer och motorkomponenter. Bolaget är uppdelat i olika funktioner: montering, gjuteri, bearbetning, kvalitet, logistik, teknik och underhåll. De olika funktionerna är i sin tur uppdelade i olika avdelningar. Funktionen montering består bl.a. av avdelningarna måleri och komponent, funktionen gjuteri bl.a. av avdelningarna materialförsäljning, smältning och renseri samt funktionen bearbetning bl.a. av avdelningarna vevaxel, kamaxel, cylinderblock och cylinderhuvud. Arbetsuppgifterna vid avdelningarna skiljer sig åt och funktionerna innefattar således många olika sorters arbetsuppgifter.

Bolaget var tidigare bundet av ett lokalt kollektivavtal med förbundet om bemanning som ingicks i oktober 2009. Avtalet reglerade visstidsanställningar och inhyrning av personal. Av det lokala avtalet framgick att bolaget samtidigt fick ha 350 personer visstidsanställda eller inhyrda. Av dessa 350 personer fick andelen från bemanningsföretag vara högst 30 procent, dvs. 105 personer. Det framgick även att parterna skulle träffas regelbundet i ett bemanningsråd. I en bilaga till kollektivavtalet angavs att bemanningsrådet normalt skulle sammanträda en gång per månad och då bl.a. diskutera bemanningsläget, antalet visstidsanställda och deras kontraktstid, framtida behov, läget och behovet av inhyrd personal, produktionsplaner samt att bemanningsrådet skulle vara ett forum för diskussioner vid större personalomställningar.

Den lokala och centrala förhandlingen avseende det första kvartalet 2011

Det lokala kollektivavtalet sades upp under våren 2010 och löpte ut den 26 november 2010. Bolaget kallade genast till lokal förhandling som ägde rum den 2 och 6 december 2010. I rubriken till förhandlingsprotokollet anges att förhandlingen avsåg bolagets flexibilitet framöver och var en förhandling enligt 11 och 38 §§ medbestämmandelagen. Av protokollet framgår att bolaget anförde att det ville uppnå en bemanningsflexibilitet på 30 procent. Vidare anfördes att av denna skulle en andel motsvarande 20 procent av de tillsvidareanställda komma från bemanningsföretag samt att bolaget löpande skulle informera hur många som var inhyrda och var de inhyrda befann sig. Av protokollet framgår vidare att förbundet uttalade att man inte kunde göra så enligt medbestämmandelagens regler utan att bolaget innan inhyrningen påbörjades måste ange antalet inhyrda, var de skulle arbeta och hur länge de skulle vara kontrakterade vid varje

enskilt tillfälle. Det framgår även av protokollet att förbundet ansåg att förhandlingen enbart hade behandlat 11 § medbestämmandelagen.

En central förhandling hölls sedan den 17 december 2010. Förhandlingen behandlade enligt protokollet "inhyrning genom bemanning". Av protokollet framgår vidare i huvudsak följande. Bolaget anförde att det avsåg att som mest ha 300 personer inhyrda från bemanningsföretag under första kvartalet 2011. Från bolagets sida redovisades även hur många personer som, som mest, skulle befinna sig på respektive funktion. Förbundet menade på sin sida att redovisningen av antalet inhyrda från bemanningsföretag borde ske på avdelningsnivå och inte på funktionsnivå. Det angavs vidare från förbundet att det inte hade något att invända mot konstruktionen av förhandlingsmodellen utan instämde i att den var i linje med 11 och 38 §§ medbestämmandelagen. Förbundet framhöll dock att förbundet inte ansåg att förhandlingsskyldigheten hade uppfyllts eftersom bolaget inte redovisat hur många av de inhyrda som skulle placeras på respektive avdelning och att det därför inte gick att bedöma om det var rimligt att ha 300 personer inhyrda.

Sedan det lokala kollektivavtalet hade sagts upp gick bolaget således från att ha maximalt 105 personer inhyrda från bemanningsföretag till att ha som mest 300 personer inhyrda. Bolaget redovisade antalet inhyrda på funktionsnivå trots att funktionerna innefattar olika avdelningar med mycket skilda arbetsuppgifter. När det uppgivna högsta antalet inhyrda per funktion summeras blir det 360 personer, dvs. 60 personer fler än vad som enligt bolaget som mest skulle hyras in under perioden. Bolaget har alltså haft för avsikt att fritt kunna flytta de inhyrda mellan olika funktioner. Det skulle således exempelvis vara möjligt att en vecka ha 160 personer inhyrda på funktionen gjuteri för att nästa vecka inte ha någon inhyrd personal alls på den funktionen.

Den lokala och centrala förhandlingen avseende det tredje kvartalet 2011

Bolaget kallade inför det tredje kvartalet 2011 till lokal förhandling som ägde rum den 19 maj 2011. I förhandlingsprotokollets rubrik anges att det var fråga om en förhandling enligt 11 och 38 §§ medbestämmandelagen angående inhyrning. Av protokollet framgår vidare i huvudsak följande. Bolaget avsåg att som mest hyra in 650 personer från Proffice och Uniflex. Antalet inhyrda redovisades per funktion. Förbundet ansåg att förhandlingen borde ske på avdelningsnivå och att tidsperioden borde vara tydligare kopplad till uppdraget.

Den centrala förhandlingen hölls den 29 juli 2011 och i förhandlingsprotokollet angavs att det var en förhandling enligt 14 § medbestämmandelagen. Av protokollet framgår att bolaget avsåg att ha som mest 650 personer inhyrda under det tredje kvartalet och att bolaget redovisade det maximala antalet inhyrda för varje funktion. Det framgår vidare att förbundet, precis som vid den centrala förhandlingen avseende det första kvartalet, inte ansåg sig ha något att invända mot konstruktionen av förhandlingsmodellen utan instämde i att den var i linje med 11 och 38 §§ medbestämmandelagen, men att förbundet ändå ansåg att förhandlingsskyldigheten inte hade uppfyllts eftersom bolaget inte hade redovisat antalet inhyrda på avdelningsnivå.

När antalet inhyrda per funktion summeras blir det 765 personer, dvs. 95 personer fler än vad som enligt bolaget som mest skulle hyras in i hela verksamheten under den aktuella perioden.

Förbundets krav på information

Av de centrala förhandlingsprotokollen framgår, som anförts ovan, att förbundet inte hade något att invända mot den förhandlingsmodell som bolaget använde. Med detta menade förbundet att det var riktigt att vid förhandling om inhyrning av personal förhandla enligt både 11 och 38 §§ medbestämmandelagen och för begränsade tidsperioder. Den information som bolaget lämnade vid förhandlingarna var dock otillräcklig för att förhandlingsskyldigheten ska anses ha varit uppfylld.

Bolagets uppgifter innebär att antalet inhyrda per kvartal hela tiden ökade, från maximalt 300 under det första kvartalet till 450 under det andra kvartalet, 650 det tredje kvartalet och till maximalt 750 det fjärde kvartalet. Bolaget har hävdade att den information som förbundet efterfrågade inte fanns tillgänglig vid förhandlingstillfällena. Det är felaktigt. Under den tid som det lokala kollektivavtalet gällde redovisade bolaget till förbundet hur många som hade hyrts in, var de skulle arbeta samt hur länge de skulle vara inhyrda. Detta framgår bl.a. av två avtal om inhyrning av personal från åren 2006 och 2007. Av avtalen framgår att de undertecknades innan kontraktperioden inleddes, vilket bemanningsföretag den inhyrde kom från, vem den inhyrde var, vilken kontraktperiod den inhyrde skulle arbeta samt på vilken avdelning arbetet skulle utföras. När det lokala kollektivavtalet gällde fick förbundet alltså sådan information i förväg, innan inhyrningen påbörjades. Detta framgår även av veckorapporterna avseende veckorna 45–47 år 2007. I dessa rapporter angavs vilken avdelning de inhyrda skulle arbeta på samt planerade slutdatum, dvs. kontraktperiodens slut.

Inför det andra kvartalet 2011 hamnade bolaget i tidsnöd med förhandlingarna. Parterna träffade därför ett lokalt kollektivavtal om bemanningen mellan den 1 april 2011 och den 26 april 2011. Bemanningsoverenskommelsen skrevs under av bolagets representant S.H. den 31 mars 2011. I bilagan till avtalet anges samtliga personer som skulle hyras in under den aktuella perioden och vid vilken avdelning de skulle arbeta. Bolaget hade alltså tillgång till informationen om vilka som skulle hyras in och vid vilka avdelningar de skulle arbeta innan inhyrningen faktiskt påbörjades.

Av bilagan till ett anställningskontrakt från Uniflex avseende inhyrning av en person under det första kvartalet 2011 framgår att uppdraget från bolaget avsåg en period om cirka två månader, att bolaget i ett första skede hade bokat t.o.m. den 28 februari 2011 samt att uppdraget avsåg arbete på en viss avdelning. Uppdraget som bolaget hade gett till bemanningsföretaget innehöll alltså specificerad information om under vilken tidsperiod och till vilken avdelning bolaget önskade hyra in personal.

Förhandlingsskyldigheten enligt 11 och 38 §§ medbestämmandelagen

För att förhandlingsskyldigheten enligt 11 § medbestämmandelagen ska vara uppfylld krävs att bolaget lämnar information under förhandlingarna om det exakta antalet personer som ska hyras in, kontraktstid för varje inhyrd samt vilka arbetsuppgifter de inhyrda ska ha. För att förhandlingsskyldigheten enligt 38 § medbestämmandelagen ska vara uppfylld krävs att bolaget förutom antal, kontraktstid och arbetsuppgifter även anger vilken erfarenhet och utbildning de inhyrda har.

Sammanfattning av grunderna för talan

Bolaget har under det första och det tredje kvartalet 2011 hyrt in personal utan att dessförinnan förhandla om hur många som skulle hyras in, kontraktstid och arbetsuppgifter för varje inhyrd samt vilken erfarenhet och utbildning de inhyrda hade. Bolaget har därigenom brutit mot 11 och 38 §§ medbestämmandelagen och ådragit sig skyldighet att betala allmänt skadestånd till förbundet.

Arbetsgivarparterna

Bolaget och dess verksamhet

Bolaget ingår i Volvokoncernen och tillverkar dieseldrivna motorer till Volvo Penta, Volvo Buses och Volvo Trucks samt anläggningsmotorer till Volvo Construction Equipment. Det är en gigantisk verksamhet och under år 2010 göts närmare 90 000 ton, bearbetades närmare 140 000 cylinderhuvud och monterades närmare 62 000 motorer.

Bolaget har inget eget lager utan levererar direkt på beställning. Ledtiderna inom produktionen har konsekvent blivit allt kortare. Bolaget måste även i större utsträckning än tidigare beakta ledtider för transporter eftersom andelen av bolagets produktion som exporteras har ökat från 10 till 60 procent. Produktionen har blivit mycket ryckigare än vad den var för fem år sedan. Det ställs därför höga krav på en flexibel bemanning. Bolaget arbetar tillsammans med sina kundföretag fram en programprocess, dvs. en prognos av den förväntade försäljningen den kommande tolv månadersperioden. Programprocessen uppdateras varje månad och träffsäkerheten för prognosen ökar ju närmare den verkliga tidpunkten för försäljningen man kommer. Det verkliga produktionsbehovet fastställs genom dagliga avrop från kundföretagen till bolaget. Kundföretagen har även möjlighet att göra avbeställningar.

Under år 2009 och år 2011 var Volvo Pentas beställningar 20 procent lägre än vad som hade prognostiserats. År 2010 motsvarade visserligen hela årets prognos de faktiska beställningarna hos Volvo Penta men de månatliga beställningarna avvek i stor utsträckning från vad som hade prognostiserats. Avvikelserna från prognoserna påverkar i hög grad bolagets bemanningsbehov och det måste gå att anpassa bolagets bemanning efter variationen på efterfrågan av bolagets produkter. Vid kraftig nedgång av beställningarna kan det bli aktuellt att avveckla hela arbetsskift och att omplacera personal.

Verksamheten är som förbundet har anfört uppdelad på olika funktioner. Funktionerna gjutning, bearbetning och montering utgör den producerande

verksamheten. Därutöver finns funktionerna teknik, logistik och ekonomi. Funktionerna delas i sin tur upp i olika avdelningar. En avdelning motsvarar vad som i dagligt tal brukar kallas en enhet eller en grupp medan en funktion motsvarar vad som brukar benämnas en avdelning. Tillverkningsarbetet bedrivs i skift och arbetstagarna är indelade i lag med en skiftledare. Skiftledaren rapporterar till avdelningschefen, som i sin tur rapporterar till funktionschefen, som rapporterar till platschefen.

Bolaget har totalt 2 600 anställda och cirka 70 procent av dem arbetar i produktionen. Under år 2011 förhandlade bolaget om ett visst ökat antal inhyrda. Emellertid minskade produktionen och bolaget har i dagsläget endast 180 personer inhyrda. Förmodligen har flertalet av dessa uppdrag avslutats under januari 2012. Under krisåren 2008 och 2009, då efterfrågan på bolagets produkter sjönk drastiskt, minskades bemanningen i Skövde med cirka 1 000 personer på ett år. Av dessa var cirka 700 tillsvidareanställda. Den dramatiska nedskärningen fick naturligtvis stora konsekvenser för dem som arbetade kvar hos bolaget. De lättaste arbetsuppgifterna i bolaget utförs vid funktionen montering. Det medför att de personer som har kortast anställningstid ofta arbetar där. Eftersom det är de personer med kortast anställningstid som får lämna bolaget först vid en nedskärning innebär det att det kan uppstå luckor inom bemanningen vid funktionen montering. Det förekommer därför att personal flyttas mellan olika funktioner. Det kan även uppstå behov av att flytta personal p.g.a. att programprocessen förändras eller för att hantera frånvaro. Som exempel kan nämnas att det uppstod behov av att sätta in ett nytt nattskift under julhelgen 2011 p.g.a. att produktionen hade legat nere under ett dygn. Under hösten 2011 togs nattskiftet bort på två avdelningar därför att efterfrågan på bolagets produkter gick ner under den perioden. Det anförda visar att bolaget måste ha en flexibel bemanningsorganisation för att kunna möta plötsliga förändringar i verksamheten.

Det är möjligt att ha olika bemanningsstrategier för att hantera de stora svängningarna i verksamheten. Från att tidigare ha haft ett stort antal visstidsanställda har bolaget numera övergått till att hyra in personal från bemanningsföretag. Vid inhyrning är processen mycket kortare än vid ett anställningsförfarande. Bolaget kan hyra in en person med endast några timmars varsel och 10–20 personer med endast några dagars varsel. En motsvarande rekryteringsprocess av 10–20 personer skulle ta flera månader. Det går även mycket snabbare att avveckla personal som är inhyrd jämfört med visstidsanställda.

Bolagets förhandlingsmodell

Det framgår av protokollen från de centrala förhandlingarna att förbundet inte hade några invändningar mot bolagets förhandlingsmodell. Den förhandlingsmodell som bolaget har valt innebär att man förhandlar kvartalsvis om ett maximalt antal inhyrda under en viss period. Bolaget redovisar det maximala antalet inhyrda i verksamheten, det maximala antalet per funktion samt vilka leverantörer som kommer att användas. All inhyrning förhandlas således i förväg och bolaget redovisar de uppgifter som förbundet behöver för att kunna ta ställning i förhandlingsfrågan. Under det första och tredje kvartalet 2011 var det fråga om inhyrning från Uniflex, Manpower, Proffice, Adecco och Lernia. Dessa

bemanningsföretag har använts tidigare av bolaget och är alla medlemmar i arbetsgivarorganisationen Bemanningsföretagen och därmed bundna av bemanningsavtalet med samtliga LO-förbund. Samtliga arbeten som inhyrningen avsåg omfattades av teknikavtalet IF Metall. Det fanns därför ingen risk för kringgående av lag eller kollektivavtal. Om det skulle uppstå ett behov av att hyra in fler personer eller om det krävs att inhyrning sker från någon ytterligare leverantör innebär modellen att bolaget genomför kompletterande förhandlingar.

Bolagets behov av bemanning kan beskrivas som en resursbemanning, dvs. en slags pool av arbetskraft som kan användas som bolagets egna anställda. Det är således inte fråga om specialister eller konsulter som ska ersätta en viss person. Inför det första kvartalet förhandlade bolaget om att hyra in som mest 300 personer och inför det tredje kvartalet som mest 650 personer. Som anförts ovan har bolaget i dagsläget endast 180 personer inhyrda och antalet inhyrda minskar stadigt.

Förbundets krav på information

Förbundet har framfört att bolaget bör redovisa antalet inhyrda per avdelning för att det ska vara möjligt för förbundet att bedöma rimligheten av inhyrningen. Av en debattartikel som skrivits av klubbordföranden L.A. framgår att förbundet vill att parterna ska träffa ett nytt lokalt kollektivavtal om bemanning. Av en annan artikel i Göteborgsposten kan utläsas att förbundet vill att bolaget ska ha färre inhyrda men att förbundet kan tänka sig att bolaget i stället har ett större antal visstidsanställda som senare övergår till att vara tillsvidareanställda. Förbundet är således inte intresserat av den information som efterfrågas utan förbundet vill att bolagets inhyrning av personal ska minska. Detta eftersom ett stort antal inhyrda enligt förbundet påverkar arbetsförhållandena, arbetsuppgifterna och utvecklingsmöjligheterna för den tillsvidareanställda personalen.

Av den kravspecifikation som gäller mellan bolaget och samtliga bemanningsföretag som bolaget anlitar framgår den kompetens som de inhyrda måste ha i förhållande till bolagets olika funktioner. Kravspecifikationen tar sikte på funktionsnivå och inte avdelningsnivå. Antalet inhyrda planeras normalt en månad i förväg och det ställs stora krav på flexibilitet. Detta avspeglas i den korta inställelsetid som gäller enligt avtalen med bemanningsföretagen. Beställer bolaget fem inhyrda är inställelsetiden fyra timmar, vid tio inhyrda ett dygn och vid 25 inhyrda två dygn. Avvecklingstiden för de inhyrda uppgår som längst till 20 dagars varsel för det fall bolaget beslutar att avveckla samtliga inhyrda. Om bolaget vill minska inhyrningen med 15 procent räcker det att det meddelas till bemanningsföretaget senast kl. 11 dagen före. Bolaget vet inte i förväg vilka personer som kommer att hyras in och inte heller vilken erfarenhet eller utbildning de har. Bolaget har alltså inte kunnat lämna den information som förbundet efterfrågat eftersom bolaget inte haft tillgång till den i förväg.

Den veckorapport som förbundet har åberopat redovisar bolagets inhyrda personer under en treveckorsperiod när det lokala kollektivavtalet fortfarande gällde mellan parterna. I veckorapporterna redovisades såväl personer som bolaget hade för avsikt att hyra in som sådana personer som redan var inhyrda. Det stämmer alltså inte att veckorapporterna har upprättats innan inhyrningen

påbörjades. De avtal som förbundet åberopat avser inhyrning av två personer under åren 2006 och 2007 när det lokala kollektivavtalet gällde. Bolaget tillämpade då inte den resursbemanning som används i dag, utan vid den tidpunkten hade bolaget en ersättningsbemanning som innebar att bolaget hyrde in 30–40 personer som förstärkning i vissa definierade projekt.

Det lokala kollektivavtalet om inhyrning av personal under april 2011 träffades den 31 mars 2011. Vid förhandlingstillfället hade 290 av de 300 personerna som är upptagna på den lista som fogats till avtalet redan börjat arbeta i verksamheten. Listan på inhyrda personer, som alltså kom att läggas som en bilaga till kollektivavtalet, överlämnades dock till förbundet först den 12 april 2011 och vid den tidpunkten arbetade redan 299 av de 300 personerna i verksamheten. Det var alltså inte fråga om en redovisning i förväg innan överenskommelsen träffades.

Det anställningsbevis från år 2011 som förbundet åberopat är undertecknat samma dag som inhyrningen påbörjades. Förhandlingen med förbundet rörande den aktuella perioden hade emellertid skett nästan två månader tidigare. Den person som anställningsbeviset avser var inte ens anställd hos bemanningsföretaget vid tidpunkten för förhandlingen mellan bolaget och förbundet. Detta visar att bolaget vid tidpunkten för förhandlingarna inte har vetskap om vem som kommer att hyras in eller vilken tidsperiod inhyrningen avser.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Den planerade inhyrningen av personal har inte inneburit att bolaget beslutat om en viktigare förändring av sin verksamhet. Det har därför inte funnits någon skyldighet för bolaget att förhandla enligt 11 § medbestämmandelagen. Bolaget har emellertid faktiskt förhandlat enligt 11 § medbestämmandelagen och har därmed i alla händelser uppfyllt sin förhandlingsskyldighet. Bolaget har lämnat all den information som bolaget har haft tillgång till. Den information som efterfrågats av förbundet har inte bolaget haft tillgång till och den har inte ingått i bolagets beslutsunderlag. Det har inte heller funnits någon skyldighet för bolaget att lämna den begärda informationen, utan bolaget har uppfyllt sin informationsskyldighet.

Bolaget har även uppfyllt sin förhandlingsskyldighet enligt 38 § medbestämmandelagen. All relevant information som bolaget har haft tillgång till har lämnats till förbundet. Den information som förbundet har efterfrågat har bolaget inte haft tillgång till och den har inte heller varit relevant för att förbundet ska kunna ta ställning i förhandlingsfrågan. Bolaget har därför uppfyllt sin informationsskyldighet enligt 38 § medbestämmandelagen.

Bolaget är alltså inte skyldigt att betala skadestånd till förbundet. Om bolaget skulle anses skadeståndsskyldigt bör skadeståndet jämkas till noll eftersom frågan om förhandlingsskyldigheten fullgjorts eller inte är beroende av bedömningen av en rättsfråga. I vart fall bör skadestånden i mål A 155/11, som tar sikte på det tredje kvartalet 2011, jämkas till noll eftersom det förhållandet att arbetsgivarparterna håller fast vid sin ståndpunkt i rättsfrågan inte bör leda till att bolagets åläggs ytterligare skadestånd.

Domskäl

Twisten

Twisten rör frågan om bolaget brutit mot förhandlingsskyldigheten enligt 11 och 38 §§ medbestämmandelagen i samband med inhyrning av personal från bemanningsföretag under det första och det tredje kvartalet 2011.

Det är ostridigt att förhandlingar om inhyrningen har hållits. Parterna är emellertid oense om förhandlingarna har förts på ett sådant sätt att förhandlingsskyldigheten enligt de nämnda bestämmelserna kan anses uppfylld. Det som är tvistigt är närmare bestämt om arbetsgivarsidan under förhandlingarna har lämnat tillräckligt utförlig information om den tilltänkta inhyrningen. Parterna är vidare oense om inhyrningen har inneburit en sådan viktigare förändring av bolagets verksamhet att det över huvud taget har funnits någon skyldighet att förhandla enligt 11 § medbestämmandelagen.

Efter ett inledande avsnitt om de faktiska omständigheterna behandlar Arbetsdomstolen under skilda rubriker de påstådda brotten mot 11 respektive 38 § medbestämmandelagen.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på begäran av förbundet hållits vittnesförhör med klubbordföranden L.A. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med tillförordnade platschefen T.B. och personalansvarige T.Be. Parterna har också åberopat viss skriftlig bevisning.

Omständigheterna bakom tvisten

Av utredningen har framkommit följande.

Vid bolaget fanns tidigare lokala kollektivavtal om visstidsanställningar och inhyrning av personal. Det senaste avtalet innebar bl.a. att bolaget samtidigt kunde ha 105 personer inhyrda. Några förhandlingar fördes då inte om inhyrningen utan parterna träffades regelbundet, normalt en gång i månaden, i ett s.k. bemanningsråd där bolaget bl.a. redogjorde för bemanningsläget. Bolaget sade upp det lokala avtalet och det löpte ut den 26 november 2010 utan att ersättas av något nytt motsvarande avtal.

När det lokala avtalet hade löpt ut kallade bolaget till förhandlingar enligt 11 och 38 §§ medbestämmandelagen om bemanningen framöver. De förhandlingar som därefter fördes tog sikte på ett kvartal i taget. Förhandlingarna hölls på lokal och central nivå. De ägde rum under december 2010 med avseende på det första kvartalet 2011 och i maj och juli 2011 med avseende på det tredje kvartalet samma år. Bolaget redogjorde vid förhandlingarna för hur det ville arbeta med bemanningsflexibiliteten framöver. Tanken från bolagets sida var att det behov av anpassbarhet av personalantalet som de stora svängningarna i produktionen

medförde i högre utsträckning än tidigare skulle mötas genom anlitande av inhyrd personal från bemanningsföretag.

Bolagets verksamhet är organiserad i s.k. funktioner som benämns gjuteri, montering, bearbetning, logistik, teknik och underhåll. Verksamheten vid de olika funktionerna delas i sin tur in i mindre tillverkningsenheter, avdelningar. Produktionen planeras genom en s.k. programprocess. Den går till så att bolaget utifrån kundföretagens uppgifter om beställningar upprättar programförslag som innehåller en prognos för produktionen de kommande tolv månaderna. Prognosen uppdateras månatligen medan kundföretagens definitiva avrop sker med en till två veckors framförhållning. Någon tillverkning för lagerhållning sker inte.

Vid de förda förhandlingarna redovisade bolaget inför vardera berört kvartal det maximala antalet personer som bolaget utifrån de då föreliggande produktionsprogrammen avsåg att hyra in, det maximala antalet inhyrda som vid varje tidpunkt skulle finnas vid en viss funktion samt från vilka bemanningsföretag inhyrningen skulle ske. Bolaget förklarade att de kvartalsvisa förhandlingarna skulle kompletteras med särskilda förhandlingar om plötsliga behov av att anlita ytterligare inhyrd personal uppstod. Förbundet anförde vid förhandlingarna att det inte ansåg att förhandlingsskyldigheten enligt vare sig 11 eller 38 § medbestämmandelagen var fullgjord eftersom bolaget inte hade redovisat hur många av de inhyrda som skulle placeras på respektive avdelning. Det gick därför enligt förbundet inte att bedöma om det totala antalet som skulle kunna komma att hyras in för varje kvartal var rimligt.

Har bolaget uppfyllt sin förhandlingsskyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen?

I 11 § medbestämmandelagen anges att innan en arbetsgivare beslutar om en viktigare förändring av verksamheten ska arbetsgivaren på eget initiativ förhandla med arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal.

Arbetsgivarparterna har hävdatt att inhyrningen av personal inte inneburit en sådan viktigare förändring av verksamheten som krävt förhandling enligt den anförda bestämmelsen. Som framgått ovan är det dock ostridigt att bolaget faktiskt har förhandlat om inhyrningen. Parterna är emellertid oense om dessa förhandlingar har förts på ett sådant sätt att förhandlingsskyldigheten kan anses fullgjord. Arbetsdomstolen väljer att först pröva den frågan.

Förbundet har gjort gällande att bolaget för att uppfylla sin förhandlingsskyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen hade behövt lämna information under förhandlingarna om det exakta antalet personer som skulle hyras in, kontraktperioden för var och en samt vilka arbetsuppgifter varje inhyrd skulle ha. Arbetsgivarparterna har i sin tur bestritt att bolaget haft tillgång till de uppgifter som förbundet efterfrågat och anför att de efterfrågade uppgifterna inte heller ingått i bolagets eget beslutsunderlag.

Arbetsdomstolen har om förhandlingsskyldighetens närmare innebörd tidigare 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 uppfattning, 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 t.ex. AD 1986 nr 53). Förutom av vad som sålunda kan följa av 11 § medbestämmandelagen finns uttryckliga bestämmelser om förhandlingsskyldighetens närmare innebörd i 15 § medbestämmandelagen. Där anges att förhandlingsskyldig part ska lägga fram ett motiverat förslag till lösning av den fråga som förhandlingen avser, om det behövs. Av detta följer att arbetsgivaren är skyldig att bidra med det material som krävs för att belysa innebörden av det planerade beslutet och skälen för detta samt gå in i saklig diskussion med motparten i den fråga som förhandlingen gäller (jfr AD 2008 nr 3). När det gäller beslut om att anlita arbetskraft som inte ska vara anställd hos arbetsgivaren, t.ex. som i detta fall inhyrning av personal från bemanningsföretag, gäller dessutom den särskilda skyldigheten att primärförhandla som följer av 38 § medbestämmandelagen. Den regeln är, som kommer att utvecklas nedan, en specialregel i förhållande till 11 § medbestämmandelagen. Beträffande förhållandet mellan de båda bestämmelserna kan översiktligt anges att förhandlingsskyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen gäller den mer övergripande frågan om utomstående arbetskraft över huvud taget ska anlitas i stället för anställda, när ett sådant beslut kan anses medföra en sådan viktigare förändring som föreskrivs i paragrafen (se t.ex. AD 1990 nr 117).

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

T.B. och T.Be. har i sina förhör bekräftat arbetsgivarparternas beskrivning av de stora svängningarna i bolagets produktion samt att det är anledningen till att bolaget behöver ha en flexibel bemanningssituation för att utjämna de skiftningar i personalbehovet som produktionssvängningarna medför. De har också uppgett att förhandlingarna fördes mot bakgrund av att bolaget ville öka flexibiliteten i bemanningen genom att i större utsträckning hyra in personal eftersom det då är möjligt att förändra personalstyrkan med betydligt kortare varsel än vid t.ex. visstidsanställningar. T.B. och T.Be. har båda också bekräftat arbetsgivarparternas uppgifter om att man från bolagets sida vid tidpunkten för förhandlingarna inte hade tillgång till den detaljerade information om den inhyrda personalen och dess närmare placering som förbundet efterfrågade. De har framhållit att anlita personal från bemanningsföretagen kan ske med mycket kort varsel såväl vad gäller att öka som att minska antalet inhyrda. Vidare framgår av deras uppgifter att även den inhyrda personalen när den väl är på plats kan, liksom anställd personal, komma att inom ramen för arbetsledningsrätten få byta de närmare arbetsuppgifterna.

L.A. har om möjligheten för bolaget att tillhandahålla den begärda informationen uppgett att bolaget löpande lämnade information till förbundet om den närmare bemanningssituationen under den tid då det lokala kollektivavtalet gällde mellan parterna.

Förbundet har också åberopat viss skriftlig bevisning till styrkande av att bolaget haft tillgång till den information som förbundet efterfrågat. Det framgår emellertid inte av de åberopade veckorapporterna från år 2007 om de är

upprättade i förväg eller i efterhand. De återopade avtalen från åren 2006 och 2007 har skrivits under endast några dagar innan inhyrningen påbörjades och anställningsavtalet från år 2011 har undertecknats samma dag som inhyrningen påbörjades. Av bilagan till den särskilda bemanningsöverenskommelsen som de lokala parterna träffade för april månad 2011 framgår visserligen att bolaget redovisat var de inhyrda skulle arbeta. Arbetsgivarparterna har emellertid, utan att det vederlagts, angivit att i stort sett samtliga personer som är upptagna i bilagan redan fanns i verksamheten när överenskommelsen ingicks.

Enligt Arbetsdomstolens mening kan det inte, mot arbetsgivarparternas bestridande, med beaktande av den utredning som sålunda presenterats anses visat att bolaget vid förhandlingarna inför det första och tredje kvartalet 2011 hade tillgång till de uppgifter som förbundet har begärt. Det kan inte heller enligt domstolens uppfattning krävas att bolaget skulle ha presenterat information på en sådan detaljnivå som förbundet efterfrågat för att uppfylla förhandlings-skyldigheten i 11 § medbestämmandelagen. Förhandlingarna skedde med utgångspunkt i bolagets önskan att driva verksamheten så att de personalförändringar som produktionssvängningarna krävde i stor utsträckning skulle mötas med inhyrd personal. Av utredningen har framkommit att den tidshorisont som gäller bolagets mer exakta planering är synnerligen kort. Om det då skulle krävas att bolaget vid förhandlingar om inhyrningen måste presentera det exakta antalet som skulle hyras in vid varje givet tillfälle, deras respektive kontraktsperiod och kommande arbetsuppgifter riskerar förhandlingsskyldigheten, och den uppskovsskyldighet för arbetsgivaren som ligger i dessa regler, att i praktiken hindra bolaget från att på det sätt som bolaget bedömt vara effektivt och rationellt använda sig av inhyrd personal. Den information som presenterades för förbundet var, som framgick, det för nästföljande kvartal maximala antalet inhyrda per funktion och i hela verksamheten som bolaget avsåg att anlita liksom vilka bemanningsföretag som bolaget avsåg att använda sig av. Enligt Arbetsdomstolens mening var den informationen tillräcklig för att skapa förutsättningar för meningsfulla förhandlingar i frågan mellan parterna. De förhandlingar som har förts får därmed anses ha uppfyllt kraven på primärförhandlingar enligt 11 § medbestämmandelagen.

Med den gjorda bedömningen saknas det anledning för Arbetsdomstolen att ta ställning till frågan om bolaget i den föreliggande situationen var skyldigt att förhandla enligt 11 § medbestämmandelagen.

Har bolaget uppfyllt sin förhandlingsskyldighet enligt 38 § medbestämmandelagen?

Innan personal hyrs in från bemanningsföretag åligger det en arbetsgivare enligt 38 § medbestämmandelagen att på eget initiativ förhandla med den arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal för sådant arbete som den inhyrda personalen ska utföra. Vidare gäller enligt bestämmelsen att arbetsgivaren vid förhandlingen är skyldig att lämna den information om det tilltänkta arbetet som arbetstagarorganisationen behöver för att kunna ta ställning i förhandlingsfrågan.

Förbundet har gjort gällande att bolaget brustit i sin förhandlingsskyldighet enligt 38 § medbestämmandelagen genom att under det första och tredje kvartalet 2011 besluta om inhyrning av personal utan att dessförinnan vid förhandlingarna ange hur många som skulle hyras in, kontraktperiod och arbetsuppgifter för var och en samt dessutom vilken erfarenhet och utbildning varje inhyrd hade. Arbetsgivarparterna har bestritt att bolaget brustit i sin förhandlingsskyldighet och anfört att bolaget lämnat all den information som bolaget haft tillgång till inför beslutet om inhyrningen. Enligt arbetsgivarparterna har den information som förbundet efterfrågat inte heller varit relevant för att förbundet skulle kunna ta ställning i förhandlingsfrågan.

Reglerna om primär förhandlingsskyldighet i 38 § medbestämmandelagen är som nämnts ovan att se som specialregler i förhållande till den mer allmänna förhandlingsskyldigheten enligt 11 § samma lag och gäller även om ett tilltänkt anlitande av inte anställd arbetskraft inte kan anses innebära någon förändring av arbetsgivarens verksamhet. Bestämmelserna i 38 § är knutna till reglerna i 39 och 40 §§ medbestämmandelagen om möjligheten för en arbetstagarorganisation att lämna veto mot en av arbetsgivaren tilltänkt åtgärd. Förhandlingsskyldigheten enligt 38 § är alltså ett led i reglerna om den fackliga vetorätten. Under förarbetena framhöll Lagrådet att syftet med förhandlingar enligt den nämnda bestämmelsen är att ge den fackliga organisationen möjlighet att ingripa, om den av arbetsgivaren tilltänkta entreprenaden eller därmed jämförliga åtgärder kan antas medföra åsidosättande av lag eller kollektivavtal för arbetet eller annars strida mot vad som är allmänt godtagbart inom avtalsområdet. Det är alltså, uttalade Lagrådet vidare, sådana frågor som ska belysas vid förhandlingen. Departementschefen anslöt sig till Lagrådets uttalande (se prop. 1975/76:105 Bil. 1, s. 497 och 533). Arbetstagarorganisationen ska följaktligen genom reglerna om primär förhandlingsskyldighet få tillfälle att undersöka, om situationen är den att förutsättningar finns för veto. Förhandlingsskyldigheten torde även vara till för att tillgodose arbetstagsidans intresse av att få insyn i och inflytande över i vilken omfattning och under vilka former annan arbetskraft än anställda anlitas (se t.ex. AD 1979 nr 71).

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Som framgått av avsnitten ovan har arbetsgivarparten vid de förhandlingar som förts lämnat uppgifter om anledningen till den tilltänkta inhyrningen, dvs. att den inhyrda personalen skulle användas för att utjämna personalbehovet vid svängningar i produktionen, uppgifter om hur många personer som skulle kunna komma att hyras in för aktuell tidsperiod, vilka funktioner i verksamheten som skulle beröras samt från vilka bemanningsföretag inhyrningen skulle ske. Det kan, som Arbetsdomstolen tidigare kommit fram till, inte anses visat att bolaget vid förhandlingstillfällena faktiskt kunde lämna mer exakta uppgifter än som skett. Det finns alltså inte heller stöd för att komma fram till att bolaget redan vid förhandlingarna hade tillgång till och möjlighet att redogöra för vilken erfarenhet och utbildning var och en av dem som skulle komma att bli inhyrd hade.

Den information som har lämnats till förbundet vid förhandlingarna får enligt Arbetsdomstolens mening anses ha varit tillräcklig för att förbundet skulle ha

haft möjlighet att bedöma om det funnits förutsättningar för att utöva vetorätten. Det har alltså enligt domstolens mening varit möjligt för förbundet att på det underlag som förelåg vid förhandlingarna bedöma om den av bolaget tilltänkta inhyrningen kunde antas medföra att lag eller kollektivavtal för arbetet åsidosattes eller att inhyrningen på något annat sätt stred mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde. Detta gäller särskilt med beaktande av att de bemanningsföretag som inhyrningen skulle ske ifrån var bundna av kollektivavtal med förbundet och att företagen även tidigare hade använts av bolaget för inhyrning av personal. Det kan tilläggas att kravet på information måste anpassas till situationen även när det gäller primärförhandlingar enligt 38 § medbestämmandelagen. Det kan inte krävas sådan detaljinformation om den inhyrda personalen och dess placering som innebär att arbetsgivaren, som i detta fall, riskerar att inte kunna utnyttja inhyrd personal som tänkt, trots att det rör sig om en fullt godtagbar åtgärd, därför att informationen inte finns tillgänglig i sådan tid före inhyrningen att förhandlingar hinner föras. Sammantaget kommer Arbetsdomstolen mot bakgrund av det anförda fram till att bolaget genom de förhandlingar om inhyrningen som har förts även har uppfyllt sin förhandlingskyldighet enligt 38 § medbestämmandelagen.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolen har alltså kommit fram till att bolaget inte har brutit mot förhandlingsskyldigheten enligt vare sig 11 eller 38 § medbestämmandelagen. Det innebär att förbundets talan ska avslås. Vid denna utgång ska förbundet betala ersättning för arbetsgivarparternas rättegångskostnader.

Arbetsgivarparterna har yrkat ersättning för ombudskostnader med totalt 565 000 kr inklusive mervärdesskatt. Vidare har arbetsgivarparterna yrkat ersättning för bolagets eget arbete och kostnader med 69 180 kr exklusive mervärdesskatt. Av beloppet avser 63 750 kr ersättning för eget arbete under 75 timmar.

Förbundet har vitsordat 185 000 kr inklusive mervärdesskatt som skälig ersättning för ombudskostnader. Yrkandet om ersättning för bolagets eget arbete har bestritts. För det fall domstolen skulle komma fram till att bolaget har rätt till ersättning för eget arbete har förbundet vitsordat ersättning för 15 timmars arbete som skäligt i och för sig.

Arbetsdomstolen finner att ersättningen för arbetsgivarparternas ombudskostnader skäligen bör bestämmas till 375 000 kr inklusive mervärdesskatt. Skälig ersättning för bolagets eget arbete och kostnader bestäms till 42 500 kr.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Industrifacket Metalls talan.
2. Industrifacket Metall ska ersätta Teknikarbetsgivarna för dess rättegångskostnader med 375 000 kr avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

3. Industrifacket Metall ska ersätta Volvo Powertrain Aktiebolag för dess rättegångskostnader med 42 500 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Sören Öman, Folke K. Larsson, Kerstin Brodowsky, Anders Hagman, Håkan Löfgren (skiljaktig) och Margareta Zandén (skiljaktig).

Sekreterare: Sofia Andersson

Domsbilaga
i mål nr A 115/11
och A 155/11

Ledamöterna Håkan Löfgrens och Margareta Zandéns skiljaktiga mening

Vi är inte ense med majoriteten i bedömningen av huruvida bolaget åsidosatt sina skyldigheter enligt 11 och 38 §§ medbestämmandelagen gentemot förbundet utan vi har följande uppfattning i dessa frågor.

Frågan om brott mot 11 § medbestämmandelagen

Bolaget har uppgivit att ett av syftena med de förhandlingar som genomfördes var att bolaget ville utöka flexibiliteten i bemanningen genom att i större utsträckning än tidigare hyra in personal. Redan härigenom står det klart att detta innebär en viktigare förändring och att bolaget därför haft en skyldighet att förhandla enligt 11 § medbestämmandelagen.

Bolaget har emellertid menat att det vid förhandlingstillfällena inte hade den av förbundet efterfrågade informationen. Mot bakgrund av att bolaget, så länge det lokala kollektivavtalet om visstidsanställningar och inhyrning av personal fortfarande gällde, varje månad kunde tillhandahålla den av facket efterfrågade informationen, förefaller det osannolikt att bolaget, i samma stund som det lokala avtalet upphörde att gälla, inte längre visste hur behovet av inhyrd personal skulle komma att se ut annat än mycket övergripande för ett kvartal i taget.

Av de uppgifter T.Be. lämnade vid huvudförhandlingen framgick att man påföljande vecka skulle erhålla prognoserna, grundade på bolagets kunders uppgifter om planerade beställningar, för nästa månads arbetskraftsbehov och att den typen av prognoser gjordes av bolaget varje månad. Av detta kan man dra slutsatsen att bolaget i vart fall kunnat specificera informationen till förbundet betydligt mera än att endast omfatta maxantalet inhyrda per kvartal och funktion.

Den planerade inhyrningen av personal har alltså inneburit att bolaget varit skyldigt att förhandla enligt 11 § medbestämmandelagen. Bolagets påstående om att de inte haft tillgång till den av förbundet efterfrågade informationen vinner inte stöd ens av bolagets egna uppgifter utan bolaget har i strid med förhandlingsskyldigheten inte givit förbundet tillräckligt underlag för att kunna genomföra meningsfulla förhandlingar enligt 11 § medbestämmandelagen.

Frågan om brott mot 38 § medbestämmandelagen

I tillägg till vad majoriteten anförut inledningsvis rörande förhandlingsskyldigheten enligt 38 § medbestämmandelagen menar vi att det är ett väsentligt syfte med bestämmelserna i 38–40 §§ samma lag att underlätta för avtalsslutande fackliga organisationer att tillvarata vissa fackliga intressen samt att den primära förhandlingsskyldigheten enligt 38 § är av grundläggande betydelse för att

arbetstagarsidan ska kunna utöva sina rättigheter (jfr AD 1979 nr 71). Arbetsdomstolen uttalar där bl.a. följande.

Det från principiell synpunkt mest långtgående inflytandet när det gäller anlitande av främmande arbetskraft ges genom bestämmelserna i 39 § om vetorätt. Till bestämmelserna om vetorätt knyts reglerna om primär förhandlingsskyldighet i 38 §. Sistnämnda paragraf innehåller inte samma begränsningar som 39 §. Redan detta visar att tillämpningsområdet för bestämmelserna om primär förhandlingsskyldighet i 38 § är vidare än tillämpningsområdet för vetorätten enligt 39 §. Arbetsgivaren är med andra ord skyldig att ta initiativ till primära förhandlingar i ett antal fall där läget är att förutsättningar saknas för veto. - - - Det skulle däremot framstå som synnerligen egendomligt om den primära förhandlingsskyldigheten skulle ha samma tillämpningsområde som reglerna om vetorätt i 39 §. I ett sådant system skulle nämligen en förhandlingsframställning från arbetsgivaren i praktiken betyda att arbetsgivaren begär förhandling därför att han avser att åsidosätta lag eller kollektivavtal eller vidta åtgärd som strider mot vad som är allmänt godtagat inom parternas avtalsområde. Något sådant kan rimligen inte ha varit lagstiftarens avsikt.

Vi menar, mot bakgrund av vad vi anfört under 11 § medbestämmandelagen, att bolaget hade kunnat ge förbundet betydligt mera underlag inför de tilltänkta inhyrningarna av arbetskraft och att denna information hade varit väsentlig för förbundet i dess uppgift att tillvarata sina fackliga rättigheter. Bolaget har därför brutit mot 38 § medbestämmandelagen alldeles oavsett om 39 § medbestämmandelagen varit tillämplig eller ej.

Sammanfattning

Vi anser alltså att bolaget i samband med inhyrningen har åsidosatt sin förhandlingsskyldighet enligt 11 och 38 §§ medbestämmandelagen. För dessa lagbrott är bolaget skyldigt att betala skadestånd till förbundet.

I övrigt är vi ense med majoriteten.