

Sammanfattning

I rättsfallet AD 2020 nr 66 konstaterade Arbetsdomstolen att en arbetsgivare som är bunden av två konkurrerande i huvudsak likalydande kollektivavtal, som båda kräver lokal överenskommelse för ändringar av arbetstidsscheman, och avser att göra en förändring av ett arbetstidsschema bara är skyldig att träffa en lokal överenskommelse med den arbetstagarorganisation som är bunden av det först tecknade kollektivavtalet. Arbetsdomstolen kom emellertid i det rättsfallet även fram till att arbetsgivaren har en skyldighet att medbestämmandeförhandla frågan om ändrat arbetstidsschema enligt 11 § medbestämmandelagen med den arbetstagarorganisation som är bunden av det senast tecknade kollektivavtalet. I nu aktuellt rättsfall klargörs hur medbestämmandeförhandlingen ska gå till i sådana fall med utgångspunkten att förhandlingen ska gå till på i princip samma sätt som om arbetsgivaren ensam hade kunnat besluta om ändringen av arbetstidsschemat.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2023-05-03
StockholmDom nr 26/23
Mål nr A 95/22

KÄRANDE

Svenska Hamnarbetarförbundet, Sydatlanten 15, 418 34 Göteborg
Ombud: jur.kand. Frederick Batzler, AB Södra byrån, Rosencrantz-
gatan 29 C, 273 31 Tomelilla

SVARANDE

1. Sveriges Hamnar, Box 5384, 102 49 Stockholm
2. Karlshamns Hamn Aktiebolag, 556016-9467, Box 8, 374 21 Karlshamn
Ombud: chefsjuristen Andreas Modig, Transportföretagen TF AB, Box 384,
102 49 Stockholm

SAKEN

förhandlingsskyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen

Bakgrund

Mellan Sveriges Hamnar och Svenska Transportarbetareförbundet (Transport) gäller kollektivavtal, hamn- och stuveriavtal. Mellan Sveriges Hamnar och Svenska Hamnarbetarförbundet (förbundet) gäller också kollektivavtal, det s.k. kajavtalet. Kajavtalet och hamn- och stuveriavtal är i huvudsak likalydande. Hamn- och stuveriavtal är tecknat före kajavtalet. Karlshamns Hamn Aktiebolag (bolaget) är medlem i Sveriges Hamnar och därmed bundet av både kajavtalet och hamn- och stuveriavtal.

Det framgår av 4 A § i respektive kollektivavtal att den ordinarie arbetstiden ska förläggas måndag till fredag kl. 07.00–16.30, om inte annat överenskomms lokalt. För det fall arbetstiden måste förläggas till andra tider ska ett lokalt arbetstidsschema upprättas efter förhandlingar mellan de avtalsslutande parterna.

Vissa arbetstagare hos bolaget, 16 hamnarbetare, hade enligt en lokal överenskommelse mellan bolaget och Transport arbetat enligt ett visst arbetstidsschema. Bolaget ansåg att det schemat behövde ändras.

Parterna är, mot bakgrund av domen AD 2020 nr 66, överens om att en ändring av schemat krävde att bolaget träffade en lokal överenskommelse med Transport, men inte med förbundet. Parterna är också, mot samma bakgrund, överens om att bolaget innan en lokal överenskommelse om en ändring av schemat träffades med Transport var skyldigt att förhandla med förbundet enligt 11 § medbestämmandelagen.

Bolaget höll under november 2021 möten med de berörda hamnarbetarna för att inhämta synpunkter på schemat. Ett förslag till nytt schema lämnades till bolaget av C.T. och J.Y., som förutom berörda hamnarbetare är fackliga förtroendemän för förbundet. Baserat på bolagets behov och synpunkterna tog bolaget fram tre utkast till nytt schema, benämnda A, B och C. Schemautkast C är det som C.T. och J.Y. hade lämnat till bolaget. Schemautkast B innehöll följande.

Trolig ankomsttid 08.00 Trolig avgångstid 20.00
 Servicetid 30 min innan ankomst och 30 min efter avgång

4-veckorsperiod
4 personer/gång

Vecka 1 Måndag–torsdag FM-skift Fredag–söndag Heldag
Vecka 2 Dagtid
Vecka 3 Måndag–torsdag EM-skift
Vecka 4 Dagtid

Den 12 november 2021 kallade bolaget förbundet till förhandling enligt 11 § medbestämmandelagen om ändring av schemat. Förhandlingen hölls och avslutades den 3 december 2021. Dessförinnan hade förbundet fått del av de tre utkastet till nytt schema. Vid förhandlingen angav inte bolaget vilket av schema-utkastet som det föredrog eller hur det ansåg att ett nytt arbetstidsschema borde utformas.

Den 5 januari 2022 inledde bolaget och Transport avtalsförhandlingar om ett nytt arbetstidsschema. En lokal överenskommelse om ett nytt arbetstidsschema slöts mellan bolaget och Transport den 18 januari 2022. Överenskommelsen innehåller i sak följande.

4-veckorsschema måndag–söndag

Vecka	Måndag	Tisdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lördag	Söndag
1	07.30-14.00	07.30-14.00	07.30-14.00	07.30-14.00	07.30-20.30	07.30-20.30	07.30-20.30
2			07.00-16.00	07.00-16.00	07.00-16.00		
3	15.00-20.30	15.00-20.30	15.00-20.30	15.00-20.30			
4	07.00-16.00	07.00-16.00	07.00-16.00	07.00-16.00	07.00-16.00		

Måltidsuppehåll är flexibel med plus/minus 1 h och anpassas efter verksamheten.

Måltidsuppehåll måndag–torsdag FM	Kl. 10.30	30 min
Måltidsuppehåll måndag–torsdag EM	Kl. 17.30	30 min
Måltidsuppehåll fredag	Kl. 10.30	30 min
	Kl. 14.00	30 min
	Kl. 17.30	30 min

Under lördag och söndag utgår raster med 90 min vilka är obetalda.

Raster lördag och söndag	Kl. 10.30	30 min
	Kl. 14.00	30 min
	Kl. 17.30	30 min

Raster under vardagar med arbetstid kl. 07.00–16.00 följer dagtidsschema.

Till arbetstagare som utför arbete enl detta lokala avtal utgår tillägg utöver månadslön enl nedan:

Skifttillägg EM enligt § 4 C Mom 13 vid kontinuerlig drift + 50 %

	Skifttillägg
EM-skift Måndag–torsdag kl. 15.00–20.30	71,11
EM-skift Fredag kl. 15.00–20.30	71,11

OB-tillägg enl. centrala avtalet § 4 B mom 2 samt schemaformstillägg enl. lokalt avtal

	OB-tillägg	Schemaformstillägg
Lördag–söndag kl. 07.30–20.30	136,47	137,44

Kompensationstid om 20 h per person och år erhålls eftervarande år.

Det nya schemat, som började tillämpas den 7 februari 2022, motsvarade schemautkast B, med den ändringen att vecka 2 i det nya schemat inleddes med två fridagar.

Parterna tvistar om bolaget bröt mot 11 § medbestämmandelagen dels genom att inte vid eller inför förhandlingen lämna förbundet tillräcklig information och inte ange sin egen ståndpunkt i fråga hur ett nytt arbetstidsschema borde utformas, dels genom att därefter genomföra ändringen av schemat på ett sätt som delvis skilde sig från de schemautkast som förbundet hade fått av bolaget.

Yrkande och inställning

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till förbundet betala allmänt skadestånd med 75 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 1 augusti 2022, till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandet och inte vitsordat något skadeståndsbelopp som skäligt i sig, men vitsordat sättet att räkna ränta.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

Förbundet

Sammanfattning av grunderna för talan

Förhandlingen gällde hur ett nytt arbetstidsschema skulle se ut. Bolaget lämnade i samband med förhandlingen inte tillräcklig information till förbundet och angav inte heller någon egen ståndpunkt om hur ett nytt arbetstidsschema borde utformas. Bolaget skapade därmed inte utrymme för förbundet att bilda sig en ståndpunkt i förhandlingsfrågan.

För att kunna ta ställning till hur ett nytt arbetstidsschema borde se ut behövde förbundet information om arbetstidens förläggning (klockslag), veckoarbetstiden (den genomsnittliga och per arbetsvecka), rasternas förläggning (schemalagda eller anpassade efter produktionen) och karaktär (betalda eller obetalda), ersättningar, semester och arbete på röda dagar (schemalagt eller frivilligt övertidsarbete). Förbundet efterfrågade information om detta, men bolaget lämnade inte någon sådan information. Schemautkast som förbundet fick av bolaget var inte tillräckligt detaljerade och det fördes inte några sakliga diskussioner om hur ett nytt arbetstidsschema borde se ut. Bolaget ville inte avvakta med att avsluta förhandlingen till dess att avtalsförhandlingar med Transport inletts.

Bolaget uppfyllde därigenom inte sina skyldigheter enligt 15 § medbestämmandelagen och bröt därmed mot sin förhandlingsskyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen inför ändringen av schemat.

Bolaget bröt dessutom mot sin förhandlingsskyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen genom att, utan förnyad medbestämmandeförhandling med förbundet, efter överenskommelse med Transport införa ett nytt arbetstidsschema som delvis skilde sig från de schemautkast som hade diskuterats vid förhandlingen.

Mötena med hamnarbetarna

Vid mötena med de berörda hamnarbetarna lämnade bolaget allmän bakgrundsinformation om varför bolaget ansåg att schemat behövde ändras. Diskussionerna på mötena var allmänt hållna och syftade närmast till att hamnarbetarna mer generellt skulle dryfta för- och nackdelar med olika lösningar inom ramen för ett schema. Diskussionerna handlade inte om hur det nya arbetstidsschemat konkret skulle se ut. Förbundets fackliga förtroendemän C.T. och J.Y. deltog inte på mötena som representanter för förbundet utan som berörda hamnarbetare. Vad förbundet vet protokollfördes inte mötena. I vart fall fick förbundet inte några protokoll över mötena.

C.T. och J.Y., såsom företrädare för förbundet, mejlade den 24 november 2021 bolaget tre schemaförslag. Att C.T. i mejlet konstaterade att samma frågor som han förväntade sig få tillfälle att diskutera med bolaget vid medbestämmandeförhandlingen också skulle förhandlas och slutligen regleras med Transport, kan inte tas till intäkt för att förbundet godtog att det inte skulle bli någon diskussion mellan förbundet och bolaget om sådant som vanligtvis berörs i samband med upprättande av lokala arbetstidsscheman.

Schemautkast

Schemautkast som förbundet efter mejlet den 24 november 2021 fick före förhandlingen var vaga, eftersom det av dem endast framgick vilka veckodagar arbetet var tänkt att utföras och om det skulle utföras dagtid, förmiddag, eftermiddag eller heldag. Förslagen innehöll ingen information om specifika arbetstider, veckoarbetstiden eller raster. Det framgick inte av utkasterna hur ersättningar, semester eller arbete på röda dagar skulle komma att påverkas och inte heller när ett nytt schema skulle börja gälla. I utkasterna angavs troliga ankomst-

och avgångstider för fartygen samt en servicetid om 30 minuter före ankomst och 30 minuter efter avgång. Det framgick dock inte vilken betydelse detta kunde ha för arbetstidens förläggning. En heldag kan ha delade turer. Även om dagtidsarbete tidigare i hamnen inneburit arbete mellan kl. 9.00 och 16.00, behövde det inte betyda detsamma i schemautkast.

Medbestämmandeförhandlingen

Vid medbestämmandeförhandlingen efterfrågade förbundet ett bredare underlag än schemautkast. Förbundet frågade bolaget om hur arbetstidens förläggning, veckoarbetstiden, rasternas förläggning och karaktär, ersättningarna, semester och arbete på röda dagar skulle påverkas av ett nytt arbetstidsschema. Det är sådant som brukar diskuteras vid avtalsförhandlingar om ett arbetstidsschema. Detta är i och för sig sådant som är reglerat i kajavtalet och hamn- och stuveria-avtalet, men kollektivavtalen medger i vissa fall avsteg genom en lokal överenskommelse medan de i andra fall innebär att arbetsgivaren får besluta ensidigt. Förbundet frågade också om när schemaändringen var tänkt att träda i kraft.

Bolaget uppgav att den efterfrågade informationen inte kunde lämnas, eftersom det som efterfrågades skulle bestämmas vid de kommande avtalsförhandlingarna med Transport. Bolaget gav ingen ytterligare information än den som framgår av schemautkast och angav inte heller vilket av utkast bolaget förordade eller hur det ansåg att ett nytt arbetstidsschema borde utformas. Någon diskussion om det förbundet frågade efter förekom alltså inte. Bolaget förklarade inte heller vad det menade med dagtid, förmiddag, eftermiddag och heldag i schemautkast.

Förbundet framförde att det inte kunde ta ställning i förhandlingsfrågan med den information som fanns och föreslog att förhandlingen skulle ajourneras och återupptas sedan bolaget och Transport hade inlett avtalsförhandlingar om en lokal överenskommelse eller när bolaget annars kunde lämna närmare upplysningar om förhandlingsfrågan. I tidigare medbestämmandeförhandlingar mellan bolaget och förbundet om nytt arbetstidsschema har parterna ajournerat förhandlingen och återupptagit den sedan bolaget inlett överläggningar med Transport. Vid de senare förhandlingstillfällena hade sådana frågor som förbundet nu efterfrågade information om diskuterats. Kutymen mellan bolaget och förbundet hade vidare varit att överenskommelsen med Transport inte undertecknades innan medbestämmandeförhandlingen med förbundet var avslutad.

Bolaget avvisade dock förbundets förslag om att ajournera förhandlingen och menade att det, vid sammanträdet den 3 december 2022, hade uppfyllt sin förhandlingsskyldighet gentemot förbundet samt avslutade förhandlingen.

Någon saklig diskussion om hur ett nytt arbetstidsschema skulle se ut förekom således inte vid förhandlingen. Förbundet förordade dock vid förhandlingen schemautkast C. Att förbundet förordade schemautkast C innebar endast att förbundet menade att det förslaget, som grundupplägg betraktat, var att föredra framför de två andra utkast, inte att förbundet hade

bildat sig en ståndpunkt i förhandlingsfrågan om hur ett nytt arbetstidsschema skulle se ut.

Det nya arbetstidsschemat

Det nya arbetstidsschemat som bolaget efter överenskommelse med Transport införde, utan att på nytt ta upp medbestämmandeförhandling med förbundet, motsvarade inte något av de schemautkast som hade diskuterats vid medbestämmandeförhandlingen. Det införda schemat innehöll två fridagar mer än schemautkast B.

Rättslig argumentation

Förbundets rätt att få sådan information som krävs för att belysa innebörden av det planerade beslutet och skälen för detta påverkas inte av att bolaget måste ingå en överenskommelse med Transport för att kunna ändra schemat.

En förhandlingsskyldig part måste medverka i sakliga förhandlingar genom att dels ge tillräcklig information i förhandlingsfrågan, dels lyssna på motpartens synpunkter. Vidare måste parten inta en egen ståndpunkt i förhandlingsfrågan.

Den information som förbundet efterfrågade vid förhandlingen är helt avgörande för att kunna föra en saklig och meningsfull diskussion om ett nytt arbetstidsschema. Den bristande informationen från bolaget medförde att förbundet inte kunde bilda sig en uppfattning om vilken innebörd en schemaförändring skulle ha för dess medlemmar. Förbundet kunde inte heller inta någon ståndpunkt i förhandlingsfrågan.

Ett arbetstidsschema ska lösa en mängd praktiska problem och tillgodose flera berättigade intressen. Arbetstidens förläggning är generellt sett av stor betydelse för arbetstagare, särskilt när arbetet måste förläggas till obekväma arbetstider och även utföras på helger och röda dagar. Förbundet måste, för att kunna bilda sig en ståndpunkt i en medbestämmandeförhandling om hur ett nytt arbetstidsschema ska se ut, ha tillgång till ett underlag som i någon utsträckning redogör för de olika frågor och variabler som ska lösas inom ramen för schemat. I vart fall måste arbetsgivaren vara villig att ingå i en saklig diskussion om dessa frågor.

Utöver arbetstidens faktiska förläggning måste frågor om dygnsvila och helgvila beaktas vid schemaläggning.

Arbetstidens faktiska förläggning påverkar arbetstagarnas semester på det sättet att det antal semesterdagar som förbrukas brukar beräknas med hjälp av en kvot som beror på om arbetstiden en semesterdag är längre eller kortare än den genomsnittliga arbetstiden.

Rasternas förläggning och karaktär är av stor betydelse för arbetstagarna. Det måste avgöras om rasterna ska vara schemalagda eller tas ut när det passar produktionen och om rasterna ska vara betalda (utgöra arbetstid) eller inte. Arbetstagarna har intresse av att veta om rasterna är tillräckligt långa för att de

ska kunna lämna arbetsplatsen. Frågan om rasterna hänger intimt samman med hur långa arbetspassen är och om rasterna räknas som arbetstid eller inte.

Om produktionen, såsom i detta fall, är kontinuerlig, måste schemat lösa frågan om hur röda dagar ska bemannas. Vanligtvis träffas överenskommelse om en av två lösningar. Antingen löper schemat över röda dagar, vilket då medför arbetsplikt, eller så är arbetstagarna lediga på röda dagar, varför produktionen i stället bemannas med frivilligt övertidsarbete. Oavsett vilken lösning som väljs, inverkar den på veckoarbetstiden och ersättningarna.

Om veckoarbetstiden är olika från vecka till vecka, är det viktigt för arbetstagarna att få reda på hur lång arbetstiden är respektive vecka.

Att inleda en arbetsvecka med två fridagar i stället för två arbetsdagar är inte en obetydlig skillnad för hamnarbetarna. Därför var bolaget skyldigt att på nytt medbestämmandeförhandla med förbundet innan det nya arbetstidsschemat infördes.

Arbetsgivarparterna

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Förhandlingen gällde om schemat behövde ändras, dvs. om bolaget skulle inleda avtalsförhandlingar med Transport om ett nytt arbetstidsschema. Hur ett nytt arbetstidsschema närmare skulle se ut och vad som skulle gälla i de avseenden förbundet sagt sig behöva information är inte frågor som behöver förhandlas med förbundet enligt 11 § medbestämmandelagen, utan det är frågor som bolaget enligt hamn- och stuveriavtalet inte ensamt kan besluta om utan som måste avhandlas i kollektivavtal med Transport. Detta är alltså frågor som efter medbestämmandeförhandlingen blir föremål för avtalsförhandlingar och eventuellt överenskommelse med Transport. Förbundet efterfrågade inte heller under förhandlingen information i de avseenden förbundet berört. Förbundet var införstått med, och hade inga invändningar mot, att frågor om den närmare preciseringen av arbetstider, raster, ersättningar, röda dagar och dylikt utgjorde sådana frågor som bolaget skulle avtalsförhandla med Transport om.

Förbundet kände till hur den båt som skulle betjänas anlöpte och avgick och vilka övriga yttre parametrar som styrde behovet av arbetstidens förläggning. Förbundet kände således redan före förhandlingen till förhållandena på arbetsplatsen lika väl som bolaget och var därmed redan insatt i frågan om och varför schemat behövde ändras. Bolaget hade ingen mer information i den frågan än den som delgavs förbundet inför och vid förhandlingen (de tre schemautkasterna). Bolaget hade vid förhandlingen en saklig diskussion med förbundet i frågan om och varför schemat behövde ändras.

Förbundet bildade sig faktiskt en ståndpunkt i förhandlingsfrågan genom att förorda schemautkast C och argumenterade för sin ståndpunkt vid förhandlingen.

Det är riktigt att bolaget inte vid förhandlingen angav någon egen ståndpunkt i fråga om vilket av schemautkast som förordades eller hur ett nytt arbetstidsschema borde utformas. Bolaget hade nämligen en skyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen gentemot förbundet att inte binda sig för någon ståndpunkt vid förhandlingen. I förhandlingsfrågan om schemat behövde ändras intog bolaget en ståndpunkt och argumenterade för den.

Det nya arbetstidsschema som infördes efter medbestämmandeförhandlingen var i princip identiskt med schemautkast B som diskuterades vid förhandlingen. Ändringen i förhållande till det som diskuterades vid förhandlingen – två ytterligare fridagar – var så liten att bolaget inte var skyldigt enligt 11 § medbestämmandelagen att förhandla på nytt med förbundet.

Mötena med hamnarbetarna

Bolaget efterhörde under mötena med de berörda hamnarbetarna hur de önskade arbeta och vilka parametrar som var viktiga för dem när ett nytt arbetstidsschema utformades. Hamnarbetarna gavs även möjlighet att lämna egna önskemål om hur ett nytt schema skulle utformas.

Efter mötena inkom ett antal schemaförslag, bl.a. från förbundet. Förbundets förslag lämnades till bolaget av de fackliga förtroendemännen C.T. och J.Y. den 24 november 2021. Ett av förbundets förslag blev senare bolagets schemautkast C. I mejlet från C.T. med förslagen angavs följande.

Här kommer våra schematankar som vi pratat om. Det är ju såklart en förhandlingsfråga mellan er och Transport vad gäller arbetstider, raster, ersättningar, röda dagar. Men vi bifogar tre alternativa förslag.

Mot bakgrund av mejlet är det tydligt att förbundet var införstått med, och inte hade några invändningar mot, att redovisade frågor är av sådant slag att bolaget ska avtalsförhandla dem med Transport. Att förbundet kunde inkomma med schemaförslag visar att det hade så mycket information och var så insatta i förhandlingsfrågan att de kunde ta ställning i densamma.

Schemautkast

Bolaget, som tog del av de inkomna förslagen och synpunkterna, begrundade och beaktade dem inför och under den fortsatta hanteringen av schemafrågan, bestående av dels medbestämmandeförhandling med förbundet, dels avtalsförhandling med Transport.

Den preliminära utredning som bolaget gjorde tillsammans med de berörda hamnarbetarna sammanställdes av bolaget i ett dokument med de tre schemautkast, som överlämnades till förbundet inför medbestämmandeförhandlingen och låg till grund för förhandlingen. Bolaget bidrog därmed med det material som krävdes för att belysa frågan om schemat behövde ändras.

Med ledning av de ankomst-, avgångs- och servicetider som angavs i schemautkast kunde man sluta sig till att schemat skulle bemannas med fyra arbetstagare mellan kl. 7.30 och 20.30 varje dag och att ett heldagspass således skulle

vara mellan dessa klockslag samt att förmiddags- respektive eftermiddagspass skulle börja kl. 7.30 respektive sluta kl. 20.30. Dagtidarbete innebär i hamnen arbete mellan kl. 7.00 och 16.00.

Medbestämmandeförhandlingen

Medbestämmandeförhandlingen genomfördes innan bolaget ingick en ny lokal överenskommelse om arbetstidens förläggning med Transport. Förbundet hade vid förhandlingen samma informationsunderlag som bolaget. Bolaget och Transport hade inte tillgång till något annat eller ytterligare beslutsunderlag i avtalsförhandlingarna än det som förbundet hade vid medbestämmandeförhandlingen.

De närvarande från förbundet vid medbestämmandeförhandlingen, C.T. och J.Y., var, som framkom av C.T:s mejl, fullt medvetna om de yttre förutsättningarna för de kommande schemaförändringarna, liksom vilka parametrar som fanns att laborera med. Förbundets representanter hade dessutom lång erfarenhet av arbete enligt schema i hamnen och var väl införstådda med arbets- och anställningsvillkoren för sådant arbete. De hade därför kunnat vid förhandlingen föra fram sina synpunkter på hur ett nytt schema borde utformas och det de önskade att bolaget skulle beakta i sitt beslutsarbete och i de kommande avtalsförhandlingarna med Transport. Då de förhandlande parterna var överens om att frågeställningarna om arbetstider m.m. skulle preciseras inom ramen för avtalsförhandlingarna med Transport fördes inte någon fördjupad diskussion i de frågorna. Diskussionen som fördes var dock fullt tillräcklig för att bolaget ska anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt medbestämmandelagen.

Det framgår av protokollet över medbestämmandeförhandlingen att förbundet förordade schemautkast C. Förbundet bildade sig alltså en ståndpunkt i förhandlingsfrågan och framförde och argumenterade för den. Förbundets synpunkter och förordade schemautkast beaktades av bolaget och ingick i förhandlingsunderlaget i de avtalsförhandlingar som bolaget därefter höll med Transport.

Det är som nämnts riktigt att bolaget inte vid förhandlingen angav någon egen ståndpunkt i fråga om vilket av schemautkasterna som förordades eller hur ett nytt arbetstidsschema borde utformas. Bolaget anförde att det inte kunde lägga fram ett eget förslag på schema och upplyste om att frågan om hur ett nytt schema skulle se ut inte kunde avgöras genom ett ensidigt arbetsgivarbeslut utan måste överenskommas efter avtalsförhandlingar med Transport.

Bolaget hade en saklig diskussion med förbundet i den fråga som medbestämmandeförhandlingen gällde, nämligen om schemat behövde ändras.

Det nya arbetstidsschemat

Det nya arbetstidsschemat som infördes efter förhandlingen var i princip identiskt med schemautkast B som diskuterades vid medbestämmandeförhandlingen. Den enda ändring som gjordes i förhållande till schemautkast B var att två fridagar tillkom.

Rättslig argumentation

Information som båda parter i en förhandling redan har kännedom om måste inte formaliseras och lämnas av arbetsgivaren i någon viss form, bara för att parterna befinner sig i en förhandling enligt 11 § medbestämmandelagen.

Syftet med en medbestämmandeförhandling är att arbetstagarorganisationen ska få möjlighet att framföra synpunkter i förhandlingsfrågan som arbetsgivaren sedan ska beakta vid sitt beslut. Syftet är alltså inte att arbetstagarorganisationen ska ha synpunkter på arbetsgivarens tilltänkta beslut.

I detta fall har det varit fråga om förhandlingar som ska föras med två olika fackförbund, där det ena har rätt till ett lokalt kollektivavtal i sakfrågan (hur ett nytt arbetstidsschema ska se ut) för att arbetstidens förläggning ska kunna ändras, medan det andra är hänvisat till inflytande genom medbestämmandeförhandling. Detta bör avspeglats i vilken information som kan finnas tillgänglig när medbestämmandeförhandlingen hålls. Det ”beslut” som medbestämmandeförhandlingen syftar till att ge det förhandlingsberättigade fackförbundet möjlighet att påverka kommer nämligen att fattas genom avtalsförhandling och överenskommelse genom kollektivavtal med en annan facklig part.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran vittnesförhör hållits med C.T. och J.Y., som båda är anställda som hamnarbetare hos bolaget och fackliga förtroendemän för förbundet som företrädde förbundet vid förhandlingen den 3 december 2021, samt med E.H., vice ordförande i förbundet. På bolagets begäran har vittnesförhör hållits med J.K. och P.S., som båda företrädde bolaget vid förhandlingen den 3 december 2021.

Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Domskäl

Tvisten

Bolaget, som är bundet av två i huvudsak likalydande kollektivavtal, är om det vill ändra ett gällande arbetstidsschema skyldigt att träffa en ny lokal överenskommelse med Transport om ändringen. Bolaget är dessutom skyldigt att medbestämmandeförhandla med förbundet enligt 11 § medbestämmandelagen

innan en lokal överenskommelse om ändrat arbetstidsschema ingås med Transport, om det är fråga om en viktigare förändring (AD 2020 nr 66). Den huvudsakliga frågan i målet rör omfattningen av bolagets förhandlingsskyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen. Parterna tvistar om bolaget har brutit mot nämnda bestämmelse dels genom att inte vid eller inför medbestämmandeförhandlingen den 3 december 2021 lämna förbundet tillräcklig information och inte ange sin egen ståndpunkt i fråga om hur ett nytt arbetstidsschema borde utformas, dels genom att därefter utan förnyad medbestämmandeförhandling med förbundet genomföra ändringen av schemat på ett sätt som delvis skilde sig från de schemautkast som bolaget hade lämnat förbundet inför förhandlingen.

Rättsliga utgångspunkter

Enligt 11 § medbestämmandelagen ska en arbetsgivare på eget initiativ förhandla med en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal innan denne beslutar om viktigare förändring av sin verksamhet eller av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör organisationen. Arbetsdomstolen har i praxis uttalat att 11 § medbestämmandelagen endast är tillämplig då frågan ligger inom ramen för arbetsgivarens ensidiga beslutanderätt. I AD 2020 nr 66 konstaterade Arbetsdomstolen att en arbetsgivare som är bunden av två konkurrerande i huvudsak likalydande kollektivavtal, som båda kräver lokal överenskommelse för ändringar av arbetstidsscheman, och avser att göra en förändring av ett arbetstidsschema bara är skyldig att träffa en lokal överenskommelse med den arbetstagarorganisation som är bunden av det först tecknade kollektivavtalet. Arbetsdomstolen kom emellertid även fram till att arbetsgivaren har en skyldighet att förhandla frågan om ändrat arbetstidsschema, dvs. ändring av arbetstidens omfattning och förläggning, enligt 11 § medbestämmandelagen med den arbetstagarorganisation som är bunden av det senast tecknade kollektivavtalet. Schemaändringarna fick, enligt domstolen, i förhållande till den organisationen betraktas som ett ensidigt arbetsledningsbeslut.

Syftet med regleringen i 11 § medbestämmandelagen är att arbetstagarna genom sina organisationer ska få möjlighet att med synpunkter och argument påverka arbetsgivarens beslut i frågor som är av betydelse för dem. Förhandlingen ska således ingå som ett led i beredandet av arbetsgivarens beslut och den ska därför påkallas och genomföras innan arbetsgivaren slutligt har tagit ställning till den fråga förhandlingen avser (se prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 355 f. och AD 2016 nr 76).

Arbetsdomstolen har tidigare uttalat sig om förhandlingsskyldighetens närmare innebörd och då sagt att det viktiga är att initiativ till förhandlingar tas och att förhandlingen genomförs på ett sådant sätt att arbetstagarparten, genom en god kännedom om de förhållanden som förhandlingen gäller, får möjlighet att bilda sig en ståndpunkt samt framföra den och argumentera för den innan beslut fattas. Arbetsgivaren är följaktligen skyldig att lojalt skapa utrymme för en förhandling i frågan före beslutet (t.ex. AD 2012 nr 2 och AD 1986 nr 53). Om det rör sig om komplicerade frågor, bör flera förhandlingsomgångar hållas medan frågorna bearbetas och beslut förbereds.

Om en förhandling avslutas genom att parterna enas om vilket beslut arbetsgivaren ska fatta och arbetsgivaren senare, av i och för sig behöriga skäl, vill fatta ett annat beslut, är denne skyldig att på nytt påkalla medbestämmandeförhandling enligt 11 § medbestämmandelagen (se prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 356 f.). Har arbetsgivaren genomfört medbestämmandeförhandling om ett visst tilltänkt beslut och vill denne därefter fatta ett annat beslut, som innebär en viktigare förändring, måste givetvis också en ny förhandling påkallas även om enighet inte uppnåtts vid den första förhandlingen. Annars har den viktigare förändring som beslutet föranleder inte förhandlats. Detta gäller dock inte om det finns författningsbestämmelser om beslutande församlingars beslutanderätt (AD 1978 nr 88 och AD 1981 nr 34, jämför 3 § medbestämmandelagen), men finns det inte (längre) sådana bestämmelser gäller omförhandlingsskyldigheten (se AD 2014 nr 71 om beslutsfattande inom Svenska kyrkan sedan denna skilts från staten).

Av 15 § medbestämmandelagen kan utläsas att de förhandlande parterna, om det behövs, ska lägga fram ett motiverat förslag till lösning av förhandlingsfrågan. Av detta följer att arbetsgivaren vid en förhandling enligt 11 § medbestämmandelagen är skyldig att bidra med det material som krävs för att belysa innebörden av det planerade beslutet och skälen för det samt gå i saklig överläggning med motparten i den fråga som förhandlingen gäller. Arbetsgivaren ska ange grunderna för sina ställningstaganden och lämna för förhandlingsfrågan nödvändig information (t.ex. AD 2011 nr 46 och AD 1986 nr 56). Vilka krav som ställs på arbetsgivaren att presentera underlag och ange skäl för ett beslut är beroende av vad beslutet gäller. En utgångspunkt vid förhandlingar enligt 11 § medbestämmandelagen måste vara att arbetsgivaren ansvarar för att förhandlingsfrågan i hela dess vidd blir föremål för förhandling (AD 2003 nr 40).

När det gäller en viktigare förändring av ett tillämpat arbetstidsschema, dvs. en ändring av arbetstidens omfattning och förläggning, måste arbetsgivaren vid eller inför medbestämmandeförhandlingen redogöra för vilka konkreta schemaändringar som arbetsgivaren önskar eller anser nödvändiga. Arbetstagarorganisationen får inte annars en möjlighet att bilda sig en ståndpunkt. Arbetsgivaren måste alltså i praktiken presentera ett schemautkast som visar vilka tider de berörda arbetstagarna ska arbeta, veckoarbetstiden och rasternas förläggning samt när det nya schemat är avsett att börja tillämpas.

Mot bakgrund av det som redovisats om syftet med förhandlingsskyldigheten och AD 2020 nr 66 måste utgångspunkten vara att förhandlingar enligt 11 § medbestämmandelagen om en viktigare förändring av ett arbetstidsschema, som måste överenskommas lokalt med en annan arbetstagarorganisation, ska gå till på i princip samma sätt som om arbetsgivaren ensam hade kunnat besluta om ändringen av arbetstidsschemat. Det finns nämligen ingen saklig anledning till att en kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisations möjligheter till inflytande i frågan ska bli sämre bara för att en annan sådan organisation har bättre inflytande genom att arbetsgivaren måste komma överens med den för att en viktigare förändring ska kunna genomföras. Följande ordning skulle uppfylla förhandlingsskyldigheten i dessa situationer.

Om det är arbetsgivaren som vill ta initiativ till en viktigare förändring av ett arbetstidsschema, bör medbestämmandeförhandlingen som huvudregel påbörjas redan innan avtalsförhandlingarna med den andra organisationen inleds. På det sättet kan förhandlingen bli ett led i beredandet av arbetsgivarens beslutsfattande.

Har arbetsgivaren redan klart för sig vilka konkreta schemaändringar som önskas eller behövs, dvs. vilken arbetsgivarens initiala inställning kommer att vara vid de avtalsförhandlingar som ska inledas med den andra organisationen, ska arbetsgivaren redogöra för dem. Har arbetsgivaren på detta stadium inte någon direkt uppfattning om vilka konkreta schemaändringar som önskas eller behövs, dvs. inget konkret ”yrkande” att föra fram initialt vid avtalsförhandlingarna, får denne i stället redogöra för vilka faktorer som är av störst betydelse för arbetsgivaren och varför.

Har arbetsgivaren vid eller inför medbestämmandeförhandlingen redogjort för de konkreta schemaändringar som önskas eller behövs och är det möjligt att träffa en lokal överenskommelse med den andra organisationen om just dessa, behöver arbetsgivaren inte fortsätta medbestämmandeförhandlingen innan en sådan överenskommelse ingås och genomförs. I annat fall måste arbetsgivaren återuppta medbestämmandeförhandlingen om schemaändringen innan en lokal överenskommelse om en viktigare förändring av verksamheten eller av arbets- eller anställningsförhållandena ingås med den andra organisationen. Det måste ske i samma utsträckning som arbetsgivaren hade behövt göra det om han eller hon hade kunnat besluta ensam om det som den lokala överenskommelsen skulle avse.

Det är i dessa situationer först när arbetsgivaren under avtalsförhandlingarna bedömer att det finns möjlighet att med den andra organisationen komma överens om vissa konkreta schemaändringar som arbetsgivaren måste återuppta medbestämmandeförhandlingen och redogöra för dessa tilltänkta konkreta ändringar, inklusive de andra ändringar i fråga om t.ex. ersättning, som inte redan följer av avtal, eller ledighet som den tilltänkta överenskommelsen kan innefatta. Arbetsgivaren behöver således inte medbestämmandeförhandla vid varje positionsförändring under avtalsförhandlingarna utan först när ett slutresultat i form av en tilltänkt överenskommelse kan överblickas. Det innebär att det som regel bara krävs högst två tillfällen för medbestämmandeförhandling, ett inför avtalsförhandlingarna och ett när dessa nått så långt att arbetsgivaren kan överblicka en tilltänkt överenskommelse. Om arbetsgivaren efter det senaste tillfället för medbestämmandeförhandling väljer att hålla fast vid den tilltänkta överenskommelsen och kan träffa en sådan med den andra organisationen, behövs inget ytterligare tillfälle för medbestämmandeförhandling. Väljer arbetsgivaren å andra sidan att ta fasta på någon synpunkt som framförts vid medbestämmandeförhandlingen, kan det förstås påverka den fortsatta avtalsförhandlingen och innebära att det kan behövas ett nytt tillfälle för medbestämmandeförhandling om en reviderad tilltänkt överenskommelse.

I förhållande till den andra organisationen bör arbetsgivaren tydligt ange att förslag som lämnas och inställning som avges gäller under förutsättning av att

medbestämmandeförhandling först genomförs, så att det inte av misstag uppkommer en överenskommelse innan organisationen med det senast träffade kollektivavtalet fått sin lagstadgade möjlighet till medinflytande.

Om det i stället är den andra organisationen som tar initiativ till en viktigare förändring av ett arbetstidsschema, t.ex. genom att påkalla avtalsförhandling, måste arbetsgivaren påkalla och genomföra en medbestämmandeförhandling först om arbetsgivaren överväger att komma överens om en viss viktigare förändring av schemat.

Om avtalsförhandlingarna slutar med att de förhandlande parterna inte kommer överens, behöver arbetsgivaren inte återuppta medbestämmandeförhandlingen, eftersom det då står klart att någon förändring inte kommer att genomföras.

Har bolaget brutit mot förhandlingsskyldigheten i 11 § medbestämmandelagen?

Bolaget påkallade och genomförde en medbestämmandeförhandling med förbundet innan det inledde avtalsförhandlingar med Transport om en ny lokal överenskommelse.

Arbetsdomstolen tar först ställning till om bolaget bröt mot förhandlingsskyldigheten i 11 § medbestämmandelagen genom att inte vid eller inför medbestämmandeförhandlingen lämna tillräcklig information till förbundet och inte ange sin egen ståndpunkt i frågan om hur ett nytt arbetstidsschema borde utformas.

Annat är enligt Arbetsdomstolens bedömning inte utrett än att bolaget före medbestämmandeförhandlingen den 3 december 2021 inte hade tagit ställning till vilka konkreta schemaändringar som bolaget önskade eller ansåg nödvändiga, annat än att bolaget kunde acceptera ändringar i linje med de tre schemautkast som presenterades för förbundet och diskuterades vid förhandlingen, och att bolaget inte heller hade tagit ställning till vilken eventuell kompensation utöver redan gällande avtal som det skulle kunna acceptera. Bolaget kunde därför inte på detta tidiga stadium lämna förbundet efterfrågad information om sin inställning till t.ex. rasternas förläggning eller kompensation eller information om vilket av schemautkasterna som bolaget föredrog. Däremot framgår av utredningen, främst arbetsgiversidans egen argumentation i målet, att vissa förtydliganden om vad som avsågs med vissa uttryck i schemautkasterna, t.ex. uttrycket dagtid, kunde ha lämnats. Av utredningen framgår dock inte att förbundet efterfrågade sådana förtydliganden eller annars uppträdde på ett sådant sätt att bolaget kunde förstå att sådana förtydliganden behövdes.

Arbetsdomstolen finner därför att bolaget inte brutit mot sin förhandlingsskyldighet genom att vid förhandlingen den 3 december 2021 inte lämna förbundet tillräcklig information eller inte ange sin egen ståndpunkt i fråga om hur ett nytt arbetstidsschema borde utformas.

Nästa fråga att bedöma är om bolaget brutit mot förhandlingsskyldigheten i 11 § medbestämmandelagen genom att utan förnyad medbestämmandeförhandling med förbundet genomföra ändringen av arbetstidsschemat på ett sätt som delvis skilde sig från de schemautkast som förbundet fått inför medbestämmandeförhandlingen den 3 december 2021.

Det är utrett att bolaget inte vid eller inför medbestämmandeförhandlingen den 3 december 2021 i fråga om sin inställning till ett förändrat arbetstidsschema presenterade annat än tre olika schemautkast för förbundet och inte angav vilket av dem bolaget föredrog. Av schemautkasterna gick enligt Arbetsdomstolens mening inte att utläsa vilka exakta tider arbetstagarna ska arbeta, åtminstone inte i fråga om för- och eftermiddagsspassen, veckoarbetstiden för samtliga veckor i skiftcykeln eller rasternas förläggning. Det gäller även om man beaktar att förbundet var väl förtroget med hur arbetstiden brukar förläggas i hamnen. Det är vidare, genom bl.a. förhören med förbundets företrädare vid medbestämmandeförhandlingen, utrett att bolaget avslutade förhandlingen samma dag, trots att förbundet efterfrågade mera information och föreslog ajournering av förhandlingen.

Bolaget angav således, enligt Arbetsdomstolens mening, inte vid eller inför medbestämmandeförhandlingen den 3 december 2021 vilka konkreta schemaändringar som bolaget önskade eller ansåg nödvändiga. Bolaget var därför skyldigt att påkalla en ny, eller återupptagen, medbestämmandeförhandling med förbundet om ändringen av arbetstidens omfattning och förläggning innan bolaget ingick en lokal överenskommelse om ändringen med Transport och genomförde den. Det gjorde bolaget ostridigt inte.

Bolaget har därigenom brutit mot sin förhandlingsskyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen gentemot förbundet, oberoende av hur mycket det med Transport överenskomna arbetstidsschemat liknade något av de tre schemautkasterna som bolaget hade lämnat förbundet. Det har bl.a., såsom förbundet påstått, skett genom att bolaget genomförde ändringen av schemat på ett sätt som delvis skilde sig från de schemautkast som bolaget hade lämnat förbundet. Bolaget är därför skadeståndsskyldigt mot förbundet.

Skadeståndets storlek

Arbetsdomstolen har alltså kommit fram till att bolaget brutit mot 11 § medbestämmandelagen. Bolaget är därmed skyldigt att betala allmänt skadestånd till förbundet. Arbetsdomstolen bestämmer det allmänna skadeståndet till 50 000 kr.

Vid bestämmandet av skadeståndets storlek har Arbetsdomstolen beaktat dels att det inte varit helt rättsligt klarlagt hur en medbestämmandeförhandling skulle genomföras i den aktuella situationen, dels att bolaget, såvitt utredningen utvisar, vid den närmast föregående ändringen av arbetstidsschemat för det aktuella arbetet vid upprepade tillfällen för medbestämmandeförhandling lämnade förbundet betydligt fylligare och mer ingående information innan en lokal överenskommelse om ändringen ingicks med Transport.

Rättegångskostnader

Arbetsgivarparterna har förlorat och ska därför, med hälften vardera, ersätta förbundets rättegångskostnader. Vad förbundet begärt i ersättning för rättegångskostnader har vitsordats.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förpliktar Karlshamns Hamn Aktiebolag att till Svenska Hamnarbetarförbundet betala allmänt skadestånd med 50 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 1 augusti 2022, till dess betalning sker.
2. Sveriges Hamnar och Karlshamns Hamn Aktiebolag ska, med hälften vardera, ersätta Svenska Hamnarbetarförbundet för rättegångskostnader med 416 234 kr, varav 310 000 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det först nämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Sören Öman, Anu Rintala, Anna Varg, Antje Dederling (skiljaktig), Karl Pfeifer, Ella Niia och Kjell Svahn.

Rättssekreterare: Amanda Schmidt

Domsbilaga
i mål nr A 95/22

Ledamoten Antje Dederings skiljaktiga mening

En arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal i förhållande till två arbetstagarorganisationer är enligt 11 § medbestämmandelagen normalt förhandlingsskyldig i förhållande till båda arbetstagarorganisationerna. Detta utgör ofta inga praktiska problem och är en etablerad ordning på arbetsmarknaden såvitt avser beslut som arbetsgivaren kan fatta ensidigt.

I detta fall är utgångspunkten emellertid annorlunda. De aktuella kollektivavtalen föreskriver att en schemaändring endast kan beslutas genom en lokal överenskommelse. Arbetsgivaren kan med andra ord inte fatta ett ensidigt beslut utan måste inleda en avtalsförhandling med en arbetstagarorganisation och med denna komma fram till en för båda parter godtagbar överenskommelse.

I AD 2020 nr 66, som också rörde en schemaändringsfråga mellan samma parter, slog Arbetsdomstolen fast att principen om det först tecknade kollektivavtalets företräde gäller. Detta innebär att en arbetsgivare i fall som dessa endast behöver träffa en lokal överenskommelse med den arbetstagarorganisation som har det först tecknade kollektivavtalet. Arbetsdomstolen kom emellertid även fram till att arbetsgivaren dessutom har en skyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen att förhandla med den andra arbetstagarorganisationen *innan* arbetsgivaren ingår den lokala överenskommelsen med arbetstagarorganisationen med det först tecknade kollektivavtalet. Det föreligger alltså förhandlingsskyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen i dessa fall trots att det inte handlar om en fråga där arbetsgivaren kan fatta ett ensidigt beslut.

Med utgångspunkt i det som redovisats uppkommer frågorna om när en förhandling enligt 11 § medbestämmandelagen ska hållas och hur den ska genomföras. Som nämnts har arbetsgivaren, trots att denne inte kan fatta ett ensidigt beslut, en primär förhandlingsskyldighet i aktuella fall samtidigt som arbetsgivaren måste träffa en lokal överenskommelse med en annan arbetstagarorganisation. Detta måste enligt min mening medföra att en sådan primärförhandling ska komma till stånd innan avtalsförhandlingen påbörjas, eller i vart fall i det inledande skedet. Primärförhandlingens syfte blir då, mot bakgrund av att det inte är fråga om ett ensidigt arbetsgivarbeslut, att diskutera schemaförändringen per se, dvs. att arbetsgivaren behöver få till stånd en schemaförändring, den övergripande inriktningen av schemaförändringen samt att arbetsgivaren ska få del av arbetstagarorganisationens inställning och önskemål, såväl utifrån den fakta som finns i detta skede men även generellt.

Att uppställa krav på att frågorna ska förhandlas under eller i slutet av avtalsförhandlingarna skulle innebära en ordning som inte kan anses rimlig på svensk arbetsmarknad. En avtalsförhandling präglas inte sällan av att parterna kommer överens i små steg. Det finns ofta en förväntan mellan parterna att kunna fortsätta där förhandlingen senast avslutades. Det finns också en förväntan om att förhandlingarna ska ”stanna i rummet”.

En ordning där en arbetsgivare parallellt med en avtalsförhandling skulle behöva primärförhandla samma frågor i detalj med annan arbetstagarorganisation skulle kunna rubba det förtroende parterna i avtalsförhandlingen måste kunna ha för varandra. Det förefaller inte osannolikt att en dylik ordning skulle kunna komma att innebära att arbetsgivaren i vissa fall skulle återkomma till förhandlingsbordet med nya infallsvinklar och argument. Det skulle i sin tur även bidra till en orimlig tidsutdräkt. En dylik ordning skulle också innebära att arbetsgivaren måste delge annan vad som sägs i förhandlingsrummet. Därutöver föranleder en sådan ordning en rättsosäkerhet, eftersom det blir mer otydligt när arbetsgivaren kan anses ha uppfyllt sin förhandlingsskyldighet. Detta skulle i sin tur bli tvistedrivande. Vidare anser jag att det skulle urholka den princip Arbetsdomstolen slog fast i AD 2020 nr 66, dvs. att det är den arbetstagarorganisation som har det först tecknade avtalet som är den som har avtalsförhandlingsrätten och den part som ska träffa avtal med arbetsgivaren.

I det nu aktuella målet har arbetsgivaren, innan förhandlingarna inleddes, haft möten med samtliga arbetstagare för att efterhöra önskemål kring schemat. Därefter har arbetsgivaren kallat till primärförhandling och inför förhandlingen lämnat tre schemaalternativ såsom utgångspunkt för förhandlingen. Arbetsgivaren har delat all information som fanns att tillgå vid detta tillfälle. Arbetsgivaren har följaktligen inte suttit inne på någon information. De frågor om bland annat raster och ersättningar som förbundet ställde under primärförhandlingen kunde arbetsgivaren de facto inte svara på, eftersom frågorna var av sådant slag att de skulle beslutas i avtalsförhandlingen mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen med det först tecknade kollektivavtalet. Förbundet har emellertid varit helt oförhindrat att utveckla sin syn på schema, raster, ersättningar m.m. utifrån de fakta som fanns, men även generellt.

Sammantaget och mot bakgrund av det som redovisats ovan anser jag att den förhandling som hållits har varit tillräcklig för att förhandlingsskyldigheten enligt 11 § medbestämmandelagen ska vara uppfylld. Det kan i ett fall som detta inte ställas krav på att arbetsgivaren ska lämna en ståndpunkt eller ge mer information än vad som gjorts. Det kan inte heller krävas att arbetsgivaren ska återuppta medbestämmandeförhandlingen eller förhandla på nytt. Käromålet ska enligt min mening därmed ogillas i sin helhet.

I övrigt, dvs. i fråga om rättegångskostnaderna, är jag ense med majoriteten.