

PACTA

CIRKULÄR 18:2

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Johanna Read Hilmarsdottir

Nyckelord: medbestämmandelagen, MBL, förhandling,
chefstillsättning, kollektivavtal

Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik

Arbetsdomstolens dom 2017 nr. 62 om arbetsgivarens förhandlingsskyldighet vid tillsättning av lägre chefsbefattning

Arbetsdomstolen har prövat frågan om arbetsgivarens förhandlingsskyldighet enligt 11 § MBL i samband med tillsättning av en lägre chefsbefattning.

Arbetsdomstolen fann att det förelåg förhandlingsskyldighet enligt 11 § MBL även i förhållande till en arbetstagarorganisation som tecknat kollektivavtal med arbetsgivaren för ett annat arbete än det som utfördes vid den aktuella arbetsplatsen.

Organisationen ifråga hade betydande andel av arbetstagarna vid berört arbetsställe som medlemmar.

Arbetsgivarförbundet Pacta stod bakom Brandkåren Attunda i målet och SKLs arbetsrättsjurist var ombud för arbetsgivaren.

Bakgrund

Inför beslut om tillsättning av en distriktschef hos Brandkåren Attunda påkallade Brandkåren förhandling enligt 11 § MBL. Verksamheten vid arbetsplatsen utförs enbart av heltidsbrandmän och befattningen – som skulle tillsättas var en lägre chefsbefattning som distriktschef, en förstalinjens chef. För arbetet vid arbetsplatsen tillämpas Allmänna bestämmelser, AB. Brandkåren Attunda hanterade tillsättningsfrågan på sedvanligt sätt dvs. påkallade förhandling med stöd av 11 § MBL med de organisationer som är kollektivavtalsparter i det kollektivavtal som gäller för arbetsplatsen samt har medlemmar som arbetar där, i det här fallet Svenska Kommunalarbetareförbundet och Sveriges Ingenjörer.

Brandmännens Riksförbund, BRF som endast tecknar kollektivavtalet RiB med arbetsgivaren och inte är part i de avtal som tillämpas på arbetsplatsen inkom med en

**Pacta – arbetsgivarorganisationen med kommunala avtal
för kommunala bolag och kommunalförbund.**

förhandlingsframställan och gjorde gällande att Brandkåren Attunda brutit mot 11 § MBL.

BRF ansåg att även BRF skulle ha kallats till en MBL-förhandling inför beslut om tillsättning av distriktschefsbefattningen eftersom de hade medlemmar som arbetade som heltidsbrandmän med placering vid den aktuella stationen.

BRF påkallade sedermera även en förhandling med stöd av 12 § MBL och denna genomfördes, dock efter det att beslut om tillsättning av befattningen fattades. BRF hade inte invändningar mot arbetsgivarens val av chef.

Efter genomförd rättstvisteförhandling väckte BRF talan vid Arbetsdomstolen och yrkade att Brandkåren Attunda skulle betala 50 000 kronor i allmänt skadestånd för brott mot 11 § MBL.

Brandkåren Attunda bestred yrkandet.

Arbetsdomstolen

Arbetsdomstolen bekräftar den ståndpunkt som domstolen intagit sedan 70-talet nämligen att medbestämmandeförhandling med samtliga kollektivavtalsbärande organisationer hos arbetsgivaren ska påkallas när det gäller tillsättning av högre chefsbefattningar eller befattningar som kan påverka arbetsgivarens allmänna verksamhet (viktigare förändring som berör arbetsgivarens hela verksamhet). Typiskt sett handlar det om tjänster som t.ex. kommundirektör, landstingsdirektör, VD m.fl.

Arbetsdomstolen konstaterade att tillsättningen av distriktschef i Sollentuna *inte* var en sådan högre chefsbefattning som innebar att arbetsgivaren skulle ha förhandlat med samtliga kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationer hos arbetsgivaren.

Ett tillsättningsbeslut kan dock vara en fråga om viktigare förändring av arbetsgivarens verksamhet *vid ett specifikt arbetsställe*. Tillsättningen av en distriktschef (förstalinjechef) ansågs ha inneburit en sådan viktigare förändring av Brandkårens verksamhet, dvs. den verksamhet som brandkåren bedrev vid arbetsstället (brandstationen i Sollentuna). Detta innebär att arbetsgivaren skulle ha förhandlat, på eget initiativ, även med BRF i det aktuella fallet. Anledningen härtill var enligt Arbetsdomstolen att en klar majoritet av arbetstagarerna vid det aktuella arbetsstället var medlemmar i BRF och organisationen är kollektivavtalsbärande part gentemot arbetsgivaren – även om kollektivavtalet RiB omfattar annat arbete (annat avtalsområde) än det som bedrevs vid arbetsstället.

Arbetsdomstolen ansåg att arbetsgivaren, genom att inte påkalla förhandling med BRF, brutit mot 11 § MBL. Det yrkade skadeståndet 50 000 kronor ansågs vara skäligt.

SKLs kommentar

Arbetsdomstolens tidigare praxis har inte gett någon vägledning hur en arbetsgivare ska hantera en situation som den som var aktuell i målet. Praxis i verksamheterna har dock varit att arbetsgivaren genomfört medbestämmandeförhandling med de arbetstagarorganisationer som tecknat kollektivavtal för det arbete som bedrivs vid arbetsplatsen.

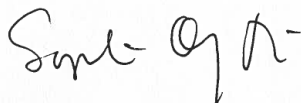
Av domen framgår att arbetsgivaren i det här fallet, utöver att förhandla med Kommunal och Sveriges Ingenjörer som skett, även skulle ha påkallat en 11 § MBL-förhandling med BRF.

Arbetsdomstolens besked innebär att arbetsgivaren nu behöver se över sina rutiner. För att arbetsgivaren ska kunna fullgöra sina skyldigheter, enligt lag, är det nödvändigt att inhämta uppgift om berörda arbetstagarernas fackliga tillhörighet.

SKL konstaterar att det hos SKLs och Pactas medlemmar finns upparbetade rutiner för hur MBL-förhandlingar genomförs. De former som finns är samverkansförhandlingar, och om samverkansavtal inte finns, sedvanliga MBL 11 § förhandlingar. Förhandlingarna genomförs inte sällan med flera motparter samtidigt enligt lokal praxis.

SKL vill tydliggöra att skyldigheten att primärförhandla enligt 11 § MBL gäller gentemot respektive arbetstagarorganisation. För att en sådan förhandling enligt MBL ska kunna genomföras med flera arbetstagarorganisationer samtidigt krävs att det finns fast praxis, att samtliga organisationer samtycker, eller att det finns ett samverkansavtal där en sådan ordning avtalats.

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för arbetsgivarpolitik



Sophie Thörne



Johanna Read Hilmarsdottir