

En arbetsgivare, som inte har kollektivavtal, kom överens med ett antal arbetstagare om att deras anställningar skulle upphöra. Arbetsdomstolen har funnit att dessa överenskommelser ska betraktas som uppsägningar i den mening som avses i EU-direktivet om kollektiva uppsägningar. Domstolen har vidare funnit att arbetsgivaren bröt mot förhandlingsskyldigheten enligt 13 § andra stycket medbestämmandelagen genom att inte påkalla förhandling med förbundet i fråga som rör uppsägning på grund av arbetsbrist.

Inom ramen för förhandlingsskyldigheten hade arbetsgivaren skyldighet enligt 15 § andra stycket första punkten medbestämmandelagen att lämna information om skälen till de planerade uppsägningarna. Arbetsgivaren hade inte en separat skyldighet att också informera förbundet om samma sak enligt 19 a § medbestämmandelagen.

**ARBETSDOMSTOLEN**

DOM

AD 2026 nr 40

2026-05-27

Mål nr A 140/24

Stockholm

**KÄRANDE**

Unionen, 105 32 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Carl Siljehamre, Unionen

**SVARANDE**

Storytel Sweden AB, 556696-2865, Box 24167, 104 51 Stockholm

Ombud: advokaterna Otilia Boström och Erik Orehall samt biträdande juristen Elsa Antonsson, Advokatfirman Lindahl, Box 5898, 102 40 Stockholm

**SAKEN**

Skadestånd för brott mot medbestämmandelagen

---

**BAKGRUND**

Storytel Sweden AB (bolaget) är inte bundet av något kollektivavtal.

Bolaget ingår i en koncern där moderbolaget är Storytel AB (publ). Bolaget bedriver utveckling och försäljning av tekniska plattformar och strömnings-tjänster för prenumeration av ljudböcker och e-böcker. Storytel AB (publ) är ett publikt aktiebolag, vars B-aktie är noterad på Nasdaq First North Growth Market.

Den 24 januari 2024 offentliggjorde bolaget beslut om nedskärningar av personalstyrkan. Samma dag informerade bolaget Unionen (förbundet) med anledning av att nedskärningar med 45 arbetstagare planerades i Sverige. I ett dokument benämnt förhandlingsframställning som fylldes i via förbundets hemsida, och lämnades till förbundet, hänvisade bolaget till ett pressmeddelande som skickades ut samma dag. Av pressmeddelandet framgick

bl.a. att ett effektiviseringsprogram, som innebar en minskning av personalstyrkan med 13 procent, skulle genomföras under det första kvartalet 2024. Det framgick vidare av meddelandet till förbundet att bolaget avsåg att erbjuda de berörda arbetstagarna en överenskommelse om avslutande av deras anställningar, och att dessa samma dag eller dagen därpå skulle få information om hur deras anställningar påverkades. Programmet ingick i vad bolaget benämnde som projekt Q.

Samma dag som beslutet om personalnedskärningarna offentliggjordes kallade bolaget också alla anställda till ett direktsänt web-möte, som hölls av bolagets verkställande direktör tillsammans med koncernens Chief People Officer. Representanterna för bolaget informerade om att bolaget fattat beslut om nedskärningar av personalstyrkan, och att de som omfattades av nedskärningarna skulle kallas till möte med sin närmaste chef samma dag för att få erbjudande om en avgångsöverenskommelse.

Bolaget tillgängliggjorde samma dag ett dokument med vanliga frågor och svar (Q&A) på bolagets intranät. Dokumentet, som var skrivet på engelska, innehöll bl.a. följande information.

Kommer avgångsvederlag att erbjudas?

Ja, i stället för att säga upp de anställda pga. övertalighet [eng: "redundancy"], vilket endast skulle ge dig rätt till din uppsägningstid, vill Storytel erbjuda en ömsesidig överenskommelse med avgångsvederlag så att du har mer tid och en större möjlighet att hitta ett annat arbete och avsluta på goda villkor.

Den 25 januari 2024 svarade förbundets ombudsman på dokumentet benämnt förhandlingsframställning och begärde bl.a. kompletterande underlag. Den 1 februari 2024 svarade bolaget att det ingått individuella överenskommelser med berörda anställda och att ärendet var utrett.

Twist har uppkommit bl.a. om bolaget har brutit dels mot 13 § andra stycket medbestämmandelagen genom att inte ta initiativ till förhandling innan bolaget ingick överenskommelserna med arbetstagarna, dels mot 19 a §

medbestämmandelagen genom att inte fortlöpande hålla förbundet underrettat om hur verksamheten utvecklats produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken.

## **YRKANDEN OCH INSTÄLLNING**

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att betala allmänt skadestånd till förbundet med 150 000 kr för brott mot 13 § andra stycket medbestämmandelagen och med 50 000 kr för brott mot 19 a § samma lag.

Förbundet har yrkat ränta enligt 6 § räntelagen på de allmänna skadestånden från dagen för delgivning, den 15 juli 2024, till dess betalning sker.

Bolaget har bestritt talan avseende såväl yrkandet om skadestånd för brott mot 13 § andra stycket medbestämmandelagen som yrkandet om skadestånd för brott mot 19 a § medbestämmandelagen. Något belopp har inte vitsordats som skäligt i och för sig, men sättet att beräkna ränta har vitsordats.

Bolaget har även yrkat att förbundets talan om brott mot 19 a § medbestämmandelagen, i den del den avser andra hänseenden än information om personalnedskärningen, ska avvisas eftersom det inte har tvisteförhandlats.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget är skadeståndsskyldigt, har bolaget yrkat att skadestånden i första hand ska bestämmas till noll och i andra hand jämkas till det belopp som domstolen finner skäligt.

Förbundet har bestritt avvisningsyrkandet och motsatt sig att det allmänna skadeståndet bestäms till noll eller jämkas.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

## **PARTERNAS GRUNDER FÖR TALAN**

### **Förbundets grunder för talan**

#### *Bolagets avvisningsyrkande*

Bolagets yrkande att förbundets talan i viss del ska avvisas, har framställts för sent och ska lämnas utan avseende. Bolaget har gett in två svarsskrifter till Arbetsdomstolen. I dessa skrifter har bolaget inte invänt att förbundet inte har förhandlat tvistefrågan. Genom att gå i svaromål utan en sådan invändning har bolaget försuttit sin rätt att nu framställa ett avvisningsyrkande.

Även om bolaget skulle ha framställt någon sådan invändning muntligen, t.ex. vid den muntliga förberedelsen, har den ändå framställts för sent.

Under alla omständigheter har frågan om brott mot informationsskyldigheten i 19 a § medbestämmandelagen i dess helhet förhandlats. Saken, att bolaget har underlåtit att informera förbundet om dess produktionsmässiga och ekonomiska utveckling samt riktlinjerna för dess personalpolitik, har varit densamma sedan lokal förhandling påkallades. Förbundets talan är således helt oförändrad. Samtliga åberopade omständigheter ryms inom ramen för talan. Det stämmer alltså inte att förbundets talan avser något annat än det som har förhandlats. Det finns därför ingen grund för att avvisa förbundets talan i denna del med stöd av 4 kap. 7 § arbetstvistlagen.

#### *Brott mot informationsskyldigheten*

Bolaget har underlåtit att i enlighet med 19 a § medbestämmandelagen fortlöpande informera förbundet om hur bolagets verksamhet utvecklades produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken.

Information om bolagets organisations- och strukturförändringar, förändringarna i personalpolitiken, det konkreta beslutet att dra ner på personalkostnaderna, och de kostnadsbesparingsåtgärder som ingått i bolagets

budgetarbete för 2024, inklusive projekt Q och dess fyra beståndsdelar, skulle ha lämnats till förbundet senast vid den tidpunkt då bolaget började överväga att genomföra dessa förändringar, eller vid annan lämplig tidpunkt i god tid före den 24 januari 2024.

Genom att underlåta att informera förbundet om organisations- och strukturförändringarna i dess helhet, och att först den 24 januari 2024 kommunicera beslutet om organisations- och strukturförändringarna, projekt Q och nedskärningarna i personalstyrkan, har bolaget berövat förbundet dess rätt till inflytande enligt medbestämmandelagen.

#### *Brott mot förhandlingskyldigheten*

Bolaget har underlåtit att, i enlighet med 13 § andra stycket medbestämmandelagen, påkalla förhandling med förbundet i frågor som rör uppsägning av dess medlemmar på grund av arbetsbrist. Bolaget skulle ha påkallat förhandling med förbundet senast när bolaget övervägde och planerade att säga upp arbetstagare på grund av arbetsbrist.

#### *Skadestånd*

Bolaget har brutit mot 13 § andra stycket och 19 a § medbestämmandelagen och ska därför betala allmänt skadestånd till förbundet. De yrkade beloppen är skäliga.

Det finns inget hinder mot att ålägga bolaget att betala skadestånd för brott mot både 13 § andra stycket och 19 a § medbestämmandelagen. De påstådda brotten mot två olika bestämmelser i medbestämmandelagen utgör fristående rättsgrunder. De är inte baserade på samma handlingar eller konkreta arbetsgivarbeslut. Informationskyldigheten i 19 a § medbestämmandelagen utgörs av det konkreta arbetsgivarbeslutet att dra ner på personalkostnaderna, organisations- och strukturförändringarna av verksamheten, förändringar i personalpolitiken, övriga konkreta kostnadsbesparingsåtgärder vidtagna inom ramen för budgeten för 2024 och de beslut som fattats inom

ramen för projekt Q. Informationsskyldigheten avser inte förhandlingsfrågan i 13 § andra stycket medbestämmandelagen. Den är därför inte kombinerad med förbundets talan om att bolaget inte har förhandlat frågor som rör uppsägning på grund av arbetsbrist. Talan avser två skilda, lagstadgade skyldigheter som bolaget har åsidosatt och som därför var och en för sig grundar skadeståndsskyldighet.

Om bolaget ansåg sig förhindrat enligt marknadsmissbruksförordningen<sup>1</sup> att lämna information, hade bolaget kunnat begära förhandling om tystnadsplikt.

### **Bolagets grunder för talan**

#### *Avvisning*

Av förhandlingsprotokollet från den lokala förhandlingen framgår att förbundets talan enligt 19 a § medbestämmandelagen är begränsad till att avse information om personalnedskärningen. I samband med tvisteförhandlingen, och på fråga om vad bolaget borde ha informerat förbundet om, klargjorde förbundet att bolaget borde ha tillhandahållit kompletterande information om personalnedskärningen. Förbundets senare tillkomna påståenden om att bolaget skulle ha åsidosatt informationsskyldigheten i andra hänseenden har därmed inte förhandlats. Förbundets talan i denna del ska således avvisas enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen.

Bolagets avvisningsyrkande har inte framställts för sent. De nu aktuella påståendena om vad bolaget inte informerat förbundet om, utgjorde inte del av förbundets stämningsansökan. Bolaget saknade därför möjlighet att i svaromålet framställa ett avvisningsyrkande avseende de omständigheterna.

---

<sup>1</sup> Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 596/2014 av den 16 april 2014 om marknadsmissbruk (marknadsmissbruksförordning) och om upphävande av Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/6/EG och kommissionens direktiv 2003/124/EG, 2003/125/EG och 2004/72/EG.

De omständigheter som förbundet numera åberopar har inte tvisteförhandlats mellan parterna. De utgjorde inte del av förbundets stämningssökan och är inte väsentligen desamma. Omständigheterna innebär också ett annat och vidare händelseförlopp än det som låg till grund för tvisteförhandlingen. Följaktligen ska förbundets preklusionsinvändning lämnas utan avseende och förbundets skadeståndstalan avvisas i de delar som bolaget gjort gällande.

#### *Informationsskyldigheten*

Bolaget har informerat berörda arbetstagarorganisationer i enlighet med de krav som uppställs i 19 a § medbestämmandelagen, och har därigenom uppfyllt den lagstadgade informationsskyldigheten. Någon skyldighet att före den 24 januari 2024 informera förbundet om bolagets beslut att genomföra neddragningar har inte förelegat. Bolaget var därtill förhindrat att före den 24 januari 2024 informera förbundet om de planerade nedskärningarna, eftersom informationen bedömdes utgöra insiderinformation enligt marknadsmissbruksförordningen.

#### *Förhandlingsskyldigheten*

Bolaget har inte åsidosatt sin förhandlingsskyldighet enligt 13 § andra stycket medbestämmandelagen genom att inte ta initiativ till förhandling med förbundet. Bolaget har nämligen varken fattat, övervägt eller varit tvunget att överväga ett beslut i frågor som rör uppsägning på grund av arbetsbrist.

Det har inte varit fråga om uppsägningar eftersom frivilliga överenskommelser med arbetstagare om anställningens upphörande inte är att betrakta som uppsägningar.

Under alla omständigheter har medarbetare identifierats för en överenskommelse huvudsakligen på grund av att de generellt presterade sämre, var mindre självgående och hade ett sämre utfall i medarbetarutvärderingar.

Om någon av förbundets medlemmar skulle anses ha berörts av frågor som rör uppsägning på grund av arbetsbrist, har förhandlingsskyldighet ändå inte inträtt eftersom bolaget varken fattat, övervägt eller varit tvunget att överväga en uppsägning på grund av arbetsbrist.

### *Skadestånd*

Bolaget har varken brutit mot 13 § andra stycket eller 19 a § medbestämmandelagen och är därför inte skyldigt att betala allmänt skadestånd till förbundet.

Om skadeståndsskyldighet anses föreligga, är omständigheterna sådana att skadestånd inte ska dömas ut.

Bolaget kan i vart fall inte åläggas att betala skadestånd för brott mot både 13 § andra stycket och 19 a § medbestämmandelagen eftersom förbundets skadeståndsyrkande grundas på samma beslut och handlande från arbetsgivaren. Det är inte korrekt att förbundets talan vilar på två fristående rättsgrundsatser, som kan prövas var för sig. Förbundets kombinerade skadeståndsyrkande grundas på samma konkreta arbetsgivarbeslut eller handlande, dvs. beslutet att den 24 januari 2024 kommunicera nedskärningar och därefter lämna erbjudanden om ingåendet av ömsesidiga överenskommelser om anställningars upphörande.

---

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

## **FÖRBUNDETS UTVECKLING TALAN**

### **Närmare om händelseförloppet**

Inom ramen för bolagets budgetarbete avseende verksamhetsåret 2024 initierades det som senare kom att benämnas projekt Q. Bakgrunden till projektet var att bolagets styrelse fastställde ett budgetmål som innebar att verksamheten skulle bedrivas mer kostnadseffektivt och med högre

lönsamhet. Först identifierades ett antal kostnadsbesparingsåtgärder som inte direkt berörde personalen. De gällde bl.a. att slå samman funktioner på mindre expansionsmarknader, optimering och effektivisering av bolagets tech- och marknadsföringsfunktioner samt andra besparingsåtgärder hänförliga till bolagets overheadkostnader. När det stod klar att dessa åtgärder inte var tillräckliga för att uppnå styrelsens budgetmål drog bolaget slutsatsen att även personalkostnaderna behövde ses över. Under hösten 2023 inleddes därmed arbetet med att minska personalstyrkan inom ramen för den beståndsdel av projekt Q som benämndes effektiviseringsprogrammet. Effektiviseringsprogrammet omfattade en minskning på cirka 80 tjänster, motsvarande 13 procent, jämfört med december 2023. Neddragningarna omfattade cirka 45 anställda i Sverige. Av dessa anställda var i vart fall elva medlemmar i förbundet.

Det var först genom pressmeddelandet, som bolaget skickade ut den 24 januari 2024 kl. 08.00, som projekt Q presenterades. Någon information om projektet eller övriga åtgärder som vidtagits inom ramen för budgetarbetet avseende 2024 hade innan dess inte lämnats till förbundet eller de anställda. Allmänheten fick därmed informationen före de anställda och arbetstagarrepresentanterna. Av pressmeddelandet framgick att effektiviseringsprogrammet skulle genomföras under det första kvartalet 2024, merparten med omedelbar verkan, och att den totala minskningen skulle nå full effekt under andra halvan av 2024. I pressmeddelandet offentliggjordes även de övriga delarna av projekt Q, nämligen uppdateringen av resultatet för det fjärde kvartalet, guidningen för 2024 och de finansiella målen på medellång sikt till 2026.

Tillsammans med pressmeddelandet offentliggjorde bolaget också en s.k. market update, dvs. en lägesrapport om marknaden. Av dokumentet, som främst riktade sig till finansmarknaden, framgick bl.a. att bolaget hade ett skärpt fokus på lönsamhet och att reduktionen av personalstyrkan hängde ihop med de uppställda finansiella målen.

Samma morgon, efter att de beslutade personalnedskärningarna offentliggjordes för allmänheten, skickade bolagets verkställande direktör ut ett e-postmeddelande till samtliga anställda i bolaget. Av meddelandet, som var skrivet på engelska, framgick bl.a. följande.

Vi har beslutat att det är nödvändigt att ytterligare optimera våra kostnader och att minska storleken på våra team. Det innebär tyvärr att vi kommer att ta farväl av ca 80 medarbetare inom vår streamingorganisation och koncernfunktioner, vilket motsvarar 13 % av vår globala arbetsstyrka. Även om vi är övertygade om att detta är vad som krävs för vår verksamhet, vill jag också försäkra er om att bolaget och dess styrelse inte har fattat detta beslut lättvindigt eller utan att noggrant diskutera, reflektera över och bedöma vilken påverkan dessa nödvändiga förändringar kommer att ha på våra team, vår verksamhet och de individer som berörs.

När vi har granskat våra framsteg under 2023 och analyserat hur varje roll inom företaget bidrar till våra prioriteringar och planer för 2024, har vi kommit fram till att det finns konkreta möjligheter att betjäna våra [...] aktieägare med högre effektivitet.

De kommande veckorna kommer utan tvekan att innebära utmaningar när vi nu genomför de nödvändiga organisatoriska justeringarna för att etablera för framtida organisation.

Vi är fullt medvetna om att det är svårt och sorgligt att ta farväl av så många värdefulla medarbetare. Denna process kommer att vara utmanande, stressande och känslomässig för de som lämnar Storytel. Vårt uppriktiga mål är att hantera denna situation så smidigt som möjligt för att minimera stress. Varje avgående medarbetare kommer att få ett avgångspaket med avgångsvederlag.

Om du är en av de som påverkas kommer du att få en kalenderinbjudan i dag från din chef.

Senare samma dag gav den verkställande direktören JL intervjuer för massmedia. I en av dessa intervjuer uppgav han att personalen var ”chockade” över bolagets beslut om personalnedskärningarna och att personalnedskärningarna var en av flera åtgärder som bolaget vidtog för att öka sin lönsamhet inför det kommande året.

I en livesänd intervju med Dagens industri uppgav JL att det var ett krav från aktieägarna att effektivisera verksamheten, att bli mer lönsam och göra bolaget mer motståndskraftigt. Han uppgav också att den aktuella personalneddragningen skulle bli den största för 2024.

I sin förhandlingsframställning till förbundet den 24 januari 2024 skrev HR-chefen KW att bolaget planerade att genomföra nedskärningar som skulle komma att påverka 45 anställda i Sverige. Vidare skrev hon att berörda personer skulle få information den 24 eller 25 januari om hur deras anställningar skulle påverkas och att bolaget skulle erbjuda dem en överenskommelse om avslutande av anställning. Vid denna tidpunkt var det således redan bestämt vilka personer som skulle omfattas av de beslutade personalnedskärningarna. I förhandlingsframställningen fanns en länk till pressmeddelandet och dokumentet benämnt market update som bolaget offentliggjort tidigare samma morgon. Bolagets förhandlingsframställning var därmed inte begränsad till personalnedskärningarna, utan omfattade hela projekt Q som framgick av bilagorna som det hänvisades till via länken.

Berörda arbetstagare blev den 24 januari 2024 inkallade på individuella möten där de informerades om att bolaget erbjöd dem ett utköpsavtal, att de nu blev arbetsbefriade med lön och att de hade en vecka på sig att acceptera utköpserbjudandet. Utköpsavtalen presenterades dock inte vid sittande bord, utan först efter att arbetstagarna hade skickats hem. Under mötena fick arbetstagarna ingen information om att det i Sverige var frivilligt att ingå överenskommelsen.

Utköpsavtalet som lämnades till arbetstagarna var skrivet på engelska. Av detta framgick att överenskommelsen var initierad av bolaget på grund av

arbetsbrist (eng: "due to redundancies"). Ett villkor i överenskommelsen var även att arbetstagaren fick avsäga sig sin rätt till företrädesrätt till återanställning, vilket endast är aktuellt vid arbetsbristsituationer.

Även av dokumentet Q&A, som tillgängliggjordes samma dag som den beslutade personalneddragningen offentliggjordes, framgick att bolaget erbjöd utköpsavtal till de berörda istället för att säga upp dem på grund av arbetsbrist.

Bolaget hade således övervägt och planerat att säga upp arbetstagare på grund av arbetsbrist men erbjöd istället de berörda arbetstagarna utköpsavtal. Om bolaget inte hade övervägt och planerat för att säga upp arbetstagare på grund av arbetsbrist, hade bolaget inte behövt erbjuda de anställda utköpsavtal.

Av Q&A-dokumentet framgick vidare, som svar på frågan om vad som händer om arbetstagaren tackar nej till ett erbjudande, att det fanns en risk för denne att hamna i en framtida uppsägningsdiskussion med endast uppsägningstid och utan avgångsvederlag. Även detta visar att bolaget redan före den 24 januari 2024 hade övervägt och planerat att säga upp arbetstagare på grund av arbetsbrist. Av samma stycke framgick även att den som tackade nej till utköpserbjudandet skulle komma att sägas upp och då endast få sin uppsägningstid.

Det framgick även av utköpsavtalen att dessa var initierade av bolaget på grund av arbetsbrist. Bolaget hade därmed övervägt och planerat uppsägningar.

Av den information som lämnades till de medarbetare som fick utköpserbjudanden, framgick också att erbjudanden lämnades till dem som inte längre skulle få vara kvar i organisationen, och att de med stor sannolikhet skulle sägas upp, om de inte accepterade erbjudandet.

Det var därmed tydligt att bolaget på ett tidigt stadium, långt före mötet den 24 januari 2024, hade övervägt att genomföra arbetsbristuppsägningar.

Bolaget valde att ge riktade överenskommelser till i vart fall elva medlemmar hos förbundet, som riskerade uppsägning, utan att i god tid förhandla med förbundet. Bolaget behandlade inte heller andra möjligheter såsom att minska antalet berörda arbetstagare eller lindra konsekvenserna av personalnedskärningarna dessförinnan.

### **Närmare om parternas förhandling**

Dagen efter att bolaget påkallade förhandling med förbundet, dvs. den 25 januari 2024, efterfrågade ombudsmannen MB kompletterande information från bolaget utifrån den information som hade lämnats i förhandlingsframställningen, dels för att sätta sig in i informationen som hade lämnats, dels för att kunna identifiera vilka av förbundets medlemmar som omfattades av den beslutade nedskärningen. Uppgifterna efterfrågades i syfte att ta kontakt med berörda övertaliga medlemmar och för att granska den information som hade lämnats tillsammans med förhandlingsframställningen. Ombudsmannen, som inte fick någon återkoppling på sin begäran, skickade då ett nytt e-postmeddelande till bolaget. Bolaget, genom KW, kom dock först den 1 februari 2024 att avvisa ombudsmannens begäran med hänvisning till att ärendet redan var utrett eftersom de medlemmar som blivit erbjudna överenskommelser hade accepterat dessa. Vid den tidpunkten hade också tiden för att acceptera utköpserbjudandena redan gått ut. Eftersom förbundets ombudsman hanterade informationen som en förhandlingsframställning fanns det inte någon anledning för förbundet att påkalla förhandling enligt 10 § medbestämmandelagen.

Den 2 februari 2024 skrev KW ett nytt e-postmeddelande till ombudsmannen där hon meddelade att hon förstod att ombudsmannen hade synpunkter på hur bolaget skött övertaligheten på Storytel, att hon därför hade försökt nå honom per telefon och att han gärna fick kontakta henne.

Därefter påkallade förbundet den 6 februari 2024 förhandling med bolaget enligt 10 § medbestämmandelagen. I förhandlingsframställningen angav

förbundet att bolaget har fattat beslut om sin personal och organisation utan att förhandla med eller informera förbundet.

Förhandling ägde rum den 22 februari 2024 via Teams. Vid förhandlingen uppfattade förbundets ombudsman att bolaget hade ett beteende som han inte var van vid. Bolaget spelade bl.a. in förhandlingen och försökte få honom att vidgå olika saker. Till slut ajournerades förhandlingen och ombudsmannen återkom till KW per e-post den 1 mars 2024 med besked om att förbundet frånträdde förhandlingen. I e-postmeddelandet uppgav ombudsmannen att förbundet gjorde gällande att bolaget begått brott mot 13 § andra stycket och 19 a § medbestämmandelagen. Eftersom bolaget anklagade förbundet för att inte ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet återupptogs förhandlingen den 25 mars 2024. Bolagets ombud Otilia Boström, som närvarade vid förhandlingen, bad då förbundet redogöra för den ytterligare information som förbundet menade att bolaget skulle ha tillhandahållit. Förbundets ombudsman hänvisade då till sitt svar på bolagets förhandlingsframställning som skickades per e-post den 25 januari 2024. Den förhandling, som ombudsmannen hänför sig till i det meddelandet, var bolagets förhandlingsframställning från den 24 januari 2024. Förhandlingsframställningen var inte begränsad till personalnedskärningarna, utan inkluderade även länkarna till pressmeddelandet och dokumentet market update som innehöll information om hela projekt Q. I sitt svar på förhandlingsframställningen begränsade förbundets ombudsman inte heller frågan till att endast avse personalnedskärningarna.

Den lokala förhandlingen avslutades i oenighet. Förbundet väckte därefter talan i målet i juli 2024. Grunden för förbundets talan avseende brott mot 19 a § medbestämmandelagen var redan då att bolaget fortlöpande underlåtit att informera förbundet om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken. Grunden för förbundets talan var följaktligen inte begränsad till att bolaget underlåtit att informera om personalnedskärningarna.

### **Bolaget bröt mot informationsskyldigheten enligt 19 a § medbestämmandelagen**

Förbundets talan avseende brott mot 19 a § medbestämmandelagen grundar sig på att bolaget inte informerade förbundet om bolagets produktionsmässiga och ekonomiska utveckling samt om riktlinjerna för dess personalpolitik, dvs. den generella räckvidden av bestämmelsen, och det är också denna fråga som var föremål för lokal förhandling. Bolaget gav inte förbundet någon information alls i enlighet med 19 a § medbestämmandelagen före den 24 januari 2024.

Bolaget underlät därmed att informera förbundet om alla de olika kostnadsbesparingsåtgärder som ingick i budgetarbetet för 2024. Bolaget var utöver detta också informationsskyldigt beträffande organisations- och strukturförändringarna av verksamheten, det konkreta beslutet att dra ner på personalkostnaderna, förändringarna i personalpolitiken, samt hela projekt Q i dess helhet och dess fyra beståndsdelar, nämligen effektiviseringsprogrammet, kvartalsresultatsuppdateringen, guidningen för 2024, och de uppdaterade finansiella målen. Personalnedskärningarna ingick i det s.k. effektiviseringsprogrammet. Samtliga nyss nämnda frågor, såväl tillsammans som var för sig, rörde bolagets framtida ekonomiska struktur, dess produktionsmässiga utveckling och riktlinjerna för personalpolitiken. De avsåg också beslut som medförde väsentliga förändringar i arbetsorganisationen. Bolaget, som hade fattat beslut om att minska sina personalkostnader, bröt därigenom mot skyldigheten att hålla förbundet underrättat om hur verksamheten utvecklades ekonomiskt.

Därutöver hade bolaget en informationsskyldighet även beträffande de kostnadsbesparingsåtgärder som inte var direkt kopplade till själva beslutet om personalnedskärningarna, men som likväl var en del av bolagets beslut att effektivisera sin verksamhet inom ramen för sitt budgetarbete 2024. Dessa åtgärder utgjorde sammantaget genomgripande förändringar i bolagets organisation på flera nivåer, vilka på ett tydligt sätt rörde verksamhetens ekonomiska utveckling, dess produktion och personalpolitik.

Den information bolaget underlät att tillhandahålla rörde inte frågor som kan anses vara särpräglade eller känsliga. Det var nödvändigt för förbundet att få informationen för att kunna tillvarata sina medlemmars intressen eftersom besluten som hade fattats fick direkta och påtagliga konsekvenser för deras anställningsförhållanden.

Förbundet har återkommande anfört att bolaget inte har uppfyllt sina skyldigheter enligt bestämmelsen före den 24 januari 2024 och inte endast hänfört sig till beslutet om att dra ner på personalkostnaderna, vilket också framgår av såväl förhandlingsframställningen som förhandlingsprotokollet. Under den lokala förhandlingen gjorde förbundet gällande att bolaget hade överträtt 19 a § medbestämmandelagen genom att underlåta att fortlöpande informera förbundet om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt samt för riktlinjerna för dess personalpolitik.

Förbundet saknar möjlighet att fastställa den exakta tidpunkten för när överträdelserna begicks. Informationen borde dock ha lämnats i god tid före den 24 januari 2024 för att ge förbundet en reell möjlighet att granska den lämnade informationen och förbereda samråd eller förhandling enligt 10 § medbestämmandelagen.

Eftersom förbundet inte fick någon information om bolagets planer och inte heller fick ta del av beslutsunderlaget, saknade förbundet den relevanta information som krävdes för att dess medlemmar skulle få adekvat rådgivning och information i den uppkomna situationen. Att bolaget anser sig ha lämnat den informationen den 24 januari 2024 saknar betydelse. Informationen hade vid den tidpunkten spelat ut sin roll eftersom samtliga beslut om verksamhetens aktuella och förväntade utveckling, såväl ekonomiskt som produktionsmässigt, samt riktlinjerna för dess personalpolitik, redan var fattade.

Någon särpräglad situation, som skulle kunna motivera undantag från informationskyldigheten enligt 19 a § medbestämmandelagen, förelåg inte. Om bolaget ansåg att den information som det var skyldigt att lämna till

förbundet var känslig, hade bolaget kunnat komma överens med förbundet om tystnadsplikt. Om parterna inte hade kunnat enas om tystnadsplikt, hade den frågan kunnat avgöras enligt 21 § medbestämmandelagen. Røjandeförbudet enligt marknadsmissbruksförordningen är inte strängare än bolagets informationsskyldighet enligt medbestämmandelagen. Den lagstadgade informationsskyldigheten i 19 a § medbestämmandelagen utgör ett sådant åliggande som uttryckligen undantas från røjandeförbudet enligt både marknadsmissbruksförordningen och lagen (2016:1307) om straff för marknadsmissbruk på värdepappersmarknaden.

Bolaget har inte gjort gällande att det före den 24 januari 2024 uppfyllt sin förhandlingsskyldighet avseende beslutet att skära ned i personalstyrkan med 13 procent.

### **Bolaget bröt mot förhandlingsskyldigheten enligt 13 § andra stycket medbestämmandelagen**

Brottet mot 13 § andra stycket medbestämmandelagen avser bolagets underlåtenhet att förhandla i frågor som rör arbetsbrist. Det rörde sig om att 45 anställda övervägdes att sägas upp och därefter beslutades omfattas av en personalminskning genom att i första hand erbjudas utköpsavtal. Bolagets beslut att dra ner personalstyrkan med 13 procent var ett sådant beslut som tvingade bolaget att planera alternativt överväga uppsägningar. Det förelåg då per definition arbetsbrist avseende 45 medarbetare i Sverige.

Bolaget var enligt 13 § andra stycket medbestämmandelagen skyldigt att påkalla förhandling med förbundet redan när arbetsgivaren övervägde att förändra sin verksamhet och inte endast inför själva beslutet om uppsägning av vissa arbetstagare.

Bolaget var alltså skyldigt att påkalla förhandling redan när bolaget övervägde arbetsbristuppsägningar, dvs. innan dess att ledningen fattade beslut om en betydande övertalighet. Bolaget var förhandlingsskyldigt även om det i stället valde att i första hand hantera övertaligheten genom att erbjuda överenskommelser om anställningarnas upphörande, eftersom dessa

tecknades på arbetsgivarens initiativ och arbetstagarna därigenom förmåddes att lämna samtycke.

Förbundet hade medlemmar som berördes direkt och indirekt av de åtgärder som bolaget vidtog. De medlemmar som inte omfattades av övertaligheten påverkades indirekt av de förhandlingspliktiga frågorna, medan de medlemmar som mottog och accepterade riktade utköpserbjudanden påverkades direkt.

Genom bolagets agerande berövades förbundet möjligheten till medinflytande i processen. Bolagets agerande innebar även att förbundet inte kunde förbereda sin organisation på det stödbehov som uppstod till följd av beslutet om personalnedskärningarna. Avsaknaden av information från bolaget innebar dessutom att förbundet inte kunde tillhandahålla sina medlemmar adekvat rådgivning. Bland de berörda fanns medarbetare med arbetstillstånd, vilka var beroende av sina anställningar för sin rätt att arbeta och bo i Sverige. Genom bolagets agerande fick dessa medarbetare inte den information de hade behövt i den uppkomna situationen.

### **Skadestånd**

Det stämmer inte att förbundets skadeståndsyrkanden grundar sig på ett och samma arbetsgivarbeslut. Förbundets talan om brott mot 19 a § medbestämmandelagen avser visserligen händelser under tiden då arbetsbristuppsägningarna övervägdes, och som därmed tidsmässigt sammanfaller med skadeståndskravet för brott mot 13 § andra stycket medbestämmandelagen, men grundas då på andra omständigheter än de som ligger till grund för påståendet om brott mot förhandlingsskyldigheten. Skadeståndsskyldigheten för brott mot 19 a § medbestämmandelagen avser också händelser innan arbetsbristuppsägningarna övervägdes, som t.ex. de initiala kostnadsbesparingsåtgärderna, men framför allt bolagets initiala beslut att minska personalkostnaderna i betydande omfattning.

## **BOLAGETS UTVECKLING AV TALAN**

### **Närmare om händelseförloppet**

Inom ramen för koncernens budgetarbete inför år 2024 inledde bolagets styrelse under våren 2023 ett strategiarbete där fokuset i budgeten skiftade från tillväxt till lönsamhet. Den nya strategin presenterades för marknaden på en kapitalmarknadsdag den 13 juni 2023. Marknadens mottagande av den nya strategin var dock ljummet och aktiekursen utvecklades inte enligt förväntan. Till följd av detta togs en mer omfattande strategi fram som innebar att målet skulle vara en högre lönsamhet än enligt den tidigare strategin.

Vid ett styrelsemöte den 30 oktober 2023 informerade bolagets verkställande direktör om att bolaget hade haft en bra lönsamhet och en god finansiell utveckling under 2023. Bolaget hade också uppnått budgetmålen för 2023. Den budget som togs fram för 2024 var alltså ingen kris- eller förlustbudget.

Den 30 november 2023 hölls ytterligare ett styrelsemöte. Vid det mötet presenterade ledningsgruppen ett budgetförslag som avslogs av styrelsen, som efterfrågade en budget med högre lönsamhet. Därefter fördjupades budgetarbetet och arbetet med att identifiera effektiviseringsmöjligheter inom verksamheten inleddes i syfte att nå styrelsens strategiska mål. Arbetet utfördes på bred front och omfattade hela koncernen globalt.

Det var inom ramen för det budgetarbetet avseende verksamhetsåret 2024 som framtagandet av det, som senare kom att benämnas projekt Q, initierades. Bakgrunden till projektet var det budgetmål som bolagets styrelse fastställt och som innebar att verksamheten skulle bedrivas mer kostnadseffektivt och med högre lönsamhet. Först identifierades ett antal kostnadsbesparingsåtgärder som inte direkt berörde personalen. Åtgärderna handlade bl.a. om att slå samman funktioner på mindre expansionsmarknader, optimering och effektivisering av bolagets tech- och marknadsföringsfunktioner samt andra besparingsåtgärder hänförliga till bolagets overheadkostnader. När det stod klar att dessa åtgärder inte var tillräckliga

för att uppnå styrelsens budgetmål, drog bolaget slutsatsen att även personalkostnaderna behövde ses över. I takt med att budgetarbetet fortskred utvärderades de identifierade effektiviseringsmöjligheterna mer i detalj och s.k. ”top-down”-beräkningar genomfördes.

I syfte att fastställa antalet anställda, som kunde komma att beröras av en sådan minskning av personalkostnaderna, framräknades en genomsnittlig lönekostnad för en genomsnittlig heltidsanställd. Med hjälp av den översiktliga beräkningen formulerades hypotesen att koncernen skulle behöva minskas med ett visst antal s.k. FTE:er, dvs. den måttenhet som representerar antalet heltidstimmar som en organisations anställda arbetar. I samband med detta estimerades även totalkostnaden för att ingå överenskommelser om anställningars upphörande med det hypotetiska antalet FTE:er med vilka koncernens verksamhet kunde komma att behöva minskas. Denna kostnadsuppskattning baserades på det rent hypotetiska antagandet att varje FTE skulle erbjudas tre månaders uppsägningslön samt tre månaders avgångsvederlag. Eftersom ensidiga arbetsbristuppsägningar inte övervägdes, estimerades inte kostnaden för verkställandet av ensidiga arbetsbristuppsägningar.

Den 19 december 2023 presenterade ledningsgruppen ett uppdaterat budgetförslag för 2024 som antogs av styrelsen. Budgeten innebar bl.a. att det s.k. EBITA-målet sattes till 17 procent.

Budgeten var ambitiös och de kostnadsbesparingar som följde med denna var långtgående. Eftersom budgeten bl.a. baserades på hypotesen att koncernens lönekostnader skulle minskas, var det koncernens bedömning att informationen om detta var kurspåverkande. En insiderförteckning upprättades därför i omedelbar anslutning till att budgeten antogs.

Att budgeten antogs var inte nödvändigt för verksamhetens överlevnad. Styrelsens medskick var att bolaget skulle ha som målsättning att nå budget, men det var inte något krav. I slutändan uppnåddes inte heller budgeten.

Därmed var det inte heller nödvändigt att minska antalet FTE:er inom koncernen i enlighet med den hypotes som låg till grund för budgeten.

När budgeten hade antagits intensifierades arbetet inom vad som sedermera kom att benämnas projekt Q. Projektet syftade till att identifiera de kostnadsbesparingsåtgärder som kunde komma att behöva vidtas för att uppnå budgetmålet. Inom ramen för projektet kunde bl.a. konstateras att fasta personalkostnader behövde minskas för att uppnå budgetmålet.

Inledningsvis konverterades det estimerade antalet FTE:er, med vilka koncernens verksamhet kunde behöva minskas för att uppnå budgeten, till ett estimerat antal anställda per verksamhetsområde. Verksamhetsområdescheferna informerades om det estimerade antalet anställda med vilka deras respektive verksamhetsområden kunde komma att behöva minskas. De fick även instruktion om att, inom sina respektive verksamhetsområden, identifiera de anställda som kunde avvaras utan negativ inverkan på verksamheten, och som alltså kunde erbjudas en överenskommelse om anställningens upphörande. Dessa individer identifierades mot bakgrund av att de generellt sett presterade sämre, var mindre självgående och hade ett sämre utfall i medarbetarutvärderingar. Därtill hade flera av de aktuella anställda tidigare kommunicerat ett missnöje med sina anställningar. Några av dem hade självmant efterfrågat att få ingå en överenskommelse om anställningens upphörande.

Inga turordningslistor upprättades och inte heller genomfördes några omplaceringsutredningar.

Parallellt med detta upprättades även ett förslag till övergripande villkor för en överenskommelse om anställningens upphörande, ett s.k. avgångspaket, vilket kunde erbjudas identifierade anställda. Villkoren i avgångspaketet var generösa.

Med uppgift om vilka de identifierade anställda var samt med utgångspunkt i avgångspaketet, fastställdes den faktiska kostnadsbesparing som kunde uppnås, om de identifierade anställda lämnade sina anställningar genom att

ingå en överenskommelse på de föreslagna villkoren. Detta belopp motsvarade ungefär det hypotetiska belopp som låg till grund för budgeten.

Arbetet resulterade i ett förslag om att minska koncernens personalstyrka med 13 procent genom ingåendet av överenskommelser med identifierade anställda om anställningens upphörande. Förslaget presenterades för styrelsen den 23 januari 2024. Förslaget innehöll varken uppgift om vilka befattningar de identifierade anställda hade eller om kostnaden för att verkställa ensidiga arbetsbristuppsägningar. Något förslag om att avveckla befattningar eller genomföra ensidiga arbetsbristuppsägningar presenterades alltså inte för styrelsen. Bolaget övervägde inte heller vid någon tidpunkt att minska personalstyrkan genom ensidiga arbetsbristuppsägningar.

På morgonen den 24 januari 2024 kl. 7.45 fattade styrelsen beslut om att anta förslagen som presenterades inom ramen för projekt Q. Strax därefter, kl. 8.00 samma morgon, offentliggjordes styrelsens beslut genom ett pressmeddelande. Kl. 8.02 informerades samtliga anställda i koncernen om att personalstyrkan inom affärsområdet streaming och inom koncerngemensamma funktioner skulle minskas med 13 procent. En kalenderinbjudan till ett direktsänt web-möte skickades kl. 8.06 till samtliga anställda inom affärsområdet streaming och inom koncerngemensamma funktioner. Kl. 8.08 stängdes insiderförteckningen. Mellan kl. 8.06 och 8.19 lämnades information till de arbetstagarorganisationer som bolaget bedömde kunde ha medlemmar som var anställda inom koncernen. Förbundet var en av de arbetstagarorganisationer som informerades.

Det direktsända web-mötet inleddes kl. 9.30 den 24 januari 2024. Mötet var informativt och syftade till att dels ge en bakgrund till pressmeddelandet om nedskärningen, dels informera om den överenskommelse som bolaget avsåg att erbjuda vissa anställda. De anställda informerades om att de skulle få en kalenderinbjudan till ett individuellt möte med sin respektive chef samt att ett Q&A-dokument skulle publiceras på koncernens intranät. Q&A-dokumentet var generiskt, delvis baserat på en tidigare förlaga och riktade sig till samtliga anställda inom koncernen.

Av Q&A-dokumentet framgick att bolaget erbjöd identifierade anställda frivilliga överenskommelser om anställningens upphörande. Av dokumentet framgick att bolaget inte hade för avsikt att verkställa ensidiga arbetsbrist-uppsägningar.

Senare under dagen, den 24 januari 2024, skickade respektive chef kalenderbokningar till individuella möten med identifierade anställda. Vid dessa möten erbjöds samtliga att ingå överenskommelser om upphörande av anställningarna.

Det är inte riktigt att bolaget arbetsbefriade de berörda arbetstagarna i samband med att dessa erbjöds överenskommelsen. De fick däremot möjlighet att ta ledigt några dagar med bibehållen lön för att få tillfälle till rådrom. De arbetstagare som erbjöds frivilliga överenskommelser arbetsbefriades först efter att de hade ingått överenskommelsen.

Bolaget varken övervägde eller avsåg att verkställa ensidiga arbetsbrist-uppsägningar. Därför efterfrågades inte arbetstagarnas fackliga tillhörighet. Arbetstagarna uppmanades däremot att kontakta sina respektive arbetstagarorganisationer för vägledning och stöd.

Såvitt bolaget känner till var det endast tre arbetstagare som vände sig till sina fackliga organisationer. Vilka dessa organisationer är känner bolaget inte till.

Den 31 januari 2024 hade de identifierade anställda, med ett fåtal undantag, accepterat överenskommelser om anställningens upphörande. Av de anställda som erbjöds en överenskommelse i januari 2024 var det i vart fall en person som avböjde. Den personen kvarstod i sin anställning i koncernen på oförändrade villkor, men har nu fått en annan befattning.

Det är inte riktigt att de berörda arbetstagarna informerades om att de skulle sägas upp, om de inte accepterade erbjudandet om en överenskommelse.

De överenskommelser som bolaget erbjöd utgjorde förvisso ett led i de kostnadsbesparingsåtgärder som styrelsen fattade beslut om den 24 januari

2024, men dessa kostnadsbesparingsåtgärder var inte nödvändiga att genomföra för bolagets överlevnad. Bolaget var alltså inte nödgat eller tvunget att ingå överenskommelser med de identifierade anställda. Koncernens beslut att minska personalstyrkan med 13 procent innebar således inte att bolaget var nödgat eller tvunget att överväga att verkställa ensidiga arbetsbristuppsägningar.

Att det inte handlade om ensidiga uppsägningar på grund av arbetsbrist framgår tydligt av hur de anställda, som kom att beröras av de frivilliga överenskommelserna, identifierades.

Vidare innehöll förslaget, som presenterades för bolagets styrelse avseende de frivilliga överenskommelserna, inte några uppgifter om vilka befattningar de berörda anställda hade. Det innehöll inte heller några uppgifter om kostnader för att verkställa ensidiga arbetsbristuppsägningar. Sådan information lämnades inte eftersom det inte var fråga om att eliminera befattningar och inte heller fråga om att verkställa ensidiga arbetsbristuppsägningar.

Bolaget blev även kontaktat av media med anledning av den information som hade offentliggjorts under morgonen. Av en livesänd intervju, som Dagens Industri den 24 januari 2024 hade med bolagets verkställande direktör JL, framgick bl.a. att bolagets aktie steg på Stockholmsbörsen efter att bolaget kommit med en rad besked, preliminära siffror för fjärde kvartalet, nedskrivning, höjt resultatmål och ett effektiviseringsprogram. Budgeten och kostnadsbesparingsåtgärderna som följde av denna utgjorde därmed kurspåverkande information och insiderinformation.

### **Närmare om parternas förhandling**

Bolaget avsåg inte att påkalla någon förhandling med förbundet genom den information som tillställdes förbundet genom e-post från KW den 24 januari 2024. Bolagets avsikt var i stället att fullgöra sin informationsskyldighet enligt 19 a § medbestämmandelagen. Att informationen till förbundet kom att betecknas som en förhandlingsframställning berodde enbart på brister i

det kontaktformulär som arbetsgivare hänvisades till på förbundets hemsida. Att detta kontaktformulär användes berodde på att det var den enda centrala kontaktfunktion som förbundet tillhandahöll. Anledningen till att bolaget önskade tillstålla förbundet informationen genom en central kontaktfunktion var att informationen berörde flera regioner. Genom meddelandet den 24 januari 2024 informerade bolaget alltså förbundet på såväl regional som central nivå.

Förbundet var en av flera arbetstagarorganisationer som bolaget informerade den 24 januari 2024. Meddelandet till samtliga arbetstagarorganisationer var likadant utformat. I meddelandet stod följande.

Storytel Sweden AB planerar att genomföra nedskärningar som kommer påverka ca. 45 anställda i Sverige. Se nedan länk till pressrelease. Vi avser att erbjuda de berörda en överenskommelse till avslut om anställning, enligt följande:

- Uppsägningstid och ett antal månader i avgångsvederlag baserat på anställningstid
- Tre månaders karriärcoachning med extern part.
- Majoriteten kommer bli arbetsbefriade från första veckan i februari.

Berörda personer får information under 24:e och 25:e januari angående hur deras anställning påverkas. Erbjudandet är frivilligt.

Vi frågor, kontakta gärna mig.

/KW, Chief People Officer, Storytel

Av de arbetstagarorganisationer som informerades var det endast förbundet som invände mot att frivilliga överenskommelser erbjöds utan föregående förhandling. Det var också endast förbundet som påstod att bolaget brustit i sin informationsskyldighet. Det förvånade bolaget eftersom förbundet inte

hade gjort samma invändningar när bolaget i juni 2023 ingick en liknande överenskommelse med en annan anställd som var medlem i förbundet.

Att bolaget inte tillhandahöll förbundets ombudsman MB den av honom begärda informationen berodde på att bolaget inte hade tillgång till den, och inte heller hade upprättat efterfrågad dokumentation. Den 1 februari 2024 förtydligade KW för MB att det rörde sig om frivilla överenskommelser med arbetstagarna som inte föranledde någon förhandlingsskyldighet med förbundet. Förbundet gick dock inte med på det, utan gjorde den 6 februari 2024 ett utskick till sina medlemmar där förbundet påstod att bolaget brutit i sin förhandlingsskyldighet. Samma dag begärde förbundet även förhandling med bolaget.

Förhandling mellan parterna ägde rum den 22 februari och den 25 mars 2024 via Teams. Förhandlingen avslutades i oenighet den 10 april 2024. I protokollet från förhandlingen antecknades bl.a. följande.

§ 7. Det antecknas att unionen tillstår att Storytel inte har verkställt någon ensidig arbetsbristuppsägning.

§ 8. Det antecknas att Unionen tillstår att turordningsreglerna enligt 22 § LAS inte har aktualiserats i aktuell situation, eftersom Storytel inte har verkställt någon ensidig arbetsbristuppsägning men vidhåller uppfattningen att en omplacering enligt 7 § LAS aktualiserar förhandlingsskyldighet enligt 13 § 2 stycket MBL.

Protokollet undertecknades av båda parterna. Det stämmer därmed inte att det som antecknades gällande förbundets inställning hade ”tryckts på förbundet”.

I protokollet antecknades vidare att bolagets ombud bad förbundet redogöra för den ytterligare information som förbundet menade att bolaget skulle ha tillhandahållit förbundet. Förbundets ombudsman MB besvarade dock inte frågan närmare utan hänvisade endast till sitt e-postmeddelande till KW den 25 januari 2024 där han hade angett följande.

Hej K,

Jag har fått ta hand om den här förhandlingen och vill ha kontakt med dig samt kompletterande information. I framställan står det att verksamheten i Malmö berörs, vi kan inte hitta något arbetsställe där men ett finns i Lund på Mobilvägen 10. Bedriver ni verksamhet där också? Är det i Malmö vill jag gärna ha en adress dit.

Bra om vi kan boka in ett Teams-möte där ni kan berätta hur era tankar är. Förstår av er förhandlingsframställan att ni igår och idag informerar personalen om den tänkta förändringen. Vi behöver också kontakta våra medlemmar.

Ni behöver också ta fram en risk- och konsekvensanalys enligt SAM (Systematiskt arbetsmiljöarbete).

Behöver en turordningslista för respektive ort med personnummer.

Vi hörs

Förbundet efterfrågade alltså inte någon allmän ekonomisk information av det slag som förbundet i ett senare skede har gjort gällande att tvisten omfattar.

### **Bolaget bröt inte mot 19 a § medbestämmandelagen**

Budgetarbetet under hösten 2023 avsåg framtagandet av budgeten för år 2024, och utgjorde således vanligt budgetarbete. Bolaget uppnådde ett positivt resultat under 2023. Någon budget som visade ett negativt resultat upprättades inte, varken för år 2023 eller år 2024.

Enligt bolagets uppfattning fanns det inget att informera förbundet om före den 24 januari 2024, eftersom det var först då beslutet om att vidta personalnedsättningarna fattades av Storytel AB (publ):s styrelse.

Förbundet underrättades om bolagets ekonomiska utveckling genom den information som lämnades till förbundet den 24 januari 2024. Bolaget

informerade förbundet om nedskärningarna i nära anslutning till att beslut om dessa fattades den 24 januari 2024 efter att insiderförteckningen hade stängts och bolagets anställda informerats. Förbundet var en av flera arbets- tagarorganisationer som informerades eftersom de enligt bolagets bedöm- ning kunde ha medlemmar bland bolagets anställda.

Beslutet om att genomföra nedskärningarna fattades den 24 januari 2024. Bolaget hade inte någon skyldighet att före den dagen informera förbundet om bolagets beslut att genomföra nedskärningar, eftersom det dessförinnan inte fanns något beslut att informera förbundet om. Förbundet har inte före den muntliga förberedelsen ”återkommande anfört” att bolaget skulle lämna information till förbundet.

Bolaget var därutöver också förhindrat att före den 24 januari 2024 infor- mera förbundet om de planerade nedskärningarna, eftersom informationen bedömdes utgöra insiderinformation enligt marknadsmissbruksförord- ningen.

Förbundet fick informationen 19 minuter efter det att insiderförteckningen hade stängts. Förbundet informerades alltså innan de individuella mötena med de berörda anställda ägde rum, dvs. innan erbjudanden om att ingå frivilliga överenskommelser om anställningens upphörande lämnades till de anställda. Förbundet fick därmed möjlighet att tillvarata sina medlemmars intressen och att påkalla förhandling enligt 10 § medbestämmandelagen innan överenskommelserna ingicks.

Informationen till förbundet innehöll bl.a. en länk till pressmeddelandet. Bolaget lämnade också information om de huvudsakliga villkoren för den frivilliga överenskommelse som bolaget avsåg att erbjuda identifierade anställda och uppgift om antalet identifierade anställda.

Beslutet att vidta nedskärningar utgjorde en sådan särpräglad situation som medger undantag från informationsskyldigheten. Pressmeddelandet om nedskärningarna tilldrog sig stor medial uppmärksamhet och allmänhetens intresse. Risken för att information om nedskärningen hade lett till obehörig

spekulation med Storytel AB (publ):s aktie, om informationen hade kommit till allmänhetens kännedom innan pressmeddelandet kommunicerades, kunde därför inte uteslutas. Medbestämmandelagens regler om tystnadsplikt hade inte gett ett tillräckligt skydd eftersom bolaget inte hade någon utpekad förhandlingspart att informera. Om bolaget hade lämnat information om den planerade nedskärningen före den 24 januari 2024, hade detta inte ansetts utgöra ett sådant fullgörande av ett åliggande som var undantaget förbudet att röja insiderinformation enligt artikel 10.1 i marknadsmissbruksförordningen. Informationen hade således omfattats av rójandeförbudet på grund av den särpräglade situationen.

### **Bolaget bröt inte mot förhandlingsskyldigheten i 13 § andra stycket medbestämmandelagen**

Förhandlingsskyldigheten i 13 § andra stycket medbestämmandelagen aktualiseras först när det står klart att ett bolag är tvunget eller nödgat att vidta uppsägningar på grund av arbetsbrist eller när sådana uppsägningar övervägs, planeras eller avses att vidtas. Bestämmelsen är endast tillämplig på uppsägningar i strikt mening och inte på andra former av upphörande av anställningar. Bolaget har inte verkställt, och har heller inte haft någon avsikt att verkställa eller ens övervägt att verkställa, någon ensidig uppsägning på grund av arbetsbrist. Bolaget var inte heller nödgat eller tvunget att överväga sådana uppsägningar. En frivillig överenskommelse om anställningens upphörande är inte att likställa med ett ensidigt beslut om uppsägning.

Bolaget hade inte heller någon förhandlingsskyldighet inför ett beslut om viktigare förändring. Förhandlingsskyldigheten enligt 13 § medbestämmandelagen ska inte utsträckas till att omfatta frågor som rör viktigare förändringar av bolagets verksamhet. Rätten att förhandla viktigare förändringar är förbehållen kollektivavtalsbärande parter, vilket förbundet inte är.

## **Skadestånd**

Bolagets agerande kan inte i något avseende anses ha varit uppsåtligt, anmärkningsvärt, frekvent eller grovt, vilket är förutsättningarna för att allmänt skadestånd ska komma i fråga. Ett eventuellt åsidosättande av informations- eller förhandlingsskyldigheten skedde inte medvetet eller av illvilja utan med tillämpning av etablerad praxis på den icke-kollektivavtalsbärande arbetsmarknaden.

## **UTREDNINGEN**

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På förbundets begäran har vittnesförhör hållits med medlemmarna och de tidigare anställda TP och AM. På bolagets begäran har vittnesförhör hållits med IW (Head of Strategy & Execution), PM (tidigare CFO), ML (Group Head of Corporate Communications), HL (Head of People), KW (tidigare Chief People Officer), YR (Royalty Manager och tidigare överordnad TP) och ON (Chief Marketing Officer och tidigare överordnad AM). PM, KW, ML, IW, ON och HL ingick också i ledningsgruppen vid den i målet aktuella tiden och var även involverade i arbetet med projekt Q.

Båda parterna har åberopat skriftlig bevisning samt syn av en filmsekvens från en livesänd intervju med bolagets verkställande direktör JL.

## **DOMSKÄL**

### **Tvisten i huvudsak**

Moderbolaget beslutade bl.a. att ett effektiviseringsprogram skulle genomföras under det första kvartalet 2024. Det innebar en minskning av personalstyrkan med 13 procent. För det svenska dotterbolaget (bolaget) fick det till följd att en minskning av personalstyrkan med 45 arbetstagare planerades. För att minska personalstyrkan ingick bolaget överenskommelser om att avsluta anställningar med ett antal arbetstagare som, enligt

bolagets egen uppgift, hade valts ut på grund av att de generellt presterade sämre, var mindre självgående och hade ett sämre utfall i medarbetarutvärderingar.

Enligt förbundet bröt bolaget dels mot 13 § andra stycket medbestämmandelagen genom att inte ta initiativ till förhandling innan bolaget ingick överenskommelserna med arbetstagarna, dels mot 19 a § medbestämmandelagen genom att inte fortlöpande hålla förbundet underrättat om hur verksamheten utvecklades produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken.

Enligt bolaget åsidosatte det inte sin förhandlingsskyldighet enligt 13 § andra stycket medbestämmandelagen genom att inte ta initiativ till förhandling med förbundet, eftersom bolaget varken fattade, övervägde eller var tvunget att överväga ett beslut i frågor som rörde uppsägning på grund av arbetsbrist. Bolaget har vidare gjort gällande bl.a. följande. Bolaget informerade berörda arbetstagarorganisationer i enlighet med de krav som uppställs i 19 a § medbestämmandelagen genom information som lämnades till förbundet den 24 januari 2024. Bolaget var förhindrat att informera förbundet om de planerade nedskärningarna före den 24 januari 2024 eftersom informationen bedömdes utgöra insiderinformation enligt marknadsmissbruksförordningen. Förbundets påstående om att bolaget skulle ha åsidosatt informationsskyldigheten i andra hänseenden än beträffande beslutet om personalnedskärningar, har inte förhandlats och ska således avvisas enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen.

Förbundet har invänt att bolagets yrkande om avvisning har framställts för sent och därför ska lämnas utan avseende.

Arbetsdomstolen inleder med att ta ställning till frågan om förbundet brutit mot bestämmelsen i 13 § andra stycket medbestämmandelagen.

## **Har bolaget brutit mot bestämmelsen i 13 § andra stycket medbestämmandelagen?**

### *Rättsliga utgångspunkter*

Enligt 13 § andra stycket medbestämmandelagen är en arbetsgivare, som inte är bunden av något kollektivavtal alls, skyldig att förhandla enligt 11 § med alla berörda arbetstagarorganisationer i frågor som rör uppsägning på grund av arbetsbrist eller en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller del av en verksamhet som omfattas av 6 b § lagen anställningsskyddslagen. Detta gäller dock inte om arbetsgivaren endast tillfälligt inte är bunden av något kollektivavtal.

Bestämmelsen i 13 § andra stycket medbestämmandelagen har sin utgångspunkt i bl.a. EU:s direktiv om kollektiva uppsägningar (rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar) och har införts för att uppfylla direktivets krav på en arbetsgivare, som överväger att vidta kollektiva uppsägningar, att i god tid inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanterna i syfte att nå en överenskommelse (artikel 2 i direktivet). I artikel 2.2 första stycket i direktivet anges följande. ”Dessa överläggningar skall i varje fall omfatta olika möjligheter att undvika kollektiva uppsägningar eller att minska antalet berörda arbetstagare samt att lindra konsekvenserna av uppsägningarna genom arbetsmarknadspolitiska åtgärder i synnerhet i syfte att bistå med omplacering eller omskolning av övertaliga arbetstagare”. Av artikel 2.4 i direktivet följer att de skyldigheter som fastställs i punkterna 1, 2 och 3 i artikel 2 ska gälla oavsett om beslutet om kollektiva uppsägningar har fattats av arbetsgivaren eller av ett företag som kontrollerar arbetsgivaren.

Den närmare innebörden av förhandlingskyldigheten regleras i 15 § medbestämmandelagen. Enligt 15 § första stycket ska en part som är skyldig att förhandla själv eller genom ombud inställa sig vid förhandlingsammansträde och, om det behövs, lägga fram ett motiverat förslag till lösning av den

fråga som förhandlingen avser. Parterna kan gemensamt välja någon annan form för förhandling än sammanträde. Enligt bestämmelsens andra stycke, som också tillkommit med anledning av EU:s direktiv om kollektiva uppsägningar, ska en arbetsgivare i samband med förhandling inför beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist i god tid skriftligen underrätta motparten om bl.a. skälen till de planerade uppsägningarna (se 15 § andra stycket första punkten medbestämmandelagen). Att informationen ska lämnas i god tid innebär att den ska lämnas så snart som möjligt efter det att förhandling har påkallats (prop. 1994/95:102 s. 84).

Direktivet om kollektiva uppsägningar är endast tillämpligt vid uppsägningar av viss omfattning (se artikel 1 i direktivet). I artikel 1.1 i direktivet, som har rubriken ”Definitioner och räckvidd”, föreskrivs följande.

I detta direktiv avses med

- a) kollektiva uppsägningar: uppsägningar från arbetsgivarens sida av ett eller flera skäl som inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen och då, efter medlemsstaternas val, antalet uppsägningar är
  - i) antingen under en period av 30 dagar,
    - minst 10 på arbetsplatser med normalt fler än 20 och färre än 100 arbetstagare,
    - minst 10 % av antalet arbetstagare på arbetsplatser med normalt minst 100 men färre än 300 arbetstagare,
    - minst 30 på arbetsplatser med normalt minst 300 arbetstagare,
  - ii) eller, under en period av 90 dagar, minst 20, oberoende av det normala antalet arbetstagare på arbetsplatsen i fråga.
- b) arbetstagarrepresentanter: arbetstagarnas representanter enligt medlemsstaternas lag eller praxis.

Vid beräkningen av antalet uppsägningar enligt första stycket punkt a skall upphörande av enskilda arbetstagares anställningsavtal jämföras med uppsägningar som sker kollektivt, om antalet uppgår till minst fem.

Av förarbetena till bestämmelsen i 13 § andra stycket medbestämmandelagen, prop. 1994/95:102 s. 83, framgår bl.a. följande.

I frågor som rör uppsägning på grund av arbetsbrist är en kollektivavtalslös arbetsgivare förhandlingskyldig enligt 11 § gentemot samtliga berörda arbetstagarorganisationer. Begreppet på grund av arbetsbrist skall tolkas med beaktande av reglerna i rådets direktiv 75/129/EEG och 92/56/EEG och den rättspraxis som kan utvecklas.

Vidare anges bl.a. följande i prop. 1994/95:102 s. 71 f.

I direktivets artikel 2.1 föreskrivs att en arbetsgivare som överväger att vidta kollektiva uppsägningar skall i god tid inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanterna i syfte att försöka nå en överenskommelse. Vidare anges i artikel 2.2 första stycket att överläggningarna i vart fall skall omfatta olika möjligheter att undvika kollektiva uppsägningar eller att minska antalet berörda arbetstagare samt omfatta olika möjligheter att lindra konsekvenserna av uppsägningarna genom åtgärder i syfte att t.ex. bistå med omplacering eller omskolning av överflödiga arbetstagare.

Enligt 11 § medbestämmandelagen är en arbetsgivare som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal skyldig att på eget initiativ förhandla med de kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationerna innan han fattar beslut om viktigare förändringar av sin verksamhet. Ett beslut varvid arbetsgivaren förändrar sin verksamhet på ett sådant sätt att uppsägning av arbetstagare blir aktuell är ett sådant beslut om ”viktigare förändring” som avses i 11 §. Förhandlingarna ska inledas redan när arbetsgivaren överväger att förändra sin verksamhet.

Förhandlingarna ska således inledas innan beslutet om att förändra verksamheten fattas och inte endast inför beslutet om uppsägning av vissa arbetstagare. Förhandlingarna ska tas upp i så god tid att förhandlingen blir ett naturligt och effektivt led i beslutsprocessen hos arbetsgivaren.

Förhandlingarna ska vara avslutade innan arbetsgivaren får besluta om uppsägningarna.

Om det finns synnerliga skäl får arbetsgivaren fatta och verkställa besluten innan förhandlingsskyldigheten är fullgjord. Av förarbetena framgår att undantagsregeln om synnerliga skäl ska tillämpas restriktivt och att den tar sikte på fall där det finns risk för säkerheten på arbetsplatsen, viktiga samhällsfunktioner eller därmed jämförliga intressen (prop.1975/76:105 bilaga 1 s,222f.). Vid beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist torde undantagsregeln bara kunna tillämpas i rena nödsituationer. [...]

Regeringen anser i likhet med kommittén att svensk lagstiftning uppfyller bestämmelserna i artikel 2.1 och 2.2 första stycket i direktivet om överläggningskyldighet, såvitt gäller arbetsgivare som är eller brukar vara bundna av kollektivavtal. Regeringen anser, som kommittén föreslagit, att lagstiftningen bör kompletteras för det fallet att arbetsgivaren inte är och inte heller brukar vara bunden av något kollektivavtal.[---] Den nya regeln bör – för att inte i onödan komplicera de svenska reglerna – gälla generellt inför uppsägning på grund av arbetsbrist och således inte begränsas till fall då uppsägningarna uppgår till ett visst antal.

Det finns flera avgöranden från EU-domstolen där tolkningen och tillämpningen av direktivet om kollektiva uppsägningar har varit föremål för prövning.

EU-domstolen har konstaterat att begreppet ”uppsägning” i direktivet måste ges en självständig och enhetlig tolkning inom gemenskapsrätten (se t.ex. EU-domstolens dom den 27 januari 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punkten 30).

EU-domstolen uttalade i dom av den 10 september 2009 Akavan Erytisalojen Keskusliitto AEK m.fl., C-44/08, EU:C:2009:533, bl.a. följande. Den överläggningskyldighet som föreskrivs i artikel 2.1 i direktivet ska tolkas på det sättet att antagandet, inom ramen för en företagskoncern av strategiska beslut eller förändringar i verksamheten som tvingar arbetsgivaren att överväga eller planera kollektiva uppsägningar, medför att

denna arbetsgivare blir skyldig att överlägga med arbetstagarrepresentanterna. Såsom framgår av ordalydelsen i artiklarna 2.1 och 3.1 i direktivet uppkommer överläggnings- och anmälningsskyldigheten innan arbetsgivaren har fattat beslut om att säga upp anställningsavtalen. I sådana fall finns nämligen möjligheten kvar att undvika kollektiva uppsägningar eller att åtminstone minska antalet berörda arbetstagare samt att lindra konsekvenserna av uppsägningarna. Vid en jämförelse mellan de olika språkversionerna av artikel 2.1 framgår att gemenskapslagstiftaren haft för avsikt att knyta skyldigheten att inleda överläggningar till en avsikt hos arbetsgivaren att genomföra kollektiva uppsägningar. Genom hänvisningarna i artiklarna 3 och 4 i direktivet till ”planerade” kollektiva uppsägningar bekräftas att en sådan avsikt är en utlösande faktor för att de skyldigheter som föreskrivs i direktivet, särskilt artikel 2, ska börja gälla. Följaktligen ska den överläggningskyldighet som föreskrivs i artikel 2 anses uppkomma när arbetsgivaren överväger att genomföra en kollektiv uppsägning eller utarbetar en plan för kollektiva uppsägningar. Enligt artikel 2.4 i direktivet är arbetsgivaren ansvarig för att de krav på information och överläggningar som följer av direktivet iakttas, även om beslutet om kollektiva uppsägningar inte har fattats av arbetsgivaren utan av det företag som kontrollerar arbetsgivaren, och oberoende av om han blivit omedelbart och korrekt informerad om detta beslut. Artikel 2.1 jämförd med artikel 2.4, första stycket i direktivet ska tolkas så att i en företagskoncern, bestående av ett moderbolag och ett eller flera dotterbolag, det dotterbolag som är arbetsgivare är skyldigt att inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanterna endast när detta dotterbolag, inom vilket kollektiva uppsägningar kan komma att göras, är identifierat.

Samma principer fastställdes även i EU-domstolens dom av den 22 februari 2024 Resorts Mallorca Hotels International SL, C-589/22, EU:C:2024:155. EU-domstolen fann att arbetsgivarens beslut att överlåta förvaltningen och driften av sju, av sammanlagt tjugo, hotell till en annan aktör med nödvändighet innebar att arbetsgivaren övervägde kollektiva uppsägningar.

Enligt domstolen ankom det därför på bolaget att inleda sådana överläggningar som föreskrivs i artikel 2 i direktivet, eftersom det fanns en möjlighet att villkoren i artikel 1.1 var uppfyllda. EU-domstolen konstaterade därvid att artikel 2.1 i direktiv 98/59 ska tolkas så att den överläggningsskyldighet som föreskrivs i bestämmelsen uppkommer vid den tidpunkt då arbetsgivaren, inom ramen för en omstruktureringsplan, överväger eller planerar en minskning av antalet anställda, varvid minskningen kan överstiga de gränser för indragning av tjänster som fastställs i artikel 1.1 a i nämnda direktiv, och inte vid den tidpunkt då arbetsgivaren, efter att ha vidtagit åtgärder för att minska antalet arbetstagare, blir säker på att antalet arbetstagare som överstiger dessa gränser faktiskt kommer att behöva sägas upp.

EU-domstolen konstaterade i dom av den 11 november 2015 Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, att den omständigheten att en arbetsgivare, ensidigt och till arbetstagarens nackdel, genomför en betydande förändring av väsentliga delar av anställningsavtalet av skäl som inte är hänförliga till arbetstagaren personligen, omfattas av begreppet ”uppsägning” enligt artikel 1.1 första stycket a i direktivet. I det aktuella fallet hade arbetsgivaren ensidigt beslutat att sänka arbetstagarens fasta lön av ekonomiska och produktionsrelaterade skäl, vilket, på grund av att arbetstagaren inte godtog beslutet, medförde att arbetstagaren hävde anställningsavtalet och att en ersättning skulle betalas till henne som var beräknad på samma grund som ersättning vid uppsägning utan saklig grund. EU-domstolen anförde därvid att i det nationella målet skulle det, mot bakgrund av att det var arbetstagaren som ansökte om att anställningsavtalet skulle upphöra, vid första påseendet kunna anses att hon samtyckte till att avtalet bröts. EU-domstolen fann dock att anställningsavtalets upphörande orsakades av att arbetsgivaren ensidigt förändrade en väsentlig del av anställningsavtalet av skäl som inte var hänförliga till arbetstagaren personligen. Nationell lagstiftning, eller tolkning av begreppet ”uppsägning” som innebär att det förhållandet att anställningsförhållandet hävs, inte, i en sådan situation som var aktuell i målet, ska anses vara en ”uppsägning” i

direktivets mening, skulle innebära att direktivets tillämpningsområde ändrades och att det därmed frantogs sin fulla verkan.

EU-domstolens dom av den 21 september 2017 Socha m.fl., C-149/16, EU:C:2017:708, gällde en begäran om förhandsavgörande från en polsk domstol angående tolkningen av artikel 1.1 och 2 i direktiv 98/59. I målet hade arbetstagarna delgetts ensidiga ändringar av anställnings- och lönevillkor och informerats om att deras anställningsavtal kunde komma att sägas upp om de inte accepterade de nya villkoren. Frågan till domstolen rörde om arbetsgivaren var skyldig att tillämpa förfarandet enligt direktiv 98/59/EG, inklusive överläggningar med fackföreningar, vid sådana ensidiga ändringar av lönevillkor som kan leda till att anställningsavtal upphör, även om nationell lag saknade uttryckliga bestämmelser om sådana ändringar. EU-domstolen konstaterade att artiklarna 1.1 och 2 i direktivet ska tolkas så att arbetsgivaren är skyldig att inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanter enligt artikel 2 när arbetsgivaren överväger att, till nackdel för arbetstagarna, företa en ensidig ändring av lönevillkoren som, om de inte godtas, leder till att anställningsavtalen upphör, under förutsättning att villkoren i artikel 1.1 är uppfyllda.

#### *Arbetsdomstolens bedömning*

Det är ostridigt att bolaget ingått överenskommelser med förbundets medlemmar om att deras anställningar skulle upphöra utan att dessförinnan förhandla med förbundet enligt 13 § andra stycket medbestämmandelagen. Förbundet har gjort gällande att bolaget var skyldigt att förhandla med förbundet i frågor som rör arbetsbrist redan när arbetsgivaren övervägde att förändra sin verksamhet. Bolaget har anfört att det varken fattat, övervägt eller varit tvunget att överväga ett beslut i frågor som rör uppsägning på grund av arbetsbrist och att någon förhandlingsskyldighet därför inte förelåg.

Utredningen om vad som föregick händelserna den 24 januari 2024 består till övervägande del av uppgifter från bolaget. Av dessa uppgifter, som får

stöd av vittnesförhören med bl.a. PM, IW och ON, framgår att beslutet att ingå överenskommelser med 45 arbetstagare i Sverige hade sin grund i det projekt som inom bolaget kom att benämnas projekt Q. I projekt Q ingick fyra beståndsdelar, nämligen effektiviseringsprogrammet, kvartalsresultatsuppdateringen, guidningen för 2024, och uppdaterade finansiella mål på medellång sikt till 2026. Av bl.a. bolagets pressmeddelande från den 24 januari 2024 framgår att den i målet aktuella personalminskningen ingick i den del av projekt Q som benämndes effektiviseringsprogrammet.

Genom bolagets och bl.a. PM:s uppgifter framgår att moderbolagets arbete med den koncerngemensamma budgeten inleddes någon gång under hösten 2023. Vid ett styrelsemöte den 30 november 2023 avslag moderbolagets styrelse det budgetförslag som hade lämnats av ledningsgruppen och efterfrågade en budget med en högre lönsamhet. Det var av den anledningen arbetet med det som senare kom att resultera i projekt Q inleddes. Den högre lönsamhet, som efterfrågades av moderbolagets styrelse, fick till följd att ledningsgruppen behövde utreda och identifiera vilka effektiviseringsåtgärder som skulle kunna vidtas för att nå styrelsens strategiska mål. De effektiviseringsåtgärder som identifierades inom ramen för det fortsatta budgetarbetet var t.ex. nedläggningar, sammanslagningar, effektivisering av s.k. overhead-kostnader och erbjudandet om överenskommelser om anställningens upphörande för att minska personalkostnaderna. Under det fortsatta budgetarbetet genomfördes också s.k. ”top-down” beräkningar där bl.a. en uppskattning gjordes av både antalet arbetstagare som skulle kunna erbjudas en överenskommelse och kostnaden för eventuella överenskommelser. Den 19 december 2023 antog styrelsen en ny budget där det s.k. EBITA-målet sattes till 17 procent. Det var i samband därmed som en insiderlista också upprättades, eftersom detaljerna och genomförandet av budgeten ännu inte hade formaliserats av ledningen. Det bedömdes därvid bl.a. att ett offentliggörande av informationen innan detta slutförts riskerade att få till följd att allmänheten inte kunde bedöma informationen korrekt.

Med antagandet av budgeten följde att arbetet med projekt Q och dess fyra beståndsdelar konkretiserades. Inom ramen för det arbetet fick även chefer i bolaget i uppdrag att identifiera och föreslå arbetstagare inom sina respektive enheter som skulle komma att erbjudas överenskommelser om anställningens upphörande. Enligt ON, som var Chief Marketing Officer hos bolaget och även ingick i ledningsgruppen, fick han instruktioner om att välja ut medlemmar i sitt team någon gång före julhelgerna 2023. Av uppgifter från bl.a. dåvarande HR-chefen KW framgår att de anställda som identifierades var de som var omotiverade eller lågpresterande. Av det material som kommunicerades såväl internt som externt den 24 januari 2024 har dock annat inte framkommit än att bolaget behövde genomföra en personalminskning i syfte att uppnå de uppsatta budgetmålen.

Begreppet ”på grund av arbetsbrist” i 13 § andra stycket medbestämmandelagen ska tolkas med beaktande av reglerna i direktivet om kollektiva uppsägningar och den rättspraxis som kan utvecklas (se prop. 1994/95:102 s. 83). EU-domstolen har därvid konstaterat att begreppet ”uppsägning” i direktivets mening måste ges en självständig och enhetlig tolkning inom gemenskapsrätten (se t.ex. EU-domstolens dom den 27 januari 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punkten 30). Av fast rättspraxis följer att begreppet ”uppsägning” ska tolkas så att det omfattar samtliga fall då ett anställningsavtal upphör att gälla och det inte sker på arbetstagarens initiativ, dvs. då anställningsavtalet upphört utan arbetstagarens samtycke (se t.ex. dom av den 4 september 2025 Ineo Infracom, C-249/24, EU:C:2025:661, punkten 39). EU-domstolen har även slagit fast att med hänsyn till ändamålet för direktivet om kollektiva uppsägningar, vilket är att ge arbetstagarna större skydd vid sådana uppsägningar, kan bl.a. begreppet uppsägning inte definieras snävt. Domstolen har i detta avseende konstaterat att direktivet ska tolkas på så sätt att den omständigheten att en arbetsgivare, ensidigt och till arbetstagarens nackdel, genomför en betydande förändring av väsentliga delar av anställningsavtalet av skäl som inte är hänförliga till arbetstagaren personligen omfattas av detta begrepp (a.a. punkterna 40 och 41).

Genom utredningen i målet är det klarlagt att bolagets beslut den 24 januari 2024 att genomföra nedskärningar med 45 arbetstagare i Sverige var en direkt följd av den budget som antagits av moderbolagets styrelse den 19 december 2023. Av bolagets egna uppgifter framgår att det, redan genom de utredningsåtgärder som hade vidtagits innan moderbolagets styrelse fattade beslut om att anta budgeten med ett lönsamhetsmål om 17 procent, stod klart att styrelsens strategiska mål skulle innebära att effektiviseringsåtgärder i form av bl.a. nedskärningar av personalkostnader skulle behöva vidtas för att det skulle vara möjligt att uppnå budgetmålet. Det framgår även av både e-postmeddelandet till personalen från bolagets verkställande direktör JL den 24 januari 2024 och av det pressmeddelande som offentliggjordes samma dag, att en minskning av personalstyrkan var nödvändig att genomföra. Vidare framgår av det Q&A som publicerades på bolagets intranät samma dag att överenskommelserna innebar en möjlighet för arbetstagarna att lämna sina anställningar med ett avgångsvederlag i stället för att riskera att sägas upp på grund av arbetsbrist och då endast erhålla uppsägningslön. Överenskommelserna initierades alltså av arbetsgivaren och kommunicerades, såväl internt som externt, i ett sammanhang där det var uppenbart att en minskning av personalstyrkan med nödvändighet behövde genomföras. Bolaget har gjort gällande att de anställda som erbjöds överenskommelser valdes ut av skäl som var hänförliga till dessa personligen. Arbetsdomstolen finner dock att det, mot bakgrund av det som kommunicerades den 24 januari 2024, är klarlagt att det verkliga skälet till att överenskommelserna erbjöds var att det förelåg en arbetsbrist.

De uppgifter som bl.a. PM, IW, HL, YR och ON har lämnat, att det inte fanns någon uttalad reservplan som innebar att arbetstagare som tackade nej till att ingå en överenskommelse skulle komma att sägas upp, förändrar inte den bedömningen. Av dokumentet Q&A framgår bl.a. att avgångsvederlag kommer att erjudas i stället för att anställningen avslutas på grund av övertalighet (eng: redundancy). I samma dokument anges visserligen, som svar på frågan om det är möjligt att avböja erbjudandet, att det på vissa marknader är frivilligt. Redan av nästföljande mening framgår dock att med

tanke på den strategiska förändringen inom företaget innebär ett ”nej” en risk att hamna i en framtida diskussion om övertalighet där villkoren är annorlunda och endast skulle ge uppsägningstiden och inget ytterligare avgångsvederlag. Samma budskap förmedlades också i det avtal som sedermera ingicks med berörda anställda där det bl.a. angavs att: ”This is a voluntary agreement between the parties, initiated by Storytel due to redundancies”. Utifrån framför allt den skriftliga information som bolaget lämnade i samband med att erbjudandena presenterades, och som uppenbart var utformad på så sätt att berörda arbetstagare skulle förmås att gå med på en överenskommelse, finner Arbetsdomstolen att det faktiska utrymmet för arbetstagarna att tacka nej till att ingå en överenskommelse i vart fall måste ha framstått som ytterst begränsat. Både TP och AM, som erbjöds och ingick sådana överenskommelser om anställningens upphörande, har också uppgett att de inte uppfattade erbjudandena som frivilliga, utan att ett avböjande från deras sida skulle innebära att de ändå skulle bli av med sina arbeten fast på sämre villkor.

EU-domstolen har, när det gäller arbetsgivarens skyldighet att inleda överläggningar enligt artikel 2 i direktivet, vid upprepade tillfällen slagit fast att överläggningsskyldigheten uppkommer *innan* arbetsgivaren har fattat beslut om att säga upp anställningsavtalen. Det innebär att överläggningsskyldigheten uppkommer redan vid den tidpunkt då arbetsgivaren, inom ramen för en omstruktureringsplan, överväger eller planerar en minskning av antalet anställda, varvid minskningen kan överstiga de gränser för indragning av tjänster som fastställs i direktivet. Överläggningsskyldigheten uppkommer således inte vid den tidpunkt då arbetsgivaren, efter att ha vidtagit åtgärder för att minska antalet arbetstagare, blir säker på att ett antal arbetstagare som överstiger dessa gränser faktiskt kommer att behöva sägas upp. Genom EU-domstolens praxis framgår alltså att det överläggningsförfarande som föreskrivs i direktivet ska inledas av arbetsgivaren redan vid den tidpunkt då ett sådant strategiskt eller affärsmässigt beslut antagits som tvingar arbetsgivaren att överväga eller planera kollektiva uppsägningar (se t.ex. EU-domstolens dom av den 10 september 2009 Akavan Erityisalojen

Keskusliitto AEK m.fl., C-44/08, EU:C:2009:533 och dom av den 22 februari 2024 Resorts Mallorca Hotels International SL, C-589/22, EU:C:2024:155). Medbestämmandelagen uppställer inte något krav på att uppsägningarna ska vara kollektiva på så sätt att ett visst antal arbetstagare måste vara berörda för att bestämmelsen i 13 § andra stycket medbestämmandelagen ska vara tillämplig (AD 2012 nr 2). Arbetsgivarens förhandlingsskyldighet inträder därmed redan när det står klart att det finns en *möjlighet* att någon arbetstagare kan behöva sägas upp på grund av arbetsbrist. Det behöver däremot inte vara fastställt att någon faktiskt ska sägas upp på grund av arbetsbrist för att förhandlingsskyldigheten ska träda in.

Enligt Arbetsdomstolens mening utesluter därmed inte den omständigheten, att bolaget bestämde sig för att lösa den uppkomna situationen genom att erbjuda utpekade arbetstagare överenskommelser om anställningens upphörande, i stället för att tillämpa anställningsskyddslagens bestämmelser om uppsägning på grund av arbetsbrist, att det har varit fråga om kollektiva uppsägningar i det ovan nämnda direktivets mening. Tvärtom finner Arbetsdomstolen att det i detta fall är uppenbart att en personalminskning var nödvändig att genomföra för att bolaget skulle uppnå det budgetmål som hade beslutats inom koncernen och förmedlats till marknaden, och att de överenskommelser som erbjöds de anställda syftade till att uppnå det målet och att undvika uppsägningar på grund av arbetsbrist enligt anställningsskyddslagen. Enligt Arbetsdomstolens mening har därmed moderbolagets beslut om den nya budgeten med nödvändighet inneburit att bolaget övervägde kollektiva uppsägningar. Bolaget hade därför en skyldighet att inleda sådana förhandlingar med förbundet som följer av 13 § andra stycket medbestämmandelagen och artikel 2 i direktivet om kollektiva uppsägningar så snart det stod klart att bolaget var ett av de dotterbolag inom koncernen där kollektiva uppsägningar skulle kunna komma att göras. Enligt bolaget fick chefer inom bolaget, strax efter att moderbolagets styrelse antog budgeten den 19 december 2023, i uppdrag att identifiera arbetstagare inom sina respektive team för ett eventuellt erbjudande om en överenskommelse om att anställningen skulle upphöra. ON och YR, som vid tillfället var chefer i

bolaget, har båda uppgett att de, fick i uppdrag av koncernledningen att hitta personer vid sina respektive enheter som kunde erbjudas överenskommelser. I det skedet stod det alltså klart att bolaget, dvs. Storytel Sweden AB, var ett av de dotterbolag där kollektiva uppsägningar kunde komma att göras. Det ankom då på bolaget att påkalla förhandling med förbundet enligt 13 § andra stycket medbestämmandelagen.

Denna slutsats gör sig än mer gällande eftersom syftet med överläggnings-skyldigheten i artikel 2 i direktivet är att undvika eller minska antalet uppsägningar av anställningsavtal och att lindra konsekvenserna av uppsägningarna. Bolagets agerande i detta fall, nämligen att få utvalda anställda att acceptera att avsluta sina anställningar i utbyte mot ett avgångsvederlag, och därigenom undvika uppsägningar på grund av arbetsbrist enligt anställnings-skyddslagen, kan därmed i sig utgöra en sådan åtgärd som överläggnings-skyldigheten enligt direktivet syftar till att åstadkomma (för liknande resonemang se EU-domstolens dom av den 21 september 2017 Socha m.fl., C-149/16, EU:C:2017:708, punkten 34 och dom av den 22 februari 2024 Resorts Mallorca Hotels International SL, C-589/22, EU:C:2024:155, punkten 31).

Sammantaget finner Arbetsdomstolen att bolaget brutit mot förhandlings-skyldigheten i 13 § andra stycket medbestämmandelagen genom att inte påkalla förhandling med förbundet i fråga som rör uppsägning på grund av arbetsbrist när det, någon gång efter den 19 december 2023, stod klart att det fanns en möjlighet att uppsägningar av förbundets medlemmar skulle kunna komma att genomföras på grund av den budget som antagits av moderbolagets styrelse. Mot bakgrund av bestämmelsen i 15 § andra stycket medbestämmandelagen har bolaget därvid haft skyldighet att även skriftligen underrätta förbundet om bl.a. skälen till de planerade uppsägningarna.

Arbetsdomstolen återkommer nedan till frågan om bolaget ska betala skadestånd till förbundet.

### **Ska del av förbundets talan avvisas?**

Förbundet har gjort gällande följande. Genom att underlåta att informera förbundet om organisations- och strukturförändringarna i dess helhet, och att först den 24 januari 2024 kommunicera beslutet om organisations- och strukturförändringarna, projekt Q och nedskärningarna i personalstyrkan, har bolaget berövat förbundet dess rätt till inflytande enligt medbestämmandelagen.

Bolaget har yrkat att förbundets talan om brott mot 19 a § medbestämmandelagen, i den del den avser andra hänseenden än information om personalnedskärningen, ska avvisas eftersom det inte har tvisteförhandlats.

Förbundet har bestritt avvisningsyrkandet och har bl.a. anfört att samtliga åberopade omständigheter ryms inom ramen för talan eftersom frågan om brott mot informationskyldigheten i 19 a § medbestämmandelagen i dess helhet förhandlats. Förbundet har även gjort gällande att bolagets invändning inte framfördes i svaromålet, och att bolaget därigenom har försuttit sin rätt att framställa ett avvisningsyrkande. Enligt förbundet ska bolagets yrkande därför lämnas utan avseende.

#### *Rättsliga utgångspunkter*

Enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen får en talan inte tas upp till prövning av Arbetsdomstolen förrän sådan förhandling, som kan påkallas enligt medbestämmandelagen eller som anges i kollektivavtal, har ägt rum rörande tvistefrågan. Arbetsdomstolen har i tidigare avgöranden slagit fast att det inte bör ställas något strängt krav på parterna i fråga om att vid förhandling precisera de skilda tvistefrågor som ligger inom ramen för den händelse, åtgärd, avtalslämpning eller dylikt som föranlett förhandlingen. Särskilt gäller detta när förhandlingen äger rum på det lokala planet. Domstolen har därvid uttalat att det ofta finns mindre anledning att se till hur de förhandlande parterna har preciserat sig i tal eller skrift än till vad som enligt ett naturligt betraktelsesätt ligger inom ramen för förhandlingen med tanke på vad som utlöst denna (se t.ex. AD 2003 nr 32). Arbetsdomstolen har också i tidigare

avgöranden (se t.ex. AD 2014 nr 26) uttalat att om en taleändring är tillåten enligt rättegångsbalken, kan det knappast komma i fråga att ställa upp ett strängare krav på precisering av yrkandena vid de förhandlingar som föregår det rättsliga förfarandet.

I 13 kap. 3 § rättegångsbalken finns bestämmelser om ändring av talan. Utgångspunkten för dessa bestämmelser är att en väckt talan inte får ändras. Av tredje stycket framgår att det inte anses som en ändring av talan om käranden, utan att saken ändras, inskränker sin talan eller åberopar ny omständighet till stöd för sin talan.

Det processhinder som föreligger om förhandlingskravet inte är uppfyllt är dispositivt. Det beaktas därmed endast efter invändning av part. En sådan invändning om rättegångshinder ska framställas av svaranden då han första gången vid rätten ska föra talan i målet (se 34 kap. 2 § rättegångsbalken). Det innebär att invändningen normalt ska ske i svaromålet (42 kap. 7 § rättegångsbalken och AD 1989 nr 30). Om invändningen görs för sent, lämnas den utan avseende (se t.ex. AD 1998 nr 153). Om invändningen däremot upptas till behandling och därtill bifalls, ska talan avvisas.

#### *Arbetsdomstolens bedömning*

Den första fråga som Arbetsdomstolen har att ta ställning till är om bolagets yrkande om avvisning har framställts för sent, och om bolaget därigenom har försuttit sin rätt att framställa ett sådant yrkande.

I stämningsansökan, som inkom till Arbetsdomstolen den 4 juli 2024, yrkade förbundet skadestånd för brott mot 19 a § medbestämmandelagen. Som grund för yrkandet gjorde förbundet gällande att bolaget underlåtit att fortlöpande informera förbundet om hur verksamheten utvecklades produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken. Under rubriken utveckling av talan anförde förbundet vidare att bolaget i det aktuella fallet i god tid, skulle dels informera förbundet om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken, dels förhandla med förbundet i god tid

innan det erbjöd förbundets medlemmar överenskommelser om anställningens upphörande.

Förbundets grund för yrkandet om brott mot 19 a § medbestämmandelagen var därmed generell utformad och utgjorde i stort sett endast en redogörelse för de rekvisit som följer av den nämnda bestämmelsen. Senare under processen i Arbetsdomstolen preciserade förbundet vilken information bolaget skulle ha lämnat före den 24 januari 2024. Det var först när förbundet därigenom tydliggjorde vilka sakomständigheter som låg till grund för käromålet som bolaget hade möjlighet att bemöta påståendena med ett avvisningsyrkande. Enligt Arbetsdomstolens mening kan det därför inte läggas bolaget till last att det inte redan i svaromålet, eller i det därpå följande yttrandet, framställde ett yrkande om avvisning. Vid det första tillfället efter det att förbundet lämnat ett sådant förtydligande, framförde bolaget sitt avvisningsyrkande och har därefter vidhållit detsamma när förbundet lämnat ytterligare förtydliganden. Mot den bakgrunden finner Arbetsdomstolen inte att bolagets invändning om avvisning har framställts för sent. Invändningen ska följaktligen inte lämnas utan avseende.

Eftersom bolagets avvisningsyrkande ska tas upp till prövning är nästa fråga, som Arbetsdomstolen har att ta ställning till, om förbundets talan avseende brott mot 19 a § medbestämmandelagen ska avvisas i någon del.

Förbundet har motsatt sig att talan ska avvisas under åberopande av att saken, nämligen att bolaget har underlåtit att informera förbundet om dess produktionsmässiga och ekonomiska utveckling samt riktlinjerna för dess personalpolitik, har varit densamma sedan lokal förhandling påkallades.

Utredningen i fråga om vad som förekom vid tvisteförhandlingen består av det protokoll, inklusive bilagor, som fördes vid denna samt det dokument benämnt förhandlingsframställning som bolaget skickade till förbundet den 24 januari 2024.

Av protokollet från förhandlingen framgår att saken avsåg tvisteförhandling enligt 10 § medbestämmandelagen angående skadestånd på grund av brott

mot förhandlingsskyldigheten enligt 13 § andra stycket medbestämmandelagen samt brott mot informationsskyldigheten enligt 19 a § medbestämmandelagen. I förhandlingsframställningen, som förbundet skickade till bolaget inför förhandlingen, angavs vidare att bolaget fattat beslut om sin personal och organisation utan att förhandla med eller informera förbundet. Det framgår av protokollet från förhandlingen att förbundet anförde att bolaget har en löpande informationsskyldighet gentemot förbundet, och senast när bolaget fick kännedom om att anställd vilken erbjudits att ingå aktuell överenskommelse var medlem av förbundet uppstod en informationsskyldighet. I e-postmeddelandet som förbundets ombudsman MB skickade till KW i samband med att förbundet frånträdde förhandlingen uppgav han följande gällande informationsskyldigheten.

Unionen anför vidare att informationsskyldigheten enligt 19 a § MBL, att fortlöpande informera Unionen om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken skulle ha fullgjorts. Den mycket kortfattade informationen som gavs i bolagets förhandlingsframställan uppfyller inte informationsskyldigheten.

Av protokollet framgår att när förhandlingen därefter återupptogs den 25 mars 2024 bad bolagets ombud förbundet redogöra för den ytterligare information som förbundet menade att bolaget skulle ha tillhandahållit förbundet. I protokollet har antecknats att förbundet då hänvisade till MB:s e-post den 25 januari 2024 där han besvarade bolagets meddelande benämnt förhandlingsframställning från den 24 januari 2024. I det e-postmeddelandet efterfrågade MB bl.a. kompletterande information och att KW skulle berätta om hur bolagets tankar är.

Arbetsdomstolen har, som redogjorts för ovan, i tidigare avgöranden slagit fast att det inte bör ställas något strängt krav på parterna i fråga om att vid förhandling precisera de tvistefrågor som ligger inom ramen för den händelse, åtgärd, avtalstillämpning eller dylikt som föranlett förhandlingen (se t.ex. AD 2003 nr 32). Särskilt gäller detta när förhandlingen, som i detta mål, äger rum på det lokala planet. Det finns då mindre anledning att se till

hur de förhandlande parterna har preciserat sig i tal eller skrift än till vad som enligt ett naturligt betraktelsesätt ligger inom ramen för förhandlingen med tanke på vad som utlöst denna.

Som framgått ovan gällde tvisten vid den lokala förhandlingen skadestånd på grund av brott mot förhandlingsskyldigheten enligt 13 § andra stycket medbestämmandelagen samt brott mot informationsskyldigheten enligt 19 a § medbestämmandelagen. I det aktuella fallet var den omständighet som gav upphov till förhandlingen den information som bolaget lämnade i meddelandet benämnt förhandlingsframställning den 24 januari 2024. I det meddelandet uppgav bolaget bl.a. att bolaget planerade att genomföra nedskärningar som kom att påverka ca 45 anställda i Sverige. I meddelandet hänvisades förbundet dock även till det pressmeddelande gällande bolagets nya fokus på lönsamhet som hade offentliggjorts tidigare samma morgon där samtliga beståndsdelar i det som inom bolaget hade benämnts projekt Q presenterades, dvs. inte enbart effektiviseringsprogrammet där personalnedskärningarna ingick. Meddelandet innehöll också en länk till pressmeddelandet som också innehöll information om övriga delar av projekt Q. Mot denna bakgrund, och med beaktande av att förbundet redan i förhandlingsframställningen gjorde gällande att bolaget fattat beslut om sin personal och organisation utan att förhandla med eller informera förbundet, finner Arbetsdomstolen att samtliga omständigheter, som förbundet lagt till grund för sin talan om brott mot 19 a § medbestämmandelagen, får anses ha legat inom ramen för den förhandling som ägde rum mellan parterna. Med tillämpning av de principer som följer av Arbetsdomstolens avgörande AD 2003 nr 32 finner domstolen inte att den omständigheten att förbundets ombudsman MB, på fråga från bolagets ombud, hänvisade till sitt e-postmeddelande till KW den 25 januari 2024 förändrar den bedömningen. Bolagets avvisningsyrkande ska därmed avslås.

**Har bolaget brutit mot bestämmelsen i 19 a § medbestämmandelagen?**

Förbundet har gjort gällande att bolaget, förutom beträffande projekt Q och dess fyra beståndsdelar, också varit skyldigt enligt 19 a § medbestämmandelagen att lämna information till förbundet om organisations- och strukturförändringarna i verksamheten, det konkreta beslutet att dra ner på personalkostnader och förändringarna i personalpolitiken. Enligt förbundet skulle informationen ha lämnats till förbundet senast vid den tidpunkt då bolaget började att överväga att genomföra dessa förändringar eller vid annan tidpunkt i god tid före den 24 januari 2024. Bolaget har gjort gällande att det inte funnits något att informera förbundet om före den 24 januari 2024 eftersom det var först då beslutet om att vidta personalnedskärningarna fattades av moderbolagets styrelse. Bolaget har även invänt att det i vart fall inte kan åläggas att betala skadestånd för brott mot både 13 § andra stycket och 19 a § medbestämmandelagen eftersom förbundets skadeståndsyrkande grundas på samma beslut och handlande från arbetsgivaren.

Arbetsdomstolen prövar senare i denna dom bolagets invändning, att det varit förhindrat enligt marknadsmissbruksförordningen att lämna informationen.

*Rättsliga utgångspunkter*

Enligt 19 a § medbestämmandelagen ska en arbetsgivare, som inte är bunden av något kollektivavtal alls, fortlöpande hålla arbetstagarorganisationer som har medlemmar, som är arbetstagar hos arbetsgivaren, underrättade om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken.

Bestämmelsen har införts för att säkerställa information och samråd på arbetsplatser som saknar kollektivavtal men där det finns anställda som är medlemmar i en arbetstagarorganisation. Bestämmelsen är föranledd av Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen ("Samrådsdirektivet").

Av förarbetena till bestämmelsen, prop. 2004/05:148 s. 28, framgår bl.a. följande. Bestämmelsen gäller arbetsgivare som inte är bundna av något kollektivavtal överhuvudtaget. Arbetsgivarens informationsskyldighet gäller i förhållande till samtliga arbetstagarorganisationer som har medlemmar som är arbetstagare hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren får anses vara skyldig att i vart fall någon gång per år fråga arbetstagarna om de tillhör någon organisation. Omfattningen av arbetsgivarens informationsskyldighet enligt paragrafen är densamma som enligt 19 § första stycket första meningen samma lag. En allmän utgångspunkt för informationsskyldigheten är att information ska ges om sådana mer allmänna förhållanden i verksamheten som typiskt sett är av betydelse för arbetstagersidan för att denna ska kunna följa utvecklingen och bilda sig en uppfattning om utsikterna för framtiden. Informationsskyldigheten omfattar dock inte enbart uppgifter som har betydelse när man ska bedöma utsikterna för framtiden. Också uppgifter som hänför sig till vad som varit, liksom upplysningar om det aktuella läget, omfattas av informationsplikten. Att informationen ska lämnas fortlöpande innebär att den ska lämnas så snart det kan ske.

Vidare anges följande i anförd prop. s. 19. Om arbetstagarorganisationerna på arbetsplatser utan kollektivavtal fortlöpande, dvs. så snart det kan ske, får information på ett sätt som motsvarar 19 § första stycket första meningen så ges de tillräcklig insyn i företagets verksamhet för att kunna begära förhandling enligt 10 § medbestämmandelagen innan beslut fattas. Arbetstagarorganisationerna ges en reell möjlighet att begära förhandling i god tid om de aktuella frågorna och arbetsgivaren ges möjlighet att få ta del av arbetstagarorganisationens synpunkter enligt gängse förhandlingsregler. Någon skyldighet för arbetsgivaren att avvakta med beslut följer visserligen inte men direktivets syfte, att söka nå en överenskommelse när det gäller beslut som arbetsgivaren kan fatta och som kan medföra väsentliga förändringar i arbetsorganisationen eller anställningsavtalen, får anses vara uppfyllt.

Arbetsdomstolen har i avgörandet AD 2026 nr 25 funnit att det som anges i förarbetena, om att information ska lämnas så snart det kan ske, får anses betyda att information inte ska lämnas vid fast bestämda tidpunkter, utan

just så snart det kan ske. Detta möjliggör för en arbetstagarorganisation att påkalla förhandling enligt 10 § medbestämmandelagen i sådan tid att arbetsgivaren ges möjlighet att få ta del av arbetstagarorganisationens synpunkter innan beslut fattas. I det aktuella fallet konstaterade domstolen att förbundet inte pekat på något särskilt som hänt under den i målet aktuella tidsperioden, och att det inte framgick av utredningen att någon särskild händelse hade inträffat i bolagets verksamhet, och att det inte heller hade påståtts att bolaget avsett att fatta något beslut som kunde påverka förbundets medlemmar under aktuell tid. Arbetsdomstolen fann därför att det inte funnits skyldighet för arbetsgivaren att lämna någon information till förbundet under tidsperioden.

När det kommer till vid vilken tidpunkt informationsskyldigheten enligt 19 § medbestämmandelagen ska fullgöras har Arbetsdomstolen uttalat att en jämförelse mellan ordalagen i 11 § respektive 19 § medbestämmandelagen är av betydelse. Domstolen har därvid konstaterat att det finns en klar åtskillnad i fråga om när skyldigheterna inträder på så sätt att det i fråga om information, till skillnad från vad som gäller beträffande förhandlingskyldigheten, inte uttryckligen krävs att information ska lämnas innan ett beslut fattas (AD 1978 nr 166).

Arbetsdomstolen har i flera avgöranden prövat om informationsskyldighet enligt 19 § medbestämmandelagen föreligger i en fråga som omfattas av arbetsgivarens primära förhandlingsskyldighet enligt 11 eller 38 § medbestämmandelagen (AD 1978 nr 60, AD 1978 nr 166 och AD 1990 nr 117). Rättsfallet AD 1978 nr 60 gällde bl.a. om ett landsting brutit mot 19 § första stycket medbestämmandelagen genom att inte informera om att man avsåg att stänga en avdelning vid ett sjukhus. Arbetsdomstolen uttalade bl.a. följande. Arbetsgivarens skyldighet enligt 19 § avser information av övergripande natur. När det gäller ett visst beslut, som arbetstagersidan har rätt till primära förhandlingar om, finns det på grund av 19 § medbestämmandelagen ingen skyldighet att informera.

I rättsfallet AD 2008 nr 3 har Arbetsdomstolen dock uttalat följande.

Enligt 19 § medbestämmandelagen ska arbetsgivaren fortlöpande hålla arbetstagarorganisationen underrättad om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken. Lagrummet tar inte i första hand sikte på enstaka händelser och beslut utan den information som avses är av generell natur. Vid beredandet av ett beslut om en viktigare förändring av arbetsgivarens verksamhet tillgodoses i regel arbetstagsidans behov av information genom arbetsgivarens skyldighet att inleda primära förhandlingar enligt 11 § medbestämmandelagen på ett tidigt stadium (jfr t.ex. AD 1978 nr 56, 60, 110 och 157). Det kan dock inte uteslutas, särskilt i mer komplicerade händelseförlopp, att arbetsgivaren kan anses ha en skyldighet att enligt 19 § informera om t.ex. preliminära planer eller om utredningsinitiativ innan skyldigheten att inleda primärförhandlingar inträder. Ätminstone när det rör sig om planer eller initiativ av större omfattning eller betydelse kan detta vara fallet (jfr t.ex. AD 1978 nr 166). Detta torde gälla i fråga om mer långvariga utredningsarbeten, när särskilda utredningsresurser inom eller utom företaget tas i anspråk, eller om utredningen avser för företagets utveckling centrala problem och om utredningen bedrivs självständigt utan att vara ett direkt led i beredningen av kommande beslut (jfr AD 1979 nr 1).

I förarbetena till 19 a § medbestämmandelagen har frågan om rätten till information till organisationer kunde tillgodoses inom ramen för den allmänna förhandlingsrätten eller i vissa fall i samband med förhandlingar enligt 13 § medbestämmandelagen berörts (prop. 2004/05:148 s. 18 f.). I propositionen angavs bl.a. följande.

Regeringen anser att det är tveksamt om 13 § medbestämmandelagen omfattar alla de situationer som direktivet berör. Regeringen anser dock att förslaget om rätt till information motsvarande 19 § första stycket första meningen medbestämmandelagen för arbetstagarorganisationer på arbetsplatser utan kollektivavtal i förening med 10 och 13 §§ är tillräckligt för att uppfylla direktivets krav enligt artikel 4.2 c och 4.4 e. Om arbetstagarorganisationer på arbetsplatser utan kollektivavtal fortlöpande, dvs. så snart det kan ske, får information på ett sätt som motsvarar 19 §

första stycket första meningen så ges de tillräcklig insyn i företagets verksamhet för att kunna begära förhandling enligt 10 § medbestämmandelagen innan de aktuella besluten fattas.

### *Arbetsdomstolens bedömning*

Som framgått ovan hade beslutet att ingå överenskommelser med 45 arbetstagare i Sverige sin grund i det projekt som inom bolaget kom att benämnas projekt Q. I projekt Q ingick fyra beståndsdelar, nämligen effektiviseringsprogrammet, kvartalsresultatsuppdateringen, guidningen för 2024, och uppdaterade finansiella mål på medellång sikt till 2026. Av utredningen framgår att den i målet aktuella personalminskningen ingick i den del av projekt Q som benämndes effektiviseringsprogrammet. Av bolagets och bl.a. PM:s uppgifter framgår vidare att projekt Q formaliserades efter att moderbolagets styrelse den 19 december 2023 antog budgeten där det s.k. EBITA-målet sattes till 17 procent, men att arbetet med den koncerngemensamma budgeten inleddes redan under hösten 2023. Eftersom styrelsen redan då hade efterfrågat en budget med en högre lönsamhet behövde ledningsgruppen utreda och identifiera vilka effektiviseringsåtgärder som skulle kunna vidtas för att nå styrelsens strategiska mål. De effektiviseringsåtgärder som identifierades inom ramen för budgetarbetet var t.ex. nedläggningar, sammanslagningar, effektivisering av s.k. overhead-kostnader och erbjudandet om överenskommelser om anställningens upphörande för att minska personalkostnaderna. Därvid genomfördes också s.k. ”top-down” beräkningar där bl.a. en uppskattning gjordes av både antalet arbetstagare som skulle kunna erbjudas en överenskommelse och kostnaden för eventuella överenskommelser.

Som Arbetsdomstolen har uppfattat förbundets talan gör förbundet gällande att bolaget, förutom projekt Q i dess helhet, också skulle ha informerat förbundet om de övriga delar som ingått i det budgetarbete som bolaget utförde under hösten 2023, och som sedermera kom att utmynna i beslutet den 24 januari 2024 om att anta projekt Q. Enligt Arbetsdomstolens bedömning får dock dessa delar anses ingå i ett och samma händelseförlopp.

De ingick nämligen i den interna arbetsprocess som ledde fram till beslutet att anta projekt Q. Att bolaget vidtagit några andra organisations- och strukturförändringar eller förändringar i personalpolitiken än de som ingått i projekt Q har förbundet inte pekat på. Frågan som Arbetsdomstolen har att ta ställning till är därmed om bolaget har brutit mot informationskyldigheten i 19 a § medbestämmandelagen genom att inte tidigare än den 24 januari 2024 lämna information till förbundet om de åtgärder som ingick i projekt Q.

Rätten till information enligt 19 a § medbestämmandelagen innebär att en arbetsgivare som inte är bunden av något kollektivavtal ska ge en arbetstagarorganisation som har arbetstagare hos arbetsgivaren information om sådana mer allmänna förhållanden i verksamheten, som typiskt sett är av betydelse för arbetstagersidan för att denna ska kunna följa utvecklingen, och bilda sig en uppfattning om utsikterna för framtiden. Den information som en arbetsgivare ska lämna är avsedd att ge en arbetstagarorganisation tillräcklig insyn i företagets verksamhet för att arbetstagarorganisationen ska kunna begära förhandling enligt 10 § medbestämmandelagen. Enligt Arbetsdomstolens bedömning har samtliga delar i det som sedermera kom att ingå i projekt Q utgjort sådan information om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken, som omfattas av arbetsgivarens informationskyldighet enligt 19 a § medbestämmandelagen. I pressmeddelandet som bolaget skickade till förbundet i meddelandet benämnt förhandlingsframställning den 24 januari 2024 redogjordes även för samtliga beståndsdelar i projekt Q. Både förarbetena till 19 a och 19 §§ medbestämmandelagen anger att informationen ska lämnas fortlöpande och att det innebär att informationen ska lämnas så snart det kan ske. I det aktuella fallet lämnade bolaget inte någon information till förbundet förrän beslutet om att anta projekt Q redan var fattat, vilket fick till följd att förbundet, även om det påkallade förhandling enligt 10 § medbestämmandelagen, inte kunde lämna några synpunkter till arbetsgivaren innan beslut fattades. Det talar i sig för att bolaget, enligt

Arbetsdomstolens mening, skulle ha lämnat information om innehållet i projekt Q i ett tidigare skede.

Som Arbetsdomstolen konstaterat vid bedömningen av bolagets förhandlingsskyldighet ovan framgår det av utredningen, att projekt Q formaliserades efter att moderbolagets styrelse den 19 december 2023 antagit en budget med ett högre lönsamhetsmål. I det skedet hade därmed inte detaljerna och genomförandet av budgeten konkretiserats, men det stod klart utifrån de utredningsåtgärder som genomförts under november att åtgärder, som t.ex. personalnedskärningar, skulle behöva göras inom koncernen för att uppnå budgetmålet. För att förbundet skulle få en reell möjlighet att begära förhandling om de frågor som aktualiserades med anledning av projekt Q, och arbetsgivaren skulle få möjlighet att få del av förbundets synpunkter i detta avseende, skulle därför information om projektet ha lämnats redan när budgetmålet hade beslutats och det därmed stod klart att arbetet med projektet skulle behöva inledas.

Som framgår ovan har dock Arbetsdomstolen konstaterat att personalnedskärningarna, som ingick i det s.k. effektiviseringsprogrammet i projekt Q, har utgjort sådana frågor om uppsägning på grund av arbetsbrist som omfattas av den primära förhandlingsskyldighet som följer av 13 § andra stycket medbestämmandelagen. Vid beredning av ett beslut som rör uppsägning på grund av arbetsbrist tillgodoses i regel arbetstagaridans behov av information genom arbetsgivarens skyldighet att i god tid inleda primära förhandlingar enligt 13 § andra stycket medbestämmandelagen, och i samband därmed även lämna information enligt 15 § andra stycket medbestämmandelagen (AD 2008 nr 3).

Eftersom det i detta fall ålegat bolaget att lämna information om skälen till de planerade uppsägningarna enligt 15 § andra stycket första punkten medbestämmandelagen, har bolaget haft en skyldighet att lämna information om projekt Q redan inom ramen för den primära förhandlingsskyldigheten. Enligt Arbetsdomstolens mening kan bolaget inte anses ha haft en separat skyldighet att också informera förbundet om samma sak enligt 19 a §

medbestämmandelagen. Förbundets talan om brott mot 19 a § medbestämmandelagen ska därför avslås.

**Har bolaget på grund av marknadsmissbruksförordningen varit förhindrat att lämna information till förbundet innan den 24 januari 2024?**

Arbetsdomstolen har funnit att bolaget varit skyldigt att förhandla med förbundet enligt 13 § andra stycket medbestämmandelagen. Enligt Arbetsdomstolens mening har det därmed även ålegat bolaget att, enligt 15 § andra stycket första punkten medbestämmandelagen, lämna information om projekt Q redan inom ramen för den primära förhandlingsskyldigheten.

Bolaget har invänt att det var förhindrat att informera förbundet om de planerade nedskärningarna före den 24 januari 2024 eftersom informationen utgjorde insiderinformation enligt marknadsmissbruksförordningen.<sup>2</sup> Förbundet har invänt mot att bolaget skulle ha varit förhindrat att lämna information till förbundet på grund av marknadsmissbruksförordningen och därvid pekat bl.a. på möjligheten att tillämpa bestämmelserna om tystnadsplikt i medbestämmandelagen.

*Rättsliga utgångspunkter*

Vare sig samrådsdirektivet, direktivet om kollektiva uppsägningar, eller medbestämmandelagen innehåller några särskilda bestämmelser om insiderinformation. Insiderinformation definieras i artikel 7.1 a) i marknadsmissbruksförordningen som information av specifik natur som inte har offentliggjorts, som direkt eller indirekt rör en eller flera emittenter eller ett eller flera finansiella instrument och som, om den offentliggjordes, sannolikt

---

<sup>2</sup> Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 596/2014 av den 16 april 2014 om marknadsmissbruk (marknadsmissbruksförordning) och om upphävande av Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/6/EG och kommissionens direktiv 2003/124/EG, 2003/125/EG och 2004/72/EG.

skulle ha en väsentlig inverkan på priset på dessa finansiella instrument eller på priset på relaterade finansiella derivatinstrument. Enligt artikel 10 i marknadsmissbruksförordningen anses ett olagligt röjande av insiderinformation föreligga när någon förfogar över insiderinformationen och röjer denna till en annan person, förutom i fall där röjandet sker som ett normalt led i fullgörande av tjänst, verksamhet eller åligganden. Marknadsmissbruksförordningen kompletteras av Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/57/EU av den 16 april 2014 om straffrättsliga påföljder för marknadsmissbruk i vilket medlemsstaterna ålades att införa straffrättsliga påföljder för marknadsmissbruk. I svensk rätt har marknadsmissbruksdirektivet genomförts genom lagen (2016:1307) om straff för marknadsmissbruk på värdepappersmarknaden. Enligt 2 kap. 3 § den lagen döms den som röjer insiderinformation för obehörigt röjande av insiderinformation, förutom i de fall då röjandet sker som ett normalt led i fullgörande av tjänst, verksamhet eller åliggande.

EU-domstolen har i dom av den 22 november 2005 Brottmål mot Knud Grøngaard och Allan Bang, C-384/02, 62002CJ0384, tolkat motsvarande bestämmelse i rådets tidigare gällande direktiv 89/592/EEG av den 13 november 1989 om samordning av föreskrifter om insiderhandel, och uttalat vissa riktlinjer för bedömningen av om ett röjande kan anses ske som ett normalt led i fullgörande av tjänst, verksamhet eller åliggande. Målet gällde en person som i egenskap av arbetstagarrepresentant i en bolagsstyrelse fått reda på insiderinformation som han sedan röjt för ordföranden i den fackliga organisation som han tillhörde, vilken i sin tur fört informationen vidare till några av sina närmaste medarbetare. EU-domstolen fann att det var oförenligt med EU-rätten att röja insiderinformation på det sätt som skett. Det gäller dock inte om ett nära samband föreligger mellan röjandet och fullgörandet av personens tjänst, verksamhet eller åligganden, och detta röjande är absolut nödvändigt för att fullgöra nämnda tjänst, verksamhet eller åligganden. EU-domstolen konstaterade vidare att den verksamhet som bedrivs av en facklig organisation i huvudsak regleras i det

nationella rättssystemet. Frågan om ordföranden i en sådan facklig organisation kan röja insiderinformation till tredje man inom ramen för sina åligganden beror därmed till stor del på den tillämpliga nationella rätten.

Av artikel 17.1 i marknadsmissbruksförordningen följer att en emittent så snart som möjligt ska informera allmänheten om insiderinformation som direkt berör den emittenten. Emittenten ska därvid se till att insiderinformationen offentliggörs på ett sätt som ger allmänheten en snabb tillgång till informationen och möjlighet till en fullständig och korrekt bedömning i rätt tid. Enligt artikel 17.4 i förordningen kan dock emittenten på eget ansvar skjuta upp offentliggörande av insiderinformation, förutsatt att vissa i artikeln särskilt uppställda villkor är uppfyllda. Ett sådant villkor är att emittenten kan säkerställa att informationen förblir konfidentiell. När offentliggörande av insiderinformation har skjutits upp i enlighet med artikel 17.4, och det inte längre kan säkerställas att den insiderinformationen förblir konfidentiell, ska emittenten så snart som möjligt offentliggöra den insiderinformationen för allmänheten (artikel 17.7 marknadsmissbruksförordningen). Om en emittent, eller en person som handlar på emittentens vägnar eller för emittentens räkning, röjer insiderinformation till en utomstående som ett normalt led i fullgörande av tjänst, verksamhet eller åliggande på det sätt som anges i artikel 10.1, ska denna information offentliggöras fullständigt och effektivt; detta ska ske samtidigt om det rör sig om ett avsiktligt offentliggörande och så snart som möjligt om det rör sig om ett oavsiktligt (artikel 17.8). Punkten 8 i artikel 17 ska inte gälla om den person som mottar informationen är skyldig att inte röja denna, oberoende av om denna skyldighet grundar sig på lagar och andra förordningar, bolagsordningar eller ett avtal.

En part som är skyldig att lämna information enligt medbestämmandelagen har, enligt 21 § i lagen, rätt till förhandling med motparten om tystnadsplikt gällande den information som ska lämnas. Uppnås inte enighet vid sådan förhandling, kan parten väcka talan vid domstol om tystnadsplikt. Regeln är tillämplig både på information som lämnas vid förhandlingar och vid information som lämnas i enlighet med 19 och 19 a §§ medbestämmandelagen.

Domstolen ska förordna om tystnadsplikt, i den mån det kan antas att det annars skulle föreligga risk för väsentlig skada för part eller annan. I 21 § tredje stycket medbestämmandelagen anges att, om part påkallat förhandling om tystnadsplikt och iakttagit de angivna föreskrifterna gäller, till dess frågan har blivit slutligt avgjord, den tystnadsplikt som parten kräver. Om kravet är obefogat, och parten har insett eller bort inse detta, föreligger dock inte tystnadsplikt. Enligt 22 § medbestämmandelagen får den som med tystnadsplikt mottagit information för lokal eller central arbetstagarorganisations räkning utan hinder av tystnadsplikten föra informationen vidare till ledamot i styrelsen för organisationen. I sådant fall gäller tystnadsplikten även för styrelseledamoten.

Även samrådsdirektivet innehåller bestämmelser om tystnadsplikt och konfidentiell information. Av artikel 6.1 följer att medlemsstaterna ska på de villkor och med de begränsningar som fastställs i nationell lagstiftning föreskriva att de arbetstagarrepresentanter och experter som eventuellt biträder dem, inte har rätt att för arbetstagare eller tredje man röja information som de i företagets eller driftställets legitima intresse uttryckligen fått i förtroende. Denna förpliktelse ska fortsätta att gälla oavsett var experterna eller företrädarna befinner sig, även efter att deras mandatperiod har löpt ut. En medlemsstat kan emellertid tillåta arbetstagarrepresentanter eller någon som biträder dem att vidarebefordra konfidentiell information till arbetstagare eller tredje man som är bundna av tystnadsplikt. Av artikel 6.2. följer vidare att i särskilda fall, och på de villkor och med de begränsningar som fastställs i nationell lagstiftning, ska medlemsstaterna föreskriva att arbetsgivaren inte är skyldig att lämna ut sådan information eller inleda sådant samråd, som utifrån objektiva kriterier skulle skada företaget eller driftstället eller vara till allvarligt förfång för dess verksamhet. I förarbetena, prop. 2004/05:148 s. 13 f., gjordes bedömningen att de svenska reglerna om tystnadsplikt och möjligheten att tillvarata sina rättigheter för att få tystnadsplikt till stånd uppfyllde direktivets krav. Det konstaterades därmed att det inte fanns något behov av att vidta åtgärder för att

uppfylla direktivets bestämmelser om konfidentiell information och tillvaratagande av rättigheterna.

Arbetsdomstolen har i äldre rättspraxis behandlat frågor om hur förhandlingsskyldigheten förhåller sig till ett bolags känsliga information.

I rättsfallet AD 1981 nr 57 var det fråga om ett börsnoterat koncernföretag inom detaljhandeln som gått samman med ett grossistföretag genom att förvärva de aktier i det senare företaget som koncernföretaget inte redan ägde. I målet uppkom ett antal frågor rörande koncernföretagets förhandlingsskyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen. Tvisten handlade bl.a. om koncernföretaget åsidosatte förhandlingsskyldigheten genom att inte ta initiativ till förhandling innan företrädare för företaget träffade en rättsligt bindande överenskommelse med andra intressenter att verka för att aktieförvärvet skulle komma till stånd. I avgörandet gav arbetsgivarsidan uttryck åt ett synsätt som innebar att arbetsgivaren ska kunna nå förhållandevis långt i beslutsprocessen innan förhandling behövde påkallas och att denne även före förhandlingen kunde få inta en bestämd principståndpunkt i förhandlingsfrågan, låt vara att denna ståndpunkt inte var rent rättsligt bindande för arbetsgivaren. Arbetsdomstolen fann att även om en sådan handläggning otvivelaktigt avsevärt avviker från det förfarande som bör vara det normala vid tillämpning av 11 § medbestämmandelagen kan det inte uteslutas att handläggningen bör godtas i vissa särpräglade situationer. Arbetsdomstolen uttalade vidare att det exempelvis kan gälla en affärsuppgörelse med ett börsnoterat företag som part, där kännedom om uppgörelsens innehåll kan direkt påverka börshandeln med aktier i företaget, eller situationer då ryktesspridning med anledning av en tilltänkt viktig överenskommelse kan allvarligt skada part i konkurrenshänseende. Enligt domstolen kan det i sådana och andra därmed jämförliga situationer ibland vara ofrånkomligt att överläggningarna hålls inom en ytterst liten krets intill dess en preliminär uppgörelse uppnåtts.

Även i rättsfallet AD 1990 nr 107 behandlades frågan om ett bolag åsidosatt förhandlingsskyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen genom att besluta

om försäljning av bolagets verksamhet utan att dessförinnan genomföra förhandlingar med arbetstagarorganisationerna. Arbetsgivaren invände bl.a. att sekretesskäl motiverade att förhandlingsskyldigheten inte fullgjordes före beslut. Arbetsdomstolen uttalade därvid bl.a. att bolaget, om det ansåg att det förelåg behov av sekretess, hade möjlighet att förhandla om tystnadsplikt enligt 21 § medbestämmandelagen men att bolaget inte utnyttjade den möjligheten. Domstolens slutsats var att bolaget inte fullgjort sin förhandlingsskyldighet i rätt tid och att arbetsgivaren inte haft synnerliga skäl som försvarade det beteendet.

#### *Arbetsdomstolens bedömning*

Genom utredningen i målet står det klart att en s.k. insiderförteckning upprättades i samband med att moderbolagets styrelse beslutade att anta budgeten den 19 december 2023 och projekt Q formaliserades. Det är även utrett att bolaget i praktiken har behandlat informationen som insiderinformation och att det var på grund av detta som beslutet att anta projekt Q fattades samma dag som det offentliggjordes. Förbundet har inte heller invänt mot att informationen om projekt Q utgjorde insiderinformation enligt marknadsmissbruksförordningen. Mot denna bakgrund finner inte heller Arbetsdomstolen skäl att ifrågasätta bolagets uppgift om att informationen utgjorde insiderinformation.

Enligt artikel 10 i marknadsmissbruksförordningen får insiderinformation inte röjas utom i de fall då röjandet sker som ett normalt led i fullgörande av tjänst, verksamhet eller åligganden. I det aktuella fallet följer förhandlings- och informationsskyldigheten av 13 och 15 §§ medbestämmandelagen som har sin bakgrund i EU-direktiv. Det är alltså fråga om två separata regelverk med olika syften som båda har sin grund i EU-rätten. Arbetsdomstolen finner mot den bakgrunden att det inte finns stöd för bolagets uppfattning att den omständigheten, att den i målet aktuella informationen utgjorde insiderinformation i marknadsmissbruksförordningens mening, innebär att medbestämmandelagens bestämmelser inte ska tillämpas.

Mot den bakgrunden finner Arbetsdomstolen att bolaget inte, endast av den anledningen att informationen om projekt Q utgjorde insiderinformation enligt marknadsmissbruksförordningen, varit förhindrat att lämna information till förbundet enligt medbestämmandelagen. Enligt Arbetsdomstolens mening har det i det aktuella fallet i stället ankommit på bolaget att uppfylla sina skyldigheter enligt både marknadsmissbrukslagstiftningen och medbestämmandelagen. Arbetsdomstolen beaktar därvid särskilt det undantag från röjandeförbundet, som följer av artikel 10 i marknadsmissbruksförordningen och i 2 kap. 3 § lagen om straff för marknadsmissbruk på värdepappersmarknaden, som innebär att det inte är fråga om ett otillåtet röjande av insiderinformation när röjandet sker som ett normalt led i fullgörande av tjänst, verksamhet eller åligganden. I det aktuella fallet hade bolaget även, som förbundet också framhållit, haft möjlighet att förhandla om tystnadsplikt enligt 21 § medbestämmandelagen. Den möjligheten utnyttjade dock inte bolaget.

Sammantaget finner Arbetsdomstolen att bolaget inte kan undgå ansvar för brott mot 13 § andra stycket medbestämmandelagen på den grunden att informationen om projekt Q utgjorde insiderinformation.

Nästa fråga som domstolen har att ta ställning till är därmed om bolaget ska betala skadestånd till förbundet och vilket belopp som i sådant fall ska betalas.

### **Ska bolaget betala skadestånd till förbundet och i så fall vilket belopp?**

Arbetsdomstolen har funnit att bolaget brutit mot förhandlingsskyldigheten i 13 § andra stycket medbestämmandelagen genom att inte påkalla förhandling med förbundet i fråga som rör uppsägning på grund av arbetsbrist. Utgångspunkten är därför att bolaget ska betala skadestånd till förbundet. Förbundet har yrkat 150 000 kr i allmänt skadestånd för brott mot förhandlingsskyldigheten.

Bolaget har yrkat att skadeståndet, med hänsyn till omständigheterna i målet, ska jämkas till noll eller det belopp som Arbetsdomstolen finner

skäligt. Bolaget har därvid gjort gällande särskilt att rättsläget vad avser en icke-kollektivavtalsbärande arbetsgivares förhandlingsskyldighet inte är klarlagt.

Enligt förbundet föreligger inte skäl att jämka skadeståndet.

#### *Arbetsdomstolens bedömning*

Bolaget förhandlade inte med förbundet trots att det, någon gång efter den 19 december 2023, stod klart att det fanns en möjlighet att uppsägningar av förbundets medlemmar skulle kunna komma att genomföras på grund av den budget som antagits av moderbolagets styrelse. Enligt Arbetsdomstolens bedömning har det uppenbart varit fråga om antagande av ett sådant strategiskt beslut som tvingade arbetsgivaren att överväga eller planera kollektiva uppsägningar av skäl som inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen, dvs. på grund av arbetsbrist (se t.ex. EU-domstolens dom av den 10 september 2009 Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl., C-44/08, EU:C:2009:533 och dom av den 22 februari 2024 Resorts Mallorca Hotels International SL, C-589/22, EU:C:2024:155). Skäl att jämka skadeståndet på den grunden att rättsläget varit oklart föreligger därför inte. Vid en samlad bedömning finner Arbetsdomstolen att skadeståndet ska bestämmas till 125 000 kr.

#### **Rättegångskostnader**

Målet har huvudsakligen avsett två frågor, påstått brott mot 13 § andra stycket medbestämmandelagen respektive brott mot 19 a § medbestämmandelagen. Förbundet har vunnit den första tvistefrågan med något lägre belopp än som yrkats, men förlorat den andra.

Förbundet har begärt ersättning med 968 750 kr, varav 956 000 kr avser ombudsarvode och 12 750 kr avser tidsspillan. Bolaget har bestritt förbundets kostnadsyrkande med undantag för kostnaderna för tidsspillan.

Bolaget har anfört i huvudsak följande. Förbundets kostnader kan inte anses ha varit skäligen påkallade för tillvaratagandet av förbundets rätt, bl.a. då

förbundet företräts av en förbundsjurist som är anställd av förbundet. Förbundet har inte presenterat något underlag för förbundsjuristens yrkade timarvode om 4 000 kr, som är oskäligt högt. Den omfattande skriftväxlingen i målet har föranletts av förbundets bristfälliga processföring där förbundet dröjde i över ett år med att identifiera sina medlemmar och styrka sin talerätt, vilket föranledde en editionsfråga i målet. Att förbundet drev och förlorade editionsyrkandet har föranlett ytterligare kostnader i målet och inneburit ett omfattande merarbete för bolaget. Detta bör få en tydlig och märkbar inverkan på kostnadsfördelningen oavsett utgången i målet i övrigt. Om förbundets talan vinner bifall, bör Arbetsdomstolen kvitta rättegångskostnaderna enligt 5 kap. 2 § första stycket arbetstvistlagen eftersom bolaget i sådant fall har haft skälig anledning att få tvisten prövad.

Förbundet har anfört att målet har pågått under närmare två års tid och omfattat en ovanligt stor mängd skriftväxling, åtskilliga avvisningsyrkanden samt bevisning av betydande omfattning med ett stort antal vittnen. Detta har enligt förbundet sammanlagt krävt en omfattande arbetsinsats.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Det föreligger inte förutsättningar för att kvitta rättegångskostnaderna enligt den särskilda kvittningsregeln i 5 kap. 2 § första stycket arbetstvistlagen.

När det gäller frågan om rättegångskostnadernas fördelning i övrigt finner Arbetsdomstolen – trots det bolaget anfört – vid en samlad bedömning att förbundet vunnit i sådan omfattning att bolaget ska ersätta förbundet med två tredjedelar av dess rättegångskostnad (18 kap. 4 § rättegångsbalken).

Målet, som pågått i nästan två år och innefattar flera rättsfrågor, har krävt ett sammanträde för muntlig förberedelse som varade i ca 3,5 timmar och två dagars huvudförhandling. Skriftväxlingen har varit mycket omfattande. Båda parterna har framställt yrkanden som föranlett att beslut har behövt meddelas under handläggningen. Mot den bakgrunden finner Arbetsdomstolen att den av förbundet begärda ersättningen för nedlagt arbete har varit

skäligen för att ta tillvara förbundets rätt (18 kap. 8 § rättegångsbalken). Yrkat belopp avseende tidsspillan är vitsordat.

Mot bakgrund av utgången i målet och den kostnadsfördelning som Arbetsdomstolen kommit fram till, ska bolaget ersätta förbundets rättegångskostnad med 645 833 kr, varav 637 333 kr avser ombudsarvode och 8 500 kr avser tidsspillan.

### **DOMSLUT**

1. Arbetsdomstolen avslår Storytel Sweden AB:s yrkande om att del av Unionens talan ska avvisas.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Storytel Sweden AB att till Unionen betala allmänt skadestånd med 125 000 kr för brott mot 13 § andra stycket medbestämmandelagen, jämte ränta från den 15 juli 2024 till dess betalning sker.
3. Arbetsdomstolen avslår Unionens yrkande om skadestånd för brott mot 19 a § medbestämmandelagen.
4. Storytel Sweden AB ska ersätta Unionen för dess rättegångskostnad med 645 833 kr, varav 637 333 kr avser ombudsarvode och 8 500 kr avser tidsspillan jämte ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Robin Henningson, Per Ewaldsson, Anders Norberg, Göran Söderlöf, Torbjörn Hagelin och Anders Johansson.

Enhälligt.

Rättssekreterare: Jenny Linde