

Fråga om ett bolag hindrat ett antal skyddsombud från att fullgöra sina skyddsombudsuppdrag och uppdrag som fackliga förtroendemän genom att inte, vare sig på begäran eller på eget initiativ, lämna ut namnen på de arbetstagare som ålagts att ge in s.k. förstadagsintyg och var föremål för arbetsanpassningsåtgärder. Inom ramen för tvisten har fråga uppkommit om ett skyddsombuds uppdrag innefattar en rätt att företräda enskilda arbetstagare och delta i deras enskilda ärenden, även utan de berörda arbetstagarnas samtycke.

Arbetsdomstolen har funnit att ett skyddsombuds uppdrag enligt arbetsmiljölagen inte innefattar en rätt att företräda enskilda arbetstagare och delta i deras ärenden utan arbetstagarens samtycke. Ett skyddsombud har därför inte behov av att få del av namnen på de arbetstagare som ålagts att inkomma med förstadagsintyg och är föremål för arbetsanpassningsåtgärder.

Arbetsdomstolen har vidare konstaterat att ett skyddsombud som utgångspunkt inte har behov av namnen på de arbetstagare som ålagts att ge in förstadagsintyg och är föremål för arbetsanpassningsåtgärder för att kunna verka för en tillfredsställande arbetsmiljö för alla arbetstagare på arbetsplatsen och vaka över att arbetsgivaren uppfyller sina åligganden och följer upprättade handlingsplaner och rutiner. Det viktiga för skyddsombudens uppdrag är att veta att en arbetstagare är föremål för förstadagsintyg, inte vem det är.

Arbetsdomstolen har därför kommit till slutsatsen att skyddsombuden inte hade behov av den information som skyddsombuden begärde för sin verksamhet. Bolaget hindrade därmed inte skyddsombuden från att fullgöra sina uppdrag, när bolaget underlät att lämna ut namnen på de arbetstagare som hade ålagts att ge in förstadagsintyg och som var föremål för arbetsanpassningsåtgärder.

Postadress
Box 2018
103 11 Stockholm

Besöksadress
Stora Nygatan 2 A och B

Telefon
08-617 66 00

kansliet@arbetsdomstolen.se
www.arbetsdomstolen.se

Expeditionstid
måndag–fredag
09.00–12.00
13.00–15.00

ARBETSDOMSTOLEN**DOM****AD 2026 nr 70**

2026-10-28

Mål nr A 214-24

Stockholm

KÄRANDE

Handelsanställdas förbund, Box 1146, 111 81 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Mattias af Malmborg, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 5152, 121 18 Johanneshov**SVARANDE**

1. Almega Tjänsteförbunden, Box 55545, 102 04 Stockholm

2. Tamro AB, 556020-2169, Box 49, 401 20 Göteborg

Ombud: arbetsrättsjuristen Lina Cronebäck, Almega AB, adress som 1

SAKEN

hindrande av skyddsombud

BAKGRUND

Mellan Almega Tjänsteförbunden och Handelsanställdas förbund (förbundet) gäller kollektivavtal. Tamro AB (bolaget) är bundet av kollektivavtalet genom sitt medlemskap i Almega Tjänsteförbunden.

Bolaget levererar läkemedel samt hälso- och sjukvårdsprodukter till apotek, sjukhus och medicinska institutioner i Sverige. Den operativa verksamheten i Göteborg är fördelad över sju avdelningar och där arbetar ca 300 personer.

JF, SL, KB, NH, JP, TN, KT och RB är medlemmar i förbundet. JF är huvudskyddsombud hos bolaget, övriga är skyddsombud. Alla är därmed även fackliga förtroendemän hos bolaget.

För arbetstagare som sjukskriver sig förekommer det att bolaget använder sig av den kollektivavtalade möjligheten att begära in sjukintyg tidigare än dag åtta i sjukperioden, genom s.k. förstadagsintyg.

Under första halvan av 2024 begärde huvudskyddsombudet JF och skyddsombudet SL att bolaget skulle ange namnen på de arbetstagare som hade ålagts att ge in förstadagsintyg och var föremål för arbetsanpassningsåtgärder. Parterna är överens om att skyddsombuden begärde informationen från bolaget utan de berörda arbetstagarnas samtycke och att bolaget nekade skyddsombuden informationen.

Parterna tvistar om bolaget på olika sätt hindrade skyddsombuden från att fullgöra sina skyddsombudsuppdrag genom att inte lämna ut namnen på de arbetstagare som hade ålagts att ge in förstadagsintyg och var föremål för arbetsanpassningsåtgärder.

YRKANDEN OCH INSTÄLLNING

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till var och en av JF, SL, KB, NH, JP, TN, KT och RB betala allmänt skadestånd med 100 000 kr för brott mot arbetsmiljölagen och med 100 000 kr för brott mot förtroendemannalagen.

Förbundet har vidare yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till förbundet betala allmänt skadestånd med 100 000 kr för brott mot förtroendemannalagen.

På beloppen har ränta yrkats enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 31 januari 2025) till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt förbundets talan, och bara vitsordat sättet att beräkna ränta som skäligt i och för sig.

Förbundet har slutligen yrkat att Arbetsdomstolen ska inhämta ett förhandsavgörande från EU-domstolen i fråga om tolkningen av dataskyddsförordningen, vilket arbetsgivarparterna har motsatt sig.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

FÖRBUNDETS GRUND FÖR TALAN

Bolaget hindrade, i strid med arbetsmiljölagen och förtroendemannalagen, i början av 2024 huvudskyddsombudet JF och skyddsombuden SL, KB, NH, JP, TN, KT och RB från att fullgöra sina skyddsombudsuppdrag.

Hindrandet bestod i att bolaget, på begäran av respektive skyddsombud, vägrade att lämna uppgift om vem eller vilka arbetstagare som hade ålagts att ge in förstadagsintyg och om vem eller vilka arbetstagare som var föremål för arbetsanpassningsåtgärder. Bolaget vägrade i vart fall att på begäran lämna ut nämnda uppgifter till JF och SL.

Bolaget hindrade även skyddsombuden från att fullgöra sina skyddsombudsuppdrag genom att inte på eget initiativ underrätta dem om vem eller vilka arbetstagare som hade ålagts att ge in förstadagsintyg och om vem eller vilka arbetstagare som var föremål för arbetsanpassningsåtgärder.

Därutöver hindrade bolaget skyddsombudet SL från att fullgöra sitt skyddsombudsuppdrag genom att på begäran vägra lämna ut uppgifter i fråga om en viss arbetstagare hade ålagts att ge in förstadagsintyg.

Bolaget var inte förbjudet att lämna ut de begärda uppgifterna enligt sjuklönelagen, dataskyddslagen eller dataskyddsförordningen.

Bolaget är genom sitt agerande skadeståndsskyldigt mot skyddsombuden för brott mot arbetsmiljölagen och förtroendemannalagen. Bolaget ska även betala skadestånd till förbundet för brott mot förtroendemannalagen.

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att förbundets talan ska avslås med hänvisning till att bolaget enligt dataskyddsförordningen var förbjudet

att lämna ut de efterfrågade uppgifterna till skyddsombuden, ska Arbetsdomstolen inhämta ett förhandsavgörande från EU-domstolen angående tolkningen av dataskyddsförordningen. Tolkningen av dataskyddsförordningen kan inte anses avgjord av EU-domstolen och är inte så uppenbar att det saknas utrymme för rimligt tvivel om hur förordningen ska tolkas.

ARBETSGIVARPARTERNAS GRUND FÖR BESTRIDANDET

Bolaget hindrade inte skyddsombuden JF, SL, KB, NH, JP, TN, KT och RB från att fullgöra sina skyddsombudsuppdrag genom att inte, på begäran, dela information med dem om vem eller vilka arbetstagare som hade ålagts att ge in förstadagsintyg och om vem eller vilka arbetstagare som var föremål för arbetsanpassningsåtgärder. Skyddsombuden behövde inte den efterfrågade informationen för att kunna utföra sina uppdrag och informationen var inte en förutsättning för deras verksamhet.

Bolaget hindrade inte skyddsombuden från att fullgöra sina skyddsombudsuppdrag genom att inte på eget initiativ dela information om vem eller vilka arbetstagare som hade ålagts att ge in förstadagsintyg och om vem eller vilka arbetstagare som var föremål för arbetsanpassningsåtgärder. Den efterfrågade informationen utgör inte förändringar av betydelse för arbetsmiljöförhållandena inom skyddsombudens skyddsområden som bolaget varit skyldigt att underrätta skyddsombuden om.

Bolaget hindrade inte heller skyddsombudet SL från att fullgöra sitt skyddsombudsuppdrag genom att inte lämna ut uppgifter i fråga om en viss arbetstagare hade ålagts att ge in förstadagsintyg. SL behövde inte få del av den efterfrågade informationen för att kunna utföra sitt uppdrag och informationen var inte en förutsättning för hans verksamhet.

Bolaget var i vart fall förhindrat att lämna ut den efterfrågade informationen till skyddsombuden, eftersom uppgifterna omfattas av tystnadsplikt enligt sjuklönelagen och en behandling av personuppgifterna skulle strida mot dataskyddslagen och dataskyddsförordningen.

Det saknas skäl att inhämta ett förhandsavgörande från EU-domstolen.

FÖRBUNDETS UTVECKLING AV TALAN

Ett skyddsombud har för sitt uppdrag rätt till information om en enskild arbetstagares personliga förhållanden

De uppgifter, befogenheter och rättigheter som ett skyddsombud har enligt 6 kap. arbetsmiljölagen syftar till att i samverkan med arbetsgivaren förebygga ohälsa och olycksfall. För att uppfylla arbetsmiljölagens syfte är det nödvändigt att ett skyddsombud i samverkan med arbetsgivaren kan delta i alla situationer där krav ställs på arbetsgivaren enligt 3 kap. arbetsmiljölagen.

Ett skyddsombuds uppgifter omfattar inte bara arbetstagarnas intressen på ett generellt plan. Ett skyddsombud har till uppgift att företräda varje arbetstagare, oavsett om en eller flera arbetstagare berörs. Att ett skyddsombud har såväl rätt som skyldighet att verka i både individärenden och på gruppnivå följer av EU:s ramdirektiv om arbetsmiljö 89/391/EEG om arbetsgivares allmänna skyldighet om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagares säkerhet och hälsa i arbetet (ramdirektivet) och arbetsmiljölagens regler om att skyddsombud ska vaka över att arbetsgivare uppfyller sina skyldigheter i arbetsmiljöhänseende och att vaka över arbetsgivarens anpassnings- och rehabiliteringsskyldighet.

Arbetsmiljölagen gör ingen åtskillnad mellan en grupp arbetstagare och en enskild arbetstagare. Arbetsmiljölagens bestämmelser går längre än ramdirektivet, som är ett minimidirektiv, i fråga om vilka arbetstagare ett skyddsombud företräder i samverkansarbetet med arbetsgivaren.

Ett skyddsombuds uppdrag innefattar individuella ärenden. Ett skyddsombud har rätt att delta t.ex. i en individuell arbetstagares arbetsanpassning. Ett skyddsombud har även rätt att delta vid upprättande av individuella rehabiliteringsplaner. En rehabiliteringsplan är en sådan handlingsplan som avses i 6 kap. 4 § andra stycket arbetsmiljölagen. Detsamma gäller vid skyddsstopp

enligt 6 kap. 7 § arbetsmiljölagen, när en allvarlig fara för en enskild arbetstagers liv eller hälsa förhindras eller när ett skyddsombud begär en åtgärd enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen, oavsett om åtgärden avser en eller flera arbetstagare.

Ett skyddsombud har enligt 6 kap. 6 § arbetsmiljölagen rätt att ta del av de handlingar och erhålla de upplysningar i övrigt som behövs för skyddsombudets verksamhet. Ett skyddsombud har rätt till information i ett individärende för att skyddsombudet ska kunna fullfölja sitt uppdrag. Det ingår även i ett skyddsombuds uppgift att bevaka arbetsmiljön för övriga arbetstagare på arbetsstället, t.ex. övriga arbetstagers arbetsbelastning vid omfördelning av arbetsuppgifter vid sjukfrånvaro. Utan information i individuella ärenden saknar skyddsombuden möjlighet att bevaka samtliga arbetstagers arbetsmiljö. Ett skyddsombud har rätt till information i ett individärende utan samtycke från den enskilde. Rätten till information kräver inte att ett skyddsombud ska uppge skälet till begäran om information.

Ett skyddsombud omfattas enligt 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen av tystnadsplikt beträffande bl.a. en enskilds personliga förhållanden. Bestämmelsen infördes för att möjliggöra för skyddsombud att få information om enskilda arbetstagers personliga förhållanden.

Skyddsombuden behövde den begärda informationen för sin verksamhet

Under perioden januari–mars 2024 ålade bolaget, vid samtliga skyddsområden, ett för förbundet okänt antal arbetstagare att ge in förstadagsintyg. Arbetstagarna blev därmed också, enligt bolagets rutiner, föremål för arbetsanpassningsåtgärder.

Åläggande att ge in förstadagsintyg är en rehabiliteringsåtgärd för att komma tillrätta med bl.a. återkommande sjukfrånvaro. Bolaget påstår sig ha rutiner kring rehabilitering och att bolaget gör en rehabiliteringsplan för varje anställd som åläggs att ge in förstadagsintyg. Ett skyddsombud ska ta aktiv del i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsärenden. Vid krav på förstadagsintyg

ska skyddsombud därför informeras och involveras. I samband med att bolaget ålägger en arbetstagare att ge in förstadagsintyg ska bolaget enligt sin interna rutin informera lokalt skyddsombud om vidtagna åtgärder. Enligt den interna rutinen ska lokalt skyddsombud även involveras om vidtagna åtgärder inte avhjälper frånvaron och ytterligare rehabiliteringsåtgärder ska vidtas. Eftersom bolaget inte informerade eller involverade skyddsombuden, följde bolaget varken sin rutin eller arbetsmiljölagens bestämmelser, när bolaget vägrade att ange namnen på de arbetstagare som hade ålagts att inkomma med förstadagsintyg.

Utformningen av en anpassnings- och rehabiliteringsplan för en enskild arbetstagare får i regel påverkan på arbetsmiljön även för övriga arbetstagare på arbetsstället. Även av det skälet hade bolaget skyldighet att involvera skyddsombuden vid anpassnings- och rehabiliteringsåtgärder. Bolaget ska samverka med skyddsombuden både individuellt för berörd arbetstagare och med avseende på eventuell arbetsmiljöpåverkan för övriga arbetstagare. Någon sådan samverkan skedde inte i förevarande fall. Det förekom även andra svårigheter i samverkansarbetet med bolaget. Skyddsombuden tilläts inte att delta i skyddsronder och möten om arbetsmiljön. Bolaget samverkade inte när det gällde arbetsskadeanmälningar och olycksincidenter. Bolaget tog fram rutiner utan att skyddsombuden involverades. De samrådsmöten, dialogmöten och skyddsronder som enligt rutinen ska hållas, genomfördes inte. På någon avdelning lämnades information om att arbetstagare hade ålagts att ge in förstadagsintyg, medan det på andra avdelningar inte lämnades sådan information.

Information om vem eller vilka av arbetstagarna som hade ålagts att ge in förstadagsintyg och var föremål för arbetsanpassnings- och rehabiliteringsplaner var en förutsättning för att skyddsombuden skulle kunna bevaka arbetsmiljön både när det gäller enskilda arbetstagares arbetsanpassnings- och rehabiliteringsärenden och övriga arbetstagares arbetsmiljö. Utan sådan information saknade skyddsombuden möjlighet att tillvarata samtliga arbetstagares intressen och utföra delar av sina uppdrag som skyddsombud. Syftet

med skyddsombudens begäran att få den efterfrågade informationen var att genom samverkan delta i det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

Bolaget vägrade att lämna ut den begärda informationen och underrättade inte på eget initiativ skyddsombuden om vilka arbetstagare som hade ålagts att ge in förstadagsintyg. Bolaget lämnade endast information om att vissa arbetstagare hade ålagts att ge in förstadagsintyg, men uppgav inte vem arbetstagaren var, var denne arbetade eller när förstadagsintyg hade begärts in.

I brist på ytterligare information uppfattade skyddsombuden att bolagets krav på förstadagsintyg hade ökat, i viss mån användes godtyckligt och att de inte hade föregåtts av individuella bedömningar av behov av rehabiliteringsåtgärder. Bolaget utgick endast från ett visst antal sjukdagar under viss tid. Vissa arbetstagare med begränsad frånvaro ålades att ge in förstadagsintyg, medan anställda med högre sjukfrånvaro inte avkrävdes förstadagsintyg. Skyddsombuden uppfattade att förstadagsintygen användes mer som en kontrollåtgärd än en rehabiliteringsåtgärd. För arbetstagare som ålades att ge in förstadagsintyg saknades rehabiliterings- och uppföljningsplan. Bolaget hade inte heller kontroll på hur många arbetstagare som hade ålagts att ge in förstadagsintyg. För att se om bolagets krav på förstadagsintyg hade fog för sig och om intygen användes på ett enhetligt och ändamålsenligt sätt, begärde skyddsombuden att få veta vilka arbetstagare som hade belagts med krav på förstadagsintyg.

Trots att skyddsombuden således hade behov av den efterfrågade informationen för sin verksamhet nekade bolaget att lämna information till skyddsombuden om vem eller vilka arbetstagare som hade ålagts att inkomma med förstadagsintyg och var föremål för arbetsanpassningsåtgärder och rehabiliteringsplaner. Skyddsombuden bereddes därmed inte tillfälle att samverka med bolaget i arbetsmiljöfrågor.

Bolaget hindrade skyddsombuden från att fullgöra sina uppgifter genom att inte lämna ut den efterfrågade informationen

JF och SL begärde vid förhandling den 19 mars 2024, både för egen del och för övriga skyddsombud, att få information om namnen på de arbetstagare

som hade ålagts att ge in förstadagsintyg och om namnen på de arbetstagare som var föremål för arbetsanpassningsåtgärder och rehabiliteringsplaner. Eftersom bolaget vägrade att lämna ut informationen blev alla skyddsombud hindrade att utföra sina uppgifter. JF handlade i enlighet med 6 kap. 3 § arbetsmiljölagen för övriga skyddsombuds räkning. I vart fall vägrade bolaget att lämna ut namnen på arbetstagarna till JF och SL, och hindrade därmed dem. Eftersom bolaget inte informerade skyddsombuden om vilka arbetstagare som hade ålagts att ge in förstadagsintyg och var föremål för arbetsanpassning, vet skyddsombuden inte exakt vid vilka tillfällen bolaget hindrade dem.

I anslutning till förhandlingen den 19 mars 2024 informerades bolaget om att förbundet ansåg att samtliga skyddsombud även tidigare hade blivit hindrade från att utföra sina skyddsuppdrag, eftersom de hade nekats information om namnen på de arbetstagare som hade ålagts att ge in förstadagsintyg och var föremål för arbetsanpassningsåtgärder. Vart och ett av skyddsombuden begärde inte ut informationen. Det var i stället vid möten mellan bolaget, JF och SL i början av 2024, som JF, för samtliga skyddsombuds räkning, begärde att informationen skulle lämnas till respektive skyddsombud. Trots att detta påpekades även vid förhandlingen den 19 mars 2024 vägrade bolaget att lämna informationen, varför samtliga skyddsombud hindrades från att fullgöra sina uppdrag. Några närmare detaljer kring vilket skyddsombud som hade hindrats och när togs inte upp, eftersom JF inte hade tillgång till den informationen. I brist på information om hur bolaget använt krav på förstadagsintyg, samt då användandet hade förekommit generellt vid bolaget, valde JF att anföra att samtliga skyddsombud hade hindrats.

Bolaget hindrade skyddsombuden från att fullgöra sina uppgifter genom att inte på eget initiativ lämna den efterfrågade informationen

Under perioden januari–19 mars 2024 underlät bolaget att på eget initiativ underrätta varje skyddsombud om namnen på de arbetstagare inom respektive skyddsombuds skyddsområde som bolaget hade ålagt att ge in förstadagsin-

tyg och som var föremål för arbetsanpassningsåtgärder. Den efterfrågade informationen var av betydelse för arbetsmiljöförhållandena inom skyddsombudens skyddsområden, eftersom en frånvarande arbetstagare innebär en förändring av betydelse för övriga arbetstagares arbetsmiljö. Genom att inte lämna den efterfrågade informationen hindrade bolaget skyddsombuden från att fullgöra sina uppgifter.

Bolaget hindrade skyddsombudet SL från att fullgöra sina uppgifter genom att inte lämna ut information om en viss arbetstagare

Bolagets anställde PL ålades genom beslut den 29 maj 2024 att ge in förstadagsintyg. PL är ett exempel på att bolaget använde förstadagsintygen på ett godtyckligt sätt och inte vidtog tillräckliga åtgärder för att komma tillrätta med sjukfrånvarons bakomliggande orsaker. PL:s frånvaro berodde på återkommande förkylningar, vilket kan ha varit en följd av att han arbetade långa perioder i kylutrymmen utan arbetsrotation. Detta tog bolaget inte hänsyn till när bolaget beslutade att kräva förstadagsintyg från PL. Bolaget utgick endast från antalet sjukdagar.

PL arbetade inom SL:s skyddsområde. Bolaget bekräftade aldrig, på begäran av SL, att PL hade ålagts att ge in förstadagsintyg. SL hindrades därmed i sitt skyddsuppdrag. PL:s rehabiliteringsplan hade inte heller samverkats med SL.

Bolaget har även hindrat fackliga förtroendemän

Eftersom skyddsombuden också är fackliga förtroendemän, har bolaget genom sitt agerande även hindrat fackliga förtroendemän från att fullgöra sina uppdrag.

Bolaget var inte förbjudet att lämna ut den efterfrågade informationen

De uppgifter som skyddsombuden begärde från bolaget innebar inte något obehörigt röjande enligt 18 § sjuklönelagen. Ett utlämnande till skyddsombuden skulle endast ha varit till de berörda arbetstagarnas fördel. Enligt 18 § andra stycket sjuklönelagen innebär första stycket inte någon inskränkning i skyldigheten att lämna uppgifter som följer av lag eller förordning.

Det föreligger inget hinder enligt dataskyddslagen eller dataskyddsförordningen för en arbetsgivare att i enlighet med arbetsmiljölagens samverkansregler delge skyddsombud den information de behöver för att bevaka t.ex. ett pågående anpassnings- eller rehabiliteringsärende. Enligt 6 kap. 4 § tredje stycket och 6 kap. 6 § arbetsmiljölagen finns en vidsträckt rätt till information för skyddsombuden, som innefattar uppgifter om enskilda arbetstagares personliga förhållanden, utan samtycke från den enskilde. Dataskyddsförordningens undantag för behandling av personuppgifter är tillämpligt till följd av den rättsliga förpliktelsen i arbetsmiljölagens bestämmelser. Såväl arbetsgivarens företrädare som skyddsombuden omfattas vidare av tystnadsplikt enligt 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen.

Bolaget är skadeståndsskyldigt

Bolaget har hindrat skyddsombuden från att fullgöra sina uppgifter enligt arbetsmiljölagen. Bolaget har därför ådragit sig skadeståndsskyldighet mot skyddsombuden för brott mot arbetsmiljölagen och ska betala yrkade skadestånd till skyddsombuden.

Bolaget har även hindrat fackliga förtroendemän att fullgöra sina uppdrag. Bolaget har därmed gjort sig skyldigt till brott mot förtroendemannalagen och ska betala yrkade skadestånd till skyddsombuden.

Genom att ha hindrat fackliga förtroendemän från att fullgöra sina uppdrag har bolaget även gjort sig skyldigt till brott mot förtroendemannalagen i förhållande till förbundet och ska åläggas att betala yrkat skadestånd till förbundet.

ARBETSGIVARPARTERNAS UTVECKLING AV BESTRIDANDET

Ett skyddsombud har för sitt uppdrag inte rätt till information om en enskild arbetstagares personliga förhållanden

En arbetsgivare är enligt arbetsmiljölagen skyldig att systematiskt planera, leda och kontrollera att verksamheten uppfyller föreskrivna krav på en god

arbetsmiljö. Arbetsgivaren ska se till att det finns en lämpligt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet samt ansvarar för en effektiv rehabilitering och att arbetsgivaren har rutiner för att identifiera behov av arbetsanpassning.

Ett skyddsombud företräder arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor och ska verka för en tillfredsställande arbetsmiljö. Ett skyddsombud ska vaka över att arbetsgivaren har en lämpligt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet. Ett skyddsombud har rätt att delta i planeringen av arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten samt påkalla behandling av skyddskommittén i sådana frågor. Ett skyddsombuds samtliga arbetsuppgifter är av generell karaktär. Ett skyddsombuds uppdrag är att företräda arbetstagarna som kollektiv inom skyddsområdet, samt att vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall. Skyddsombudets uppdrag är inte kopplat till individen, så länge denne inte uttryckligen begär skyddsombudets bistånd.

Ett skyddsombuds uppdrag enligt arbetsmiljölagen ger inte ett skyddsombud rätt att företräda enskilda arbetstagare i individuella ärenden och ta del av information om den enskildes personliga förhållanden utan samtycke från individen.

Skyddsombuden behövde inte de begärda uppgifterna för sin verksamhet

Bolaget bedriver ett väletablerat systematiskt arbetsmiljöarbete och bolagets arbetsmiljö uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. Bolaget har även en på lämpligt sätt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet.

Bolagets systematiska arbetsmiljöarbete utgår från regelbundna samverkansmöten mellan platschef, produktionschef och huvudskyddsombud samt mellan gruppchef och lokalt skyddsombud på respektive avdelning. Varje månad hålls ett samrådsmöte mellan platschef, produktionschef, HR, förbundet och Unionen. Vid dessa möten deltog JF, SL och samtliga fackliga företrädare på arbetsplatsen. Samrådsmötet omfattar både information från bolaget, fackliga

frågor och arbetsmiljöfrågor. Under samrådsmötena finns stort utrymme att lyfta samverkansfrågor. Statusavstämningar avseende förbättringsmöjligheter i produktionen på hela arbetsplatsen, s.k. mission controls, sker veckovis. Vid dessa deltar gruppchefer, produktionschefer och huvudskyddsombud. Dialogmöten avseende hela arbetsplatsen hålls varannan vecka mellan huvudskyddsombud, platschef och produktionschef och varannan vecka med de fackliga organisationernas ordförande i stället för huvudskyddsombud. På respektive avdelning hålls motsvarande dialogmöten varje månad mellan gruppchef och lokalt skyddsombud. Dialogmötena avser det dagliga arbetet och omfattar bl.a. information till skyddsombuden om någon i arbetsgruppen ålagts att ge in förstadagsintyg samt om aktuella anpassnings- och rehabiliteringsåtgärder. På respektive avdelning utförs vidare två till fyra skyddsronder per år där lokalt skyddsombud och gruppchef deltar. Bolagets skyddskommitté sammanträder fyra gånger per år. Kommittén utgörs av platschef, produktionschefer, HR, huvudskyddsombud, lokala skyddsombud samt teknik- och underhållschef. Vid behov deltar även företagshälsovården och andra representanter från ledningen eller andra arbetstagare. I skyddskommittén behandlas övergripande frågor om företagshälsovård, statistik över sjukfrånvaro, eventuella tillbud och förstadagsintyg på en aggregerad nivå. Alla skyddsombud på arbetsplatsen bjuds in till skyddskommittémöten.

Under hösten 2024 inspekterade Arbetsmiljöverket bolaget i anledning av en begäran av huvudskyddsombudet om åtgärder enligt 7 kap. 7 § arbetsmiljölagen. Begäran avsåg påstådda brister i bolagets systematiska arbetsmiljöarbete. Arbetsmiljöverket avlog huvudskyddsombudets begäran med hänvisning till att parterna var överens om att det hos bolaget fanns flera olika mötesformer där arbetsmiljöfrågor kunde avhandlas och samverkan ske.

Reglerna om plan för återgång i arbete enligt 30 kap. 6 § socialförsäkringsbalken utgör en del av arbetsgivarens arbete med att klarlägga rehabiliteringsbehovet inom ramen för det system där Försäkringskassan har tillsyns- och samordningsansvar. Arbetsgivaren ansvarar enligt 3 kap. 2 a § och 3 kap. 3 § arbetsmiljölagen för att anpassa arbetet till individens förutsättningar och för

att tillse att individen får arbetslivsinriktad rehabilitering. Bolaget har en intern rehabiliteringsrutin. Medarbetare som är föremål för eventuella rehabiliterings- eller anpassningsåtgärder informeras om att det på arbetsplatsen finns stöd att få från skyddsombud eller facklig organisation.

För att underlätta hanteringen vid upprepad korttidsfrånvaro använder bolaget en metod för att identifiera mönster i frånvaron, s.k. Bradfordindex. Möjligheten att begära sjukintyg tidigare än dag åtta i sjukperioden följer av kollektivavtalet. Tillämpningen har förtydligats i en intern policy och process. Bolagets rutin avseende förstadagsintyg är en del av det förebyggande arbetsmiljöarbetet och en del av bolagets rehabiliteringsverksamhet enligt 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen. Åtgärden avser att fånga upp arbetstagare med omfattande korttidsfrånvaro för att därigenom utreda individens behov av rehabiliteringsinsatser eller eventuell arbetsanpassning. En arbetstagare som har haft tre kortvariga frånvarotillfällen under en sexmånadersperiod erbjuds ett hälsosamtal. En arbetstagare som åläggs förstadagsintyg har haft sex kortvariga frånvarotillfällen under en tolv månadersperiod och har deltagit i ett sjukfrånvarosamtal, vilket är en uppföljning av det tidigare hälsosamtalet, vid vilket en rehab-samordnare och en företagssjuksköterska hos företagshälsovården deltar. När en arbetstagare åläggs att ge in förstadagsintyg upprättas också en uppföljningsplan. Krav på förstadagsintyg föregås således av individuella bedömningar. När en arbetstagare åläggs att inkomma med förstadagsintyg är behovet av eventuell anpassning eller rehabilitering ännu inte klarlagt. Förstadagsintyget har också till syfte att kontrollera att arbetstagare med omfattande korttidsfrånvaro inte stannar hemma utan att vara sjuka. Åtgärden är även förebyggande, eftersom den kan fånga upp varningssignaler avseende eventuella brister i arbetsmiljön som kan ha orsakat korttidsfrånvaron.

Bolaget har inte någon skyldighet att dela information med skyddsombuden om vilka arbetstagare som åläggs att ge in förstadagsintyg eller vilka arbetstagare som är föremål för arbetsanpassningsåtgärder. Bolaget har endast skyldighet att på aggregerad nivå informera skyddsombuden om beslutade förstadagsintyg. I samband med att bolaget beslutar om förstadagsintyg från en arbetstagare informerar bolaget därför skyddsombuden om beslutet, utan att

ange vilken arbetstagare beslutet avser. Skyddsombuden behöver inte känna till vem det är som ska ge in förstadagsintyg för att kunna utföra sina skyddsuppgifter. Informationen om vilket skyddsområde kravet på förstadagsintyg avser är tillräcklig för att ett skyddsombud ska kunna utföra sitt uppdrag att vaka över arbetsmiljön.

Bolaget hindrade inte skyddsombuden från att fullgöra sina uppgifter genom att inte lämna ut den efterfrågade informationen

Eftersom de uppgifter som skyddsombuden begärde att få del av inte behövs eller är en förutsättning för skyddsombudens uppdrag, och skyddsombuden därför inte med stöd av arbetsmiljölagen har rätt att få uppgifterna utan samtycke från den enskilde arbetstagaren, hindrade bolaget inte skyddsombuden från att fullgöra sina uppgifter genom att inte lämna ut den efterfrågade informationen. Förbundet har inte heller uppgett vid vilka tillfällen respektive skyddsombud blev hindrade.

Bolaget hindrade inte skyddsombuden från att fullgöra sina uppgifter genom att inte på eget initiativ lämna den efterfrågade informationen

Bolaget hade inte skyldighet att på eget initiativ informera skyddsombuden om vem eller vilka arbetstagare som ålagts att lämna förstadagsintyg, eftersom besluten om förstadagsintyg inte innebar en förändring som hade betydelse för arbetsmiljöförhållandena inom skyddsombudens skyddsområden. Bolaget har därför inte hindrat skyddsombuden från att fullgöra sina uppgifter genom att underlåta att på eget initiativ lämna den efterfrågade informationen.

Bolaget hindrade inte skyddsombudet SL från att fullgöra sina uppgifter genom att inte lämna ut information om en viss arbetstagare

SL hade inte rätt att få information om att PL belagts med krav på förstadagsintyg. Bolaget hindrade därför inte SL i hans skyddsombudsarbete när bolaget inte gav honom den efterfrågade informationen. Bolaget agerade i enlighet med sina rutiner i det ärende som rörde PL. Bolaget ålade honom att ge in förstadagsintyg för att förstå orsakerna till hans korttidsfrånvaro.

Bolaget har inte hindrat fackliga förtroendemän

Eftersom bolaget inte har hindrat skyddsombuden från att fullgöra sina uppgifter, har bolaget inte heller hindrat någon facklig förtroendeman i sitt uppdrag.

Bolaget var förbjudet att lämna ut den efterfrågade informationen

Om Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget var skyldigt att lämna ut den information som skyddsombuden efterfrågade, omfattas informationen av tystnadsplikt enligt 18 § sjuklönelagen.

De uppgifter som skyddsombuden efterfrågade utgör därtill känsliga personuppgifter. Som huvudregel är behandling av känsliga personuppgifter förbjuden enligt artikel 9.1 i dataskyddsförordningen. Undantaget för behandling av känsliga personuppgifter i artikel 9.2 b i dataskyddsförordningen och 3 kap. 2 § dataskyddslagen är inte tillämpligt eftersom arbetsmiljölagens bestämmelser inte uppfyller kraven på rättslig grund. I vart fall framgår det inte med tillräcklig tydlighet att arbetsmiljölagen innefattar en rätt för ett skyddsombud att företräda en enskild arbetstagare och att utan samtycke ta del av uppgifter om dennes personliga förhållanden.

Därutöver skulle personuppgiftsbehandlingen stå i strid med de grundläggande principerna i artikel 5 i dataskyddsförordningen, framför allt ändamålsprincipen och principen om uppgiftsminimering. Bolaget var därför under alla förhållanden förbjudet att lämna ut den efterfrågade informationen till skyddsombuden.

Bolaget är inte skadeståndsskyldigt

Bolaget hindrade inte skyddsombuden från att fullgöra sina uppgifter. Bolaget bröt därför inte mot arbetsmiljölagen eller förtroendemannalagen och har inte ådragit sig någon skadeståndsskyldighet mot skyddsombuden eller förbundet.

UTREDNINGEN

Arbetsdomstolen har avgjort målet efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran förhör under sanningsförsäkran hållits med huvudskyddsombudet JF samt skyddsombuden SL och RB. På arbetsgivarparternas begäran har vittnesförhör hållits med HR-partnern CS, produktionschefen PB och platschefen DP.

Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

DOMSKÄL

Tvisten

Parterna tvistar om bolaget på olika sätt hindrade skyddsombuden från att fullgöra sina skyddsombudsuppdrag genom att inte lämna ut namnen på de arbetstagare som hade ålagts att ge in förstadagsintyg och var föremål för arbetsanpassningsåtgärder.

Arbetsmiljölagens bestämmelser om skyddsombuds uppdrag och rätt till information

Regler om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare finns i 6 kap. arbetsmiljölagen. Syftet med reglerna är att främja den lokala skyddsverksamheten på arbetsplatsen och att ge skyddsombuden, som företräder arbetstägarna, tillfredsställande handlingsmöjligheter i deras arbete för att åstadkomma en bra arbetsmiljö. Skyddsombudens ställning har sedan lagreglerna om samverkan trädde i kraft förstärkts genom att skyddsombuden fått fler uppgifter och vidgade befogenheter.

Skyddsombud har enligt 6 kap. 6 § arbetsmiljölagen rätt att ta del av de handlingar och erhålla de upplysningar i övrigt som behövs för skyddsombudets verksamhet. Det avgörande för skyddsombudens rätt till information är således att informationen behövs för deras verksamhet.

Den grundläggande bestämmelsen om vad skyddsombudens verksamhet omfattar finns i 6 kap. 4 § arbetsmiljölagen. Enligt bestämmelsen ska ett skyddsombud företräda arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor och verka för en tillfredsställande arbetsmiljö. I detta syfte ska ett skyddsombud inom sitt skyddsområde vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall. Ett skyddsombud ska också vaka över att arbetsgivaren uppfyller kraven enligt 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen och delta vid upprättande av handlingsplaner enligt den bestämmelsen. Ett skyddsombud ska vidare delta vid planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisation, liksom vid planering av användning av ämnen som kan medföra ohälsa eller olycksfall. En arbetsgivare ska därtill underrätta skyddsombud om förändringar av betydelse för arbetsmiljöförhållandena inom skyddsombudets område.

Av 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen följer att en arbetsgivare ska systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren ska utreda arbetsskador, fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten och vidta de åtgärder som föranleds av detta. Åtgärder som inte kan vidtas omedelbart ska tidplaneras. Arbetsgivaren ska i den utsträckning verksamheten kräver dokumentera arbetsmiljön och arbetet med denna, varvid handlingsplaner ska upprättas. Arbetsgivaren ska vidare se till att det i verksamheten finns en på lämpligt sätt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet för fullgörande av de uppgifter som enligt arbetsmiljölagen och enligt 30 kap. socialförsäkringsbalken åvilar arbetsgivaren.

Arbetsmiljöbegreppet är brett och kan omfatta allt inom ett skyddsombuds skyddsområde, så länge det finns en koppling till en arbetsmiljöfaktor enligt 2 kap. arbetsmiljölagen och arbetsgivarens skyldigheter enligt 3 kap. samma lag.

Om ett skyddsombud anser att åtgärder behöver vidtas för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö, ska skyddsombudet enligt 6 kap. 6 a § arbetsmil-

jölagen vända sig till arbetsgivaren och begära sådana åtgärder. Skyddsombudet kan också begära att en viss undersökning ska göras för kontroll av förhållandena inom skyddsområdet. Arbetsgivaren ska utan dröjsmål lämna besked i frågan. Gör arbetsgivaren inte det eller beaktas inte begäran inom skälig tid, ska Arbetsmiljöverket efter framställan av skyddsombudet pröva om föreläggande eller förbud enligt 7 kap. 7 § arbetsmiljölagen ska meddelas.

Enligt 6 kap. 7 § arbetsmiljölagen kan ett skyddsombud bestämma att ett visst arbete som innebär omedelbar och allvarlig fara för arbetstagares liv eller hälsa ska avbrytas i avvaktan på ställningstagande av Arbetsmiljöverket, om inte rättelse genast kan uppnås genom att skyddsombudet vänder sig till arbetsgivaren. I avvaktan på Arbetsmiljöverkets ställningstagande får ett skyddsombud även avbryta arbete som en arbetstagare utför ensam. Överträds en tillsynsmyndighets förbud kan ett skyddsombud avbryta sådant arbete som avses med förbudet.

Ett skyddsombud får enligt 6 kap. 10 § arbetsmiljölagen inte hindras från att fullgöra sina uppgifter. En arbetsgivare som bryter mot bestämmelsen ska enligt 6 kap. 11 § samma lag ersätta uppkommen skada. Hänsyn ska tas till omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

Av arbetsmiljölagens förarbeten, prop. 1976/77:149 s. 335–337, framgår bl.a. följande. Ett skyddsombud ska delta vid och behandla frågor om planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsmetoder, arbetsprocesser och användning av farliga ämnen. Arbetstagarna ska delta i varje stadium av planeringen som är av betydelse från arbetsmiljösynpunkt, vilket i praktiken kan säkras genom att företrädare för arbetstagarna medverkar i olika projektgrupper. För att kunna delta vid planering måste arbetstagarnas företrädare få del av bl.a. upprättade bemannings- och organisationsplaner. Ett skyddsombud ska därför ha rätt att ta del av de handlingar och erhålla de upplysningar som är av betydelse för skyddsombudets verksamhet och det är ofta nödvändigt att ha tillgång till en beskrivning av olika planerade arbetsuppgifter. Planeringsunderlag i form av ritningar, skisser, planer m.m., måste redovisas på ett

klargörande sätt för att inte arbetstagarnas rätt att delta i planeringen ska äventyras och arbetsgivaren ska presentera kommentarer till handlingarna så att dessa kan bedömas på ett riktigt och allsidigt sätt.

Redan innan arbetsmiljölagen infördes fanns bestämmelser om skyddsombuds rätt att avbryta visst arbete vid omedelbar och allvarlig fara för arbetstagares liv och hälsa, s.k. stoppningsrätt, vilka överfördes till arbetsmiljölagen. Även bestämmelser om ett skyddsombuds möjlighet att avbryta ensamarbete överfördes till arbetsmiljölagen och utvidgades därtill som en trygghetsskapande faktor. Det angavs att det är den särskilda risk som är förbunden med arbetet i fråga som kan utgöra grund för ingripande och inte ensamarbete som sådant. Se prop. 1976/77:149 s. 337–338.

För att ett skyddsombud ska kunna följa utvecklingen inom sitt skyddsområde måste skyddsombudet ha en vidsträckt rätt till information. Ett skyddsombuds rätt att få del av handlingar gäller i princip även gentemot offentliga arbetsgivare. Sekretesslagstiftningen förutsätter i vissa fall att avvägning sker mot andra intressen. Ett skyddsombuds behov av information bör därvid i vissa fall kunna anses så väsentligt i jämförelse med sekretessintresset att skyddsombudet kan få del av en sekretessskyddad handling. Ett skyddsombud bör inte få ta del av läkares handlingar eller uppgifter utan att samtycke lämnas av den arbetstagare som berörs. Den enskilde arbetstagarens intresse av sekretesskydd tillmäts större vikt än skyddsombudets önskemål att få del av läkares handlingar. Vid arbetsmiljölagens tillkomst infördes även en bestämmelse om tystnadsplikt för skyddsombud för bl.a. enskilds personliga förhållanden. Även bestämmelsen om att en arbetsgivare ska underrätta skyddsombud om förändringar av betydelse för skyddsförhållanden inom skyddsområdet infördes. Se prop. 1976/77:149 s. 340–342.

Genom prop. 1990/91:140 infördes den bestämmelse i arbetsmiljölagen som anger att en arbetsgivare är skyldig att systematiskt planera, leda och kontrollera arbetsmiljöarbetet och fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten, genomföra de åtgärder som behövs, integrera arbetsmiljöfrågorna med övriga frågor i verksamheten och dokumentera arbetsmiljön och arbetet med den i

den utsträckning som verksamheten kräver, varvid handlingsplaner ska upprättas. Se a. prop. s. 38. Syftet med ändringarna var att öka arbetsgivarnas ansvar för ett systematiskt arbetsmiljöarbete och integrera arbetsmiljöfrågorna med övriga överväganden hos beslutsfattande chefer, arbetsledning och personalhandläggare m.fl. för att säkerställa en helhetssyn som omfattar såväl den fysiska som den psykosociala arbetsmiljön. Se a. prop. s. 39.

För att uppfylla kraven på ett systematiskt arbetsmiljöarbete angavs lämpliga åtgärder kunna vara att en arbetsgivare på högsta ledningsnivå tydligt beskriver viljeinriktning, mål och medel för arbetsmiljöarbetet i en arbetsmiljöpolicy samt fördelning av arbetsuppgifter, befogenheter och resurser. Arbetsolyckor och ohälsa som uppkommit i arbetet ska utredas. Riskerna i verksamheten ska systematiskt identifieras och bedömas. Åtgärder som inte kan genomföras omedelbart ska tidplaneras. Arbetsgivaren bör göra de interna kontroller av verksamheten som behövs för att säkerställa att de uppställda målen och lagstiftningens krav uppfylls och att planerade åtgärder genomförs och får avsedd verkan. En förutsättning för ett bra arbetsmiljöarbete är att arbetsgivaren fullgör sitt undersökningsansvar och fortlöpande undersöker risker och brister i verksamheten, samt att det finns rutiner som garanterar att arbetsolyckor och ohälsa som uppkommit i arbetet utreds. Riskanalyser bör göras systematiskt och omfatta även psykosociala faktorer. Dessa utredningar bör läggas till grund för det systematiska arbetsmiljöförbättrande arbetet. Företags- och förvaltningsledning, linjeorganisationens chefer, företagshälsovård, personalavdelning, arbetstagarna och deras fackliga företrädare måste lära sig att upptäcka och reagera på förhållanden och mänskliga reaktioner som utgör tidiga varningstecken, t.ex. hög sjukfrånvaro, vantrivsel, hög personalomsättning, relationsproblem m.m. Även arbetstagarnas egna bedömningar av arbetets belastningar och deras uppfattning om problemen i den egna arbetssituationen måste beaktas. Se a. prop. s. 39–40.

Eftersom kraven på en god arbetsmiljö är dynamiska och ändras, bl.a. till följd av den sociala och tekniska utvecklingen, bör handlingsplaner omfatta långsiktiga åtgärder. De ska innehålla åtgärder som föranleds av arbetsolycksutredningar, riskanalyser eller som för övrigt behöver vidtas. Insatser som

snabbt kan genomföras bör inte av onödigt formalistiska skäl anstå för att redovisas i en övergripande handlingsplan. Handlingsplaner ska vara mer åtgärdsinriktade än ledningens arbetsmiljöpolicy. Syftet med handlingsplaner är att prioritera och se sambanden mellan olika åtgärder. De ska upprättas i den utsträckning verksamheten kräver och som följer av arbetsmiljön och arbetet med den. Det torde endast i enstaka undantagsfall saknas behov av handlingsplaner. Det är dock viktigt att de lokala parterna kommer överens om fungerande interna rutiner. Handlingsplanerna ska upprättas i samverkan med arbetstagarna, där företrädare saknas, och deras företrädare, där sådana finns. Skyddsombuden ska vaka över arbetsgivarens internkontroll (numera benämnt systematiskt arbetsmiljöarbete) och delta vid upprättandet av handlingsplaner. Handlingsplanerna är ett viktigt exempel på den dokumentation av arbetsmiljön och arbetet med den som ska göras. Som exempel på övrig dokumentation kan nämnas beskrivningar av hur internkontrollen ska bedrivas, arbetsmiljöpolicy, rutiner för undersökning av arbetsförhållandena, mätprotokoll och sammanställningar över arbetsskador. Syftet med arbetsgivarens dokumentationsskyldighet är att ge ökad tyngd åt internkontrollen och underlätta arbetet för alla som medverkar i arbetsmiljöarbetet, t.ex. företags- och arbetsledning, arbetstagare, skyddsombud och specialister. Dokumentationen kan också förbättra möjligheterna att följa upp arbetet samt ligga till grund för yrkesinspektionens (numera Arbetsmiljöverkets) bedömning av företagets eller förvaltningens sätt att bedriva sitt arbetsmiljöarbete. Dokumentationens omfattning måste sättas i relation till verksamhetens krav och det bör av naturliga skäl ställas lägre krav på dokumentation i små företag. En tillförlitlig intern rapportering av arbetsskador på arbetsstället och i företaget är en nödvändig och grundläggande beståndsdel i det förebyggande arbetet. Arbetsskador ska därför utredas. Se a. prop. s. 40–42.

Genom samma proposition, prop. 1990/91:140, infördes även lydelsen av den bestämmelse i arbetsmiljölagen som anger att en arbetsgivare ska se till att det finns en på lämpligt sätt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet. Detta för att förtydliga att arbetsförhållandena ska anpassas

till den enskilde arbetstagarens förutsättning och skapa bättre förutsättningar för bl.a. långtidssjuka att återgå i arbete. Se a. prop. s. 43.

Skyldigheten att anpassa arbetsmiljön omfattar alla åtgärder som kan krävas med stöd av arbetsmiljölagen. Begreppen arbetsmiljöanpassning och rehabilitering kompletterar varandra. Rehabiliteringsbegreppet avser arbetsgivarens ansvar för yrkesinriktade rehabiliteringsinsatser. Åtgärder som aktualiseras är utbildning, arbetsträning, yrkesvägledning m.m. Arbetsanpassning innebär ändringar i arbetsmiljön. Det kan vara fråga om både tekniska hjälpmedel, ändringar i den fysiska arbetsmiljön och ändring av arbetsorganisation, arbetsfördelning och arbetstider m.m. Anpassningar av arbetsmiljön kan ofta vara en förutsättning för en framgångsrik rehabilitering. Avsikten är dock inte att varje arbetsplats och varje arbetsuppgift måste anpassas till de olika förutsättningarna hos varje enskild individ. I vissa fall kan det vara en lämpligare lösning att försöka bereda en arbetstagare andra och mer lämpliga arbetsuppgifter inom ramen för anställningen. En omplaceringslösning får dock inte av bekvämlighetsskäl väljas före arbetsanpassning. Arbetsmiljöanpassningen bör också få långsiktiga förebyggande effekter för övriga arbetstagare. Därför är det viktigt att åtgärder vidtas i arbetsmiljön även om ett enskilt ärende blir löst genom omplacering. Möjligheterna att anpassa arbetsvillkoren har ökat genom den tekniska utvecklingen och genom bättre kunskaper på rehabiliteringsområdet. Detta måste också avspegla sig i vad man kan kräva av en arbetsgivare. På samma sätt som i det förebyggande arbetsmiljöarbetet bör anpassnings- och rehabiliteringsarbetet bedrivas på ett organiserat och systematiskt sätt. Se a. prop. s. 46–48.

Kraven på att det finns en på lämpligt sätt organiserad anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet är generella och gäller alla arbetsgivare. Organisationen av arbetet måste anpassas efter skyldigheterna i arbetsmiljölagen och lagen om allmän försäkring. Hur en på lämpligt sätt organiserad anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet i detalj bör utformas varierar beroende på förutsättningarna inom olika verksamheter. Det kan t.ex. innebära att arbetsgivaren ser till att det finns kompetens och kontaktpersoner, ekonomiska resur-

ser avdelade för ändamålet, policy och mål för frågorna, organisation av arbetet, tydlig ansvarsfördelning, rutiner för tidiga kontakter med sjukskrivna, rutiner för undersökning av rehabiliteringsbehov, rutiner för kontakter med t.ex. myndigheter och företagshälsovård, rutiner för kontroll, uppföljning och utvärdering och samverkan med arbetstagarna. Organisation och rutiner ska vara sådana att tidiga varningssignaler uppmärksammas och att åtgärder mot ohälsa planeras och genomförs. Det är däremot inte nödvändigt att man med interna krafter klarar att kartlägga, bedöma behov av och genomföra alla åtgärder. Det finns organ med särskild kompetens som kan anlitas för detta, t.ex. företagshälsovården. Tillsynen över att arbetsgivaren fullgör sina skyldigheter bör ligga på yrkesinspektionen (numera Arbetsmiljöverket). Det ger en enhetlig tillsynsorganisation för kontroll av både det förebyggande arbetet och arbetet med anpassnings- och rehabiliteringsfrågor och av att frågorna samordnas i linjeorganisationen. Yrkesinspektionens uppgift är att se till att det finns ett organiserat arbete, rutiner och resurser m.m. Tillsynen ska inte avse enskilda rehabiliteringsärenden. De fackliga organisationernas medverkan är betydelsefull för att få igång en fungerande rehabiliteringsverksamhet hos arbetsgivarna. Se a. prop. s. 49–51.

För att arbetsanpassnings- och rehabiliteringsarbetet ska kunna bedrivas på ett effektivt sätt måste de som deltar i verksamheten, dvs. arbetsgivarens företrädare, skyddsombud och andra fackliga företrädare och t.ex. personal från företagshälsovården, kunna få tillgång till information av betydelse för de åtgärder som ska vidtas. Bestämmelser om tystnadsplikt för den som deltar i sådan arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet finns i 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen när det gäller den enskilda sektorn och i sekretesslagen när det gäller det allmänna verksamheten. Bestämmelserna om tystnadsplikt skapar garantier för att utbyte av information ska kunna ske mellan dem som deltar i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten. Om den som har fått till uppgift att delta i en sådan verksamhet ska kunna göra det på ett meningsfullt sätt bör han eller hon också kunna få all den information som behövs för uppgiften. Informationsutbytet får när det gäller uppgifter om enskil-

das personliga förhållanden bara avse uppgifter som har betydelse för det problem som ska lösas. Sådana uppgifter bör endast föras vidare med den enskildes samtycke. Se a. prop. s. 53.

Enligt grundsynen i arbetsmiljölagen är samverkan i sig ett viktigt medel för att åstadkomma en tillfredsställande arbetsmiljö. Ett vidgat arbetsmiljöbegrepp och ett lagfäst arbetsgivaransvar för rehabilitering innebär att partssamarbetet ska spänna över ett bredare fält som utöver frågor om den fysiska arbetsmiljön också ska omfatta arbetsorganisation, rehabilitering och arbetstagnas inflytande över arbetsvillkoren i stort. En integrering av arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet i linjeorganisationen samt en fungerande internkontroll kan skapa förutsättningar för att stärka partssamverkan. De fackliga organisationernas påskyndande och reviderande roll blir tydlig genom att partsrollen utvecklas och genom en tydlig partsroll kan de fackliga organisationerna visa medlemmarna att organisationen kan påverka förändringar och driva fram förbättringar. Det fackliga deltagandet bör koncentreras på att initiera frågor, medverka i arbetet med att ta fram handlingsplaner för arbetsmiljöns förbättring och övervaka genomförandet av dessa. Skyddsombuden ska vaka över att arbetsgivaren uppfyller kraven i 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen och ska delta vid upprättande av handlingsplaner. Genomförandeansvaret för åtgärder ligger däremot hos arbetsgivaren. Se a. prop. s. 54–55.

Arbetsmiljöverket fastställde den 1 oktober 2021 en rättslig utredning om skyddsombudens roll utifrån Arbetsmiljöverkets föreskrift om arbetsanpassning (AFS 2020:5) och 6 kap. arbetsmiljölagen. Arbetsmiljöverket konstaterade bl.a. att det av förarbetena till arbetsmiljölagen framgår att skyddsombudens uppgifter avser generella frågor och att det inte finns något uppdrag för skyddsombud att företräda enskilda individer. Den 24 februari 2023 upphävdes beslutet med hänvisning till att Arbetsmiljöverket inte utövar någon tillsyn över samverkansreglerna i 6 kap. arbetsmiljölagen, vilket medför att Arbetsmiljöverket inte kan meddela förelägganden eller förbud med stöd av bestämmelserna, och att Arbetsmiljöverket därför inte ska bedöma frågor om innehållet i skyddsombudens uppdrag.

Innefattar skyddsombudens verksamhet rätt att företräda enskilda arbetstagare och delta i deras individuella ärenden?

Förbundet har anfört att ett skyddsombuds uppdrag innefattar rätt att företräda enskilda arbetstagare. Enligt förbundets uppfattning har ett skyddsombud t.ex. rätt att delta i enskilda arbetstagares arbetsanpassning och vid upprättande av individuella rehabiliteringsplaner.

Arbetsgivarparterna har anfört att arbetsmiljölagen inte ger ett skyddsombud rätt att företräda enskilda arbetstagare och delta i deras ärenden.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

I 6 kap. 4 § arbetsmiljölagen anges att skyddsombud företräder arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor och ska verka för en tillfredsställande arbetsmiljö. I detta syfte ska ett skyddsombud inom sitt skyddsområde vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall samt över att arbetsgivaren uppfyller kraven i 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen. Skyddsombud ska därutöver delta vid planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisation. Skyddsombuden ska vidare delta vid upprättande av handlingsplaner enligt 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen.

Av bestämmelsens ordalydelse framgår således att skyddsombuden ska verka för en tillfredsställande arbetsmiljö genom att vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall och genom att vaka över att arbetsgivaren uppfyller arbetsmiljölagens krav. Skyddsombuden ska delta vid planering av nya eller ändrade förhållanden i verksamheten och delta vid upprättande av vissa handlingsplaner. De handlingsplaner som avses i 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen är sådana som ska upprättas för att dokumentera arbetsmiljön och arbetet med denna och vars syfte enligt bestämmelsens förarbeten är att prioritera och se samband mellan olika åtgärder som långsiktigt kan behöva genomföras för att uppnå en god arbetsmiljö. Det är således inte fråga om handlingsplaner i enskilda arbetstagares ärenden.

Ordalydelsen i lagtexten, att vaka över arbetsgivarens förpliktelser, att delta vid planering av nya eller ändrade förhållanden i verksamheten och vid upprättande av vissa handlingsplaner, talar enligt Arbetsdomstolens uppfattning inte för att skyddsombud enligt arbetsmiljölagen har rätt att företräda enskilda arbetstagare och delta i deras ärenden, t.ex. vid arbetsanpassning eller vid upprättande av individuella rehabiliteringsplaner.

Inte heller ger de uttalanden som gjorts i arbetsmiljölagens förarbeten något uttryckligt stöd för att ett skyddsombud har rätt att företräda enskilda arbetstagare och delta i deras ärenden. De enda situationer där lagtexten och bestämmelsernas förarbeten tydligt pekar ut att skyddsombud kan ingripa när det gäller enskilda arbetstagare är de särskilt reglerade situationerna att ett skyddsombud kan avbryta ett visst arbete som innebär omedelbar och allvarlig fara för en arbetstagares liv eller hälsa och arbete som en arbetstagare utför ensam.

Därtill kan läggas att det i bestämmelsens förarbeten, när skyddsombudens uppdrag utvidgades till att vaka över att arbetsgivaren uppfyller kraven i 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen och ska delta vid upprättande av handlingsplaner i enlighet med bestämmelsen, samtidigt som skyddskommittéer gavs i uppgift att delta i planering av arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbete och bevaka och följa upp det arbetet, angavs att det fackliga deltagandet bör koncentreras på att initiera frågor, medverka i arbetet med att ta fram handlingsplaner för arbetsmiljöns förbättring och övervaka genomförandet av dessa.

Med stöd av det anförda kommer Arbetsdomstolen till slutsatsen att arbetsmiljölagen inte ger skyddsombud rätt att företräda enskilda arbetstagare och delta i deras ärenden.

Den uppfattningen delades även av Arbetsmiljöverket i den rättsliga utredning om skyddsombudens roll som Arbetsmiljöverket fastställde den 1 oktober 2021. Av utredningen framgår att Arbetsmiljöverket hade uppfattningen att det inte av arbetsmiljölagens förarbeten framgår att det finns ett uppdrag för skyddsombud att företräda enskilda arbetstagare. Att Arbetsmiljöverket

därefter upphävde beslutet berodde på att bestämmelserna i 6 kap. arbetsmiljölagen inte är offentligrättslig utan civilrättslig lagstiftning, över vilken Arbetsmiljöverket inte har tillsyn.

Behövde skyddsombuden den begärda informationen för sin verksamhet?

Ett skyddsombud har enligt 6 kap. 6 § arbetsmiljölagen rätt att ta del av de handlingar och erhålla de upplysningar i övrigt som behövs för skyddsombudets verksamhet.

En förutsättning för att skyddsombuden i målet ska ha rätt att få information om vem eller vilka arbetstagare som bolaget hade ålagt att ge in förstadagsintyg och om vem eller vilka arbetstagare som var föremål för arbetsanpassningsåtgärder är således att informationen var behövlig för deras verksamhet.

Förbundet har gjort gällande att skyddsombuden behövde den efterfrågade informationen, eftersom det ingår i ett skyddsombuds uppdrag att företräda enskilda arbetstagare och delta i deras ärenden. Utan den begärda informationen saknade skyddsombuden möjlighet att utföra sitt skyddsuppdrag.

Förbundet har även anfört att det i uppdraget ingår att bevaka arbetsmiljön för alla arbetstagare på arbetsstället, t.ex. övriga arbetstagares arbetsbelastning när arbetsuppgifter kan behöva omfördelas på grund av en arbetstagares sjukfrånvaro. Utan den begärda informationen saknade skyddsombuden möjlighet att tillvarata samtliga arbetstagares intressen.

Förbundet har därtill påstått att skyddsombuden hade behov av den efterfrågade informationen, eftersom skyddsombuden uppfattade att bolagets krav på förstadagsintyg hade ökat, i viss mån användes godtyckligt och att ålägganden om förstadagsintyg inte beslutades i enlighet med bolagets rutin för förstadagsintyg. Skyddsombuden behövde därför den efterfrågade informationen för att kontrollera om bolagets krav på förstadagsintyg hade fog för sig och om förstadagsintygen användes på ett enhetligt och ändamålsenligt sätt.

Arbetsgivarparterna har anfört bl.a. följande. Bolaget har endast skyldighet att på aggregerad nivå informera skyddsombuden om beslutade förstadagsintyg. I samband med att bolaget beslutade att ålägga en arbetstagare att inkomma med förstadagsintyg informerade bolaget skyddsombuden om beslutet, utan att ange vilken arbetstagare beslutet avsåg. Ett skyddsombud behöver inte känna till vem det är som ska ge in förstadagsintyg för att kunna utföra sitt uppdrag att vaka över arbetsmiljön. Det är tillräckligt att skyddsombuden får information om inom vilket skyddsområde en arbetstagare som har ålagts att inkomma med förstadagsintyg arbetar.

Huvudskyddsombudet JF har uppgett bl.a. följande. Det innebär psykisk påfrestning för en arbetstagare att åläggas krav på förstadagsintyg. Han behövde den begärda informationen, eftersom han i egenskap av skyddsombud ville vara med och stötta de utsatta arbetstagarna. Det är även relevant för ett skyddsombud att veta om det är många arbetstagare som ålagts att ge in förstadagsintyg, eftersom det säger något om arbetsmiljön. Det var dessutom viktigt att få den begärda informationen för att skyddsombuden skulle kunna granska att bolaget skötte processen vid beslut om förstadagsintyg. Han hade inte tillräcklig information för att veta om bolaget beslutade om förstadagsintyg på ett rättvist sätt. Vid den i målet aktuella tidpunkten förekom inte dialogmöten på alla avdelningar. Det var först vid en senare tidpunkt som bolaget började lämna information om sjukfrånvaro och förstadagsintyg på vissa avdelningar, men inte på alla.

Skyddsombudet SL har uppgett bl.a. följande. Han behövde den begärda informationen för att kunna stötta sina kollegor, eftersom många tyckte att det var psykiskt pressande att ge in förstadagsintyg och han ville kunna bistå dem på olika sätt. Inledningsvis fick skyddsombuden inte någon information om beslutade förstadagsintyg. Därefter fick skyddsombuden, på vissa avdelningar, information om att en arbetstagare hade ålagts att inkomma med förstadagsintyg, men den informationen lämnades inte på alla avdelningar. Han ville veta att bolaget och arbetstagarna gjorde vad de skulle i dessa sammanhang. Namnen på de som hade ålagts att inkomma med förstadagsintyg var därför av stor betydelse.

Även skyddsombudet RB har uppgett att han behövde den begärda informationen för att han ville se att allt gick rätt till vid bolagets hantering av förstadagsintyg och för att kunna hjälpa sina kollegor. Enligt hans uppfattning hade allt fler kollegor ålagts förstadagsintyg och kallats till olika möten.

Bolagets HR-partner CS har uppgett bl.a. följande. Sedan 2022 har hon månadsvisa möten med avdelningarnas gruppchefer, där bl.a. frågor om korttidsfrånvaro och om någon medarbetare på avdelningen är föremål för plan för återgång i arbete diskuterades. Bolaget har löpande cirka 30 personer som är föremål för ett inledande hälsosamtal på grund av korttidsfrånvaro. Det brukar ofta räcka med ett samtal. Efter samtalet brukar frånvaron sjunka. Om frånvaron fortsätter, bokas ytterligare samtal in och Företagshälsovården kopplas in. Det är årligen 3–5 personer som åläggs att inkomma med förstadagsintyg och antalet har inte ökat. Det är inte vanligt att krav på förstadagsintyg leder till arbetsanpassning eller rehabilitering. Bolaget redovisar även t.ex. sjukfrånvaro på avdelningsnivå.

Produktionschefen PB, som var chef för gruppcheferna, har uppgett att gruppcheferna hade i uppdrag att föra vidare informationen från mötena med CS till avdelningarnas dialogmöten där skyddsombuden deltog.

Av den skriftliga bevisningen framgår att bolaget har en rehabiliteringsrutin som anger hur bolaget arbetar med rehabilitering för att tidigt upptäcka brister i arbetsmiljön, visa omsorg och stötta de som är sjuka och de som fortfarande arbetar för att förbättra prestationer, öka närvaron, minska kostnaderna och förtydliga roller och ansvar. Rehabiliteringsrutinen tar bl.a. upp vad som ska hända vid korttidsfrånvaro respektive långtidsfrånvaro. Enligt de uppgifter CS lämnat ligger rutinen tillgänglig på intranätet och har funnits sedan tiden innan hon började arbeta hos bolaget 2016. Bolaget har också återopat en rutin för hur det går till vid beslut om förstadagsintyg.

I denna del gör Arbetsdomstolen följande bedömning.

Att bevaka arbetsmiljön på arbetsplatsen och kontrollera att arbetsgivaren tillämpar rutiner, processer och handlingsplaner korrekt ingår i ett skyddsombuds uppdrag. För att kunna utföra sitt uppdrag har ett skyddsombud enligt 6 kap. 6 § arbetsmiljölagen rätt att få del av den information som skyddsombudet behöver för sin verksamhet. Syftet med den vidsträckta informationsrätten är att skyddsombuden ska kunna följa utvecklingen inom sitt skyddsområde och få ökade möjligheter till meningsfulla insatser.

Eftersom Arbetsdomstolen kommit till slutsatsen att skyddsombudens verksamhet inte innefattar att företräda enskilda arbetstagare och delta i deras ärenden, kan ett skyddsombud i det avseendet inte anses ha behov av att ta del av information om en enskild arbetstagares personliga förhållanden för att kunna utföra sitt skyddsuppdrag.

De i målet hörda skyddsombuden har samtliga i stor utsträckning uppehållit sig vid sina behov av att få information om namnen på de arbetstagare som bolaget hade ålagt att ge in förstadagsintyg, för att skyddsombuden skulle ges möjlighet att stötta och hjälpa dessa. Eftersom ett skyddsombuds uppdrag inte omfattar att företräda enskilda arbetstagare och delta i deras ärenden, hade skyddsombuden inget behov av den begärda informationen. Detsamma gäller för SL:s begäran att bolaget skulle bekräfta att PL hade ålagts att ge in förstadagsintyg. Den informationen hade SL inte behov av för sitt uppdrag. Arbetsdomstolen vill dock framhålla att det inte finns något hinder mot att skyddsombuden informerar arbetstagarna på arbetsplatsen om att skyddsombuden finns tillgängliga för att stötta och hjälpa de arbetstagare som efter samtycke vill ha skyddsombudens medverkan i sina enskilda ärenden.

För att ett skyddsombud ska kunna verka för en tillfredsställande arbetsmiljö för alla arbetstagare på arbetsplatsen och vaka över att arbetsgivaren uppfyller sina åligganden och följer upprättade handlingsplaner och rutiner behöver ett skyddsombud enligt Arbetsdomstolens uppfattning som utgångspunkt inte namnen på de arbetstagare som har ålagts att ge in förstadagsintyg. Det är inte avgörande för ett skyddsombuds uppdrag vilken arbetstagare som har ålagts att inkomma med förstadagsintyg. Det viktiga för skyddsombudets uppdrag

är att veta att en arbetstagare är föremål för förstadagsintyg, inte vem det är. Det är inte heller tillräckligt med vaga påståenden om brister i arbetsgivarens tillämpning av t.ex. rutiner för att ett skyddsombud ska behöva namnen på de arbetstagare som ålagts inkomma med förstadagsintyg. Det måste i dessa situationer, enligt Arbetsdomstolens mening, vara fullt tillräckligt att en arbetsgivare tillhandahåller skyddsombuden information om att en arbetstagare har ålagts att inkomma med förstadagsintyg och inom vilket skyddsområde arbetstagaren arbetar, för att skyddsombuden ska kunna fullgöra sina skyddsuppgifter. Det är med den informationen möjligt att arbeta med strukturella och organisatoriska frågor och värna samtliga anställdas arbetsmiljö. Det går t.ex. redan med dessa uppgifter att bedöma övriga arbetstagares arbetsbelastning när arbetsuppgifter kan behöva omfördelas på grund av en arbetstagares sjukfrånvaro eller arbetsanpassning, utan att skyddsombudet också känner till namnet på den som är frånvarande eller har anpassade arbetsuppgifter. Med stöd av informationen kan ett skyddsombud också ställa frågor till arbetsgivaren samt t.ex. kräva att arbetsgivaren gör en riskbedömning på en särskild avdelning, att arbetsgivaren tar fram en handlingsplan och granska arbetsgivarens rutiner.

Arbetsdomstolens slutsats är därför att skyddsombuden i målet inte, för sin verksamhet, i något anfört avseende, behövde få information om vem eller vilka arbetstagare som bolaget hade ålagt att inkomma med förstadagsintyg och som var föremål för arbetsanpassningsåtgärder.

Bolaget hindrade inte skyddsombuden från att fullgöra sina uppgifter genom att inte lämna ut den efterfrågade informationen

Arbetsdomstolens bedömning är således att skyddsombuden inte för sin verksamhet hade behov av den information som skyddsombuden begärde. Bolaget hindrade därmed inte skyddsombuden från att fullgöra sina uppgifter, när bolaget underlät att lämna ut namnen på de arbetstagare som hade ålagts att ge in förstadagsintyg och som var föremål för arbetsanpassningsåtgärder.

Bolaget hindrade inte skyddsombuden från att fullgöra sina uppgifter genom att inte på eget initiativ lämna den efterfrågade informationen

Förbundet har påstått att bolaget på eget initiativ borde ha underrättat skyddsombuden om vem eller vilka arbetstagare som hade ålagts att ge in förstadagsintyg och som var föremål för arbetsanpassningsåtgärder. Enligt arbetsgivarparternas mening förelåg inte någon sådan skyldighet, eftersom besluten om förstadagsintyg inte innebar någon förändring av betydelse för arbetsmiljöförhållandena inom skyddsombudens skyddsområden.

Det kan, enligt Arbetsdomstolens uppfattning, inte anses vara en förändring av betydelse för arbetsmiljöförhållandena inom skyddsombudens skyddsområde att bolaget inte underrättade skyddsombuden om vem eller vilka arbetstagare som ålagts att inkomma med förstadagsintyg och som var föremål för anpassningsåtgärder. Bolaget hindrade därmed inte heller av denna anledning skyddsombuden från att fullgöra sina uppgifter.

Bolaget har inte hindrat fackliga förtroendemän

Eftersom bolaget inte hindrade skyddsombuden från att fullgöra sina uppgifter har bolaget inte heller hindrat fackliga förtroendemän från att fullgöra sina uppdrag.

Bolaget är inte skadeståndsskyldigt

Med de bedömningar Arbetsdomstolen gjort, har bolaget inte brutit mot arbetsmiljölagen eller förtroendemannalagen. Bolaget har därför inte ådragit sig skadeståndsskyldighet mot skyddsombuden och förbundet. Förbundets talan ska därmed avslås.

Förhandsavgörande

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska inhämta ett förhandsavgörande i frågan om hur dataskyddsförordningen ska tolkas. Arbetsgivarparterna har motsatt sig detta.

Enligt artikel 267 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt är Arbetsdomstolen skyldig att begära förhandsavgörande från EU-domstolen när fråga uppkommer om bl.a. tolkningen av EU:s rättsakter och Arbetsdomstolen anser att ett beslut i frågan är nödvändigt för att döma i saken.

Arbetsdomstolen har avslagit förbundets talan redan på den grunden att den efterfrågade informationen inte behövdes för skyddsombudens verksamhet. Det är därmed inte nödvändigt att inhämta förhandsavgörande från EU-domstolen för att Arbetsdomstolen ska kunna döma i saken. Förbundets yrkande om att inhämta förhandsavgörande ska därför avslås.

Rättegångskostnader

Förbundet har förlorat målet och ska därför ersätta arbetsgivarparternas rättegångskostnader i målet, i den mån dessa varit skäligen påkallade för tillvaratagande av arbetsgivarparternas rätt.

Almega Tjänsteförbunden har yrkat ersättning med 630 000 kr, varav 504 000 kr avser ombudsarvode. Bolaget har yrkat ersättning med 36 611 kr avseende kostnader för resa och logi. Arbetsdomstolen finner att de yrkade beloppen är skäliga.

DOMSLUT

1. Arbetsdomstolen avslår Handelsanställdas förbunds yrkande om att inhämta förhandsavgörande från EU-domstolen.
2. Arbetsdomstolen avslår Handelsanställdas förbunds talan.
3. Arbetsdomstolen förpliktar Handelsanställdas förbund att ersätta Almega Tjänsteförbundens rättegångskostnader med 630 000 kr, varav 504 000 kr avser ombudsarvode, samt ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

4. Arbetsdomstolen förpliktar Handelsanställdas förbund att ersätta Tamro AB:s rättegångskostnader med 36 611 kr, samt ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Catharina Nordlander, Karin Hellmont, Kurt Eriksson (skiljaktig), Jan Bergman, Johanna von Hellwig, Simon Petersson (skiljaktig) och Cecilia Fahlberg Pihlgren (skiljaktig).

Rättssekreterare: Sophie Egmar

Domsbilagai mål nr A 214/24**Kurt Erikssons, Simon Petterssons och Cecilia Fahlberg Pihlgrens skiljaktiga mening***Kurt Erikssons och Cecilia Fahlberg Pihlgrens skiljaktiga mening*

Twisten handlar om skyddsombud har rätt att få veta vilka arbetstagare som har ålagts att ge in förstadagsintyg och därmed var föremål för anpassningsåtgärder.

Vi delar inte majoritetens slutsats att arbetsmiljölagen inte ger skyddsombud rätt att företräda enskilda arbetstagare och delta i deras ärenden. Inte heller delar vi Arbetsmiljöverkets uppfattning, som refereras i domen, att det inte finns något uppdrag för skyddsombud att företräda enskilda individer.

Som framgår av 6 kap. 4 § arbetsmiljölagen företräder skyddsombud arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor och ska verka för en tillfredsställande arbetsmiljö. Härvid har skyddsombudet att vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall. I detta ligger – som vi ser det – en rätt att företräda alla arbetstagare på arbetsstället, såväl enskilda arbetstagare som en grupp. Det finns inget hinder för ett skyddsombud att ingripa och begära åtgärder från arbetsgivaren för att förbättra arbetsmiljön för en enskild arbetstagare, exempelvis genom att påtala brister i skyddsanordningar vid den maskin arbetstagaren är sysselsatt eller företräda en arbetstagare som anser sig ha för hög arbetsbelastning.

Enligt 6 kap. 6 § arbetsmiljölagen har skyddsombud rätt att ta del av handlingar och erhålla de upplysningar i övrigt som behövs för ombudets verksamhet. Vad det gäller är alltså om skyddsombuden i målet behöver veta namnen på de arbetstagare som har ålagts att ge in förstadagsintyg och som är

föremål för anpassningsåtgärder. Detta är känsliga personliga uppgifter. Frågan är om skyddsombuden behöver dem för sitt uppdrag som i detta avseende i huvudsak är att vaka över att arbetsgivaren uppfyller kraven i 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen om att ha en organiserad anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet. Vi delar majoritetens slutsats att det viktiga för skyddsombudens uppdrag är att veta att en arbetstagare har ålagts att lämna förstadagsintyg och inom vilken skyddsområde arbetstagaren arbetar, inte att veta vem det är.

Med dessa ställningstaganden är vi i övrigt ense med majoriteten.

Simon Petterssons skiljaktiga mening

Skyddsombuden har för sitt uppdrag ett behov av information om vilka arbetstagare som har belagts med förstadagsintyg för att kunna bevaka att arbetsmiljölagen efterföljs i enlighet med 6 kap. 4 § arbetsmiljölagen. Skyddsombuden behöver informationen om förstadagsintyg för att själva kunna följa upp om det finns ett samband mellan en persons arbete och sjukfrånvaron, vilket är en del av samverkan. Skyddsombudens uppdrag att förebygga olyckor eller ohälsa innebär också rätten att få ta del av förstadagsintyg. På det aktuella företaget betyder också ett förstadagsintyg att man träder in i en omfattande rutin som innehåller anpassnings- och rehabiliteringsåtgärder.

Jag är därmed oenig med majoriteten. Enligt min uppfattning hade skyddsombuden behov av den efterfrågade informationen och bolaget hindrade därför skyddsombuden i deras verksamhet när bolaget vägrade att lämna ut informationen. Bolaget har därmed brutit mot arbetsmiljölagen och förtroendemannalagen och är därför skyldigt att betala skadestånd till förbundet.

Överröstad i dessa frågor är jag i övrigt ense med majoriteten.