

Fråga om en arbetsgivare, som saknar kollektivavtal, har brutit mot informationsskyldigheten enligt 19 a § medbestämmandelagen genom att inte fortlöpande hålla arbetstagarorganisationen underrättad om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt samt om riktlinjerna för personalpolitiken. Även fråga om bolaget och arbetstagarorganisationen har ingått kollektivavtal om informationsskyldighet och om bolaget brutit mot kollektivavtalet.

Arbetsdomstolen har ålagt bolaget att betala allmänt skadestånd till arbetstagarorganisationen, eftersom domstolen funnit att bolaget var skyldigt att till arbetstagarorganisationen lämna information om vissa förändringar i bolagets säljorganisation och att bolaget, genom att inte informera om förändringarna så snart det kunnat ske, brutit mot informationsskyldigheten i 19 a § medbestämmandelagen. Arbetsdomstolen har däremot ansett att bolaget inte var skyldigt att lämna information till förbundet om att bolaget skulle byta leverantör av rekonditioneringstjänster.

Arbetsdomstolen har slutligen funnit att parterna inte ingått kollektivavtal om informationsskyldighet, eftersom det saknats gemensam partsavsikt att ingå ett rättsligt bindande avtal och då det inte heller funnits fog för arbetstagarorganisationen att utgå från att bolaget hade avtalsavsikt.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM

AD 2026 nr 55

2026-08-26

Mål nr A 202-24

Stockholm

KÄRANDE

Industrifacket Metall, 105 52 Stockholm

Ombud: arbetsrättsjuristen Dan Holke, Steglitsvägen 49, 192 55 Sollentuna

SVARANDE

TM Sweden AB, 556931-4098, Kanalvägen 16, 194 61 Upplands Väsby

Ombud: advokaterna Åsa Erlandsson och Jacob Gustafsson, Setterwalls

Advokatbyrå AB, Box 1050, 101 39 Stockholm

SAKEN

brott mot 19 a § medbestämmandelagen m.m.

BAKGRUND

TM Sweden AB (bolaget) bedriver Teslas svenska verksamhet på flera orter i landet, bl.a. i Umeå. Verksamheten omfattar försäljning av bilar samt service och reparationer. Bolaget är inte bundet av kollektivavtal. Sedan oktober 2023 pågår en arbetsmarknadskonflikt mellan Industrifacket Metall (förbundet) och bolaget. Förbundet har ett antal medlemmar som är anställda hos bolaget som bl.a. servicetekniker vid bolagets anläggning i Umeå, och som omfattas av stridsåtgärderna.

Den 16 februari 2024 gjorde förbundet en förhandlingsframställning enligt 10 § medbestämmandelagen, avseende anläggningen i Umeå. Förhandlingsframställningen avsåg bolagets skyldighet att lämna information till förbundet enligt 19 a § medbestämmandelagen.

Den 14 mars 2024 hölls en förhandling mellan förbundets lokalavdelning och bolaget. Vid förhandlingen närvarade förbundets ombudsman i Umeå, MB, samt bolagets regionchef SL och bolagets servicechef i Umeå, TF. Parterna är överens om att bolaget vid förhandlingen svarade på förbundets frågor och lämnade information om verksamheten i Umeå i enlighet med bestämmelsen i 19 a § medbestämmandelagen. Parterna kom vid förhandlingen överens om att ha en löpande dialog, att nästa förhandling skulle äga rum den 13 juni 2024 och att förbundet skulle kontaktas om någon förändring skedde på stationen i Umeå. Överenskommelsen återgavs i förhandlingsprotokollet enligt nedan. Protokollet fördes och signerades av MB samt signerades och justerades av SL och TF.

§ 3 Överenskommelse

Väldigt lite ligger i röret just nu. Parterna är överens om att ha en löpande dialog. Nästa planerade träff bokas in till den 13 juni och att IF Metall kontaktas om någon förändring sker på stationen.

Parterna är vidare överens om att det nya förhandlingstillfället, på förbundets begäran, bokades om till, och hölls, den 25 juni 2024. Även då närvarade MB, SL och TF. Vid den förhandlingen lämnade bolaget information om verksamheten i Umeå enligt 19 a § medbestämmandelagen. Bolaget informerade bl.a. om att säljteamet i Umeå hade slutat och att bolaget skulle fortsätta samarbeta med bolaget Norrlandskustens Motor AB vid behov.

Parterna tvistar om bolaget efter förhandlingen den 14 mars 2024, fram till förhandlingen den 25 juni 2024, bröt mot informationsskyldigheten i 19 a § medbestämmandelagen genom att inte hålla förbundet underrättat om hur verksamheten i Umeå utvecklades produktionsmässigt och ekonomiskt samt om riktlinjerna för personalpolitiken. Parterna tvistar också om förbundet och bolaget vid förhandlingen den 14 mars 2024 ingick ett kollektivavtal om informationsskyldighet och om bolaget därefter bröt mot kollektivavtalet.

YRKANDEN OCH INSTÄLLNING

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till förbundet betala allmänt skadestånd med 75 000 kr, samt ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 21 oktober 2024) till dess betalning sker.

Bolaget har bestritt förbundets talan, och bara vitsordat sättet att beräkna ränta som skäligt i och för sig. Om Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget är skadeståndsskyldigt, har bolaget yrkat att skadeståndet ska bestämmas till noll eller i vart fall jämkas till det belopp som domstolen finner skäligt.

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

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

GRUNDER

Förbundet

Bolaget är enligt 19 a § medbestämmandelagen skyldigt att på eget initiativ fortlöpande informera förbundet om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt samt om riktlinjerna för personalpolitiken. Bolaget har aldrig på eget initiativ lämnat någon sådan information.

Bolaget och förbundets lokalavdelning i Umeå träffade den 14 mars 2024 en överenskommelse i kollektivavtalsform om att ha en löpande dialog och att bolaget skulle kontakta förbundets lokalavdelning om någon förändring av verksamheten i Umeå skedde.

Under våren 2024 avvecklade bolaget sin försäljningsorganisation i Umeå och lade ut delar av verksamheten i Umeå på entreprenad. Bolaget informerade inte förbundet om dessa omfattande verksamhetsförändringar så snart det kunde ske, utan först vid förhandlingen den 25 juni 2024, vilken hölls på

begäran av förbundet och avsåg just frågan om bolagets informationsskyldighet enligt 19 a § medbestämmandelagen.

Genom att underlåta att informera förbundet om verksamhetsförändringarna så snart det kunde ske, bröt bolaget mot både 19 a § medbestämmandelagen och kollektivavtalet. Bolaget ska därför betala allmänt skadestånd till förbundet. Det saknas skäl att bestämma skadeståndet till noll eller att jämka det.

Bolaget

De verksamhetsförändringar som bolaget vidtog i Umeå under våren 2024 omfattas inte av bolagets informationsskyldighet enligt 19 a § medbestämmandelagen.

Om verksamhetsförändringarna omfattas av bolagets informationsskyldighet, har bolaget informerat förbundet om de aktuella verksamhetsförändringarna i enlighet med kraven i 19 a § medbestämmandelagen, såväl vid förhandlingen den 14 mars 2024, som före och efter denna. Bolaget hade en löpande dialog med förbundet och kontaktade förbundet när förändringar skedde. Överenskommelsen den 14 mars 2024 utgör inte något kollektivavtal.

Eftersom bolaget inte bröt mot vare sig 19 a § medbestämmandelagen eller mot ett kollektivavtal ska bolaget inte betala allmänt skadestånd till förbundet.

Ett eventuellt skadestånd ska bestämmas till noll eftersom bolaget inte har agerat vare sig uppsåtligt eller grovt oaktsamt. I vart fall ska ett skadestånd jämkas, eftersom rättsläget varit mycket oklart och bolaget inte har brutit mot informationsplikten medvetet eller av illvilja.

FÖRBUNDETS UTVECKLING AV TALAN

Överenskommelsen den 14 mars 2024 är ett kollektivavtal

Vid förhandlingen den 14 mars 2024 kom parterna överens om att ha en löpande dialog, att ha en ny förhandling den 13 juni 2024 och att bolaget skulle kontakta förbundets avdelning om någon förändring skedde på arbetsplatsen. Överenskommelsen anger hur bolagets informationsskyldighet ska fullgöras och hanteras praktiskt, men innebär inte någon informationsplikt som går längre än 19 a § medbestämmandelagen.

Överenskommelsen utgör ett kollektivavtal. Överenskommelsen är ett avtal mellan två parter. Förbundet hade avtalsavsikt, vilket även bolaget måste anses ha haft. I enlighet med 23 § medbestämmandelagen avser överenskommelsen förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare samt uppfyller de formella förutsättningarna för ett kollektivavtal. Överenskommelsen innehåller en förpliktelse för en arbetsgivare mot de anställdas fackliga organisation, vilket är ett typexempel på ett kollektivavtal.

Bolaget genomförde informationspliktiga förändringar

Under våren 2024 genomförde bolaget omfattande, informationspliktiga förändringar av sin verksamhet i Umeå. Bolaget avvecklade hela sin försäljningsorganisation och lade, i strid med bolagets tidigare policy, ut delar av verksamheten på entreprenad.

Förändringen av bolagets säljorganisation var informationspliktig

De arbetstagare som arbetade med försäljning i Umeå slutade ungefär samtidigt sina anställningar vid bolaget, efter överenskommelser med bolaget. Enligt bolaget sker all försäljning numera online, genom virtuella team. Förändringen innebar att en hel avdelning lades ned och att cirka 20 procent av de anställda i Umeå försvann från verksamheten. Det är uppenbart att denna förändring inte skedde genom att alla försäljare, inklusive försäljningschefen, samtidigt kom på att de skulle säga upp sina anställningar. Förändrin-

gen var ett strategiskt beslut av bolaget och genomfördes på bolagets initiativ. Även av bolagets egna uppgifter framgår att det inte var fråga om spontana uppsägningar från säljarnas sida. Att bolaget avvecklade försäljningsorganisationen i Umeå medförde direkta konsekvenser för förbundets medlemmar, eftersom säljarna och serviceteknikerna arbetade tajt ihop och i samma lokaler. Vid leveranser av nya bilar var det tidigare säljarna som tog hand om kunderna. När säljarna försvann övergick ansvaret i stället till serviceteknikerna. Förändringen var informationspliktig enligt 19 a § medbestämmandelagen.

Att bolaget lade ut viss verksamhet på entreprenad till Norrlandskustens Motor AB var informationspliktigt

Bolaget hade tidigare anlitat Älvis Bilvård AB för rekonditioneringstjänster. Sedan hösten 2023 utförde bolaget emellertid rekonditionering i egen regi, eftersom det fanns en policy i bolaget att utföra i princip allt arbete i egen regi. För att kunna utföra rekonditionering i egen regi gjorde bolaget ändringar i sina lokaler. Under hösten 2023 anställde bolaget också två personer som skulle arbeta med rekonditionering, bl.a. förbundets medlem VWL som fick en provanställning på sex månader. Under våren 2024 lade bolaget på nytt ut sin rekonditioneringsverksamhet på entreprenad, till Norrlandskustens Motor AB. Detta bolag startade sin verksamhet i april 2024 och etablerade sig i direkt anslutning till bolagets lokaler. Norrlandskustens Motor AB sköter sedan våren 2024 i princip all den verksamhet med rekonditionering, som tidigare utfördes av bolagets egen personal. I april 2024 avbröt bolaget VWL:s provanställning i förtid. Orsaken till detta var oklar, men det framhölls från bolagets sida att det inte hade med hennes personliga egenskaper att göra. Enligt förbundets uppfattning var anledningen till att VWL:s provanställning avbröts, att bolagets rekonditioneringsverksamhet lades ut på entreprenad till Norrlandskustens Motor AB. Förändringen var informationspliktig enligt 19 a § medbestämmandelagen.

Bolaget informerade inte förbundet om förändringarna

Bolaget var både i enlighet med 19 a § medbestämmandelagen och med åtagandet i det den 14 mars 2024 träffade kollektivavtalet om hur informations-skyldigheten skulle fullgöras, skyldigt att, så snart det kunde ske, informera förbundet om att bolaget hade för avsikt att avveckla sin försäljningsorgani-sation och lägga ut delar av sin verksamhet på entreprenad. Förändringarna genomfördes dock utan att bolaget underrättade förbundet. Det stämmer att förbundets regionala skyddsombud besökte bolaget vid två tillfällen och gjorde skyddsronder. Det är också riktigt att MB och TF pratade med varan-dra per telefon några gånger. Bolaget lämnade dock inte vid något av dessa tillfällen information till förbundet om förändringarna av verksamheten i Umeå. Bolaget informerade om förändringarna för första gången vid förhan-dlingen den 25 juni 2024, och då endast ofullständigt. Vid den tidpunkten var ändringarna sedan länge genomförda och någon möjlighet för förbundet att påverka besluten fanns inte. Bolaget har därför brutit mot sin informa-tionsskyldighet enligt 19 a § medbestämmandelagen och enligt kollektiv-avtalet och har därmed ådragit sig skadeståndsskyldighet mot förbundet.

Det är inte nödvändigt att förändringar i verksamheten berör någon viss medlem i förbundet för att informationsplikt enligt 19 a § medbestämman-delagen ska föreligga. Om ett förbund vill ha information av en arbetsgivare rörande en viss medlem, kan förbundet begära förhandling enligt 10 § med-bestämmandelagen.

Skadeståndet ska inte bestämmas till noll eller jämkas

Skadeståndet ska inte bestämmas till noll eller jämkas. Rättsläget har inte varit oklart och bolaget har uttryckligen, genom parternas överenskommel-se, åtagit sig att kontakta förbundet om någon förändring skedde på arbets-platsen.

BOLAGETS UTVECKLING AV TALAN

Överenskommelsen den 14 mars 2024 är inte ett kollektivavtal

Vid förhandlingen den 14 mars 2024 besvarade bolaget förbundets frågor och lämnade information om verksamheten i Umeå. Parterna kom vidare överens om att ha en löpande dialog samt om datum för nästa träff. Bolaget bekräftade även sin allmänna skyldighet att – förutsatt att förhandlingsplikt föreligger – påkalla förhandling vid vissa viktigare förändringar av verksamheten.

Överenskommelsen den 14 mars 2024 innebär inte ett åtagande från bolagets sida att kontakta förbundet före varje beslut som skulle kunna innebära någon typ av förändring vid anläggningen i Umeå, om inte informationsplikt enligt 19 a § medbestämmandelagen föreligger. Någon sådan skyldighet kan inte härledas från vare sig överenskommelsens ordalydelse eller omständigheterna i övrigt. Det fanns inte heller någon partsavsikt från bolagets sida att åta sig en sådan skyldighet mot förbundet. Det överenskommelsen innebär är att parterna ska ha en löpande dialog och att bolaget ska kontakta förbundet om någon förändring sker vid anläggningen i Umeå, vilket bolaget har gjort.

Överenskommelsen den 14 mars 2024 uppfyller inte de formella förutsättningarna för ett kollektivavtal enligt 23 § medbestämmandelagen och utgör därför inte ett kollektivavtal. Överenskommelsen avser varken anställningsvillkor för arbetstagare eller förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det fanns inte heller någon gemensam partsavsikt att ingå ett rättsligt bindande avtal vid förhandlingen i mars 2024. En anteckning i ett förhandlingsprotokoll om att parterna är överens i en viss fråga, innebär inte att ett rättsligt bindande avtal har ingåtts. Förbundet har under målets handläggning justerat sin talan och gjort gällande att överenskommelsen är ett kollektivavtal, eftersom allmänt skadestånd annars inte kan utgå för brott mot överenskommelsen.

Bolaget genomförde inte informationspliktiga förändringar

Förändringen av bolagets säljorganisation var inte informationspliktig

Bolaget avvecklade inte hela sin säljorganisation i Umeå. Ett fåtal av bolagets anställda i Umeå, två säljare och en säljchef, som inte var medlemmar i förbundet, valde den 18 april 2024 att avsluta sina anställningar genom frivilliga överenskommelser. Försäljningen av Tesla-bilar kom därefter att ske virtuellt, dvs. online. Även dessförinnan skedde en stor del av bolagets bilsförsäljning online. Förbundets medlemmar påverkas inte av hur bilarna säljs, utan av hur många bilar som säljs.

Informationsplikten enligt 19 a § medbestämmandelagen innebär inte att en arbetsgivare är förpliktad att på förhand informera en facklig organisation om varje företagsekonomiskt betingad händelse. Förändringen av bolagets säljorganisation var inte någonting som bolaget var skyldigt att underrätta förbundet om. De avslutade anställningarna berörde inte något förhållande mellan bolaget och någon nuvarande eller förutvarande arbetstagare som är medlem i förbundet. Att försäljningen av bilar övergick till att ske online hade inte någon påverkan över huvud taget på arbetsförhållandena för de servicetekniker som arbetade vid anläggningen i Umeå. Även om bolaget på förhand hade lämnat information om att säljarna i Umeå skulle avsluta sina anställningar, hade förändringarna inte kunnat bli föremål för förhandling mellan bolaget och förbundet under den allmänna förhandlingsrätten. Det var inte heller ett beslut som bolaget hade behövt avvakta med att verkställa.

Att bolaget anlitate Norrlandskustens Motor AB var inte informationspliktig

Att delar av bolagets verksamhet lades ut på entreprenad under våren 2024 är inte korrekt. Bolaget har inte heller haft en policy som innebär att bolaget ska utföra allt arbete i egen regi. Det finns ingen anläggning inom Teslakoncernen i Sverige, Europa eller världen som utför allt arbete i egen regi. Rekonditionering av bilar har, som utgångspunkt och i huvudsak, alltid utförts

av externt anlitade bolag. Bolaget anlitade i mitten av mars 2024 Norrlandskustens Motor AB som leverantör av vissa tjänster inklusive, men inte begränsat till, arbete med rekonditionering. Skälet till detta var dels att det fanns kvalitetsbrister i det arbete som den tidigare anlitade leverantören Älvis Bilvård AB utförde, som bolaget anlitade till och med april 2024, dels att Norrlandskustens Motor AB etablerade sig i samma hus som bolaget. Leverantörsbytet hade således både kvalitetsmässiga och logistiska fördelar för bolaget. Några andra skäl att anlita Norrlandskustens Motor AB förelåg inte.

Det stämmer inte att bolaget under hösten 2023 anställde två personer för att arbeta med rekonditionering. De personer som förbundet hänvisar till anställdes som ”Vehicle Readiness Operations Specialists” (VRI-specialister), med ansvar att förbereda bilar för leverans. I detta arbete kan det ingå att tvätta bilar in- och utvändigt, men det är långt ifrån VRI-specialistens huvudsakliga arbetsuppgift. VWL:s provanställning upphörde inte på grund av samarbetet med Norrlandskustens Motor AB. När VWL underrättades om att hennes provanställning skulle upphöra anlitade bolaget både Älvis Bilvård AB och Norrlandskustens Motor AB för rekonditionering av bilar.

Bolagets samarbete med Norrlandskustens Motor AB omfattades inte av bolagets informationsskyldighet enligt 19 a § medbestämmandelagen. Bytet av leverantör påverkade inte någon av förbundets medlemmar. Att bolaget valde att byta från en leverantör av rekonditioneringstjänster till en annan, hade ingen relevans för hur verksamheten utvecklades produktionsmässigt eller ekonomiskt, eller för riktlinjerna för personalpolitiken.

Bolaget informerade förbundet om förändringarna

Bolaget lämnade information till förbundet om förändringarna i verksamheten i Umeå i enlighet med 19 a § medbestämmandelagen och i enlighet med parternas överenskommelse. Bolaget lämnade information vid telefonsamtal mellan TF och MB den 30 maj 2024 samt vid förhandlingen den 25 juni 2024. Någon skyldighet att informera om förändringarna tidigare än så, förelåg inte. Bolaget har även, genom SL, lämnat information i enlighet med

19 a § medbestämmandelagen i samband med att förbundet gjorde besök för skyddsronder i tiden före den 14 mars 2024. Sedan den 14 mars 2024 har bolaget lämnat information enligt 19 a § medbestämmandelagen till förbundet kvartalsvis.

Ett eventuellt skadestånd ska bestämmas till noll eller jämkas

Ett eventuellt skadestånd ska bestämmas till noll eftersom bolaget inte agerade vare sig uppsåtligt eller grovt oaktsamt. I vart fall ska ett skadestånd jämkas, eftersom rättsläget varit mycket oklart och bolaget inte bröt mot informationsplikten medvetet eller av illvilja.

Bolaget hade inte någon vinning av att inte delge information om verksamheten till förbundet. Bolaget motarbetade inte förbundets önskemål om att få ta del av information enligt 19 a § medbestämmandelagen. Tvärtom försökte bolaget tillmötesgå förbundets krav, både avseende form, frekvens, och omfattning av den information som förbundet begärde att få del av. Innan arbetsmarknadskonflikten mellan parterna bröt ut, framförde förbundet inte några invändningar mot hur bolaget lämnade information om verksamheten till förbundet. Förbundet måste därmed, i vart fall delvis, betraktas som medvållande till en överträdelse av bestämmelsen i 19 a § medbestämmandelagen.

UTREDNINGEN

Arbetsdomstolen har avgjort målet efter huvudförhandling. På förbundets begäran har vittnesförhör hållits med ombudsmannen MB, serviceteknikerna IN och OS samt servicerådgivaren WN. På bolagets begäran har vittnesförhör hållits med regionchefen SL och servicechefen i Umeå TF.

Parterna har åberopat skriftlig bevisning.

DOMSKÄL

Tvisten

Parterna tvistar om bolaget efter förhandlingen den 14 mars 2024, fram till förhandlingen den 25 juni 2024, bröt mot informationsskyldigheten i 19 a § medbestämmandelagen, genom att inte fortlöpande informera förbundet om hur verksamheten på anläggningen i Umeå utvecklades produktionsmässigt och ekonomiskt samt om riktlinjerna för personalpolitiken. Tvisten avser vidare om förbundet och bolaget träffade ett kollektivavtal vid förhandlingen den 14 mars 2024 och om bolaget genom sitt agerande även bröt mot det kollektivavtalet.

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att bolaget bröt mot medbestämmandelagen och/eller ett kollektivavtal, tvistar parterna om skadeståndets storlek.

Informationsskyldighet enligt 19 a § medbestämmandelagen

Enligt 19 a § medbestämmandelagen ska en arbetsgivare, som inte är bunden av något kollektivavtal alls, fortlöpande hålla arbetstagarorganisationer som har medlemmar, som är arbetstagare hos arbetsgivaren, underrättade om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken. Arbetsgivarens informationsskyldighet gäller i förhållande till samtliga arbetstagarorganisationer som har medlemmar som är arbetstagare hos arbetsgivaren. Enligt 19 § första stycket första meningen samma lag, har arbetsgivare motsvarande skyldighet i förhållande till en arbetstagarorganisation till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal. Omfattningen av arbetsgivarens informationsskyldighet är densamma enligt båda bestämmelserna, se prop. 2004/05:148 s. 28.

Bestämmelsen i 19 a § medbestämmandelagen infördes 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.

En allmän utgångspunkt för informationsskyldigheten är att information ska ges om sådana mer allmänna förhållanden i verksamheten som typiskt sett är av betydelse för arbetstagsidan för att denna ska kunna följa utvecklingen och bilda sig en uppfattning om utsikterna för framtiden. Informations-skyldigheten omfattar dock inte bara 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, om inte parterna enas om annat, se prop. 2004/05:148 s. 28 och prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 365.

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 medbestämmandelagen, ges de tillräcklig insyn i företagets verksamhet för att kunna begära förhandling enligt 10 § samma lag 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 försöka nå en överenskommelse när det gäller beslut som arbetsgivaren kan fatta och som kan medföra väsentliga förändringar i arbetsorganisationen eller anställningsavtalen, får anses uppfyllt, se prop. 2004/05:148 s. 19.

Rätten till information begränsas till vad organisationen behöver för att tillvarata sina medlemmars gemensamma intressen i förhållandet till arbetsgivaren. Uppgifter som saknar betydelse för förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare faller därmed utanför rätten till information, liksom t.ex. uppgifter om anställdas personliga förhållanden som inte har betydelse för någon aktuell facklig fråga, se prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 380.

Arbetsdomstolen har mot ovanstående bakgrund slagit fast att information inte ska lämnas vid fast bestämda tidpunkter, utan just så snart det kan ske. Informationen ska därmed lämnas i sådan tid att en arbetstagarorganisation ges möjlighet att påkalla förhandling enligt 10 § medbestämmandelagen, och lämna synpunkter innan arbetsgivaren fattar beslut. Det innebär vidare att en arbetsgivare inte är skyldig att lämna information till en arbetstagarorganisation för en tidsperiod då det inte inträffat någon särskild händelse i arbetsgivarens verksamhet och arbetsgivaren inte heller avsett att fatta något beslut som kan påverka arbetstagarorganisationens medlemmar, se AD 2026 nr 25 och AD 2026 nr 38.

Av 5 § första stycket medbestämmandelagen följer vidare att någon rätt till information inte föreligger beträffande förhållanden som rör arbetsgivarens dispositioner i en förestående eller redan utbruten facklig konflikt. Denna undantagsregel ska ges en snäv tillämpning på så sätt att bara de beslut som omedelbart gäller konflikten omfattas av regeln, se AD 1978 nr 65.

Genomförde bolaget informationspliktiga förändringar?

Förbundet har gjort gällande att bolaget under våren 2024 genomförde informationspliktiga förändringar av verksamheten i Umeå, genom att bolaget fattade ett strategiskt beslut om att avveckla sin försäljningsorganisation och lägga ut delar av sin verksamhet, som tidigare utförts av bolagets egen personal, på entreprenad, utan att informera förbundet om förändringarna. Enligt förbundet påverkade båda dessa verksamhetsförändringar förbundets medlemmar. Bolaget var därför skyldigt att informera förbundet om förändringarna i enlighet med bestämmelsen i 19 a § medbestämmandelagen.

Bolaget har anfört att förändringarna i verksamheten i Umeå inte var informationspliktiga enligt 19 a § medbestämmandelagen och har framhållit att förändringarna inte hade någon betydelse för förbundets medlemmar.

Var förändringen av bolagets säljorganisation informationspliktig?

Förbundet har medlemmar som är arbetstagare hos bolaget i Umeå. Enligt 19 a § medbestämmandelagen är bolaget därmed skyldigt att fortlöpande hålla förbundet underrättat om hur verksamheten utvecklas. Bolaget är skyldigt att lämna information om sådana mer allmänna förhållanden i verksamheten som typiskt sett är av betydelse för att förbundet ska kunna följa utvecklingen och bilda sig en uppfattning om utsikterna för framtiden. Bolaget ska också informera förbundet om vad som varit och om det aktuella läget. Informationen ska ge förbundet tillräcklig insyn i bolagets verksamhet för att förbundet ska kunna begära förhandling enligt 10 § medbestämmandelagen innan beslut fattas. Rätten till information begränsas till vad förbundet behöver för att ta tillvara sina medlemmars gemensamma intressen i förhållande till bolaget.

Det är ostridigt att två säljare och bolagets försäljningschef avslutade sina anställningar hos bolaget i april 2024 och att bolagets försäljningsverksamhet därefter skulle ske virtuellt, dvs. online. Bolagets försäljningsorganisation i Umeå förändrades därmed. Förbundet har påstått att den förändrade säljorganisationen var ett strategiskt beslut från bolagets sida. Förbundets uppfattning får stöd av de uppgifter som TF har lämnat. Han har uppgett att bolaget tog ett beslut om att övergå till virtuell försäljning, varefter bolaget ingick överenskommelser med säljarna i Umeå om att deras anställningar skulle avslutas. Att bolaget fortsättningsvis ville fokusera på virtuell försäljning har även lyfts fram av bolaget vid huvudförhandlingen. Arbetsdomstolen finner därför att bolaget någon gång i början av april 2024 fattade beslut om att förändra sin säljorganisation i Umeå. Den förändring som bolaget gjorde, dvs. att helt övergå till virtuell försäljning och därmed upphöra med lokala säljare måste, enligt Arbetsdomstolens mening, utgöra ett sådant förhållande som typiskt sett är av betydelse för att förbundet ska kunna följa bolagets utveckling produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken och kunna bilda sig en uppfattning om framtiden.

För att bolaget ska ha haft skyldighet att enligt 19 a § medbestämmandelagen informera förbundet om förändringen i säljorganisationen krävs därtill att förbundet hade behov av informationen för att kunna ta till vara sina medlemmars gemensamma intressen i förhållande till bolaget.

När det gäller vilken påverkan den ändrade säljorganisationen kunde få för förbundets medlemmar har parterna, och de vittnen som hörts på deras begäran, olika uppfattning.

IN, OS och WN är alla medlemmar i förbundet. De har deltagit i strejken och har därför inte arbetat hos bolaget sedan oktober respektive december 2023. De har samstämmt uppgett bl.a. följande. Serviceteknikerna arbetade nära säljarna. Serviceteknikerna hjälpte säljarna med tekniskt kunnande. Det var typiskt sett säljarna som tog emot de kunder som kom till anläggningen t.ex. i samband med leveranser av nya bilar och reparationer. Både IN, som arbetade som servicetekniker, och WN, som arbetade som servicerådgivare, har uppgett att de ibland fick hoppa in för säljarna om dessa satt i möten och en kund kom in på anläggningen och ville tala om t.ex. en leveransskada. IN, OS och WN har vidare uppgett att kontakterna med kunder efter avvecklingen av bolagets säljorganisation måste ha övergått till serviceteknikerna, eftersom det inte finns några andra anställda på anläggningen som kunderna kan vända sig till med frågor.

TF och SL har uppgett att övergången till virtuell försäljning inte hade någon betydelse för förbundets medlemmar, eftersom bolaget hela tiden sålde bilar online och försäljningen på anläggningen i Umeå var närmast obefintlig efter att arbetsmarknadskonflikten brutit ut. SL har uppgett att frågan i och för sig diskuterades i bolaget, men att man kom fram till att förändringen i säljorganisationen inte skulle få någon betydelse för serviceteknikerna. SL har vidare uppgett bl.a. följande. Det var inte säljarna som tog hand om kunder som hade problem med sina bilar. Det skötte kunderna digitalt via en applikation och kontakt med en servicerådgivare. Servicerådgivaren var inte nödvändigtvis placerad i Umeå, men det fanns en servicerådgivare i Umeå om kunden ville tala med en sådan.

Av IN:s, OS:s och WN:s uppgifter framgår att säljarna, trots det digitala applikationssystemet, i stor utsträckning ansvarade för de kundkontakter som förekom på anläggningen. TF, som var servicechef på anläggningen i Umeå, har inte lämnat några uppgifter som talar mot att det var serviceteknikerna, som efter säljorganisationens avveckling fick ta över säljarnas kundkontakter när kunder dök upp på anläggningen och ville tala med någon på plats. De uppgifter som regionchefen SL har lämnat om att kundkontakterna enbart sköttes av servicerådgivare förändrar inte den bedömningen. Enligt Arbetsdomstolens mening kan det därmed konstateras att förändringen av bolagets säljorganisation fick viss påverkan på arbetsförhållandena för förbundets medlemmar och det står även klart, av de uppgifter SL lämnat, att bolaget gjorde vissa överväganden i fråga om förändringen av säljverksamheten skulle få någon betydelse för förbundets medlemmar. Enligt Arbetsdomstolens uppfattning var förbundet därmed i behov av information om bolagets förändrade säljorganisation för att kunna tillvarata sina medlemmars gemensamma intressen i förhållande till bolaget.

Arbetsdomstolen kommer därför till slutsatsen att bolaget enligt 19 a § medbestämmandelagen var skyldigt att lämna information om den förändrade säljorganisationen till förbundet.

Var bolagets anlitande av Norrlandskustens Motor AB informationspliktigt?

När det gäller frågan om anlitandet av Norrlandskusten Motor AB i april 2024 utgjorde en sådan särskild händelse i bolagets verksamhet som bolaget enligt 19 a § medbestämmandelagen var skyldigt att informera förbundet om, har parterna anfört bl.a. följande.

Förbundet har gjort gällande att Norrlandskustens Motor AB tog över den rekonditioneringsverksamhet som tidigare hade utförts av bolagets egen personal, trots att bolaget hade en policy om att allt arbete skulle utföras i egen regi. Förbundet har framhållit att bolaget för att kunna utföra rekonditionering i egen regi gjorde ändringar i sina lokaler och under hösten 2023 an-

ställde två personer som skulle arbeta med rekonditionering, varav åtminstone VWL var medlem i förbundet, samt att VWL fick lämna sin provanställning i förtid på grund av att bolaget anlidade Norrlandskustens Motor AB för rekonditioneringsarbete. Förbundet har hävdade att bolagets åtgärd att lägga ut rekonditioneringsverksamheten på entreprenad till Norrlandskustens Motor AB, var en sådan ändring av bolagets verksamhet som bolaget borde ha informerat förbundet om enligt 19 a § medbestämmandelagen.

Bolaget har gjort gällande att dess verksamhet med rekonditionering, som utgångspunkt och i huvudsak, alltid har utförts av externt anlidade företag och att anlitaendet av Norrlandskustens Motor AB under våren 2024 enbart innebar ett leverantörsbyte från Älvis Bilvård AB till Norrlandskustens Motor AB, som hade kvalitetsmässiga och logistiska fördelar för bolaget. Bolaget var inte skyldigt enligt 19 a § medbestämmandelagen att informera förbundet om leverantörsbytet.

Arbetsdomstolen kan inledningsvis konstatera att det är ostridigt att Älvis Bilvård AB tidigare utförde rekonditioneringstjänster för bolagets räkning. MB, IN, OS och WN har uppgett att bolaget, med anledning av att samarbetet med Älvis Bilvård AB inte fungerade väl, planerade att ta över rekonditioneringsarbetet och i stället utföra det i egen regi. De har även uppgett att bolaget skaffade en lokal för ändamålet och att bolaget under hösten 2023 anställde två personer, vars huvudsakliga arbetsuppgift var rekonditionering. MB har uppgett att de uppgifter VWL anställdes för att utföra i stället utfördes av Norrlandskustens Motor AB. IN, OS och WN har inte lämnat några uppgifter om vad som hände hos bolaget under våren 2024, eftersom de vid den tidpunkten, på grund av den pågående arbetsmarknadskonflikten, inte befann sig på arbetsplatsen.

MB:s, IN:s, OS:s och WN:s uppgifter får visst stöd av det utkast till protokoll från förhandlingen den 25 juni 2024, som upprättades av MB men som inte undertecknades, i vilket anges att bolaget fortsätter att jobba med Norrlandskustens Motor AB vid behov och att strategin att köra VRS i egen regi

delvis frångåtts då nya partnern Norrlandskustens Motor AB tar delar av jobben.

SL har uppgett att bolaget alltid hade samarbetat med externa leverantörer av rekonditioneringstjänster, men att det fanns utmaningar när det gällde kvaliteten på det arbete som Älvis Bilvård AB utförde. SL och TF har anfört att bolaget undersökte möjligheten att vid arbetstoppar, dvs. vid perioder då det kom stora volymer med nya bilar till anläggningen, hantera rekonditionering även i egen regi, men att det inte skulle utesluta samarbete med externa leverantörer. SL har därtill uppgett att Norrlandskustens Motor AB inte tog över några arbetsuppgifter som bolagets servicetekniker utförde och TF har uppgett att VWL:s anställning inte upphörde på grund av bolagets samarbete med Norrlandskustens Motor AB. SL och TF har därtill uppgett att bolaget i april 2024, vid tidpunkten för anlitandet av Norrlandskustens Motor AB, alltjämt anlidade även Älvis Bilvård AB för rekonditionering.

Enligt Arbetsdomstolens uppfattning ger utredningen inte tillräckligt stöd för förbundets påstående att bolaget under våren 2024 beslutade att lägga ut all rekonditionering i Umeå, som tidigare hade utförts av bolagets egen personal, på entreprenad till Norrlandskustens Motor AB. De uppgifter som TF lämnat om att bolaget hade lagt ut visst rekonditioneringsarbete på externa leverantörer och ville utföra visst rekonditioneringsarbete i egen regi står inte i strid med de uppgifter MB, IN, OS och WN lämnat. Det mesta talar för att bolagets avsikt var att fortsatt låta en extern leverantör utföra visst rekonditioneringsarbete samtidigt som bolaget också utförde viss rekonditionering i egen regi och att anlitandet av Norrlandskustens Motor AB under våren 2024, som bolaget har gjort gällande, handlade om att byta leverantör av rekonditioneringstjänster från Älvis Bilvård AB till Norrlandskustens Motor AB. Information om att bolaget avsåg att byta leverantör av rekonditioneringstjänster är, enligt Arbetsdomstolens mening, inte ett förhållande som förbundet behövde få underrättelse om för att ha möjlighet att följa bolagets utveckling produktionsmässigt, ekonomiskt samt om riktlinjerna för personalpolitiken eller för att kunna bilda sig en uppfattning om bolagets framtid.

Arbetsdomstolen kommer därför till slutsatsen att bolaget inte var skyldigt att lämna information enligt 19 a § medbestämmandelagen till förbundet om att bolaget skulle anlita Norrlandskustens Motor AB för rekonditionerings-tjänster.

Sammanfattande slutsats

Arbetsdomstolen har funnit att bolaget genomförde en informationspliktig förändring när bolagets säljorganisation under våren 2024 ändrades, men att bolaget inte var skyldigt att lämna information till förbundet om att bolaget skulle anlita Norrlandskustens Motor AB för rekonditionering.

Har bolaget informerat förbundet om den informationspliktiga förändringen i enlighet med 19 a § medbestämmandelagen?

Information enligt 19 a § medbestämmandelagen ska lämnas fortlöpande. Av förarbetena till bestämmelsen framgår att detta innebär att informationen ska lämnas så snart det kan ske. Arbetsdomstolen har i AD 2026 nr 25 slagit fast att skyldigheten innebär att information inte ska lämnas vid fast bestämda tidpunkter, utan just så snart det kan ske. Informationen ska därmed lämnas i sådan tid att en arbetstagarorganisation ges möjlighet att påkalla förhandling enligt 10 § medbestämmandelagen, och lämna synpunkter innan arbetsgivaren fattar beslut.

Bolaget har påstått att information enligt 19 a § medbestämmandelagen lämnades till förbundet vid telefonsamtal mellan TF och MB den 30 maj 2024 samt vid förhandlingen den 25 juni 2024 och har anfört att det inte förelåg någon skyldighet att informera om förändringarna tidigare än så. Enligt förbundet lämnade bolaget inte någon information om förändringarna av verksamheten i Umeå vid telefonsamtalet mellan MB och TF. Det var först vid förhandlingen den 25 juni 2024 som bolaget för första gången informerade förbundet om förändringarna och då endast ofullständigt.

När det gäller telefonsamtalet den 30 maj 2024 har MB uppgett bl.a. följande. Han tog kontakt med TF för att han av en förbundsmedlem hade fått

veta att bolagets säljare hade lämnat bolaget. Efter samtalet skrev han ihop en förhandlingsframställning med anledning av att bolaget inte, i enlighet med 19 a § medbestämmandelagen och den överenskommelse som hade träffats, hade lämnat information till förbundet om att bolagets säljare hade lämnat sina anställningar. TF har uppgett att han vid telefonsamtalet den 30 maj 2024 lämnade information till MB om vilka säljare som hade lämnat bolaget.

Av utredningen framgår att förändringarna av bolagets säljorganisation genomfördes i april 2024. Av det undertecknade protokollet från förhandlingen den 14 mars 2024 framgår att bolaget vid förhandlingen informerade förbundet om att det inte fanns några planerade verksamhetsförändringar eller organisationsförändringar i Umeå. Det är ostridigt att bolaget vid förhandlingen den 25 juni 2024 lämnade information till förbundet om att säljteamet valt att sluta. Även om bolaget lämnade information om den förändrade säljorganisationen vid telefonsamtalet mellan MB och TF den 30 maj 2024, så var det vid den tidpunkten för sent för att förbundet skulle kunna påkalla förhandling enligt 10 § medbestämmandelagen och få möjlighet att lämna synpunkter innan bolaget fattade beslutet. Arbetsdomstolen finner därför att bolaget inte lämnade information om den förändrade säljorganisationen så snart det kunde ske. Den överenskommelse som parterna träffade den 14 mars 2024 innebär inte att parterna hade enats om någon annan form eller frekvens för bolagets informationsgivning.

Arbetsdomstolens slutsats är därför att bolaget inte lämnade information om den informationspliktiga ändringen av säljorganisationen i enlighet med 19 a § medbestämmandelagen. Bolaget har därmed brutit mot bestämmelsen och ska betala skadestånd till förbundet för sitt brott mot bestämmelsen.

Kvar för Arbetsdomstolen att pröva är därefter om bolaget också har brutit mot ett mellan parterna träffat kollektivavtal.

Förutsättningar för att träffa ett kollektivavtal

Med kollektivavtal avses enligt 23 § första stycket medbestämmandelagen ett skriftligt avtal mellan en arbetsgivarorganisation eller en arbetsgivare och en arbetstagarorganisation om anställningsvillkor för arbetstagare eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare. Av paragrafens andra stycke framgår att ett avtal anses skriftligt även när dess innehåll har upptagits i ett justerat protokoll. Avgörande för frågan om ett avtal utgör ett kollektivavtal är alltså vilka som är parter i avtalet, vilken typ av villkor som avtalet innehåller och att avtalet i någon form är skriftligt.

Utöver de formella förutsättningarna enligt 23 § medbestämmandelagen krävs att parterna avsett eller gett uttryck för en avsikt att träffa ett rättsligt bindande avtal. Ett sådant krav på avtalsavsikt kan sägas ha stöd i lagtexten genom att det ska vara fråga om ett avtal mellan parterna. Saknas avtalsavsikt på ena sidan kan i princip inte något avtal anses träffat, om inte särskilda omständigheter föranleder annat, t.ex. att den ena parten handlat på ett sådant sätt att motparten fått berättigad anledning att anta att avtalsavsikt förelåg, se SOU 1975:1 s. 794.

När det gäller skrivningar i justerade protokoll framgår det av förarbetena till medbestämmandelagen att inte vilka uttalanden som helst kan godtas som ett kollektivavtal. För att ett protokollsuttalande ska kunna betraktas som ett kollektivavtal krävs att parterna har enats om att uttalandet ska ha karaktären av en bindande överenskommelse, se SOU 1975:1 s. 798 och prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 373. En avgörande fråga är då om parterna gett uttryck för en avtalsavsikt, se t.ex. AD 2005 nr 25. Vid bedömningen av om så är fallet tas hänsyn bl.a. till i vilket sammanhang en överenskommelse har träffats. Arbetsdomstolen har t.ex. framhållit att syftet med förhandlingar enligt 11 § medbestämmandelagen normalt inte i första hand är att träffa kollektivavtal och att överenskommelser intagna i protokoll från sådana förhandlingar därför i regel inte är att betrakta som kollektivavtal. Till skillnad från vad som gäller för protokoll upprättade vid avtals- och tvisteförhandlingar, bör innehållet i förhandlingsprotokoll från samverkansförhandlingar i

regel inte vara att betrakta som kollektivavtal, se AD 2008 nr 9 och AD 2018 nr 10.

Om en domstol kommer fram till att rekvisiten i 23 § medbestämmandelagen är uppfyllda och att det är fråga om en rättsligt bindande överenskommelse, är överenskommelsen ett kollektivavtal, se AD 1978 nr 72. Ett brott mot överenskommelsen kan då föranleda skadestånd enligt 54 och 55 §§ medbestämmandelagen.

Ingick parterna ett kollektivavtal den 14 mars 2024?

Arbetsdomstolen konstaterar att den omtvistade överenskommelsen är intagen i protokollet från förhandlingen den 14 mars 2024. Överenskommelsen är träffad mellan en arbetstagarorganisation och en arbetsgivare, den rör förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare och den har, genom att ha nedtecknats i det justerade förhandlingsprotokollet, skriftlig form. De objektiva förutsättningarna för ett kollektivavtal är därmed uppfyllda enligt 23 § medbestämmandelagen.

Frågan blir därmed om parterna haft eller gett uttryck för en avsikt att träffa ett rättsligt bindande avtal eller om förbundet haft befogad anledning att utgå från att bolaget hade en sådan avsikt. Förbundet har gjort gällande att förbundet hade avtalsavsikt och att även bolaget måste anses ha haft avtalsavsikt, medan bolaget har hävdat att så inte var fallet.

MB har berättat att han, SL och TF vid förhandlingen den 14 mars 2024 diskuterade hur ofta parterna fortsättningsvis skulle träffas. Han har uppgett att förbundet ville ha täta sammankomster bl.a. med anledning av att förbundet hade medlemmar som deltog i arbetsmarknadskonflikten. Enligt MB kunde förbundet acceptera att förhandling enligt 19 a § medbestämmandelagen hölls var tredje månad, om parterna även kom överens om att bolaget skulle kontakta honom så fort någon eventuell förändring ägde rum i bolagets verksamhet i Umeå.

SL och TF har bekräftat att parterna kom överens om att de skulle ses var tredje månad, att de skulle höra av sig till förbundet om något hände och anfört att det var MB som förde protokoll vid förhandlingen. De har vidare uppgett att det som har angetts som en överenskommelse i förhandlingsprotokollet avhandlades mycket kortfattat i slutet av förhandlingen och att det inte var tal om någon skyldighet för bolaget att konsultera förbundet innan bolaget skulle fatta beslut på anläggningen. SL och TF har uppgett att de inte uppfattade det som att parterna ingick något rättsligt bindande avtal och MB nämnde inte, vare sig under förhandlingen eller i tiden därefter, att han uppfattade det som att parterna hade ingått ett kollektivavtal. De har båda anfört att de undertecknade ett protokoll, inte ett kollektivavtal.

Redan genom SL:s och TF:s samstämmiga uppgifter – vilka inte motsägs av de uppgifter MB lämnat – står det enligt Arbetsdomstolens mening klart att parterna vid förhandlingen inte diskuterade om överenskommelsen i protokollet skulle vara ett rättsligt bindande avtal och att bolagets företrädare inte uppfattade det som att förbundet önskade träffa ett kollektivavtal. Enligt Arbetsdomstolen talar detta med styrka för att det saknades en gemensam partsavsikt att ingå ett rättsligt bindande avtal vid förhandlingen den 14 mars 2024. Inte heller fanns det fog för förbundet att utgå från att bolaget var intresserat av att ingå ett kollektivavtal. Den sedan oktober 2023 pågående arbetsmarknadskonflikten mellan parterna grundar sig just på bolagets ovilja att träffa kollektivavtal med förbundet.

Arbetsdomstolens slutsats blir därmed att förbundet inte har visat att parterna ingick ett kollektivavtal vid förhandlingen den 14 mars 2024.

Bolaget har inte brutit mot ett kollektivavtal

Eftersom Arbetsdomstolen funnit att parterna inte träffade ett kollektivavtal vid förhandlingen den 14 mars 2024, har bolaget inte brutit mot ett kollektivavtal. Bolaget ska därmed inte betala skadestånd till förbundet på grund av brott mot ett kollektivavtal.

Bolaget ska betala skadestånd till förbundet

Arbetsdomstolen har funnit att bolaget brutit mot informationsskyldigheten i 19 a § medbestämmandelagen genom att inte informera förbundet om bolagets ändrade säljorganisation i Umeå så snart det kunde ske. Bolaget ska därför betala skadestånd till förbundet enligt 54 och 55 §§ medbestämmandelagen.

Förbundet har yrkat 75 000 kr i allmänt skadestånd för två brott mot 19 a § medbestämmandelagen och för kollektivavtalsbrott. Förbundet har anfört att det saknas skäl att bestämma skadeståndet till noll eller att jämka det.

Bolaget har yrkat att skadeståndet ska bestämmas till noll eller i vart fall jämkas till det belopp som domstolen finner skäligt, eftersom bolaget inte har agerat vare sig uppsåtligt eller grovt oaktsamt. I vart fall anser bolaget att skadeståndet ska jämkas, eftersom rättsläget varit mycket oklart och bolaget inte har brutit mot informationsplikten medvetet eller av illvilja.

Förbundet är berättigat till skadestånd för ett brott mot 19 a § medbestämmandelagen. Arbetsdomstolen finner att det allmänna skadestånd som bolaget ska betala till förbundet ska bestämmas till skäliga 30 000 kr. Något skäl att bestämma skadeståndet till noll eller att jämka det på de av bolaget anförda skälen föreligger inte.

Rättegångskostnader

Förbundet har vunnit en av målets huvudfrågor, dvs. att bolaget hade skyldighet att informera förbundet om den förändrade säljverksamheten, men har förlorat frågan om bolaget var skyldigt att informera förbundet om att bolaget skulle anlita Norrlandskustens Motor AB för rekonditionering. Förbundet har även förlorat frågan om parterna ingått ett kollektivavtal vid förhandlingen den 14 mars 2024. Merparten av parternas nedlagda arbete har avsett målets två huvudfrågor, varav parterna har vunnit var sin. Mot bakgrund härav finner Arbetsdomstolen att vardera parten får stå sin rättegångskostnad.

DOMSLUT

1. Arbetsdomstolen förpliktar TM Sweden AB att till Industrifacket Metall betala allmänt skadestånd med 30 000 kr, samt ränta enligt 6 § räntelagen från den 21 oktober 2024 till dess betalning sker.
2. Vardera parten ska stå sin rättegångskostnad.

Ledamöter: Catharina Nordlander, Peter Syrén, Per-Anders Edin, Gunnar Ekbrant, Göran Söderlöf, Lenita Granlund och Elisabeth Mohlkert. Enhälligt.

Rättssekreterare: Sophie Egmar