

Mellan ett kommunalförbund och en arbetstagarorganisation gäller bara ett kollektivavtal. Det kollektivavtalet är tillämpligt enbart på arbetstagare som är anställda för beredskapstjänst inom räddningstjänsten och inte på t.ex. heltidsanställda brandmän. Arbetstagarorganisationen har hos kommunalförbundet medlemmar som omfattas av kollektivavtal och medlemmar – heltidsanställda brandmän – som inte omfattas av det.

Kommunalförbundet, som delat in räddningstjänsten i sex distrikt, har beslutat att tillsätta en ny distriktschef i ett distrikt utan att först förhandla med arbetstagarorganisationen enligt 11 § medbestämmandelagen. I det distriktet, som bara har heltidsanställda brandmän, tillämpas inte kollektivavtalet med arbetstagarorganisationen. Arbetstagarorganisationen har dock en klar majoritet av de heltidsanställda brandmännen i distriktet som medlemmar.

Tillsättningsbeslutet har inte ansetts som en viktigare förändring av kommunalförbundets hela verksamhet. Kommunalförbundet har dock ansetts förhandlingskyldig enligt 11 § medbestämmandelagen gentemot arbetstagarorganisationen, eftersom det varit fråga om en viktigare förändring av kommunalförbundets verksamhet vid arbetsstället (distriktet) och arbetstagarorganisationen haft en betydande andel av de stadigvarande arbetstagarna i berörd yrkeskategori på arbetsstället som medlemmar.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2017-12-06
StockholmDom nr 62/17
Mål nr A 160/16**KÄRANDE**

Brandmännens Riksförbund, 802000-4274, Palmfeltsvägen 19,
121 62 Johanneshov
Ombud: advokaten Thomas Söderqvist, Kriström Advokatbyrå KB,
Box 7184, 103 88 Stockholm

SVARANDE

Brandkåren Attunda, 222000-0976, Box 464, 191 24 Sollentuna
Ombud: arbetsrättsjuristen Johanna Read Hilmarsdottir, Sveriges
Kommuner och Landsting, 118 82 Stockholm

SAKEN

skadestånd för brott mot 11 § medbestämmandelagen

Bakgrund

Mellan Brandkåren Attunda (brandkåren) och Brandmännens Riksförbund (BRF) gällde 2016 bara kollektivavtalet Räddningstjänstpersonal i beredskap (RiB), som parterna hade slutit. RiB, som innehöll bestämmelser om löner och andra anställningsvillkor, tillämpades bara på arbetstagare som var anställda för beredskapstjänst inom räddningstjänsten, även kallade deltidbrandmän eller beredskapsbrandmän.

Brandkåren är ett kommunalförbund med sex medlemskommuner, Järfälla kommun, Knivsta kommun, Sigtuna kommun, Sollentuna kommun, Upplands-Bro kommun och Upplands Väsby kommun, som sedan 2014 har följande organisation. Brandkåren leds av en styrelse med representanter för varje medlemskommun. Brandkåren har en förbundsdirektör, som också är räddningschef, med övergripande ansvar för verksamheten. Under förbundsdirektören finns chefer för olika verksamhetsområden. Ett av verksamhetsområdena, som utgörs av den operativa verksamheten, kallas Produktion och har således en produktionschef. Verksamhetsområdet Produktion är i sin tur indelat i sex distrikt som vart och ett motsvarar en medlemskommun med en brandstation, dock att det i en kommun finns två brandstationer. För varje distrikt finns det en distriktschef som under sig har personalen i distriktet, bl.a. brandmännen och deras gruppleddare.

Brandkåren hade 2016 omkring 270 anställda. Ett trettiotal heltidsanställda brandmän, två brandingenjörer och en brandinspektör var placerade vid brandstationen i distriktet Sollentuna, som leddes av en distriktschef. BRF hade medlemmar hos brandkåren som var placerade i distriktet Sollentuna. RiB gällde emellertid inte för dessa medlemmar, som var heltidsanställda brandmän, utan för dem tillämpade brandkåren kollektivavtal som hade träffats med andra arbetstagarorganisationer än BRF. Det förekom att BRF:s medlemmar hos brandkåren, för vilka RiB normalt gällde, arbetade i distriktet Sollentuna, men de anställdes då särskilt för det arbetet på ett sådant sätt att inte RiB utan kollektivavtal med andra arbetstagarorganisationer än BRF var tillämpligt på deras arbete där. RiB gällde alltså inte för arbetet vid verksamheten i distriktet Sollentuna, vid vilken inga arbetstagare anställda för beredskapstjänst inom räddningstjänsten var, i den egenskapen, placerade. BRF hade medlemmar hos brandkåren, för vilka RiB gällde, placerade i andra distrikt än Sollentuna.

Den 7 september 2016 förhandlade brandkåren enligt 11 § medbestämmandelagen med andra arbetstagarorganisationer än BRF om sin avsikt att tillsätta en viss person som distriktschef i Sollentuna. Förhandlingen avslutades i enighet, och samma dag beslutade brandkåren att anställa den personen som distriktschef i Sollentuna per den 1 oktober 2016. Brandkåren hade dessförinnan inte enligt 11 § medbestämmandelagen förhandlat frågan om tillsättningen med BRF. Parterna tvistar om brandkåren därigenom brutit mot 11 § medbestämmandelagen i förhållande till BRF.

Twisten har inte kunnat lösas vid förhandlingar mellan parterna. Arbetsdomstolen har, sedan BRF ansökt om stämning mot brandkåren, tagit upp tvisten, eftersom den väckts av en arbetstagarorganisation och är en sådan arbetstvist som avses i medbestämmandelagen (2 kap. 1 § första stycket 1 arbetstvistlagen).

Yrkanden

BRF har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta brandkåren att till BRF betala allmänt skadestånd med 50 000 kr för brott mot 11 § medbestämmandelagen, med ränta enligt 4 och 6 §§ räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 12 december 2016) till dess full betalning sker.

Brandkåren har bestritt yrkandet. Inget belopp har vitsordats, men räntebereäkningen har vitsordats som skälig i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

BRF

Sammanfattning av grunder

Mellan brandkåren och BRF förelåg 2016 kollektivavtalsförhållande.

I första hand görs gällande att brandkåren, genom tillsättningsbeslutet den 7 september 2016, har beslutat om en viktigare förändring av sin verksamhet utan att dessförinnan på eget initiativ ha förhandlat med BRF.

I andra hand görs gällande att brandkåren, genom tillsättningsbeslutet den 7 september 2016, har beslutat om viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhörde BRF utan att dessförinnan på eget initiativ ha förhandlat med BRF.

Brandkåren har härigenom åsidosatt sin primära förhandlingsskyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen i förhållande till BRF. Brandkåren ska därför betala BRF allmänt skadestånd.

Organisationen och distriktschefens roll

Brandstationerna i distrikten inom brandkåren var organiserade på olika sätt:

- a) I Sollentuna kommun, Upplands Väsby kommun och Järfälla kommun fanns endast en heltidsorganisation, dvs. endast heltidsanställda brandmän.
- b) I Sigtuna kommun fanns det två brandstationer, en med deltidsorganisation, där endast anställda deltidsbrandmän bemannade brandstationen dygnet runt, och en med heltidsorganisation.
- c) I Knivsta kommun och Upplands-Bro kommun bemannade heltidsbrandmän brandstationerna på dagtid och deltidsbrandmän övrig tid, dvs. kvällar, nätter och helger.

Distriktschefen i Sollentuna hade ansvaret för ett drygt trettiotal arbetstagare. En distriktschef har sådana arbetsuppgifter som typiskt sett är förknippade med högre chefstjänster. I distriktschefens arbetsuppgifter ingår bl.a. att göra och ansvara för budget, att ha medarbetarsamtal, att utöva myndighetsutövning inom distriktet, att ha kontakter med kommunens representanter samt att ansvara för projektledning, utveckling och utredningar. Distriktschefen i Sollentuna hade i och för sig befogenhet att sätta löner, men enligt RiB tillämpas inte individuell lönesättning.

Distriktschefen i Sollentuna var ansvarig för den normativa ledningen i distriktet, vilket bl.a. innebar ett ansvar för att upprätthålla räddningstjänststyrkornas numerär och kompetens.

Distriktscheferna vid brandkåren motsvarar inte vad som i andra organisationer brukar kallas första linjens chefer. Det är snarare gruppledarna i distriktet som har den rollen hos brandkåren. I distriktet Sollentuna skulle det finnas fyra gruppledare, som i regel ansvarade för åtta brandmän var. Gruppledarna rapporterar till och bistår distriktschefen samt tar fram underlag för lönesättning och utför förberedande medarbetarsamtal.

Gruppledarna ansvarar också för personalplanering upp till tre månader. Gruppledarna har även ett ansvar för de frågor som uppkommer löpande i verksamheten. Gruppledarna utövar faktisk arbetsledning och leder och fördelar såväl den operativa som den normativa verksamheten. De leder övningar, utbildningar och ansvarar för informationstillfällen. Vidare tillåter och registrerar gruppledarna schemabyten. Gruppledarna har även befogenhet att bevilja ledighet. I praktiken är det gruppledaren som är den närmaste chefen för de brandmän som är placerade i distriktet.

Distriktschefen i Sollentuna, som rapporterade till produktionschefen, ingick inte i brandkårens ledningsgrupp, men väl i produktionschefens produktionsledningsgrupp med övriga distriktschefer.

Produktionschefen är ansvarig för den operativa verksamheten vid brandkåren och har självständig beslutanderätt i många frågor. Produktionsledningsgruppen har regelbundna möten där organisationen som helhet sätts i fokus. Mötena är ett forum där operativa spörsmål och frågor av stor praktisk betydelse för verksamheten som helhet diskuteras. Distriktscheferna kan själva lyfta frågor som de anser är av vikt för verksamheten. Vid mötena bereds och utreds frågor inför beslut. Det fattas även beslut vid mötena. De beslut som produktionsledningsgruppen fattar och de riktlinjer som gruppen fastställer har betydelse för brandkåren som organisation, även för deltidsbrandmän som omfattas av RiB och BRF:s övriga medlemmar.

Distriktschefen i Sollentuna hade således arbetsuppgifter med verkningar utanför det egna distriktet. Den som tillsattes som distriktschef i Sollentuna har i februari 2017 som representant för brandkåren deltagit i en förhandling med BRF om en för BRF och dess medlemmar viktig överenskommelse.

Inför den större organisatoriska förändring som genomfördes vid brandkåren 2014 kallade brandkåren ett antal arbetstagarorganisationer, däribland BRF, till förhandling enligt 11 § medbestämmandelagen. En av frågorna som förhandlades var tillsättning av distriktschefer, inklusive distriktschefen i Sollentuna, och deras roll i organisationen. Även tillsättning av gruppledartjänsterna förhandlades enligt 11 § medbestämmandelagen.

Förhandlingsskyldigheten

BRF hade hos brandkåren medlemmar som var heltidsanställda brandmän och medlemmar som var deltidsbrandmän. RiB gällde bara för deltidsbrandmännen. Brandkåren hade cirka 70 anställda deltidsbrandmän, varav de flesta var medlemmar i BRF. I distriktet Sollentuna var 28 av de 33 arbetstagarerna heltidsanställda brandmän och medlemmar i BRF.

Om en arbetsgivare är bunden av kollektivavtal med flera arbetstagarorganisationer, är denne skyldig att förhandla enligt 11 § medbestämmandelagen med var och en av dessa.

Eftersom det i detta fall var fråga om en viktigare förändring av brandkårens verksamhet, var brandkåren skyldig att på eget initiativ före tillsättningsbeslutet förhandla med samtliga arbetstagarorganisationer i förhållande till

vilka brandkåren var bunden av kollektivavtal. Tillsättningsbeslutet var ett sådant beslut som BRF typiskt sett ville förhandla om.

BRF hade dessutom medlemmar hos brandkåren som skulle påverkas av tillsättningsbeslutet, bl.a. de 28 medlemmarna som var heltidsanställda brandmän i distriktet Sollentuna. Det förekom vidare ofta att deltidsbrandmän hos brandkåren, som var medlemmar i BRF, kallades in som vikarier vid behov i distriktet Sollentuna. Det är riktigt att RiB inte gällde för heltidsanställda eller vikarier. Det hade inträffat att medlemmar i BRF, som var deltidsbrandmän i andra distrikt än Sollentuna, kallats in för räddningstjänstarbete vid en olycka som inträffat i Sollentuna och utfört arbete som ersatts enligt RiB. Befälet på plats kunde nämligen begära förstärkning hos Storstockholms Räddningscentral, som beslutade om vilka styrkor som skulle skickas till olycksplatsen. Deltidsbrandmän kunde, om de i sådana fall skickades som förstärkning, komma att ställas under räddningsledarskap från distriktet Sollentuna. Distriktschefen i Sollentuna var ansvarig för den operativa räddningstjänststyrkan i distriktet, men var inte räddningsledare. Enligt en överenskommelse den 16 februari 2017 kan medlemmar i BRF vara skyldiga att vid en extraordinär händelse inställa sig och utföra arbete i distriktet Sollentuna enligt ett kollektivavtal mellan brandkåren och BRF som efterträtt RiB. Distriktschefen i Sollentuna skulle kunna omplaceras till ett annat distrikt, i vilket deltidsbrandmän som är medlemmar i BRF är placerade.

Brandkåren

Sammanfattning av grunder

Brandkåren har inte genom tillsättningsbeslutet den 7 september 2016 vidtagit någon viktigare förändring av sin verksamhet.

En distriktschef hos brandkåren deltar inte i och kan inte påverka beslut som rör brandkårens allmänna verksamhet. Befattningen som distriktschef är inte jämförbar med en högre chefsbefattning inom brandkåren utan befattningen avser en s.k. första linjens chef. Distriktschefens roll i organisationen innebär att distriktschefen bara har rätt att fatta beslut som rör det egna distriktet, utifrån de ramar som fastställs av ledningen för brandkåren.

Ingen beredskapsbrandman var placerad vid eller knuten till distriktet Sollentuna. Distriktschefen i Sollentuna hanterade inte frågor som berör beredskapsbrandmän och deltog inte i beslut som berör beredskapsbrandmän.

BRF var inte kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation inom verksamheten i distriktet Sollentuna. Brandkåren har fullgjort sin förhandlings-skyldighet genom att förhandla med de kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationerna för heltidsstationer, dvs. för distrikt med heltidsanställda brandmän, vars medlemmar berörts av beslutet.

Därför har brandkåren inte brutit mot förhandlingsskyldigheten enligt 11 § första stycket första meningen medbestämmandelagen.

Tillsättningsbeslutet den 7 september 2016 innebar inte heller en sådan viktigare förändring av någon enskild arbetstagares arbets- eller anställningsförhållanden att det funnits förhandlingsskyldighet enligt 11 § första stycket andra meningen medbestämmandelagen. Beslutet berörde inte särskilt någon enskild arbetstagares arbets- eller anställningsförhållanden. Ingen beredskapsbrandman var placerad vid eller knuten till distriktet Sollentuna. Distriktschefen i Sollentuna medverkade inte i förberedelser till beslut som berör beredskapsbrandmän och deltog inte heller i sådana beslut.

Därför har brandkåren inte brutit mot förhandlingsskyldigheten enligt 11 § första stycket andra meningen medbestämmandelagen.

Organisationen och distriktschefens roll

Räddningstjänstverksamheten vid brandkåren utgör en varierad och omfattande verksamhet med fokus på det förebyggande arbetet. Den organisation för brandkåren som gällde vid tillsättningsbeslutet och än i dag trädde i kraft den 1 juni 2014. Med den nya organisationen renodlades, koncentrerades och tydliggjordes ledningsstrukturen. Förbundsdirektören, som har det övergripande ansvaret för hela verksamheten, har till sitt förfogande s.k. arenor, dvs. den nivå som i andra organisationer benämns ledningsgrupp/förbundsdirektion. Det är förbundsdirektören som fattar de beslut som styrelsen delegerat. Dessa beslut kan ha övergripande karaktär, men de kan också avse frågor som bara gäller enskilda distrikt eller enskilda individer, t.ex. disciplinära åtgärder.

De som ingår i förbundsdirektörens arenor är chefer som har det övergripande ansvaret på ledningsnivå för t.ex. Produktion, dvs. den operativa verksamheten, teknik, HR inklusive personal m.m. För varje verksamhetsområde finns det en ansvarig chef vars uppgift är att hålla ihop helheten inom det egna området och samordna. Dessa chefer är direkt underställda förbundsdirektören och motsvarar vad som i andra organisationer kallas avdelningschefer/enhetschefer. Produktionschefen samordnar och följer upp helheten avseende hela området Produktion som består av sammanlagt sex distrikt.

För varje distrikt finns det en distriktschef som är närmaste chef och arbetsledare för den personal som är placerad vid distriktet. Denna chefsnivå motsvarar det som brukar betraktas som första linjens chef. Distriktschefernas arbete leds av produktionschefen. Distriktscheferna har enskilda anställda eller grupper av anställda som rapporterar till dem och de i sin tur rapporterar till en högre chef.

Distriktschefen leder och fördelar arbetet inom det egna distriktet utifrån de ramar som fastställts högre upp i hierarkin. Distriktschefen har ansvar för personalrelaterade frågor för de arbetstagare som är placerade i distriktet och har medarbetarsamtal och lönesamtal med dessa. Beslut om lön på individnivå fattas av ledningen för brandkåren. Distriktschefen ansvarar för

den budget som denne får sig tilldelad av ledningen för brandkåren. Distriktschefen har inte mandat att genomföra förhandlingar, anställa, medge längre ledigheter, utdela varningar eller vidta uppsägningar eller avskedanden. Distriktschefen förbereder efter kontakt med gruppleddare underlag för lönesättning som tillställs produktionschefen, som i sin tur sammanställer underlagen från samtliga distrikt. Produktionschefen lämnar därefter ett förslag som tillställs förbundsdirektören för beslut. Distriktschefen bereder inte frågor inför beslut på förbundsdirektörsnivå.

Distriktschefen deltar inte i några beslut som berör området Produktion annat än inom det egna distriktet. Distriktschefen i ett distrikt kan inte påverka verksamheten i övriga distrikt eller brandkårens allmänna verksamhet. Distriktschefens delegation och befogenhet sträcker sig inte längre än till att fatta beslut som berör verksamheten i det egna distriktet utifrån de ramar som fastställts av ledningen för brandkåren. Distriktschefens beslut får således inte några verkningar utanför verksamheten i det egna distriktet.

Det finns ingen ledningsgrupp för brandkåren. Förbundsdirektören har i stället s.k. arenor där information inhämtas och rapporteras. Det finns inte heller någon ledningsgrupp för verksamhetsområdet Produktion. Det finns för det verksamhetsområdet i stället en arena för att inhämta och lämna information, där produktionschefen lämnar besked till distriktscheferna, som samlas med viss regelbundenhet. Gruppen som sådan har ingen beslutanderätt och fastställer inte riktlinjer. Arenan är ett forum för dialog om vad som händer i distrikten. Distriktscheferna deltar inte i den operativa verksamheten, dvs. i själva räddningstjänstarbetet.

Gruppleddarna hos brandkåren är ledare för en grupp av arbetstagare och samordnar gruppens arbete. I distriktet Sollentuna fanns det fyra grupper med varsin gruppleddare. Gruppleddaren följer gruppen och arbetar enligt gruppens skift. Gruppleddaren kan vid behov agera som styrkeledare, vilket innebär att gruppleddaren deltar i uttryckningar. Gruppleddarens ansvar är att se till att personalplaneringen fungerar. Gruppleddarens beslutanderätt inskränker sig till att bevilja byte av schema för en kortare period. Gruppleddaren är inte en chefsperson och har inga chefsbefogenheter utan leder den dagliga verksamheten för sin grupp. Gruppleddarna rapporterar till distriktschefen.

Förhandlingsskyldighet

Tillsättningsbeslutet innebar inte någon viktigare förändring av brandkårens verksamhet.

Huruvida BRF hade medlemmar som var anställda som heltidsbrandmän i distriktet Sollentuna har ingen betydelse för brandkårens förhandlingsskyldighet i detta fall. BRF var inte kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation för verksamheten i distriktet Sollentuna, som reglerades av kollektivavtal som brandkåren hade med andra arbetstagarorganisationer. Brandkårens tillsättningsbeslut innebar inte en sådan viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare, i distriktet Sollentuna eller hos brandkåren i övrigt, som avses i 11 § medbestämmandelagen.

Brandkåren hade ingen möjlighet att kalla in beredskapsbrandmän för tjänstgöring i distriktet Sollentuna. Det förekom att beredskapsbrandmän anmälde intresse av att få arbeta utöver sitt anställningsavtal som beredskapsbrandmän. Beredskapsbrandmän kunde då vid behov få en kortare eller längre visstidsanställning för vilken gällde ett annat kollektivavtal än RiB.

Den organisationsförändring som genomfördes 2014 var en omfattande omorganisation som berörde hela brandkårens organisation och samtliga verksamheter. Organisationsförändringen hanterades som en helhet i alla delar och förhandlades med samtliga kollektivavtalsbärande organisationer. Tillsättningsärendena var och behandlades då som en del av helheten.

Om distriktschefen skulle omplaceras eller förflyttas enligt gällande avtal, sker de förhandlingar som åligger brandkåren i samband med detta.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På BRF:s begäran har vittnesförhör hållits med M.S. och O.E. På brandkårens begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med I.T. och vittnesförhör med M.Ö..

Parterna har åberopat skriftlig bevisning.

Domskäl

Inledning

Den 7 september 2016 beslutade brandkåren att tillsätta en ny distriktschef i Sollentuna utan att dessförinnan ha förhandlat enligt 11 § medbestämmandelagen med BRF.

Det kollektivavtal som gällde mellan parterna tillämpades bara på arbetstagare som var anställda för beredskapstjänst inom räddningstjänsten och således inte på heltidsanställda brandmän. BRF hade medlemmar hos brandkåren som arbetade under parternas kollektivavtal, men ingen av dem var placerad i distriktet Sollentuna. Däremot var de allra flesta heltidsanställda brandmännen i det distriktet medlemmar i BRF.

Parterna tvistar om brandkåren varit skyldig att förhandla enligt 11 § medbestämmandelagen med BRF före tillsättningsbeslutet. Enligt första meningen i första stycket i den bestämmelsen ska en arbetsgivare, innan denne beslutar om viktigare förändring av sin verksamhet, på eget initiativ förhandla med arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal, det s.k. verksamhetsfallet. Enligt andra meningen i det stycket ska detsamma iakttas innan arbetsgivaren beslutar om viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör organisationen, det s.k. arbetstagarfallet.

BRF har bl.a. gjort gällande att brandkåren genom tillsättningsbeslutet beslutat om viktigare förändring av sin verksamhet eller i vart fall om viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhörde BRF, vilket brandkåren bestritt.

Arbetsdomstolen prövar först om det funnits förhandlingsskyldighet på grund av att beslutet gällt viktigare förändring av brandkårens hela verksamhet. Om så inte varit fallet, kommer Arbetsdomstolen därefter att pröva om det funnits förhandlingsskyldighet på grund av att beslutet gällt viktigare förändring av brandkårens verksamhet i distriktet Sollentuna. Om Arbetsdomstolen kommer fram till att det inte funnits förhandlingsskyldighet enligt verksamhetsfallet, kommer domstolen sedan att pröva om det funnits förhandlingsskyldighet enligt arbetstagarfallet.

Förhandlingsskyldighet på grund av viktigare förändring av brandkårens hela verksamhet

Den rättsliga regleringen

Arbetsdomstolen har redan i början av domskälen redogjort för vad det står i relevant lagtext.

En första förutsättning för att det ska finnas förhandlingsskyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen är att den kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationen normalt har åtminstone någon medlem som är arbetstagar hos arbetsgivaren (prop. 1975/76:105 Bilaga 1 s. 351 f., jämför AD 2010 nr 69, AD 2012 nr 57, AD 1981 nr 107).

Förhandlingsskyldigheten enligt 11 § medbestämmandelagen gäller vidare bara gentemot arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal. Normalt är det de vanliga kollektivavtalen om löner och allmänna anställningsvillkor som ger förhandlingsskyldighet. Rätten att få förhandla i verksamhetsfallet tillkommer arbetstagarorganisation som har slutit ”kollektivavtal som gäller för arbetet i arbetsgivarens verksamhet” (prop. 1975/76:105 Bilaga 1 s. 351 f.). Finns det flera arbetstagarorganisationer som har gjort det, ska förhandlingsskyldigheten fullgöras mot dem alla (AD 1993 nr 24).

I AD 1979 nr 118 fann Arbetsdomstolen att beslut om chefstillsättningar är sådana beslut som faller in under 11 § medbestämmandelagen. Av domen framgår att domstolen ansåg att det finns förhandlingsskyldighet i förhållande till samtliga kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationer, om det är fråga om tillsättning av en högre chefsbefattning vars innehavare har möjlighet att påverka arbetsgivarens allmänna verksamhet, dvs. då anses beslutet gälla en viktigare förändring av arbetsgivarens hela verksamhet. Detta ställningstagande vidareutvecklades av Arbetsdomstolen i AD 1980 nr 72 och har bekräftats i flera senare domar, bl.a. AD 1995 nr 62.

Av förarbetena (prop. 1975/76:105 Bilaga 1 s. 353) och rättspraxis (t.ex. AD 2014 nr 71) framgår att bedömningen av vad som är en viktigare förändring

ska göras så att förhandlingsskyldigheten omfattar sådana frågor i arbetsgivarens verksamhet som har den omfattningen och innebörden för arbetstagarna att man typiskt sett bör räkna med att en arbetstagarorganisation vill få tillfälle till förhandling. Bedömningen av om tillsättandet av en chef har sådan betydelse och sådana verkningar för arbetstagarna att man bör räkna med att arbetstagarorganisationen vill förhandla i ärendet ska ske på objektiva grunder (AD 1980 nr 72 och AD 1995 nr 62).

Bedömningen i det aktuella fallet

Parterna är överens om att brandkåren i förhållande till BRF var bunden av kollektivavtal som reglerade arbete som utfördes hos brandkåren och att BRF hade medlemmar som var arbetstagare hos brandkåren. Därmed hade brandkåren i och för sig förhandlingsskyldighet enligt 11 § första stycket första meningen medbestämmandelagen gentemot BRF inför beslut om viktigare förändring av brandkårens hela verksamhet. Parterna är också överens om att tillsättningsbeslutet avsåg en chefsbefattning.

Sedan 2014 har följande organisation gällt inom brandkåren. Brandkåren leds av en styrelse. Under styrelsen finns en förbundsdirektör med övergripande ansvar för verksamheten. Verksamheten är indelad i flera olika verksamhetsområden som leds av varsin chef. Produktionschefen är chef för det verksamhetsområde som utgörs av den operativa verksamheten. Det verksamhetsområdet är indelat i sex distrikt som leds av distriktschefer. Distriktschefen i Sollentuna utövar inget chefskap vid insatser av räddningstjänstpersonalen utan då gäller en särskild befälsordning.

BRF:s inställning är att distriktschefen har möjlighet att påverka verksamheten i brandkåren även utanför distriktet Sollentuna och att brandkåren därmed varit förhandlingsskyldig. Brandkåren har invänt att innehavaren av en distriktschefsbefattning inte har sådan möjlighet att påverka brandkårens allmänna verksamhet att det funnits förhandlingsskyldighet.

Genom förhöret med förbundsdirektören I.T. har följande framkommit om distriktschefernas arbetsuppgifter och ansvarsområden. Distriktschefen är närmaste chef och arbetsledare för den personal som är placerad vid distriktet. Distriktschefernas arbete leds av produktionschefen. Distriktschefen leder och fördelar arbetet inom det egna distriktet utifrån de ramar som fastställts högre upp i organisationen. Distriktschefen har ansvar för personalrelaterade frågor för de arbetstagare som är placerade inom distriktet och har medarbetarsamtal och lönesamtal med dessa. Däremot fattar inte distriktschefen beslut om lön eller anställning av personal. Vidare ansvarar distriktschefen för den budget för distriktet som denne får sig tilldelad av brandkårens ledning. Distriktschefen har inte rätt att besluta i verksamhetsövergripande frågor utan kan bara fatta beslut för det egna distriktet.

BRF har särskilt framhållit att distriktscheferna ingår i en s.k. produktionsledningsgrupp och att den distriktschef i Sollentuna som tillsattes genom beslutet deltog på arbetsgiversidan vid en förhandling i februari 2017 när brandkåren och BRF förhandlade om en överenskommelse.

Produktionsledningsgruppen består av distriktscheferna under ledning av produktionschefen. Genom förhöret med produktionschefen M.Ö. är det utrett att produktionsledningsgruppen som sådan inte har någon beslutanderätt, men att det i gruppen förs en dialog om verksamheten i distriktet och att distriktscheferna kan ta upp frågor. Vidare har M.Ö., med instämmande av I.T., uppgett att det vid produktionsledningsgruppsmötena är produktionschefen ensam som fattar beslut och lämnar besked. Mot denna bakgrund anser Arbetsdomstolen att distriktschefen inte genom sin medverkan i produktionsledningsgruppen kan anses ha något betydande inflytande i frågor som rör brandkårens hela verksamhet eller verksamheten i alla distrikt.

Att någon förhandlar för arbetsgivarens räkning innebär inte i sig att denne har en självständig beslutanderätt i förhandlingsfrågan eller är chef (jämför AD 2009 nr 32). Av utredningen har framkommit att bl.a. fyra distriktschefer och produktionschefen, dvs. distriktschefernas överordnade, var närvarande vid förhandlingen i februari 2017. Arbetsdomstolen anser att vad som framkommit om förhandlingen inte har någon betydelse för frågan om det funnits förhandlingsskyldighet inför beslutet att tillsätta en distriktschef i Sollentuna.

Att brandkåren i samband med en större omorganisation 2014 förhandlat bl.a. inför tillsättning av samtliga distriktschefer med alla kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationer har inte, enligt Arbetsdomstolens mening, någon självständig rättslig betydelse för frågan om förhandlingsskyldighet.

Sammanfattningsvis anser Arbetsdomstolen att utredningen ger vid handen att en distriktschef hos brandkåren inte har sådana möjligheter att påverka brandkårens allmänna verksamhet att det funnits förhandlingsskyldighet enligt 11 § första stycket första meningen medbestämmandelagen i förhållande till samtliga kollektivavtalsbärande fackliga organisationer.

Förhandlingsskyldighet på grund av viktigare förändring av brandkårens verksamhet i distriktet Sollentuna

Den rättsliga regleringen

Förhandlingsskyldigheten gäller som nämnts i verksamhetsfallet innan arbetsgivaren beslutar om viktigare förändring av sin verksamhet. I praxis har det klarlagts att det inte behöver vara fråga om en viktigare förändring sett till arbetsgivarens hela verksamhet utan att det räcker med att det är en viktigare förändring sett till ett av flera arbetsställen hos arbetsgivaren (AD 1978 nr 51, jämför AD 2007 nr 98). Anledningen till den bedömningen i praxis var främst att förhandlingsrätten annars – dvs. om det skulle krävas en viktigare förändring av arbetsgivarens hela verksamhet – sällan skulle komma till användning i större organisationer med många arbetsställen.

Om således förhållandena vid bara ett av flera arbetsställen hos arbetsgivaren kan utgöra verksamhet i bestämmelsens mening, kan man fråga sig om det tidigare nämnda kravet på att det kollektivavtal som arbetstagarorganisationen slutit gäller för arbetet i arbetsgivarens verksamhet också ska

hänföras till just det aktuella arbetsstället. I AD 1981 nr 107, som i och för sig gällde 38 § medbestämmandelagen, finns ett allmänt uttalande om att förhandlingsskyldigheten enligt 11 § medbestämmandelagen inte är knuten till det egna kollektivavtalsområdet (medan förhandlingsskyldigheten enligt 38 § medbestämmandelagen är det), jämför AD 2010 nr 69. Motivet för att i praxis anse att det räcker med att det är en viktigare förändring sett till ett av flera arbetsställen hos arbetsgivaren var som framgått att se till att förhandlingsrätten inte blev alltför inskränkt. Att använda den bedömningen som skäl för att anse att förhandlingsrätten i annat avseende är inskränkt vore därför ologiskt. Arbetsdomstolen finner att det stämmer bäst med lagtextens ordalydelse och bestämmelsens syfte att anse att det för förhandlingsskyldighet räcker att arbetstagarorganisationen har kollektivavtal som gäller för arbete som utförs någonstans i arbetsgivarens verksamhet. Kollektivavtalet behöver alltså inte gälla för arbete vid just det arbetsställe beträffande vilket en viktigare förändring övervägs.

Som Arbetsdomstolen redan nämnt ska emellertid bedömningen av vad som är en viktigare förändring göras så att förhandlingsskyldigheten omfattar sådana frågor i arbetsgivarens verksamhet som har den omfattningen och innebörden för arbetstagarna att man typiskt sett bör räkna med att en arbetstagarorganisation vill få tillfälle till förhandling. I AD 1980 nr 72 har helt generellt uttalats att chefstillsättningar måste antas ha sådant intresse för de anställda att man bör räkna med att arbetstagarorganisationerna regelmässigt vill förhandla i det enskilda ärendet. Enligt Arbetsdomstolens mening kan man dock, i det fallet att en förändring kan anses viktigare bara om man ser till det enskilda arbetsstället, typiskt sett inte räkna med att en arbetstagarorganisation som inte har kollektivavtal för arbetet vid arbetsstället och inte heller har en mer betydande andel av de stadigvarande arbetstagarna i respektive yrkeskategori på arbetsstället som medlemmar vill få tillfälle till förhandling.

Det förekommer att en arbetsgivare bedriver skilda verksamheter på olika ställen som regleras av varsitt kollektivavtal med varsin arbetstagarorganisation. Ett exempel är att en arbetsgivare som bedriver tillverkning i en fabrik på andra orter har försäljningskontor. Inför beslut om tillsättning av en kontorschef, som inte kan anses innebära en viktigare förändring av arbetsgivarens hela verksamhet men väl för verksamheten vid det aktuella försäljningskontoret, skulle arbetsgivaren således normalt inte behöva påkalla förhandling enligt 11 § första stycket första meningen medbestämmandelagen med den arbetstagarorganisation som har kollektivavtal bara för arbetet i tillverkningsverksamheten och inte någon medlem som arbetar vid kontoret. Detsamma skulle gälla om den organisationen bara skulle ha någon enstaka medlem som arbetar vid kontoret eller flera medlemmar som alla bara tillfälligt arbetar vid kontoret.

Bedömningen i det aktuella fallet

Brandkåren har invänt att BRF inte var kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation inom brandkårens verksamhet i distriktet Sollentuna.

Parterna är som Arbetsdomstolen tidigare nämnt överens om att brandkåren i förhållande till BRF var bunden av kollektivavtal som reglerade arbete som utfördes hos brandkåren och att BRF hade medlemmar som var arbetstagare hos brandkåren. Därmed hade brandkåren förhandlingsskyldighet enligt 11 § första stycket första meningen medbestämmandelagen gentemot BRF inför beslut om viktigare förändring av verksamheten vid ett arbetsställe inom brandkåren.

Det verkar ostridigt och är i vart fall utrett att distriktschefen i Sollentuna hade möjlighet att påverka den allmänna verksamheten inom distriktet Sollentuna, visserligen inom de ramar som fastställdes av dennes överordnade. Det är också utrett att en klar majoritet av de brandmän som var placerade i distriktet Sollentuna var medlemmar i BRF. Därmed får beslutet att tillsätta en distriktschef i Sollentuna anses ha inneburit en sådan viktigare förändring av brandkårens verksamhet, nämligen den verksamhet som brandkåren bedrev vid brandstationen i Sollentuna, att brandkåren inför beslutet hade förhandlingsskyldighet enligt 11 § första stycket första meningen medbestämmandelagen gentemot BRF. Eftersom brandkåren enligt vad parterna är överens om inte på eget initiativ förhandlat med BRF inför beslutet, har brandkåren brutit mot förhandlingsskyldigheten i förhållande till BRF. Därför är brandkåren skyldig att betala BRF allmänt skadestånd. Arbetsdomstolen anser att det är skäligt att brandkåren får betala det som begärts, 50 000 kr med ränta.

Rättegångskostnaderna

Brandkåren har förlorat och ska därför betala BRF:s rättegångskostnader.

BRF har begärt ersättning för rättegångskostnader med sammanlagt 371 455 kr, varav 369 000 kr avser ombudsarvode för 123 arbetstimmar och 2 455 kr utlägg, varav 1 391 kr avser reskostnader och 1 064 kr utlägg för transkribering av en inspelning från en förhandling som BRF ursprungligen åberopade som bevisning. Brandkåren har, såvitt gäller ombudsarvode, vitsordat 207 100 kr, motsvarande brandkårens ombudskostnad. Avseende utlägg har brandkåren vitsordat utlägg för reskostnader, men inte utlägg för transkribering.

Arbetsdomstolen anser att kostnaden för transkribering är en ersättningsgill och skälig rättegångskostnad. När det gäller skäligheten av den begärda ersättningen för ombudsarvode finner Arbetsdomstolen, med beaktande av målets art och omfattning, att ett ombudsarvode om 275 000 kr är skäligt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förpliktar Brandkåren Attunda att till Brandmännens Riksförbund betala allmänt skadestånd med 50 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen på beloppet från den 12 december 2016 till dess betalning sker.

2. Brandkåren Attunda ska ersätta Brandmännens Riksförbunds rättegångskostnader med 277 455 kr, varav 275 000 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Sören Öman, Per Sundberg, Kurt Eriksson, Karl Olof Stenqvist, Johanna Torstensson, Gerald Lindberg och Elisabeth Mohlkert. Enhälligt.

Rättssekreterare: Lotta Bodelius