

Bakgrund

Den 24 april 2019 beslutade Polismyndigheten att återta M.A:s tjänstevapen. M.A som var medlem i polisförbundet (förbundet) var vid tillfället placerad på ekonomiavdelningens lokalförsörjningsenhet vid polismyndigheten. Där han jobbade som handläggare. Mellan förbundet och polismyndigheten gällde kollektivavtal vid tillfället för beslutet. Beslutet att återta tjänstevapnet förhandlades aldrig mellan parterna i enlighet med 11 § medbestämmandelagen (MBL).

Rättsfråga

Tvisten i fråga är huruvida ett beslut som detta kunde fattas utan att föregås av en förhandling mellan parterna i enlighet med 11 § medbestämmandelagen (MBL).

Yrkande och grunder

Förbundet yrkade på att staten i enlighet med 54 och 55 §§ skulle betala allmänt skadestånd till förbundet för brott mot medbestämmandelagen. Förbundet menade att beslutet att återta M.A:s tjänstevapen innebar en viktigare förändring som avses i 11 § medbestämmandelagen. Genom att inte förhandla med förbundet innan man fattade beslutet bröt polismyndigheten mot den aktuella bestämmelsen.

Polismyndigheten yrkade på att det inte fanns någon skyldighet att betala något skadestånd för brott mot medbestämmandelagen. Detta eftersom beslutet inte avsåg en viktigare förändring av arbetsgivarens verksamhet eller MA:s anställning. Således förelåg det inte heller någon form av skyldighet att förhandla i enlighet med 11 § när polismyndigheten fattade beslutet.

Domskal och dom

Arbetsdomstolen (AD) resonerade på följande sätt. Av bestämmelserna i 11 § medbestämmandelagen (MBL) ska initiativet att förhandla komma från arbetsgivaren, i den utsträckning denne är bunden av ett förhållande i ett kollektivavtal. Detta ska ske när arbetsgivaren fattar ett viktigare beslut av en förändring av sin verksamhet det s.k. verksamhetsfallet, eller av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör en arbetstagar-organisation, det s.k. arbetstagarfallet.

Detta innebär att arbetsgivaren är skyldig att själv kalla till förhandlingar innan denne fattar ett beslut som omfattas av förhandlingsskyldigheten.

Vidare kan en arbetstagarorganisation som är bunden av ett kollektivavtal självmant påkalla en förhandling rörande andra frågor som inte nämns i 11 § medbestämmandelagen (MBL). Detta framgår av 12 § medbestämmandelagen (MBL). När arbetstagarorganisation påkallar denna typ av förhandling måste arbetsgivaren förhandla innan de fattar eller verkställer ett beslut.

Av detta så framgår det att arbetsgivaren ska ta initiativ att förhandla i frågor som rör viktigare förändringar av verksamheten eller av arbets- eller anställningsförhållandena. I dessa typer av frågorna bör arbetsgivaren räkna med att arbetstagarorganisationen vill få tillfälle att förhandla

När det kommer till definitionen av viktigare förändringar i verksamheten framgår detta inte av lagtexten utan detta framgår i förarbetena. Utöver beslut som rör omfattningen av verksamheten så räknas även förändringar i arbetsorganisationen, valet av arbetsuppgifter och arbetsmetoder, planering och inrättande av arbetslokaler, arbetstidens förläggning och personalpolitiska frågor som viktigare förändringar.

Definitionen av beslut som anses som viktigare förändringar av arbets- och anställningsförhållanden framgår även dessa av förarbetena. Till dessa räknas beslut som anställningsförhållanden, som inte är enbart tillfälliga och som inte i övrigt är av mindre betydelse, såsom omplacering och omflyttning för viss period.

I det aktuella fallet kan inte Arbetsdomstolen se ett samband mellan MA:s möjlighet att bära tjänstevapen och kunna utföra sina arbetsuppgifter på ekonomiavdelningens lokalförsörjningsenhet. Således menar arbetsdomstolen att en viktigare förändring enligt lagens mening inte har uppstått i vare sig verksamhetsfallet eller arbetstagarfallet. Därmed finns det ingen skyldighet att förhandla i enlighet med 11 § medbestämmandelagen (MBL).