

Till

Regionkontor
Unionen Direkt
Avtalsenheten
Klubbar
APO

Datum
2012-05-28

Vår referens

Dokumentnr
12.32

AD 2012 nr 26- rörande arbetsgivarens skyldigheter enligt 11 och 38 §§ MBL

Inledning

Innan ett företag anlitar utomstående arbetskraft genom t.ex. inhyrning via ett bemanningsföretag ska normalt sett förhandlingar föregå inhyrningen och dessa förhandlingar ska ske på arbetsgivarens initiativ. I ett nyligen avgjort mål har frågan om förhandlingsskyldigheten - inför att lägga ut visst arbete på bemanningsföretag - bedömts av Arbetsdomstolen. I det rättsfallet behandlades främst frågan om informationsskyldigheten rörande det arbete som skulle utföras för arbetsgivarens räkning.

I detta A-cirkulär beskrivs rättsläget rörande dessa situationer utifrån rättsfallet från Arbetsdomstolen.

Allmänt

Medbestämmandelagen (MBL) ger oss relativt långtgående rätt till insyn och påverkan innan arbetsgivaren fattar beslut som innebär en viktigare förändring av verksamheten. Denna skyldighet framgår av 11 § MBL. I denna skyldighet ligger även att arbetsgivaren ska lämna sådan information som behövs för en meningsfull förhandling ska kunna genomföras.

Innan en arbetsgivare beslutar att låta någon utföra visst arbete i verksamheten utan att denne ska vara arbetstagarare åt honom ska han även enligt 38 § MBL på eget initiativ förhandla med den fackliga organisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal för sådant arbete. Arbetsgivaren är vid förhandlingen skyldig att lämna den information om det tilltänkta arbetet som arbetstagarorganisationen behöver för att kunna ta ställning i förhandlingsfrågan. 38 § MBL är även kopplad till en möjlighet för den fackliga organisationen att lägga veto enligt 39 § MBL för det arbete som ska utföras under förutsättning att lag eller kollektivavtal riskerar att åsidosättas.

Detta är den rättsliga reglering som finns. Det bör särskilt uppmärksammas att arbetsgivaren alltså ska förhandla både enligt 11 och 38 §§ MBL när ett visst arbete ska utföras genom inhyrning via ett bemanningsföretag. Enligt 11 § MBL skall frågan befinna sig i ett tidigt skede och handlar då om den mer övergripande frågan om utomstående arbetskraft *överhuvudtaget* ska anlitas i verksamheten. Enligt 38 § MBL skall förhandling ske när arbetsgivaren står i begrepp att anlita t.ex. visst bemanningsföretag med däri anställd personal och lämpligheten av denna lösning.

AD 2012 nr 26

Bakgrund

I rättsfallet hade IF Metall stämt Teknikarbetsgivarna och medlemsföretaget Volvo Powertrain AB. IF Metall hade stämt bolaget på totalt 4 miljoner kronor för brott mot 11 och 38 §§ MBL. Bolaget tillverkar motorer och motorkomponenter. Verksamheten är indelad i olika funktioner: gjuteri, montering, bearbetning osv. Varje funktion är indelad i olika avdelningar. På avdelningarna skiljer sig arbetsuppgifterna åt för arbetstagarna. Verksamheten är efterfrågestyrd med korta avropstider och därför föreligger ett behov av en flexibel arbetsorganisation enligt bolaget. Tidigare fanns ett lokalt kollektivavtal som reglerade information kring inhyrning av personal. Högsta antal inhyrd personal reglerades därigenom och att samråd skulle ske månadsvis med facklig organisation.

Bolaget hyrde in personal från bemanningsföretag under första och tredje kvartalet 2011. Bolaget kallade till förhandling innan inhyrningen enligt 11 och 38 §§ MBL. Innan inhyrningen hölls också förhandlingar lokalt och centralt i december 2010 och i maj och juli 2011. Förhandlingarna berörde därvid ett kvartals inhyrning i taget. Bolaget ville öka bemanningen med inhyrda från högst 105 som tidigare till - under kvartal 3 - högst 650 inhyrda. Bolaget angav bara högsta antal inhyrda totalt och per funktion och inte som tidigare på avdelningsnivå.

IF Metall opponerade sig mot att inte tillräckligt preciserad information lämnades vid dessa förhandlingstillfällen och att förhandlingsskyldigheten därför inte var uppnådd. Förbundet menade att denna information fanns att tillgå eftersom den hade lämnats tidigare när det lokala avtalet fanns.

Vilken information ville IF Metall ha?

IF Metall efterfrågade exakt antal personer som skulle hyras in samt vidare kontraktperiod för varje inhyrd och vilka arbetsuppgifter den inhyrde skulle ha på avdelningsnivå. För att 38 § MBL skulle vara uppfylld krävdes därutöver att erfarenhet och utbildning för den inhyrde skulle anges.

Vilken information lämnades av bolaget?

Teknikarbetsgivarna/ Bolaget menade att verksamheten är ryckig och svår att förutse och att man ville ha flexibilitet avseende personalsituationen. Bolaget påpekade att det var korta inställelsetider för bemanningspersonalen när den väl rekvirerades. Bolaget angav antal personer som skulle hyras in totalt och för en viss funktion, samt vilket bemanningsbolag som skulle användas. Bolaget påpekade att alla dessa bolag var bundna av Bemanningsavtalet och omfattades av Teknikavtalet IF Metall. Bolaget påstod även att det inte hade annan information än den som lämnades. Bolaget ansåg att förhandlings- och informationsskyldigheten var uppfylld. Bolaget ansåg inte att 11 § MBL var tillämplig, men förhandlingar hade likväl förts som uppfyllde kraven enligt den bestämmelsen.

Vad ansåg Arbetsdomstolen om detta?

Domstolen var oenig. Majoriteten tyckte att det inte var visat att bolaget hade den efterfrågade informationen. Vidare ansåg Arbetsdomstolen följande kring informationsskyldigheten:

11 § MBL

Arbetsdomstolen behandlar inte skyldigheten enligt 11 § MBL som sådan utan konstaterar endast att förhandlingsskyldigheten är uppfylld genom den information som rent faktiskt lämnats. Mer detaljerad behöver således informationen inte vara. Det maximala antalet inhyrda i företaget samt antalet per funktion var tillräckligt för meningsfulla förhandlingar skulle kunna genomföras. Arbetsdomstolen konstaterar att den tidshorisont som gäller bolagets exakta planering är synnerligen kort. Om det exakta antalet inhyrda jämte kontraktstider och var de inhyrda skulle arbeta skulle behöva presenteras vore det att hindra arbetsgivaren från att effektivt kunna hyra in personal.

38 § MBL

Arbetsdomstolen utgår från att förhandlings- och informationsskyldigheten är helt kopplad till möjligheten att lägga veto när det kan antas att lag eller kollektivavtal eller vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde riskerar att åsidosättas. Arbetsdomstolen anser att information om maxantal inhyrda på ett mer övergripande plan, och de bolag som ska användas var tillräckligt för att avgöra om vetorätten skulle behöva utövas av den fackliga organisationen.

Det poängterades vidare att bemanningsbolagen var bundna av kollektivavtal och att de tidigare använts i verksamheten. Arbetsgivaren skulle inte behöva riskera att den inhyrda personalen inte kunde användas på grund av detaljerade krav på information inom ramen för förhandlingsskyldigheten.

Arbetsdomstolen avslog IF Metalls talan.

Skiljaktig mening

Två ledamöter ansåg dock att förhandlingsskyldigheten i 11 och 38 §§ inte var uppfylld. Detta mot bakgrund av att man ansåg att bolaget hade tillgång till mer information om inhyrningen än vad som påstods, samt att 38 § MBL ställer mer omfattande krav på information än att bara tillse att vetot i 39 § MBL kan användas på rätt sätt. Man hänvisade därvid till ett rättsfall (AD 1979 nr 71) i vilket framgår att förhandlingsskyldigheten enligt 38 § MBL även avser information om omfattning och former för användande av annan arbetskraft än den egna.

Slutsatser

Arbetsdomstolen har i AD 2012 nr 26 fastslagit att informationsskyldigheten i 38 § MBL inte är mer omfattande än att den fackliga organisationen kan ta ställning till om det finns grund för att lägga ett veto mot det tilltänkta arbetet. Detta kan möjligen mot tidigare praxis sägas snäva in informationsskyldigheten i förhållande till de uttalanden som gjorts av Arbetsdomstolen tidigare. På detta sätt accepteras också att arbetsgivare under en tid tillåts ha en form av personalpool med inhyrd arbetskraft som kan mer flexibelt utnyttjas i verksamheten utan att detta detaljerat anges för den fackliga organisationen innan detta användande rent faktiskt sker.

Samtidigt bör framhållas att MBL:s regler i 11 och 38 §§ om förhandlingsskyldigheten ger relativt långtgående skyldigheter för arbetsgivare när det gäller information. Det är därför viktigt att analysera om arbetsgivaren har fullgjort sina skyldigheter enligt dessa bestämmelser när han har beslutat att ta in arbetskraft via exempelvis ett bemanningsföretag. För det fallet att arbetsgivaren åsidosatt dessa skyldigheter bör vi påkalla förhandling för brott mot MBL:s bestämmelser och kräva skadestånd.

Avtalsenheten



Niklas Hjert