

Informationsplikten i 19 a § MBL

Tre domar från Arbetsdomstolen

Arbetsrättsliga föreningen i Södra Sverige, 6 november 2026

Åsa Erlandsson och Jacob Gustafsson, Setterwalls

INLEDNING

Introduktion

Vi företrädde Bolaget i tre mål mot Förbundet under året.

Vi kommer gå igenom domarna så objektivt vi kan – men värdera våra synpunkter i ljuset av vår roll som ombud.

Vi håller oss i huvudsak till det som framgår av domarna och de ingivna handlingarna.



Åsa Erlandsson

Advokat, Setterwalls
Ombud för Bolaget



Jacob Gustafsson

Advokat, Setterwalls
Ombud för Bolaget

Målen

A 230/24 (Malmö) · A 128/24 (Uppsala) · A 202/24 (Umeå)

INLEDNING

Agenda

1. **19 a § MBL**
   Översikt och bakgrund
2. **De tre målen i ett svep**
   Malmö, Uppsala och Umeå
3. **Domstolens resonemang**
   Och medskick, mål för mål
4. **Öppna frågor**
   Tre frågor vi vill diskutera
5. **Praktisk betydelse**
   Arbetsgivare, fack och jurister

19 a § MBL

19 a § MBL – vad säger bestämmelsen?

Arbetsgivare utan kollektivavtal – arbetstagar-organisation med medlemmar hos arbetsgivaren.

Fortlöpande information.

Produktion, ekonomi och personalpolitik.

Ovanliga tvister – före domarna fanns inte ett enda avgörande om bestämmelsen.

Bestämmelsen har snarare använts som verktyg i en större konflikt (jfr Storytel och Klarna).

> *En arbetsgivare som inte är bunden av något kollektivavtal alls skall fortlöpande hålla arbetstagarorganisationer som har medlemmar som är arbetstagare hos arbetsgivaren underrättade om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken.*
>
> 19 a § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Tydlig rättslig vägledning saknades före domarna: Rättsläget oklart

Huvudfrågan: Vad betyder ”fortlöpande”?

Tre frågor utan (tydliga) svar

- **Hur?** Muntligt, skriftligt, digitalt, i samband med förhandlingar? (Uppsala)
- **När?** Före eller efter ett beslut? (Umeå)
- **Hur ofta?** (Malmö)

19 A § MBL – ÖVERSIKT

Historisk bakgrund

- 19 a § infördes för att genomföra **samrådsdirektivet (2002/14/EG).**
- Tveksamt om MBL fullt ut uppfyllde direktivet för arbetsplatser helt utan kollektivavtal (prop. 2004/05:148 s. 15).
- 13 § MBL ansågs i huvudsak tillräcklig – men täckte kanske inte alla fall enligt **artikel 4.2 c**.
    - Beslut som kan medföra väsentliga förändringar i arbetsorganisationen eller anställningsavtalen.
- För sådana fall skulle information enligt 19 a § räcka för att organisationen sedan kan begära förhandling enligt 10 § MBL (prop. 2004/05:148 s. 18–19).
    - Måste arbetsgivaren alltid informera före beslutet? *(Frågan ställdes på sin spets i Umeå-målet)*



De tre målen i ett svep

Malmö, Uppsala och Umeå

De tre målen – gemensam bakgrund

27 OKT 2023

Arbetsmarknadskonflikten inleds

FEBRUARI 2024

MBL-förhandlingar
Förbundet påkallar förhandling enligt 10 § MBL om 19 a § vid samtliga verkstäder med medlemmar

JUNI–DEC 2024

Stämningsansökan
Uppsala, Umeå och Malmö

FEB–MAJ 2026

Huvudförhandlingar:
Malmö: 10 februari
Uppsala: 22–23 april
Umeå: 26–27 maj

MARS–AUG 2026

Domar:
18 mars, AD 2026 nr 25 (Malmö)
22 maj, AD 2026 nr 38 (Uppsala)
26 augusti, AD 2026 nr 55 (Umeå)

DE TRE MÅLEN

Översikt – yrkanden, rättsfrågor och utgång

MÅL	SAKEN	YRKANDE	RÄTTSFRÅGOR	UTGÅNG
Malmö AD 2026 nr 25	Informationsplikt (19 a § MBL). Ingen information mellan 18 mars och 18 oktober 2024	Allmänt skadestånd 75 000 kr	Hur ofta ska information lämnas?	Talan avslogs.

DE TRE MÅLEN

Översikt – yrkanden, rättsfrågor och utgång

MÅL	SAKEN	YRKANDE	RÄTTSFRÅGOR	UTGÅNG
Malmö AD 2026 nr 25	Informationsplikt (19 a § MBL). Ingen information mellan 18 mars och 18 oktober 2024	Allmänt skadestånd 75 000 kr	Hur ofta ska information lämnas?	Talan avslogs.
Uppsala AD 2026 nr 38	Informationsplikt (19 a § MBL) Påstådd underlåtenhet att informera historiskt, under MBL-förhandling, och under viss tiden (6 mars till 19 april); Förhandlingsplikt (15-16 §§).	Allmänt skadestånd 2 × 50 000 kr	Preskription Rätts- eller intressetvist? Förhandlingsskyldighet.	Talan avslogs.

DE TRE MÅLEN

Översikt – yrkanden, rättsfrågor och utgång

MÅL	SAKEN	YRKANDE	RÄTTSFRÅGOR	UTGÅNG
Malmö AD 2026 nr 25	Informationsplikt (19 a § MBL). Ingen information mellan 18 mars och 18 oktober 2024	Allmänt skadestånd 75 000 kr	Hur ofta ska information lämnas?	Talan avslogs.
Uppsala AD 2026 nr 38	Informationsplikt (19 a § MBL) Påstådd underlåtenhet att informera historiskt, under MBL-förhandling, och under viss tiden (6 mars till 19 april); Förhandlingsplikt (15-16 §§).	Allmänt skadestånd 2 × 50 000 kr	Preskription Rätts- eller intressetvist? Förhandlingsskyldighet.	Talan avslogs.
Umeå AD 2026 nr 55	Informationsplikt (19 a § MBL) Förändrad säljorganisation och byte av underleverantör våren 2024; kollektivavtal?	Allmänt skadestånd 75 000 kr	När ska information lämnas och vad utlöser plikten? Har ett kollektivavtal ingåtts?	30 000 kr i allmänt skadestånd; vardera parten står sina rättegångskostnader.

I samtliga mål yrkade Bolaget i andra hand att skadeståndet skulle bestämmas till noll eller jämkas.

DE TRE MÅLEN

Förbundets linje

Grundlinjen var enkel och densamma i alla mål: arbetsgivaren ska på eget initiativ fortlöpande informera – även om inget särskilt har hänt.

Malmö och Uppsala

- ”Fortlöpande” = regelbundet; sju månader utan information är för länge.
- Uppsala: obesvarad frågelista, ojusterat protokoll och förhandling var inte en tvisteförhandling.

Umeå

- För första gången konkreta förändringar: säljorganisationen ”avvecklad”, ny under-entreprenör.
- Protokollet från MBL-förhandling påstods utgöra ett kollektivavtal (jfr 54 och 55 §§ MBL).

DE TRE MÅLEN

Bolagets linje

- Saknas stöd för viss given regelbundenhet.
- Krävs någon form av händelse eller beslut.
- Informationsplikten måste läsas och tolkas i ljuset av förhandlingsreglerna.
- 19 a § MBL endast tillämplig om åtgärd/händelse rör förhållanden som kan påverka medlemmarna. Har inget hänt finns inget att informera om.
- Formlöst; ingen skyldighet att besvara frågor omedelbart och i samband med förhandling.
- Förbundet har väckt talan för sent för påstådd historisk underlåtenhet att informera.
- Krävs brott mot MBL/kollektivavtal för skadestånd
- Parternas arbetsmarknadskonflikt spelar roll.

Händelsestyrd plikt

Koppling till förhandlingsrätten i 10 § MBL.

Preskription

Uppsala: marsförhandlingen avsåg en rättstvist.

Inget kollektivavtal

Umeå: protokollet var inget kollektivavtal.

5 § MBL

Informationsplikten begränsad på grund av konflikten.

SETTERWALLS

Domstolens resonemang

och medskick, mål för mål

Malmö – domstolens resonemang

Insyn för att kunna förhandla – informationen begränsas till vad organisationen behöver för att tillvarata medlemmarnas gemensamma intressen (påkalla förhandling enligt 10 § MBL).

”Så snart det kan ske” – inte vid fast bestämda tidpunkter (händelsestyrd plikt).

Förbundet har tagit fasta på att information enligt 19 a § medbestämmandelagen ska lämnas fortlöpande och menar att bolaget genom att underlåta att lämna någon information alls under sju månader inte fortlöpande har lämnat information. Både bestämmelsens förarbeten och förarbetena till 19 § samma lag anger att information ska lämnas fortlöpande och att det innebär att informationen ska lämnas så snart det kan ske. Något tidsintervall för informationsgivningen anges inte. Att information ska lämnas så snart det kan ske får, enligt Arbetsdomstolens mening, anses betyda att information inte ska lämnas vid fast bestämda tidpunkter, utan just så snart det kan ske. Detta möjliggör för en arbetstagarorganisation att påkalla förhandling enligt 10 § medbestämmandelagen i sådan tid att arbetsgivaren ges möjlighet att få ta del av arbetstagarorganisationens synpunkter innan beslut fattas.

Utklipp: AD 2026 nr 25, s. 13

Malmö – domstolens resonemang

Insyn för att kunna förhandla – informationen begränsas till vad organisationen behöver för att tillvarata medlemmarnas gemensamma intressen (påkalla förhandling enligt 10 § MBL)..

”Så snart det kan ske” – inte vid fast bestämda tidpunkter (händelsestyrd plikt).

Ingen särskild händelse – förbundet pekade inte på något som hänt, och inget beslut som kunde påverka medlemmarna var påstått.

Talan avslogs – skadestånd och jämkning prövades aldrig.

Förbundet har tagit fasta på att information enligt 19 a § medbestämmandelagen ska lämnas fortlöpande och menar att bolaget genom att underlåta att lämna någon information alls under sju månader inte fortlöpande har lämnat information. Både bestämmelsens förarbeten och förarbetena till 19 § samma lag anger att information ska lämnas fortlöpande och att det innebär att informationen ska lämnas så snart det kan ske. Något tidsintervall för informationsgivningen anges inte. Att information ska lämnas så snart det kan ske får, enligt Arbetsdomstolens mening, anses betyda att information inte ska lämnas vid fast bestämda tidpunkter, utan just så snart det kan ske. Detta möjliggör för en arbetstagarorganisation att påkalla förhandling enligt 10 § medbestämmandelagen i sådan tid att arbetsgivaren ges möjlighet att få ta del av arbetstagarorganisationens synpunkter innan beslut fattas.

Förbundet har inte pekat på något särskilt som hänt under tiden 18 mars–18 oktober 2024. Av utredningen framgår inte att någon särskild händelse inträffade i bolagets verksamhet i Malmö under tiden 18 mars och åtminstone inte fram till augusti 2024, och det har inte påstått att bolaget avsåg att fatta något beslut som kunde påverka förbundets medlemmar under tiden 18 mars–18 oktober 2024. Det har därmed, enligt Arbetsdomstolens uppfattning, inte funnits skyldighet för bolaget att lämna någon information till förbundet under tidsperioden. Förbundets talan ska därför avslås.

Utklipp: AD 2026 nr 25, s. 13

Malmö – medskick och diskussion

Medskick: ingen händelse – ingen plikt

Informationsplikten är händelsestyrd, inte kalenderstyrd. Det avgörande är om något särskilt har hänt eller planeras som kan påverka medlemmarna.

Processföringen avgjorde

Förbundet påstod aldrig att något särskilt hade hänt. Hade utgången blivit en annan med en annan processföring?

Diskussion: vad betyder ”så snart det kan ske”?

Utan ankring till en händelse eller ett beslut betyder fortlöpande eller ”så snart det kan ske” i princip omedelbart, hela tiden, och oavsett händelse/åtgärd.

Krävs inte en viss kvalificering av händelserna?

UPPSALA – AD 2026 NR 38

Uppsala – preskription

Rättstvist eller intressetvist? Talan ska väckas inom tre månader från tvisteförhandlingens slut (64, 65 och 68 §§ MBL).

Frågelistan – förbundet krävde fullgörelse av en lagstadgad skyldighet (informationsplikten i 19 a); ett anspråk grundat på lag eller avtal?

(Frågelistan inleddes med att bolaget skulle besvara frågorna för att inte bryta mot informationsplikten.)



Mot denna bakgrund anser Arbetsdomstolen att det står klart att parterna hade olika uppfattning om informationsskyldighetens innebörd, och att förbundet både inför och vid förhandlingen den 6 mars 2024 krävde att bolaget fullgjorde vad förbundet ansåg var bolagets skyldighet enligt 19 a § medbestämmandelagen, nämligen att besvara frågelistan. Arbetsdomstolen anser därmed att förbundet framställde ett rättsligt grundat anspråk, vilket medför att förhandlingen avsåg, åtminstone delvis, en rättstvist. Att förbundet inte framställde något skadeståndskrav ändrar inte denna bedömning. Det gör inte heller den omständigheten att parterna initialt verkar ha avsett att förhandlingen skulle handla om formerna för informationsdelningen.

Utklipp: AD 2026 nr 38, s. 19

Uppsala – preskription

Rättstvist eller intressetvist? Talan ska väckas inom tre månader från tvisteförhandlingens slut (64, 65 och 68 §§ MBL).

Frågelistan – förbundet krävde fullgörelse av en lagstadgad skyldighet (informationsplikten i 19 a); ett rättsligt grundat anspråk?

(Frågelistan inleddes med att bolaget skulle besvara frågorna för att inte bryta mot informationsplikten.)

Två separata tvisteförhandlingar
Förhandlingen i april var en ny tvisteförhandling.

Talan för tiden före 6 mars var preskriberad.
(Målet rörde därmed perioden 6 mars – 19 april).

Inget skadestånd krävdes vid förhandlingen – ändrade inte bedömningen.



Mot denna bakgrund anser Arbetsdomstolen att det står klart att parterna hade olika uppfattning om informationsskyldighetens innebörd, och att förbundet både inför och vid förhandlingen den 6 mars 2024 krävde att bolaget fullgjorde vad förbundet ansåg var bolagets skyldighet enligt 19 a § medbestämmandelagen, nämligen att besvara frågelistan. Arbetsdomstolen anser därmed att förbundet framställde ett rättsligt grundat anspråk, vilket medför att förhandlingen avsåg, åtminstone delvis, en rättstvist. Att förbundet inte framställde något skadeståndskrav ändrar inte denna bedömning. Det gör inte heller den omständigheten att parterna initialt verkar ha avsett att förhandlingen skulle handla om formerna för informationsdelningen.

Utklipp: AD 2026 nr 38, s. 19

UPPSALA – AD 2026 NR 38

Uppsala – informations- och förhandlingsskyldighet

19 a § – bekräftar Malmö-domen
Ingen skyldighet att informera när inget särskilt inträffat och inget beslut planeras.

Nytt: *Ingen generell skyldighet att svara på specifika frågor.*

> Inledningsvis vill Arbetsdomstolen framhålla att informationsskyldigheten enligt 19 a § medbestämmandelagen generellt sett inte innebär att en arbetsgivare är skyldig att svara på specifika frågor som en arbetstagarorganisation ställer till arbetsgivaren. Att bolaget inte svarade på förbundets frågelista kan därmed i sig inte innebära att bolaget bröt mot informationsskyldigheten. Avgörande för denna fråga är om bolaget fortlöpande, dvs. så snart det kunde ske, under perioden från och med den 6 mars till och med den 19 april 2024, underrättade förbundet om de allmänna förhållanden i verksamheten som typiskt sett var av betydelse för att förbundet skulle kunna följa verksamhetens utveckling och bilda sig en uppfattning om utsikterna för framtiden.

Utklipp: AD 2026 nr 38, s. 23–24

Notera
Inte heller i Uppsala påstod förbundet att något hade hänt under perioden. De nya påståendena kom för sent och fick inte åberopas.

Uppsala – informations- och förhandlingsskyldighet

19 a § – bekräftar Malmö-domen
Ingen skyldighet att informera när inget särskilt inträffat och inget beslut planeras.

Nytt: *Ingen generell skyldighet att svara på specifika frågor.*

15 § – ingen förhandlingsvägran
Bolaget var villigt att informera och formerna diskuterades.

Förbundet har gjort gällande att bolaget bröt mot förhandlingsskyldigheten genom att inte vid förhandlingen den 6 mars 2024 lämna information om verksamheten, dvs. besvara frågeformuläret. Det är ostridigt att dessa frågor inte besvarades vid förhandlingen. Som Arbetsdomstolen redogjort för ovan är det utrett att bolaget förklarade sig villigt att fortlöpande lämna information om verksamhetens utveckling och riktlinjerna för personal-politiken samt att olika former, och tidsintervall, för informationsgivningen diskuterades. Det är även utrett att parterna hade olika uppfattningar om informationsskyldighetens innebörd. Att bolaget inte besvarade frågelistan, eller på annat sätt lämnande motsvarande information, till förbundet vid förhandlingstillfället är därför inte samma sak som att bolaget inte deltog i sakliga förhandlingar enligt 15 § medbestämmandelagen. Bolaget bröt därför inte mot förhandlingsskyldigheten genom att inte besvara frågelistan.

Utklipp: AD 2026 nr 38, s. 26

Uppsala – informations- och förhandlingsskyldighet

19 a § – bekräftar Malmö-domen
Ingen skyldighet att informera när inget särskilt inträffat och inget beslut planeras.

Nytt: *Ingen generell skyldighet att svara på specifika frågor.*

15 § – ingen förhandlingsvägran
Bolaget var villigt att informera och formerna diskuterades.

16 § – protokollet
Båda parter bidrog till att inget slutjusterat protokoll kom till stånd.

5 § MBL – ska tillämpas snävt – frågan behövde inte prövas. Talan avslogs i sin helhet.

Arbetsdomstolen anser att bolaget har medverkat till arbetet med protokollet genom att påtala för förbundet att det önskade göra vissa ändringar i det. Genom förhöret med *Ombudsman* står det vidare klart att förbundet uppfattade att bolaget ville göra protokollsanmärkningar. Mot bakgrund av förbundets besked om att det inte tänkte före in några ändringar i protokollet, anser Arbetsdomstolen att båda parter bidrog till att något slutjusterat protokoll aldrig kom till stånd. Vid dessa förhållanden kan inte bolaget anses ha brutit mot förhandlingsskyldigheten genom att inte justera protokollet. Förbundets talan ska därför avslås även i denna del.

Utklipp: AD 2026 nr 38, s. 27

Uppsala – medskick och diskussion

Medskick: Förhandlingens faktiska innehåll avgör

Det är innehållet i förhandlingen, inte rubriken på framställan, som avgör om det är en tvisteförhandling. Skadestånd krävs ej.

En förhandling som formellt endast gäller "formerna" för fullgörelse av en plikt kan få preskriptionsfristen att börja löpa.

Frågelistor

Informationsplikten ger generellt ingen rätt till svar på frågelistor. (och kan dessutom få preskriptionsfristen att börja löpa)

Diskussion

Är detta en rimlig ordning, när organisationen ofta vill ge arbetsgivaren en chans att rätta sig innan den kräver skadestånd?

Umeå – Vad utlöser informationsplikten?

Tvåledad prövning:
(i) typiskt sett av betydelse för att följa utvecklingen?
(ii) behövde förbundet informationen för medlemmarnas gemensamma intressen?

Utklipp: AD 2026 nr 55, s. 14

> En allmän utgångspunkt för informationsskyldigheten är att information ska ges om sådana mer allmänna förhållanden i verksamheten som typiskt sett är av betydelse för arbetstagarsidan för att denna ska kunna följa utvecklingen och bilda sig en uppfattning om utsikterna för framtiden. Informationsskyldigheten 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.

Umeå – Vad utlöser informationsplikten?

Tvåledad prövning:
(i) typiskt sett av betydelse för att följa utvecklingen?
(ii) behövde förbundet informationen för medlemmarnas gemensamma intressen?

Utklipp: AD 2026 nr 55, s. 14

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.

Umeå – Vad utlöser informationsplikten?

Tvåledad prövning:
(i) typiskt sett av betydelse för att följa utvecklingen?
(ii) behövde förbundet informationen för medlemmarnas gemensamma intressen?

Utklipp: AD 2026 nr 55, s. 14

> 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.

Umeå – Vad utlöser informationsplikten?

Tvåledad prövning:
(i) typiskt sett av betydelse för att följa utvecklingen?
(ii) behövde förbundet informationen för medlemmarnas gemensamma intressen?

Utklipp: AD 2026 nr 55, s. 14

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.

Umeå – Vad utlöser informationsplikten?

Tvåledad prövning:
(i) typiskt sett av betydelse för att följa utvecklingen?
(ii) behövde förbundet informationen för medlemmarnas gemensamma intressen?

Leverantörsbytet – Nej. Endast byte av underleverantör från en till annan, inte utläggande av verksamhet på entreprenad.

Umeå – Vad utlöser informationsplikten?

Tvåledad prövning:
(i) typiskt sett av betydelse för att följa utvecklingen?
(ii) behövde förbundet informationen för medlemmarnas gemensamma intressen?

Leverantörsbytet – Nej. Endast byte av underleverantör från en till annan, inte utläggande av verksamhet på entreprenad.

Säljorganisationen – Ja. Beslut i april 2024 om helt virtuell försäljning; hade ”viss påverkan” på medlemmarna.

Notering: slutsatsen om att bolaget självt övervägt frågan delar vi inte.

Av *Uppgifter från förbundets vittnen* framgår att säljarna, trots det digitala applikationssystemet, i stor utsträckning ansvarade för de kundkontakter som förekom på anläggningen. *Bolagets vittne A* 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 *Vittne B* har lämnat om att kundkontakterna enbart sköttes av servicerådgivare förändrar inte den bedömningen.

Utklipp: AD 2026 nr 55, s. 18

Umeå – Vad utlöser informationsplikten?

Tvåledad prövning:
(i) typiskt sett av betydelse för att följa utvecklingen?
(ii) behövde förbundet informationen för medlemmarnas gemensamma intressen?

Leverantörsbytet – Nej. Endast byte av underleverantör från en till annan, inte utläggande av verksamhet på entreprenad.

Säljorganisationen – Ja. Beslut i april 2024 om helt virtuell försäljning; hade ”viss påverkan” på medlemmarna.

Notering: slutsatsen om att bolaget självt övervägt frågan delar vi inte.

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 *Vittne B* 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.

Utklipp: AD 2026 nr 55, s. 18

Umeå – Vad utlöser informationsplikten?

Tvåledad prövning:
(i) typiskt sett av betydelse för att följa utvecklingen?
(ii) behövde förbundet informationen för medlemmarnas gemensamma intressen?

Leverantörsbytet – Nej. Endast byte av underleverantör från en till annan, inte utläggande av verksamhet på entreprenad.

Säljorganisationen – Ja. Beslut i april 2024 om helt virtuell försäljning; hade ”viss påverkan” på medlemmarna.

Notering: slutsatsen om att bolaget självt övervägt frågan delar vi inte.

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

Utklipp: AD 2026 nr 55, s. 18

Umeå – Information måste lämnas före beslutet

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 *Ombudsman* och *Vittne A* 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.

Utklipp: AD 2026 nr 55, s. 22



- Informationen ska lämnas så att organisationen kan påkalla förhandling enligt 10 § och lämna synpunkter **innan beslut fattas.**
- Den 14 mars hade bolaget sagt att inga förändringar planerades.
- **30 maj – för sent.** Brott mot 19 a § MBL
- **30 000 kr** (75 000 kr yrkat) – ingen jämkning ”på de av bolaget anförda skälen”.
- Vardera parten står sina kostnader.

Umeå – Kan ett MBL-protokoll vara kollektivavtal?

§ 3 Överenskommelse

Parterna är överens om att ha en löpande dialog. Parterna samtycker i frågan om att hålla en god ton och att inte eskalera konfliktsituationen i bemötandet på fatvägen. Nästa planerade träff bokas in till den 13 juni 2025 kl. 9:30. *Förbundet* kontaktas om någon förändring sker på stationen.

Protokollet från 14 mars 2024 under rubriken ”Överenskommelse”: löpande dialog och kontakt vid förändring.

23 § MBL uppfylld: rätt parter, förhållandet arbetsgivare–arbetstagare och skriftlig form.

Men ingen avtalsavsikt: bolagets företrädare undertecknade ett protokoll, inte ett kollektivavtal.

Konflikten gäller just kollektivavtal – inget fog att utgå från att bolaget ville ingå ett sådant.

Redan genom *Vittne A och Vittne B:s* samstämmiga uppgifter – vilka inte motsägs av de uppgifter *Ombudsman* 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.

Utklipp: AD 2026 nr 55, s. 25

Umeå – medskick och diskussion

Informera före beslutet

När något händer som kan påverka medlemmarna ska informationen lämnas innan beslutet fattas – i efterhand räcker inte (i vart fall i de allra flesta fall).

”Viss påverkan” – låg ribba

Information för att tillvarata medlemmarnas gemensamma intressen.

Avtalsavsikt krävs

En rubrik som ”Överenskommelse” i ett protokoll gör det inte till ett kollektivavtal.

Öppna frågor

Öppna frågor

Tre domar har gett betydande vägledning

- Informationen ska lämnas så snart det kan ske, inte vid fasta tidpunkter.
- Ingen skyldighet att informera när inget särskilt har hänt.
- En informationspliktig förändring ska som utgångspunkt meddelas så att organisationen kan påkalla förhandling innan beslutet fattas.

1

Information i efterhand?

Finns ett kvalifikationskrav för förhandsinformation?

2

5 § MBL

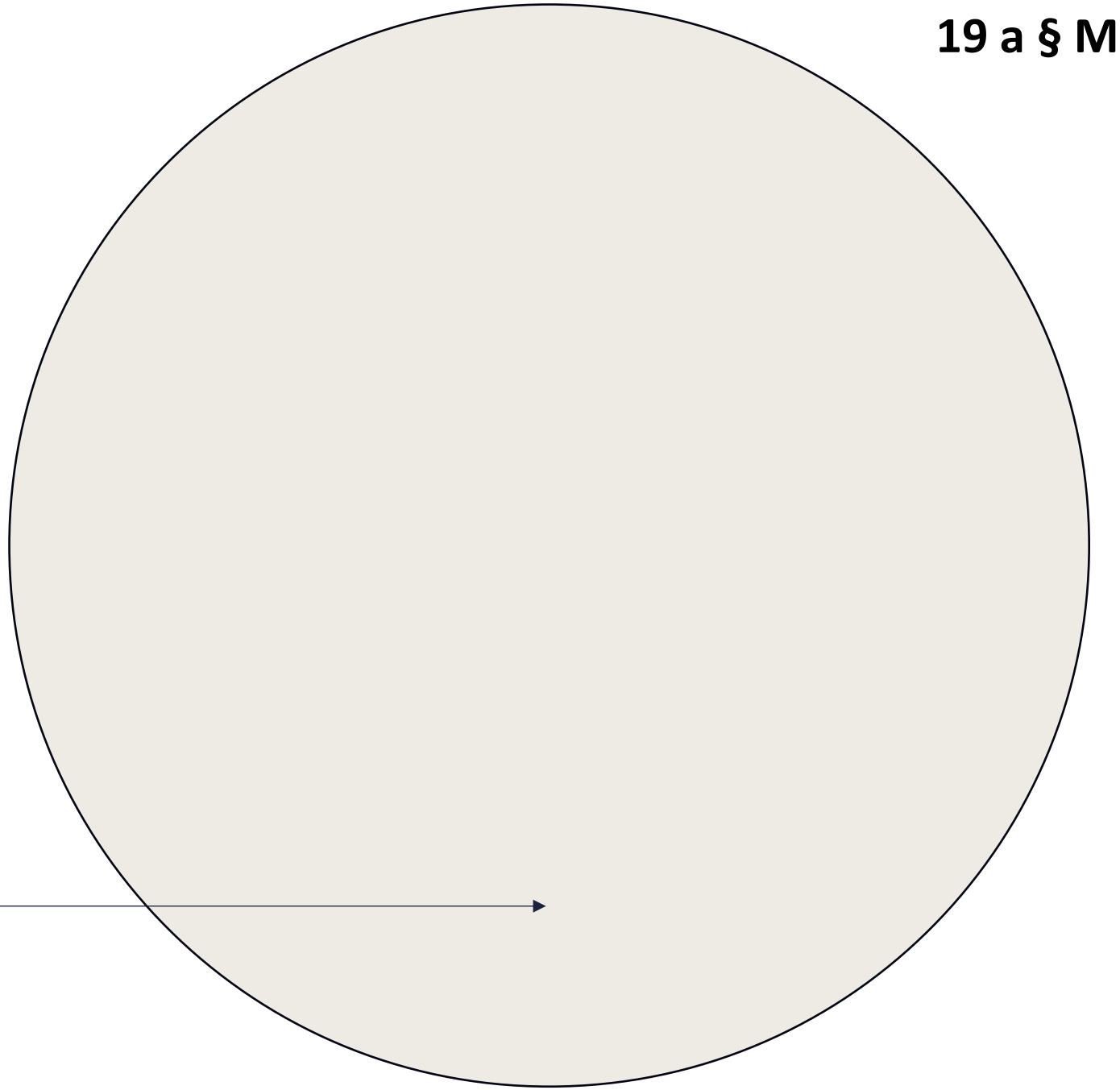
Bör hänsyn tas till långvarig konflikt?

3

Skadestånd och jämkning

Tolkning och tillämpning av 55 och 60 §§ MBL

19 a § MBL



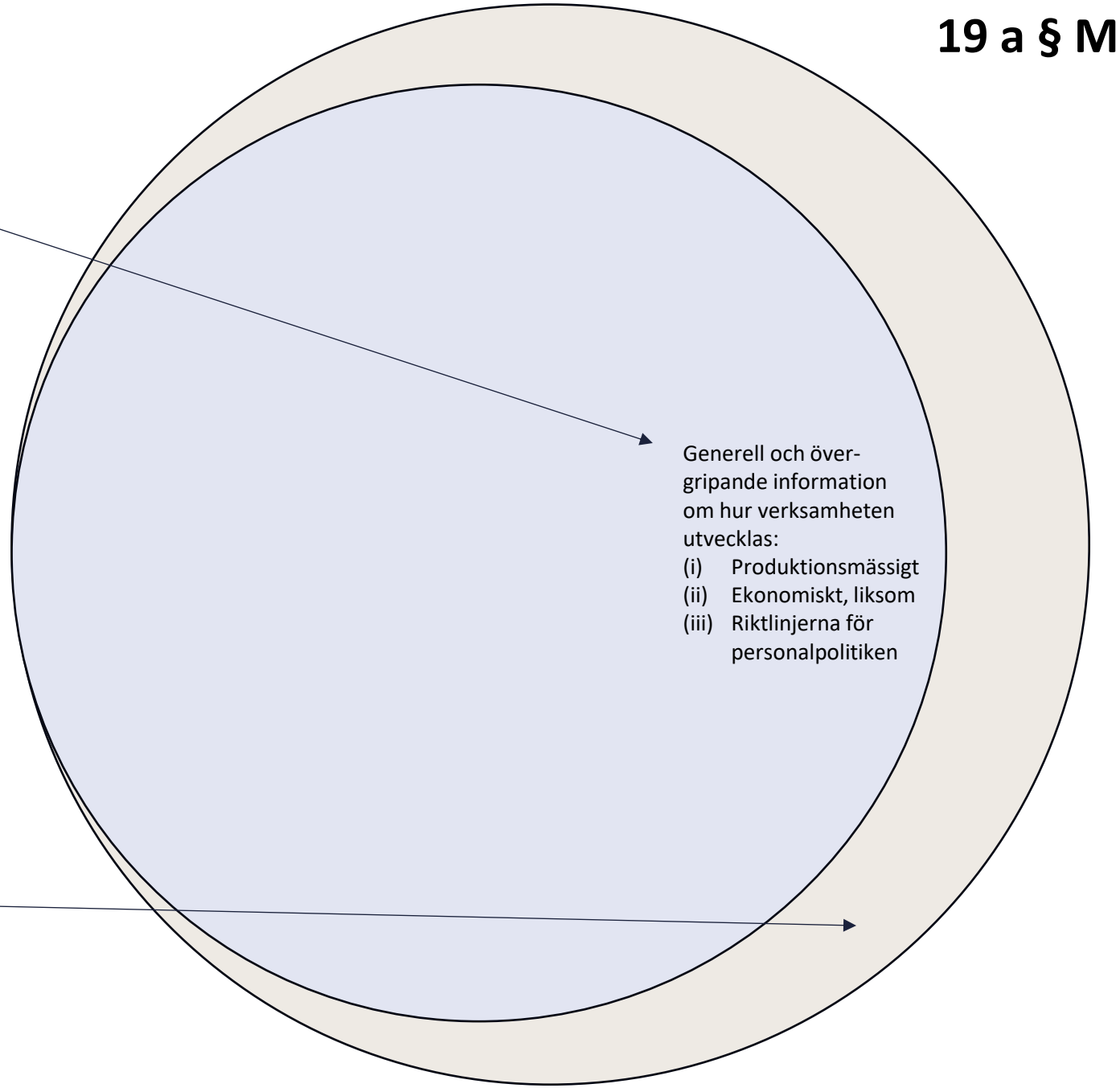
Övriga (generella) händelser och beslut

- Inget fackligt intresse (19 a § MBL).
- Avser inte hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt eller riktlinjerna för personalpolitiken.
- Omfattas inte av informationsplikten .
- Behöver vare sig lämnas före eller efter det att händelsen inträffat eller beslutet fattats.

19 a § MBL

Vissa särskilda händelser och beslut

- Fackligt intresse (19 a § MBL).
- Syftar till att ge facket möjlighet att påkalla förhandling med stöd av 10 § MBL.
- Händelseanpassat, inte strikt anpassat efter fasta tidpunkter (AD 2026 nr 25).
- Kan lämnas i efterhand (jfr AD 1978 nr 166).



Övriga (generella) händelser och beslut

- Inget fackligt intresse (19 a § MBL)
- Avser inte hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt eller riktlinjerna för personalpolitiken.
- Omfattas inte av informationsplikten .
- Behöver vare sig lämnas före eller efter det att händelsen inträffat eller beslutet fattats.

19 a § MBL

Vid bedömningen av frågan vid vilken tidpunkt informationsskyldigheten skulle fullgöras är en jämförelse mellan ordalagen i 11 § respektive 19 § medbestämmandelagen av betydelse. Ordalydelsen tyder på att lagstiftaren åsyftat en skillnad i fråga om vid vilken tidpunkt respektive skyldighet inträder. Förhandling enligt 11 § skall sålunda ske innan arbetsgivaren fattar beslut medan information enligt 19 § skall lämnas fortlöpande. Här finns alltså en klar åtskillnad i fråga om när skyldigheterna inträder på så sätt att det i fråga om information, till skillnad från vad som gäller beträffande förhandlingsskyldigheten, inte uttryckligen krävs att information skall lämnas innan ett beslut fattas. Inte heller i förarbetena till 19 § finns stöd för den av förbundet hävdade ståndpunkten att information skall lämnas innan arbetsgivaren fattar ett beslut som omfattas av informationsplikten. Avgörande för frågan när information skall lämnas är i stället vad som i skilda fall skall anses följa av kravet att informationen skall lämnas 'fortlöpande '. Här bör beaktas det uttalande i förarbetena (prop 1975/76:105 bil 1 s 365) enligt vilket det skall anses ligga i detta krav att informationen skall lämnas så snart det kan ske, om inte parterna enas om annat.

19 a § MBL

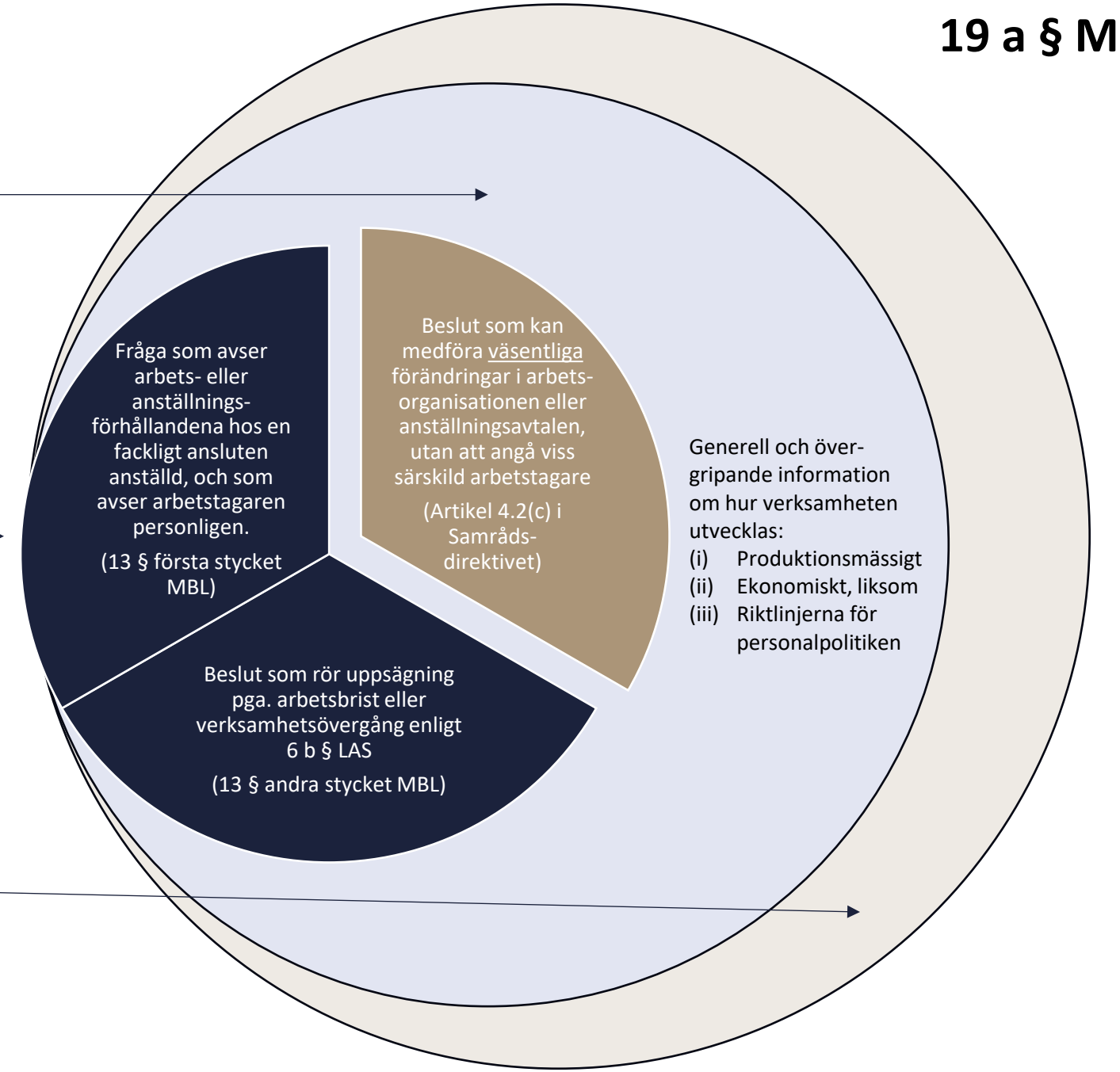
Vid förberedandet av ett beslut om en viktigare förändring av arbetsgivarens verksamhet eller av arbets- eller anställningsförhållandena för enskilda arbetstagare tillgodoses i regel arbetstagarsidans behov av information genom att arbetsgivaren i princip är skyldig att ta upp primära förhandlingar enligt 11 § medbestämmandelagen på ett tidigt stadium (jfr i det föregående och AD 1978 nr 56, AD 1978 nr 60, AD 1978 nr 110 och AD 1978 nr 157). Det kan emellertid inte uteslutas, särskilt i mer komplicerade händelseförlopp, att arbetsgivaren bör anses ha en skyldighet enligt 19 § att informera om t ex preliminära planer eller om utredningsinitiativ redan innan hans skyldighet att inleda primära förhandlingar inträder. Åtminstone när det rör sig om planer eller initiativ av större omfattning eller betydelse kan detta tänkas vara fallet. Hur det närmare förhåller sig med detta finner arbetsdomstolen dock inte anledning att undersöka i detta mål. Det kan ju konstateras att parterna i målet på ömse sidor har sett saken så att kommunen i varje fall har varit skyldig att informera om tillsättandet av

19 a § MBL

Vissa särskilda händelser och beslut
- Fackligt intresse (19 a § MBL).
- Syftar till att ge facket möjlighet att påkalla förhandling med stöd av 10 § MBL.
- Händelseanpassat, inte strikt anpassat efter fasta tidpunkter (AD 2026 nr 25).
- Kan lämnas i efterhand (jfr AD 1978 nr 166.)

Väsentliga/viktiga händelser och beslut
- Fackligt intresse (19 a § MBL).
- Syftar till att implementera artikel 4.2(c) i Samrådsdirektivet.
- Avser frågor av särskild art, som medför *väsentliga förändringar* i (i) anställnings-avtalen och/eller (ii) verksamheten .
- Måste lämnas på förhand.

Övriga (generella) händelser och beslut
- Inget fackligt intresse (19 a § MBL).
- Avser inte hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt eller riktlinjerna för personalpolitiken.
- Omfattas inte av informationsplikten.
- Behöver vare sig lämnas före eller efter det att händelsen inträffat eller beslutet fattats.



Fråga 1 – Tillämpat på Umeå

- Det viktiga för serviceteknikernas arbete är *att* Bolaget säljer bilar, inte *var, hur eller när* försäjningen sker (Bolaget har alltid sålt bilar online).

- Övergången till virtuell försäljning, avslutsavtalen och leverantörsbytet i den yttre – och i vart fall den mellersta – cirkeln.
- Ej väsentlig förändring av arbets- eller anställnings-förhållandena för förbundets medlemmar.
- Avslutandet av tre säljare var informationspliktig, och information lämnades inte i tid.
- Domstolen gick inte in i diskussionen om information, i vissa fall, kan lämnas i efterhand.

Diskussion

Finns det ett krav på väsentlighet för att information måste lämnas på förhand?

Och om inte – vad är då skillnaden mellan informationsplikten enligt 19 a § och den primära förhandlingsskyldigheten?

Bör inte samma principer gälla för 19 a § MBL som för 19 § MBL (jfr. AD 1978 nr 166)

Fråga 2 – 5 § MBL under en långvarig konflikt

Ingen rätt till insyn i förhållanden av betydelse för en förestående eller utbruten konflikt.

Snäv tillämpning (AD 1978 nr 65):

Bara de beslut som omedelbart gäller konflikten. Dispositioner som arbetsgivaren gör i det direkta syftet att minska stridsåtgärdernas skadeverkningar. (Handlar endast om innehåll, inte frekvens)

Konflikt sedan oktober 2023

Vi gjorde gällande att informationen var av direkt betydelse för bolagets taktiska överväganden.

Domstolen behövde inte ta ställning i Malmö och Uppsala. Och tog inte ställning i Umeå.

Diskussion

Är nuvarande tillämpningen för snäv?

Var den snäva tolkningen utformad med korta konflikter i åtanke?

Hur ska man se på saken när en konflikt pågått i flera år och att i princip all information om verksamheten kan vara av betydelse för hur arbetsgivaren möter stridsåtgärderna?

Fråga 3 – Skadestånd och jämkning (55 och 60 §§ MBL)

BOLAGETS LINJE	FÖRBUNDETS LINJE	DOMSTOLEN I UMEÅ
Första hand: Noll enligt 55 § – varken uppsåtligt, anmärkningsvärt frekvent eller grovt **Andra hand:** Jämkning enligt 60 § – oklart rättsläge (jfr AD 2021 nr 27)	Bolaget kände till sina skyldigheter; sju månader i Malmö var uppsåtligt eller i vart fall grovt oaktsamt Rättsläget var inte oklart; information i efterhand ”läker” inte en brist	30 000 kr (75 000 kr yrkat) Inget skäl att bestämma skadeståndet till noll eller jämka ”på de av bolaget anförda skälen” – utan närmare motivering

FLQ har således brutit mot 10 § medbestämmandelagen och är därför i princip skyldigt att enligt 54 och 55 §§ samma lag betala skadestånd till Stockholms LS. Som framgått ovan har det av lagtext, förarbeten och hittillsvarande rättspraxis varit påtagligt svårt att utläsa att 20 § andra stycket sista meningen entreprenörsansvarslagen har den innebörd som Arbetsdomstolen nu kommit fram till. Rättsläget har således på denna punkt varit påtagligt oklart. Det är därför inte skäligt att ålägga FLQ att betala skadestånd för brott mot 10 § medbestämmandelagen, utan detta ska jämkas till noll. Se 60 § medbestämmandelagen. Jfr AD 1979 nr 118.

Utklipp: AD 2021 nr 27

Diskussion

På vilket sätt skiljer sig Umeå-målet, och tillämpning av 19 a § MBL, från situationen i AD 2021 nr 27? Var inte rättsläget påtagligt oklart?

Var Bolagets agerande i Umeå uppsåtligt, anmärkningsvärt frekvent, eller grovt (55 §)?

Domarnas praktiska betydelse

Arbetsgivare, fackförfund, arbetsrättsjurister

Praktisk betydelse – Arbetsgivare utan kollektivavtal

Informera före beslut

I sådan tid att organisationen kan påkalla förhandling enligt 10 § MBL (Umeå).

Låg ribba

Det räckte med ”viss påverkan” på arbetsförhållandena.

Fri form – men dokumentera

Muntligt, skriftligt eller digitalt; ingen skyldighet att besvara frågelistor (Uppsala).

Säg det även när inget hänt

Klokt att uttryckligen meddela att inga förändringar skett eller planeras.

Var försiktig med protokoll

Undvik formuleringar som ”Överenskommelse”.

PRAKTISK BETYDELSE

Praktisk betydelse – Fackliga organisationer

Peka på en särskild händelse

Det räcker inte att tid har gått. När förbundet gjorde det, i Umeå, fick det framgång – men betydelsen för medlemmarna måste bevisas.

Se upp med preskription

En förhandling om ”formerna” kan bli en tvisteförhandling om fullgörelse samtidigt krävs – då löper tremånadersfristen (Uppsala).

Kollektivavtal kräver avtalsavsikt

Ett bindande åtagande kräver att det tydligt framgår att parterna avser att träffa ett kollektivavtal (Umeå).

Frågelistor

Kan vara ett bra verktyg, för struktur, men ger inte i sig rätt till svar enligt 19 a § MBL.

PRAKTISK BETYDELSE

Praktisk betydelse – Arbetsrättsjurister

Processföringen avgör

Malmö och Uppsala avgjordes delvis på vad som inte påstods, och delvis på preskription
Umeå avgjordes på konkreta påståenden och vittnesbevisning.

Juridiken spelar roll

I en rättsfråga utan vägledning blir förarbeten, samrådsdirektivet och förhandlingsrätten i 10 § MBL centrala.
Den klassiska rättsdogmatiska metoden.

PRAKTISK BETYDELSE

Praktisk betydelse (allmänt) – blir det någon skillnad nu, egentligen?

Vår gissning: nej.
Bestämmelsen får uppmärksamhet när det redan har skurit sig – som i Storytel, Klarna och dessa mål

Vill ni vara helt compliant?
Sätt i gång och informera.

Ta reda på till vem/vilka ni ska informera.
Fråga minst en gång per år om organisations-tillhörighet – men tänk på GDPR: facklig tillhörighet är en känslig uppgift.

Förslag (exempel): Anonym lista, för angivande av fackförbund.

> arbetstagare hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren får anses vara skyldig att i vart fall någon gång per år fråga arbetstagarna om de tillhör någon organisation. Omfattningen av arbetsgivarens informationsskyldighet enligt paragra-

Utklipp: AD 2026 nr 25, s. 9 (med hänvisning till förarbetena)

Ser vi ett skifte?

Storytel: förhandling innan överenskommelser om avslut erbjuds vid arbetsbrist. Regler med EU-rätt i botten gör att MBL kryper närmare även arbetsgivare utan kollektivavtal.

Sammanfattning

SAMMANFATTNING

Sammanfattning

Tre domar, en röd tråd

Före domarna saknades i princip vägledning.

Nu har vi en hel del – men inte – alla svar.

Den som lever får se.

1. **Så snart det kan ske**
   Inte vid fasta tidpunkter (Malmö).
2. **Ingen händelse – ingen plikt**
   Och ingen generell rätt till svar på frågor (Uppsala).
3. **Före beslutet**
   När något kan påverka medlemmarna (Umeå) – låg ribba.
4. **Öppna frågor kvar**
   Finns ett kvalifikationskrav för förhandsinformation? Bör hänsyn tas till långvarig konflikt (5 § MBL)?
5. **…och skadeståndet**
   Jämkning vid oklart rättsläge?

Frågor?

Kontakt



Åsa Erlandsson
PARTNER, ADVOKAT

+46 70 323 08 84
asa.erlandsson@setterwalls.se



Jacob Gustafsson
SENIOR ASSOCIATE, ADVOKAT

+46 76 116 82 46
jacob.gustafsson@setterwalls.se



SETTERWALLS