

BILAGA

AD 2009 nr 50, Svenska Byggnadsarbetareförbundet ./. VVS Företagen och NVS Installation AB

Bakgrund

Ett företag i VVS-branschen med verksamhet på flera olika orter i landet genomförde en driftsinskränkning motsvarande tolv av 20 anställda i Uppsala. Filialen i Uppsala skulle bli ett platskontor till filialen i Märsta. Samtliga i Uppsala som inte skulle vara kvar erbjöds omplacering till ledigt arbete i Stockholm, Gävle eller Märsta. De flesta tackade ja men två arbetstagare, VVS-montörerna Dick och Hans Ragnar, med längre anställningstid än flera av de övriga arbetstagarna, tackade nej och blev då uppsagda på grund av arbetsbrist.

1. Fråga uppstod om arbetsgivaren varit skyldig att lämna omplaceringserbjudandena i turordning.
2. Fråga uppstod även om omplaceringserbjudandena var skäliga.

Arbetstagarorganisationen

Arbetstagarparten gjorde bland annat gällande att omplaceringarna borde ha vidtagits i turordning. Då hade Dick och Hans Ragnar mot bakgrund av sin anställningstid fått vara kvar på kontoret i Uppsala. Arbetsgivaren hade utnyttjat arbetsbristsituationen för att bli av med Dick och Hans Ragnar.

Vidare hävdade arbetstagarparten att erbjudandena var oskäliga och att arbete vid annan driftsenhet inte omfattades av arbetsskyldigheten enligt kollektivavtalet.

Arbetsgivaren

Arbetsgivaren hävdade att det inte förelåg någon skyldighet att omplacera till lediga arbeten i turordning. Omplaceringarna var skäliga och inom arbetsskyldigheten. Arbetstagarna tackade nej utan godtagbar anledning varför turordningsreglerna inte blev tillämpliga. Några uppsägningar hade nämligen inte behövt vidtas om Dick och Hans Ragnar godtagit omplaceringserbjudandena.

AD om 7 § och 22 § LAS

AD konstaterade följande:

”Med hänsyn till hur förbundet lagt upp sin talan uppkommer frågan om förhållandet mellan den omplacering till lediga arbeten som aktualiseras i en arbetsbristsituation och reglerna om turordning då flera arbetstagare konkurrerar om de arbetstillfällen som kommer att finnas kvar.”

Därefter hänvisade AD till förarbeten, doktrin och praxis:

Av **förrarbetena** framgår att omplaceringsskyldigheten enligt 7 § andra stycket LAS förutsätter att omplacering kan ske utan att någon annan arbetstagare friställs. Först när sådana omplaceringsmöjligheter enligt 7 § andra stycket LAS uttömts får uppsägning ske, och då med beaktande av turordningsreglerna.

Förhållandet mellan 7 § andra stycket LAS och omplacering inom en turordningskrets enligt 22 § fjärde stycket LAS berördes i 1977 års anställningsskyddskommitté i promemorian Anställningsskydd (**Ds A 1981:6**). Där framgår att arbetsgivaren först är skyldig att undersöka möjligheterna att omplacera och genomföra omplacering enligt 7 § LAS innan en driftsinskränkning med uppsägning som följd får komma i fråga. Detta betyder att frågan om turordningskretsen kommer upp först när dessa omplaceringsmöjligheter är prövade. Omplacering måste alltså övervägas innan uppsägning får beslutas och turordning fastställas.

7 § andra stycket LAS innehåller inga regler om turordning.

Av den **juridiska litteraturen** framgår att det inte kan anses helt klarlagt hur de olika omplaceringsreglerna förhåller sig till varandra och att det inte sällan blir aktuellt med båda slagen av omplacering vid en och samma driftsinskränkning eller omorganisation.

Catharina Callemans avhandling ”Turordning vid uppsägning”:

Än det ena och än det andra tillvägagångssättet tillämpas och ibland håller man inte isär de olika omplaceringsskyldigheterna utan försöker finna en lösning med ett lämpligt slutresultat.

Jonas Malmbergs avhandling ”Anställningsavtalet”:

Förhållandet är oklart och man kan och bör vid tolkningen av innebörden av respektive regel ta hänsyn till den andra regeln.

Sten Zethraeus i Juridisk Tidskrift 1997/98:

Omplaceringsskyldigheten enligt 7 § LAS bör kunna fullgöras med utgångspunkt från vad som, enligt arbetsgivarens bedömning, förefaller bäst för verksamheten utan att behöva inveckla sig i alltför komplicerade bedömningar. Först sedan möjligheterna till omplacering till lediga befattningar eller arbetsuppgifter enligt 7 § LAS är uttömda och friställning är oundviklig ska turordningsreglerna tillämpas och då för att välja ut vem som i det läget ska friställas.

Lunning och Tojers kommentar till LAS, Anställningsskydd:

Övervägande skäl talar för att 7 § LAS ska tillämpas först. 7 § andra stycket LAS utgör en precisering av begreppet saklig grund, vilket innebär att en arbetstagare inte får sägas upp, när en omplacering skäligen kan krävas av arbetsgivaren. 22 § LAS blir tillämplig först vid en uppsägning

på grund av arbetsbrist, något som rent rättsligt synes föra med sig att omplaceringsmöjligheterna enligt 7 § redan ska ha utretts.

I 1992 års arbetsrättskommitté (**SOU 1993:32**) behandlades frågan också. Kommittén uttalade att den allmänna omplaceringsskyldigheten uppfattas såsom en första åtgärd att iaktta möjligheterna att omplacera arbetstagaren till sådana lediga befattningar som kan finnas i verksamheten. Först sedan dessa regler beaktats tillämpar man 22 § LAS och ser vilka arbetstagare som med hänsyn till anställningstiden ska vara kvar. Kommittén lämnade ett förslag som innebär en motsatt ordning, det vill säga först turordning och sedan omplacering i turordning. Förslaget resulterade inte i lagstiftning.

AD 1996 nr 144: 7 § andra stycket LAS ger inte en övertalig arbetstagare en absolut rätt till omplacering till en likvärdig anställning om någon sådan finns ledig hos arbetsgivaren. Inte heller kan det av bestämmelserna utläsas någon så kallad senioritetsprincip. Lagen ger inget befattningsskydd utan syftar till att ge en trygghet för anställningen i vidare mening.

Arbetsdomstolens slutsats är att en arbetsgivare är skyldig att först genomföra en omplacering till andra lediga arbeten enligt 7 § anställningsskyddslagen innan han är skyldig att turordna arbetstagarna enligt 22 § samma lag. Någon skyldighet att fördela de lediga arbetena i turordning föreligger inte. Arbetsgivaren kan utgå från vad som är bäst för den fortsatta verksamheten. Arbetsgivaren får dock inte agera i strid mot god sed på arbetsmarknaden eller diskrimineringslagstiftningen.

Arbetsgivaren hade i det aktuella målet i sin bedömning utgått från den fortsatta driften och det kunde inte anses visat att bolaget agerat på ett otillbörligt sätt vid hanteringen av arbetsbristen.

AD om omplaceringserbjudandena

Dick erbjöds omplacering till Haninge med arbetsplats förlagd till Järvastaden i Solna och Hans Ragnar blev erbjuden arbete i Märsta för att utföra arbete vid Hägernäs ishall i Täby.

I första hand avser 7 § andra stycket LAS omplacering till sysselsättning på samma arbetsplats eller driftsenhet som arbetstagaren är placerad vid och i andra hand arbetsgivarens övriga driftsenheter. Arbetsgivaren är inte skyldig att lämna mer än ett skäligt omplaceringserbjudande.

I det aktuella målet erbjöds Hans Ragnar och Dick samma typ av arbete som de tidigare utfört. Några lediga arbeten i Uppsala fanns inte, tvärtom har det varit konkurrens om de kvarvarande anställningarna som var avsedda för servicemontörer. Det fanns således inget annat alternativ än att erbjuda anställning vid annan driftsenhet.

Dick anförde som skäl för sitt ställningstagande att han var ensamstående och att den nya placeringen inte möjliggjorde hämtning och lämning på grund av barnomsorgens

öppettider. Han hade inte råd att gå ner i arbetstid. AD ansåg att Dicks familjesituation förvisso innebar svårigheter men kunde inte anses vara av sådan karaktär och tyngd att omplaceringserbjudandet i en arbetsbristsituation inte kunde anses vara skäligt. Hans Ragnar anförde att skälet till att han avböjde dels var att han trodde att bolaget agerade i strid med turordningsreglerna, dels att han skulle få ytterligare 10-15 mils längre resväg. AD konstaterade att det skulle gå att dagpendla. Erbjudandena var skäliga.

Då arbetsgivaren haft andra skäliga arbeten hos sig att erbjuda när övertalighet uppstod i Uppsala har det inte funnits någon anledning att tillämpa 22 § fjärde stycket LAS, det har med andra ord inte uppstått en situation där flera arbetstagare konkurrerat om de arbetstillfällena som kommer att finnas kvar hos arbetsgivaren.

Kommentar

Omplacering enligt 7 § LAS

Av domen framgår att det kan bli aktuellt att erbjuda ett skäligt omplaceringserbjudande inför eventuell arbetsbrist/i samband med omorganisation. Ett sådant erbjudande kan ligga såväl inom som utanför arbetsskyldighetens ram. AD konstaterar att "Ett omplaceringserbjudande till annat arbete hos arbetsgivaren i en arbetsbristsituation kan anses skäligt även om det medför förändringar eller försämringar för arbetstagaren genom att det ligger på en annan ort än det tidigare arbetet eller att det innebär en inkomstminskning."

Turordning enligt 22 § LAS

Turordningsreglerna i 22 § LAS är bara tillämpliga "Vid uppsägning på grund av arbetsbrist...". I det aktuella målet uppstod aldrig någon arbetsbrist eftersom man hade skäliga omplaceringserbjudanden till *alla*. Domen ger alltså inte svar på hur man ska hantera en situation där man kan erbjuda tre av fem personer omplaceringserbjudanden enligt 7 § LAS. Man kan således inte utläsa av domen om det i den situationen är tillåtet att utifrån verksamhetsskäl välja vilka tre som ska få erbjudande om *lediga arbeten* och sedan låta de resterande två arbetstagarna konkurrera om anställningar inom ramen för turordningskretsen, se dock AD 2011 nr 30 nedan.

AD 2011 nr 30, Industrifacket Metall ./. Teknikarbetsgivarna och Cargotec Sweden AB

Bakgrund

Ett företag inom teknikindustrin bedrev verksamhet i Ljungby och i Lidhult. Till följd av minskad orderingång beslutade företaget att flytta all tillverkningsverksamhet till Lidhult. Arbetsgivaren lämnade omplaceringserbjudande enligt 7 § andra stycket LAS till vissa arbetstagare i Ljungby avseende likvärdigt arbete i Lidhult eller arbete vid serviceverkstaden i Ljungby. Erbjudandena lämnades inte i turordning enligt 22 § LAS utan arbetsgivaren utgick från de arbetstagare som

ansågs mest lämpade för de lediga anställningarna. Samtliga arbetstagare vid tillverkningsverksamheten i Ljungby som inte erbjöds omplacering sades därefter upp på grund av arbetsbrist.

Arbetsstagarorganisationen

Arbetsgivaren hade, enligt arbetsstagarorganisationens synsätt, satt 22 § LAS ur spel. Eftersom det fanns fler arbetstagare än lediga anställningar så skulle arbetsgivaren ha erbjudit omplacering enligt 7 § andra stycket LAS i första hand till arbetstagare med lång anställningstid, det vill säga med utgångspunkt i turordningen enligt 22 § LAS. Arbetsstagarorganisationen anförde också att det aldrig kan ha varit lagstiftarens mening att möjliggöra för en arbetsgivare att urholka turordningsreglerna på aktuellt sätt.

Arbetsgivaren

Arbetsgivaren hävdade med hänvisning till AD 2009 nr 50 att en arbetsgivare är skyldig att först erbjuda omplacering till lediga anställningar enligt 7 § andra stycket LAS och först därefter skyldig att turordna arbetstagarna enligt 22 § LAS i samband med uppsägning på grund av arbetsbrist.

Eftersom arbetsgivaren vid uppsägningstillfället visste att det skulle uppstå lediga arbeten i Lidhult förelåg omplaceringskyldighet enligt 7 § andra stycket LAS. Någon skyldighet att fördela de lediga anställningarna i turordning har inte förelegat. Samtliga arbetstagare som inte erhöll omplacering sades därefter upp på grund av arbetsbrist eftersom tillverkningsverkstaden i Ljungby helt lades ner. Någon fråga om turordning uppstod därför aldrig.

Arbetsdomstolen

AD konstaterade att en uppsägning inte är sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig, 7 § andra stycket LAS. Bestämmelsen om omplacering förutsätter enligt förarbetena¹ att omplaceringen kan ske utan att någon annan arbetstagare friställs, det vill säga till lediga anställningar. Först när sådana omplaceringsmöjligheter är uttömda får uppsägning på grund av arbetsbrist ske, och då med beaktande av turordningsreglerna i 22 § LAS. Turordningsreglerna blir således aktuella då flera arbetstagare konkurrerar om de anställningar, inom den arbetsbristdrabbade turordningskretsen, som kommer att finnas kvar hos arbetsgivaren.

Vidare konstaterade AD att det varken av lagtexten eller av förarbetena framgår att en arbetsgivare skulle vara skyldig att rikta omplaceringserbjudandena till arbetstagarna i viss turordning.

AD refererade till AD 2009 nr 50 där det fanns erbjudande till alla arbetstagare och där ingen arbetstagare därför hade behövt förlora sin anställning och konstaterade att förutsättningarna på detta sätt skiljde sig åt mellan de olika målen. AD kunde dock inte se att detta skulle innebära att uttalandena i den domen skulle sakna tillämplighet

¹ prop. 1973:129 s. 120 f.

i nu aktuellt mål och menade att skälet till detta var av rättssystematisk natur. Omplacering enligt 7 § andra stycket LAS är en precisering av när det föreligger saklig grund för uppsägning. I denna bestämmelse finns ingen senioritetsprincip som inskränker arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Skälighetsregeln tar enbart sikte på att arbetsgivaren ska ta tillvara möjligheterna att undvika uppsägning genom att i den mån det är möjligt omplacera uppsägningshotade arbetstagare till lediga arbeten. 22 § LAS reglerar däremot arbetstagarnas inbördes rätt när det väl föreligger arbetsbrist, vilket det inte gör förrän förutsättningarna i 7 § andra stycket LAS är uppfyllda.

Arbetsgivaren var således skyldig att enligt 7 § andra stycket LAS erbjuda de uppsägningshotade arbetstagarna i Ljungby de nya arbetstillfällena som vid uppsägningstidpunkten planerades i Lidhult. De personer som hade tackat ja till erbjudande tillhörde därmed inte den aktuella turordningskretsen vid tillämpningen av 22 § LAS även om de i praktiken fortfarande arbetade kvar i Ljungby.

AD konstaterade att arbetsgivaren vid tillämpningen av 7 § andra stycket LAS således kan utgå från vad som är bäst för den fortsatta verksamheten så länge det inte är fråga om ett kringgående av lagstiftningen eller att det strider mot god sed på arbetsmarknaden. AD fann inte att så var fallet. Det var inte fråga om någon skenkonstruktion och arbetstagarorganisationen hade inte påstått att det vid urvalet av arbetstagare hade gjorts några andra överväganden än sådana som hade att göra med driften av verksamheten.

Kommentar

Skillnaden mellan AD 2009 nr 50 och AD 2011 nr 30 är att i den första domen fanns det skäligen omplaceringserbjudande till alla de arbetstagare som var uppsägningshotade varför 22 § LAS inte behövde tillämpas. I AD 2011 nr 30 var så inte fallet, i det målet förelåg det konkurrens om arbetstillfällena. Nu har emellertid AD konstaterat att, även i de fall då det finns fler arbetstagare än arbetstillfällena, så ska i första hand 7 § LAS tillämpas. Först därefter blir 22 § LAS aktuell att tillämpa om det finns fler arbetstagare än arbetstillfällena.

Då 7 § andra stycket LAS inte innehåller några regler om turordning kan arbetsgivaren erbjuda de lediga anställningarna till de arbetstagare som han eller hon finner mest lämpliga ur ett verksamhetsperspektiv. Detta innebär att anställningstiden får betydelse när 22 § LAS ska tillämpas, det vill säga först då det föreligger konkurrens om arbetstillfällena inom en och samma turordningskrets (ej lediga befattningar), för statens vidkommande; i huvudsakligen jämförbara arbetsuppgifter, 3 § TurA-S.