

Sammanfattning

Sedan två arbetstagare på en mindre arbetsplats sagts upp på grund av arbetsbrist har tvist uppkommit om arbetsgivaren fullgjort sin omplaceringsskyldighet enligt 7 § andra stycket lagen om anställningsskydd. Den huvudsakliga tvistefrågan har gällt hur genomgripande förändringar av verksamheten som skäligen kan krävas av arbetsgivaren för att omplaceringsskyldigheten skall anses fullgjord.

**ARBETSDOMSTOLEN**DOM  
2004-04-28  
StockholmDom nr 40/04  
Mål nr A 172/03**KÄRANDE**

Industrifacket, Box 1114, 111 81 STOCKHOLM  
Ombud: förbundsjuristen Anneli Ohlsson Anderbjörk, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155, 111 81 STOCKHOLM

**SVARANDE**

1. Svensk Industriförening, Box 22307, 104 22 STOCKHOLM
  2. Deje Bruk Andersson & Hald AB, 556539-5695, Box 106, 669 22 DEJE
- Ombud för båda: advokaten Bengt Isman, Box 17, 711 21 LINDESBERG

**SAKEN**

ogiltigförklaring av uppsägningar

---

Mellan Industrifacket (förbundet) och Svensk Industriförening gäller kollektivavtal. Deje Bruk Andersson & Hald AB (bolaget) är genom sitt medlemskap i Svensk Industriförening bundet av kollektivavtalet.

Bolaget bedriver verksamhet med sortering av förpackningsavfall för återvinning. Verksamheten bedrivs vid en anläggning i Deje, där medlemmarna i förbundet A-C.A. och I.T. var anställda. Den 17 mars 2003 sade bolaget upp dem på grund av arbetsbrist.

Tvist har uppkommit mellan parterna med anledning av uppsägningarna. Den huvudsakliga tvistefrågan gäller om bolaget har underlåtit att fullgöra sin omplaceringsskyldighet enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen och om uppsägningarna av det skälet har vidtagits utan saklig grund.

Twisten har varit föremål för såväl lokal som central förhandling utan att parterna har kunnat enas.

Förbundet har väckt talan mot Svensk Industriförening och bolaget samt har därvid yrkat att Arbetsdomstolen skall förklara att uppsägningarna av A-C.A. och I.T. är ogiltiga samt förplikta bolaget att till var och en av dem utge allmänt skadestånd med 120 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 13 augusti 2003) till dess betalning sker.

Bolaget har bestritt käromålet. De yrkade beloppen avseende allmänt skadestånd har inte vitsordats såsom i och för sig skäliga. Sättet att beräkna ränta har däremot vitsordats som skäligt.

Svensk Industriförening har förklarat sig inte vilja föra talan i målet.

Förbundet och bolaget har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

På yrkande av bolaget förordnade Arbetsdomstolen i beslut den 22 september 2003 för tiden intill det slutliga avgörandet i målet att A-C.A:s och I.T:s anställningar genast skulle upphöra.

Till utveckling av talan har förbundet och bolaget anfört i huvudsak följande.

### **Förbundet**

A-C.A. har arbetat på bolaget sedan oktober 1997 då hon började som praktikant. I.T. började på bolaget i augusti 2002. Hon har endast arbetat vid ett löpande band med uppgiften att manuellt sortera olika typer av plastavfall. A-C.A. har tidigare arbetat vid en maskin som mal mjukplast, men har sedan år 1999 endast arbetat vid sorteringsbandet. Vid tidpunkten för uppsägningarna var nio personer anställda vid bolaget. De andra arbetstagare som är av intresse i tvisten är B.E., R.N. och M.D..

Bakgrunden till uppsägningarna var följande. Den 30 oktober 2002 genomförde Arbetsmiljöinspektionen en inspektion hos bolaget. Inspektionen var ett led i en pågående granskning av återvinningsanläggningar i Sverige. Arbetsmiljöinspektionen framförde flera synpunkter på arbetsmiljön. Efter det första besöket angav Arbetsmiljöinspektionen att arbetstiden vid sorteringsbandet skulle begränsas så att den uppgick till högst sex timmar per anställd och dag. Vid ett senare besök den 10 juni 2003 framförde Arbetsmiljöinspektionen att arbetstiden vid sorteringsbandet borde begränsas ytterligare så att den uppgick till högst fyra timmar per anställd och dag. Under mellantiden valde bolaget att säga upp den personal som arbetade vid sorteringsbandet på grund av arbetsbrist, däribland A-C.A. och I.T.. Uppsägningarna skedde den 17 mars 2003 med sista arbetsdag den 17 juni 2003.

Förbundet försökte vid lokala förhandlingar den 17 mars och centrala förhandlingar den 7 april och den 10 juni 2003 förmå bolaget att i stället för uppsägningar genomföra en arbetsrotation och därigenom undvika uppsägningar. Bolaget valde att i stället säga upp A-C.A. och I.T. och lät under sommaren 2003 arbetskraft från Estland utföra sorteringsarbetet. Efter detta har sorteringsarbetet utförts av inhyrd arbetskraft.

Enligt förbundets uppfattning hade bolaget kunnat undvika uppsägningar genom en omorganisering av verksamheten vid anläggningen. Bolagets verksamhet är organiserad på följande sätt. Plasten levereras till bolaget i containrar. Det är M.D. som tar emot, besiktigar och väger in plasten och ser till att den kommer upp på sorteringsbandet. Han skriver också rapporter till Plastkretsen – det bolag som har hand om plaståtervinningen i Sverige – samt sköter kontakterna med de chaufförer som levererar plasten. Därefter sorteras plasten på sorteringsbandet av fyra anställda, däribland A-C.A. och I.T.. Den sorterade plasten läggs i olika fack och den hamnar på våningen under, där

B.E. tar hand om den. B.E. kör den med en hjullastare till en pressmaskin som binder ihop plasten. Han kör den därefter med truck till ett förvaringsutrymme. En viss del av den paketerade plasten tas sedan om hand av R.N. som kör den till en maskin som mal den. Han lastar sedan den malda plasten i en container. R.N. utför också vissa elektrikerarbeten.

Enligt förbundets uppfattning hade bolaget kunnat genomföra en arbetsrotation innebärande att A-C.A. och I.T. skulle arbeta fyra timmar per dag vid sorteringsbandet och resterande fyra timmar med andra arbetsuppgifter, dvs. de arbetsuppgifter som idag utförs av B.E., R.N. och M.D.. Dessa tre skulle kunna ha utfört de arbetsuppgifter de utför idag under halva sin arbetstid och sortering under andra halvan av sin arbetsdag. På så sätt hade bolaget kunnat följa Arbetsmiljöinspektionens beslut utan att vidta några uppsägningar. A-C.A. och I.T. hade inom en skälig upplärningstid kunnat utföra de arbetsuppgifter som idag utförs av B.E., R.N. och M.D. med undantag endast i fråga om de arbetsuppgifter som R.N. utför och som kräver elektrikerbehörighet.

#### *Grunder för förbundets talan*

Bolaget har inte ens utrett frågan om omplacering genom arbetsrotation innan uppsägningarna vidtogs. Om en sådan utredning hade vidtagits, hade det stått klart att fortsatt sysselsättning hade kunnat beredas A-C.A. och I.T.. Enligt förbundets uppfattning har bolaget därför inte uppfyllt sin omplaceringsskyldighet. Det har alltså inte förelegat saklig grund för uppsägningarna.

#### **Bolaget**

Det är numera ett krav att den som marknadsför varor i återvinningsbara förpackningar ansvarar för att förpackningarna går in i ett kretslopp. Det har därför inom näringslivet bildats ett antal företag som tar ansvar för olika typer av material som ska återvinnas. Det företag som sysslar med återvinning av plast samarbetar med lokala insamlingsentreprenörer som svarar för att det finns containrar i alla kommuner för insamling av återvinningsbar plast. Detta företag svarar för insamlingen av plastmaterialet och att det körs till olika återvinningsanläggningar, bl. a. till den anläggning som drivs av bolaget.

I bolagets anläggning lastas det inlevererade plastavfallet på sorteringsband av M.D., som är ställföreträdande platschef och även sköter kontakterna med leverantörer m.m. Plastavfallet består av olika material som måste sorteras i skilda fack. Detta är sorteringspersonalens arbetsuppgift. Den sorterade plasten hamnar en våning ned. Viss plast används som bränsle. B.E. har till uppgift att samla upp materialet från de olika facken. Han lägger det på ett transportband och kör det därefter till en press för paketering i balar. R.N., som också är elektriker, arbetar med den plast som skall användas som bränsle. Han tar emot plasten och kör den med en hjullastare till en maskin som river sönder den så att den kan brännas.

Det händelseförlopp som var bakgrunden till uppsägningarna inleddes med en inspektion som Arbetsmiljöinspektionen genomförde hos bolaget den 30 oktober 2002. Inspektionen ledde till ett inspektionsmeddelande den 13 december samma år som innehöll bl. a. att arbetet vid sorteringsbandet bedömdes som ensidigt och upprepat. Arbetsmiljöinspektionen krävde att den totala arbetstiden per dag vid manuellt sorteringsarbete skulle begränsas till högst sex timmar. Därvid angavs att tidsgränserna i kravet inte skulle uppfattas som ett slutmål.

Arbetsmiljöinspektionens besked föranledde bolaget att kalla till en lokal förhandling den 17 mars 2003. Bolaget har aldrig ifrågasatt Arbetsmiljöinspektionens bedömning. Inte heller förbundet gjorde det. Den lösning som bolaget föreslog var att man skulle säga upp personalen vid sorteringsbandet på grund av arbetsbrist och återanställa dem på deltid om sex timmar per dag. Skälet till detta var att det inte längre fanns möjlighet att erbjuda heltidsanställningar. Förbundet kunde inte acceptera förslaget och ansåg att personalen skulle arbeta kvar på heltid och utföra annat arbete när de inte kunde stå vid sorteringsbandet.

I denna situation gjorde bolaget en utredning och en bedömning av om det fanns en möjlighet att fylla arbetsdagen med annat arbete. Det innebar att bolaget granskade de arbetsuppgifter som utfördes av M.D., R.N. och B.E. för att se om det fanns några möjligheter för dem att dela med sig av vissa arbetsuppgifter så att sorteringspersonalen skulle kunna fylla ut sin arbetsdag med dessa. M.D., R.N. och B.E. förklarade emellertid att de vägrade att arbeta vid sorteringsbandet. Detta var i och för sig naturligt eftersom de är yrkesarbetare med utbildning för sina arbetsuppgifter och arbetet vid sorteringsbandet är hårt, tråkigt och smutsigt.

Mot denna bakgrund genomfördes uppsägningarna på grund av arbetsbrist. Vid den centrala förhandlingen den 7 april 2003 diskuterades om man kunde uppfylla Arbetsmiljöinspektionens krav utan att säga upp personal. Ingen av parterna visste vid denna tidpunkt vad Arbetsmiljöinspektionens krav slutligen skulle leda till. På förslag av förbundet enades parterna därför om att hålla ett gemensamt möte med Arbetsmiljöinspektionen. Parterna var även överens om att bolaget inte skulle fullfölja uppsägningarna förrän parterna diskuterat situationen med Arbetsmiljöinspektionen.

Arbetsmiljöinspektionen genomförde en ny inspektion den 10 juni 2003, vilket resulterade i en skriftlig underrättelse den 4 juli samma år. Av underrättelsen framgick att Arbetsmiljöinspektionen övervägde bl. a. att förelägga bolaget att minska den totala arbetstiden vid manuellt sorteringsarbete så att den inte översteg fyra timmar per dag och anställd. Bolaget svarade Arbetsmiljöinspektionen att bolaget avsåg att vidta alla de åtgärder som angavs i underrättelsen.

I omedelbar anslutning till Arbetsmiljöinspektionens besök återupptogs de centrala förhandlingarna. Förhandlingarna slutade i oenighet. Vid förhandlingarna frågade bolagets verkställande direktör L.A. än en gång M.D., B.E.

och R.N. om de var beredda att arbeta vid sorteringsbandet. De sade än en gång nej. Man frågade även dem som arbetade vid sorteringsbandet om de ville och kunde utföra andra arbetsuppgifter. I.T. svarade nej. Hon sade att hon inte var vare sig intresserad av eller kapabel att utföra de nya arbetsuppgifter som skulle komma ifråga. Samma besked lämnades även av I-M.B.. A-C.A. besvarade inte frågan.

Under sommarsemestrarna var det inte nödvändigt att finna en definitiv lösning på arbetsmiljöfrågan. Eftersom L.A. även äger ett återvinningsföretag i Estland bedömde han att det var lämpligt att utbilda personal från det företaget genom att låta dem arbeta vid bolagets sorteringsband under en period. Denna verksamhet upphörde emellertid eftersom arrangemanget inte var förenligt med utlänningslagstiftningen. Bolaget hyrde därför i stället in personal från ett personaluthyrningsföretag. Detta har visat sig vara lämpligt från företagsekonomisk synpunkt. Man får nämligen ut mer återvinningsbart material när personalen inte arbetar så lång tid vid sorteringsbandet.

#### *Grunder för bolagets bestridande*

Arbetsmiljöinspektionens krav innebar att det inte längre var möjligt att sys-selsätta sorteringspersonal under åtta timmar per dag. Det fanns inte några lediga befattningar till vilka sorteringspersonalen kunde omplaceras. Bolaget undersökte möjligheterna att skapa nya befattningar för sorteringspersonalen trots att det inte förelåg någon skyldighet till detta. Det var emellertid inte möjligt att finna en sådan lösning som skulle fungera i praktiken. De som innehade andra befattningar hos bolaget och som eventuellt skulle ha kunnat lämna ifrån sig vissa arbetsuppgifter till förmån för de uppsagda vägrade nämligen att utföra sorteringsarbete. Härtill kommer att A-C.A. och I.T. saknade tillräckliga kvalifikationer för de arbetsuppgifter som utförs av den övriga personalen. Mot denna bakgrund beslöt bolaget att säga upp dem för att i stället låta utföra deras arbetsuppgifter med extern personal. Detta beslut om omläggning av verksamheten fattades helt i enlighet med den företagsledningsrätt som tillkommer bolaget som arbetsgivare. Uppsägningarna är alltså sakligt grundade.

#### **Domskäl**

Bolaget sade under våren 2003 upp viss personal, däribland A-C.A. och I.T., på grund av arbetsbrist. Tvisten i målet gäller om det har förelegat saklig grund för dessa uppsägningar.

Förbundet har gjort gällande att bolaget inte fullgjort sin omplaceringsskyldighet redan av det skälet att frågan inte har utretts. Enligt förbundet hade det varit möjligt att bereda A-C.A. och I.T. sysselsättning om bolagets verksamhet organiserats om genom s.k. arbetsrotation. De båda arbetstagarna skulle efter skäligen inlärnings-tid ha haft tillräckliga kvalifikationer för de befattningar som då hade kunnat tillskapas.

Bolaget har gjort gällande att det har fullgjort sin omplaceringsskyldighet samt att det inte har ålegat bolaget att organisera om sin verksamhet genom en sådan arbetsrotation som förbundet har beskrivit. Dessutom har bolaget gjort gällande att A-C.A. och I.T. har saknat tillräckliga kvalifikationer för de arbetsuppgifter som de skulle ha fått efter en sådan omorganisation.

#### *Utredningen i målet*

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med A-C.A. och I.T.. På bolagets begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med L.A. samt vittnesförhör med M.D., B.E. och R.N.. Båda parter har åberopat skriftlig bevisning.

#### *Rättsliga utgångspunkter rörande omplaceringsskyldigheten*

Enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen föreligger inte saklig grund för uppsägning om det är skäligt att kräva att arbetstagaren i stället bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Denna föreskrift är tillämplig även i fråga om uppsägningar på grund av arbetsbrist. Enligt fast praxis skall arbetsgivaren göra en noggrann utredning av omplaceringsfrågan och därvid ta till vara de möjligheter till omplacering som kan finnas. Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet omfattar inte befattningar som redan är tillsatta. Omplaceringsskyldigheten är i första hand tillämplig när det någonstans inom verksamheten finns lediga arbeten att erbjuda de arbetstagare som på grund av arbetsbrist inte längre kan utföra de arbetsuppgifter som de tidigare haft (se t.ex. domen 2002 nr 75).

Om sådana lediga arbeten inte finns tillgängliga, uppkommer frågan i vad mån det skäligen kan krävas att arbetsgivaren vidtar särskilda åtgärder för att arbetstagare ändå skall beredas fortsatt anställning. Arbetsdomstolen har i domen 1983 nr 127 gjort vissa allmänna uttalanden som belyser denna fråga.

Lika litet som det har ansetts kunna krävas av en arbetsgivare att han håller verksamheten i gång i oförändrad utsträckning enbart för att bereda sina anställda full sysselsättning kan det begäras att han för att undvika friställningar utvidgar sin verksamhet eller på annat sätt skapar arbetstillfällen som inte går att erbjuda i verksamheten sådan den i fortsättningen är avsedd att bedrivas (jfr t.ex. AD 1977 nr 151, 1980 nr 168, 1983 nr 42). Kvar står emellertid frågan om det skäligen kan krävas att arbetsgivaren organiserar om denna verksamhet så att befintliga arbetsuppgifter kan läggas på de arbetstagare som eljest skulle ha blivit övertaliga.

I vissa fall torde en arbetsgivare vara skyldig att vidta en organisationsförändring som nu berörts om det kan ske utan att verksamheten läggs om på något mera genomgripande sätt och verksamhetens fortsatta bedrivande inte heller försvåras. En förutsättning är dock givetvis att detta inte medför att andra arbetstagare måste friställas. Dessutom torde böra krävas att organisationsförändringen inte heller på annat sätt leder till försämrade anställningsförhållanden för övriga arbetstagare.

Härutöver krävs att de arbetstagare vilka inte längre kan sysselsättas i sina dittillsvarande arbeten har förutsättningar att sköta det nya arbetet. Omplaceringsregeln i 7 § andra stycket anställningsskyddslagen är begränsad till att gälla arbete för vilket arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer.

*Har bolaget uppfyllt sina skyldigheter i omplaceringshänseende?*

Domstolen har anledning att till en början gå in på den mellan parterna tvistiga frågan huruvida bolaget i tillräcklig mån har utrett möjligheterna till omplacering. I den delen har det genom L.A:s uppgifter framgått att man på bolagets sida övervägde vilka möjligheter som stod till buds att undvika uppsägningar av A-C.A. och I.T. men inte fann någon lösning.

Arbetsdomstolen anser inte att det finns någon anledning att ifrågasätta dessa uppgifter. Med hänsyn till att det var fråga om en liten arbetsplats är det enligt domstolens mening tydligt att det inte kan ha erfordrats några mera ingående undersökningar för att få klarhet i frågan om vilka alternativ som förelåg. Domstolen kan mot denna bakgrund inte finna att bolaget har underlåtit att i tillräcklig utsträckning utreda omplaceringsfrågan.

Frågan är då om det har ålegat bolaget att till undvikande av uppsägningar omorganisera sin verksamhet på det sätt som förbundet har angett. Denna fråga är att bedöma mot bakgrund av uppläggningsen av bolagets verksamhet. I den delen har framkommit i grova drag följande. M.D. var ställföreträdande platschef med uppgiften att administrera och planera arbetet med den återvinningsplast som levererades till anläggningen. Han hade också till uppgift att bedöma plastens kvalitet och därefter med traktorn tippa ned den i olika containrar. Administrationen innebar bl.a. att han hade kontakter med leverantörerna och i princip ständigt var anträffbar per telefon. B.E. hade till uppgift att förflytta den sorterade plasten med hjälp av en hjullastare till en pressmaskin och därefter vidare till ett särskilt förvaringsutrymme. Han hade också till uppgift att sköta underhållet på de maskiner som användes i anläggningen. R.N. hade uppgiften att köra hjullastare och på en särskild plats i anläggningen mala ned sådan plast som inte kunde återvinnas. Han var utbildad elektriker med fullständig behörighet. I den egenskapen såg han till alla elektriska detaljer i anläggningen och måste alltid vara på pass om det uppstod något elektriskt fel. A-C.A. och I.T. hade uteslutande till uppgift att vid det löpande bandet manuellt sortera den inkommande plasten i olika fack.

Det av förbundet angivna sättet att omorganisera verksamheten skulle innebära att var och en av M.D., B.E. och R.N. skulle överta en del av det manuella sorteringsarbete vid det löpande bandet som sköttes av A-C.A. och I.T.. De sistnämnda skulle under den tiden överta uppgifter som sköttes av de tre männen. Vad förbundet avsåg var alltså en omorganisation som innebar att samtliga anställda som utförde arbete vid själva anläggningen skulle få förändrade arbetsuppgifter. Förutom att innebära en genomgripande omorganisation skulle förbundets förslag också innebära försämrade arbetsförhållanden för M.D., B.E. och R.N., vilka för övrigt i samband med



diskussionerna kort efter uppsägningarna klargjorde att de inte skulle acceptera sådana försämringar utan hellre lämna sina anställningar.

Det har enligt domstolens mening inte skäligen kunnat krävas att bolaget skulle göra en sådan genomgripande förändring i verksamheten, med negativa verkningar för de andra anställda, som skulle bli följden av en arbetsrotation enligt förbundets förslag. Bolaget har alltså inte åsidosatt sina skyldigheter i omplaceringshänseende genom att inte genomföra förändringen och i stället verkställa uppsägningarna.

Med det ställningstagande som nu har redovisats saknar domstolen anledning att gå in på de mellan parterna tvistiga frågorna om det hade varit praktiskt möjligt att organisera verksamheten i enlighet med förbundets förslag och om A-C.A. och I.T. i så fall hade haft tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

#### *Sammanfattning och rättegångskostnader*

På grund av det anförda finner Arbetsdomstolen att uppsägningarna av A-C.A. och I.T. har varit sakligt grundade. Förbundets talan skall därför avslås. Med denna utgång åligger det förbundet att ersätta bolagets rättegångskostnader. Det belopp som yrkats har vitsordats som skäligt av förbundet.

**Domslut**

1. Industrifackets talan avslås.
2. Industrifacket skall ersätta Deje Bruk Andersson & Hald AB för rättegångskostnader med etthundrasextiotvåusenettundraåttiotre (162 183) kr, varav 104 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Michaël Koch, Peter Syrén, Palle Landin, Charlott Richardson, Ulf Perbeck, Göran Karlsson och Henry Sjöström. Enhälligt.

Sekreterare: Jan Tibbling