

Sammanfattning

En arbetstagare har blivit uppsagd på grund av arbetsbrist. Saklig grund för uppsägning har ansetts föreligga då arbetstagaren avböjt ett erbjudande om omplacering som bedömts som skäligt. Arbetsdomstolen har även funnit att turordningsbestämmelserna i 22 § anställningsskyddslagen under sådant förhållande inte blivit tillämpliga.

Postadress

Box 2018
103 11 STOCKHOLM

Besöksadress

Stora Nygatan 2 A och B

Telefon

08-617 66 00

Telefax

08-617 66 15

kansliet@arbetsdomstolen.se

www.arbetsdomstolen.se

ARBETSDOMSTOLENDOM
2005-05-25
StockholmDom nr 57/05
Mål nr A 160/04**KÄRANDE**

Sif, 105 32 STOCKHOLM

Ombud: förbundsjuristen Margareta Holmberg, Sif, 105 32 STOCKHOLM

SVARANDE

1. Industri- och KemiGruppen, Box 16362, 103 26 STOCKHOLM

2. Fresenius Kabi AB, 556561-6058, 751 74 UPPSALA

Ombud: chefsjuristen Lars Sydolf, Industri- och KemiGruppen, Box 1721,
111 87 STOCKHOLM**SAKEN**

Ogiltigförklaring av uppsägning m.m.

Bakgrund och yrkanden m.m.

Mellan Industri- och KemiGruppen, tidigare Allmänna IndustriGruppen, och Sif gäller varandra avlösande kollektivavtal. Fresenius Kabi AB (bolaget) är genom medlemskap i Industri- och KemiGruppen bundet av kollektivavtal i förhållande till Sif.

Bolaget bedriver verksamhet inom det medicinska området med bland annat tillverkning av läkemedel.

V.E., som är medlem i Sif, anställdes hos bolaget 1983. Fram till år 1996 arbetade hon inom produktionen vid bolagets fabrik i Stockholm. De första åren arbetade hon med paketering men kunde inte fortsätta med det på grund av en arbetsskada. Den återstående tiden vid fabriken arbetade hon som processvärderare.

År 1996 fick V.E. en tjänst som operatör inom produktionen vid bolagets fabrik i Uppsala. Hon blev fackligt engagerad som skyddsombud och år 2000 blev hon utsedd till huvudskyddsombud vid fabriken. Den 1 januari 2003 tillträdde hon en tjänst som arbetsmiljötekniker.

I samband med en omorganisation under hösten 2003 beslutade bolaget att dra in tjänsten som arbetsmiljötekniker. Förhandlingar mellan bolaget och Sif hölls under våren 2004. Bolaget presenterade i samband därmed en skriftlig omplaceringskartläggning upprättad den 2 mars 2004 av bolagets personalchef B.A. med bl.a. följande innehåll.

Under pågående omorganisation på avdelningen där V.arbetar har hon erbjudits betalda studier med bibehållen lön och anställning men tackat nej pga. fokuserings- och koncentrationsproblem. Hon har även erbjudits 1 års lön och outplacementhjälp men även detta har

V.avböjt. Efter fastställd ny organisation har inte V haft någon tjänst och blivit erbjuden att vara hemma med full betalning tills hennes placering blev klar, även detta avböjdes.

V.har en 2-årig gymnasieutbildning, inriktning social. Hon har lång erfarenhet av företaget och främst produktionen men har även skaffat sig en bred kompetens inom arbetsmiljöområdet. Inom tjänstemannaområdet finns ingen tjänst som passar hennes kompetenser från studier och erfarenheter tillgänglig.

Slutsats: V.återgår till en tjänst inom produktionen.

Förhandlingarna mellan bolaget och Sif avslutades i oenighet den 1 april 2004. I samband därmed beslutade bolaget att säga upp V.E. från och med den 19 april 2004. Hon erhöll samma dag en uppsägningshandling. I förhandlingsprotokoll upprättat den dagen antecknades bl.a. följande.

Företagets förslag:

Omplaceringsutredningen från den 2/3-04, se bilaga, gäller och V.erbjöds en befattning enligt den men gavs även möjlighet att, mot egen uppsägning, erhålla 18 månaders lön som ett avgångsvederlag. V.avböjde sedermera bägge förslagen.

Konsekvens:

V.sägs upp pga. arbetsbrist fr o m 19/4 2004

Parterna är oense. Härmed avslutades förhandlingen.

Tvist har uppkommit mellan parterna med anledning av uppsägningen. Tvisteförhandlingar har ägt rum utan att parterna kunnat enas.

Sif har gjort gällande att uppsägningen inte är sakligt grundad då bolaget inte fullgjort sin omplaceringsskyldighet enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen och yrkat att Arbetsdomstolen skall ogiltigförklara uppsägningen samt förplikta bolaget att till V.E. utge 120 000 kr i allmänt skadestånd jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 2 augusti 2004 (dagen för delgivning av stämning) till dess betalning sker.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna uppsägningen vara sakligt grundad har Sif i andra hand gjort gällande att bolaget brutit mot turordningsbestämmelserna i 22 § anställningsskyddslagen och yrkat att Arbetsdomstolen skall förplikta bolaget att till V.E. utge 80 000 kr i allmänt skadestånd jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 2 augusti 2004 till dess betalning sker.

Sif har vidare förbehållit sig rätten att väcka talan beträffande krav på ersättning för ekonomisk skada som V.E. kan komma att lida för tiden efter huvudförhandling i målet.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena. Ränteyrkandena har vitsordats som skäliga i sig.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Till utveckling av sin talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Sif

Under tiden på paketeringsavdelningen vid Stockholmsfabriken drabbades V.E. av en förslitningsskada i handlederna som medförde att hon inte längre klarade av att arbeta med paketering. Hennes fortsatta arbete som processvärderare hade en administrativ inriktning. I arbetsuppgifterna ingick bland annat att hantera produktionens dokumentation, beställa material från tekniska förråd och hålla inventeringar.

När V.E. började arbeta i Uppsala var fabriken där ännu inte färdigställd. Produktionen – som var helt automatiserad – kom inte igång förrän år 2000. Under åren däremellan var fabriken en byggarbetsplats. V.E. hade de första åren i huvudsak administrativa arbetsuppgifter och från år 1998 arbetade hon som administratör på heltid. Formellt blev hon dock inte tjänsteman vid den tidpunkten utan senare och i vart fall senast när hon tillträdde tjänsten som arbetsmiljötekniker i januari 2003.

Under åren i Uppsala hade V.E. engagerat sig fackligt som skyddsombud och år 2000 blev hon utsedd till huvudskyddsombud vid fabriken. Uppdraget var på heltid och avsåg miljö- och säkerhetsarbete. Uppdraget var mycket krävande och i början av år 2002 drabbades hon av utmattningsdepression och blev sjukskriven. Hon började arbeta igen i september 2002 efter att ha varit sjukskriven i fem månader och har därefter arbetat heltid. Sedan hon återkom i arbete har hon genom bolagets försorg genomgått rehabilitering vid Loka brunn under sju veckor i olika omgångar samt erhållit samtal med psykolog. I maj 2004 avslutades samtalen med psykolog och hon ansågs då medicinskt färdigrehabiliterad. Någon gång i tiden efter det att hon börjat arbeta igen har hon drabbats av yrsel. Det har emellertid endast varit fråga om en s.k. godartad lägesyrrel som försvann efter ett par månader.

Den 1 januari 2003 tillträdde V.E. en ny tjänst som arbetsmiljötekniker. Som sådan svarade hon för administrationen av det systematiska arbetsmiljöarbetet på fabriken. Hennes närmaste chef var K.S. Under våren 2003 avsåg hon sig uppdraget som huvudskyddsombud men kvarstod som lokalt skyddsombud för den enhet som hon tillhörde.

Under hösten 2003 beslutade bolaget att dra in tjänsten som arbetsmiljötekniker. De arbetsuppgifter som V.E. haft skulle efter en omorganisation fördelas ut på samtliga linjechefer. Förhandlingar om hennes fortsatta placering i organisationen inleddes efter årsskiftet 2003/2004. I förhandlingarna deltog från Sifs sida klubbordföranden H.B. och från bolagets sida personalchefen B.A.

Bolaget genomförde i mars 2004 en omplaceringskartläggning vilken utmynnade i slutsatsen att V.E. skulle återgå till en tjänst inom produktionen.

Någon konkret tjänst angavs dock inte. Som framgår av protokollet från de förhandlingar som fördes erbjöd bolaget henne en tjänst inom produktionen eller ett avgångsvederlag vilket hon avböjde. Hon hade tidigare även erbjudits studier med bibehållen lön men tackat nej till det. V.E. fick uppfattningen att bolagets erbjudande om tjänst inom produktionen avsåg enbart arbete i paketeringen. Vid förhandlingarna påtalade H.B. för B.A. att V.E. inte kunde ta ett arbete vid paketeringen på grund av arbetsskadan i handlederna och att ett sådant arbete därmed inte utgjorde ett skäligt erbjudande. H.B. föreslog därför omplacering till en avdelning som heter QA/QC eller till CAD-området. Sif medger numera att V.E. inte har tillräckliga kvalifikationer för tjänster på sistnämnda områden.

Förhandlingarna avslutades i oenighet den 1 april 2004 eftersom omplaceringsutredningen enligt H.B. inte var tillfyllest. Som antecknats i förhandlingsprotokollet sades V.E. upp från och med den 19 april 2004. Det är riktigt att V.E. fick uppsägningshandlingen den 1 april 2004. Sif gör dock gällande att uppsägningen skall anses ha skett först den dag uppsägningen trädde i kraft, dvs. den 19 april 2004.

Den 3 maj 2004 blev V.E. varse att en tjänst som logistikoperatör på lagret var utannonserad internt och hon sökte omedelbart denna. Det har framkommit att tjänsten hade varit utlyst internt ända sedan den 15 april 2004. Hon fick den 5 maj 2004 besked från gruppchefen på lagret om att hon inte skulle komma att kallas till anställningsintervju och inte heller få tjänsten. Tjänsten hade från hösten 2003 bemannats av en person från ett bemanningsföretag på grund av att den ordinarie arbetstagaren var tjänstledig. Vid årsskiftet 2003/2004 sade den ordinarie befattningshavaren upp sig. Arbetsgivaren aviserade emellertid att verksamheten skulle omstruktureras och ville därför avvakta med att återbesätta tjänsten. Förhandlingar i frågan initierades med bland andra Sif. H.B. var med vid det första förhandlingstillfället men därefter företrädde Sif av en annan representant och H.B. följde inte längre diskussionerna. Någon gång under tiden från årsskiftet 2003/2004 och fram till annonseringen den 15 april 2004 beslutade arbetsgivaren att återbesätta tjänsten. Denna var således ledig innan V.E:s uppsägning trädde i kraft den 19 april 2004 och den skulle därmed ha erbjudits henne. Detta skedde dock inte.

Med sin långa anställningstid hade V.E. i vart fall företrädde framför ett flertal andra tjänstemän vid företaget och stod därför inte på tur att sägas upp. Mesta delen av tiden hos bolaget har hon arbetat inom produktionen och hon har under den tiden till stor del varit sysselsatt med administrativt arbete. Hon är numera tjänsteman och har tillräckliga kvalifikationer för en tjänst som produktionsberedare. Hon har därför haft företräde till fortsatt anställning framför P.M., A.W., E.E. och E.L.

Sif gör gällande att bolaget inte haft saklig grund för att säga upp V.E. då bolaget inte genomfört en omplaceringsutredning som är tillräcklig i anställningsskyddslagens mening och uppsägningen har skett trots att det i bolaget funnits en ledig tjänst som hon har tillräckliga kvalifikationer för.

I andra hand gör Sif gällande att bolaget vid uppsägningen av V.E. brutit mot turordningsbestämmelserna i anställningsskyddslagen då bolaget har sagt upp henne trots att hon har längre anställningstid än flera av de tjänstemän som inte sagts upp samt även tillräckliga kvalifikationer för deras tjänster.

Arbetsgivarparterna

Tjänsten som arbetsmiljötekniker tillskapades för att hjälpa V.E. till en fortsatt anställning vid bolaget. Det var när hon tillträdde denna tjänst, dvs. den 1 januari 2003, som hon definitivt började att arbeta som tjänsteman.

I samband med omorganisationen var det inte enbart V.E:s tjänst som drogs in utan även bl.a. fyra andra tjänstemannabefattningar. Bolaget träffade överenskommelser med de berörda personerna och några uppsägningar behövde inte vidtas. Med V.E. var det dock inte möjligt att träffa någon överenskommelse och bolaget blev därför tvunget att genomföra en omplaceringskartläggning. Vid denna konstaterades att det inte fanns några lediga tjänster som hon kunde omplaceras till. Det är riktigt att det inledningsvis fördes diskussioner om vissa tjänster på bland annat CAD-området. Parterna är numera överens om att V.E. inte hade tillräckliga kvalifikationer för dessa.

Verksamheten inom produktionen var relativt omfattande med omkring 300 anställda i Uppsala. Även om det inte fanns några lediga tjänster vid den aktuella tiden var bolaget av uppfattningen att det fanns möjligheter att placera V.E. på någon uppkommande vakans där. Bolaget kände till att hon av medicinska skäl inte kunde utföra vissa typer av arbeten som t.ex. paketering, men det fanns även arbeten av annat slag inom produktionen. Utredningen utmynnade därför i slutsatsen att hon skulle erbjudas placering inom produktionen.

Bolagets erbjudande lämnades av personalchefen B.A. Dennes kontakter med V.E. skedde genom V.E:s fackliga ombud H.B. B.A. uppfattade det som ett önskemål från V.E. själv och från H.B. att hans kontakter skulle ske med H.B. och inte direkt med V.E. B.A. lämnade via H.B. ett erbjudande om arbete inom produktionen utan närmare precisering av vilket arbete som avsågs. Erbjudandet tog sikte på uppkommande vakanser inom produktionen som helhet och avsåg inte enbart arbete inom paketeringsavdelningen. Det är riktigt att B.A. nämnde paketeringen, men det gjorde han som ett exempel på arbeten som inte var lämpliga för V.E. Inom produktionen fanns det andra arbetsuppgifter av administrativ karaktär och det var ett sådant arbete som B.A. tänkte sig skulle komma i fråga.

Arbetserbjudandet föranledde ingen negativ reaktion från H.B:s sida utan hon åtog sig att framföra det till V.E. När H.B. återkom till B.A. förklarade hon att V.E. avböjde omplacering till produktionen. H.B. lämnade inget förbehåll eller gav någon kommentar till avböjandet som gick ut på att detta endast avsåg arbete inom paketeringsavdelningen. B.A. uppfattade det avböjande svaret som generellt.

B.A. upprättade härefter ett protokoll där han redovisade de diskussioner som hade förts och resultatet av dessa. Detta har undertecknats av H.B. utan anmärkning. I protokollet görs beträffande den tjänst som V.E. erbjöds en hänvisning till den skriftliga omplaceringsutredningen. I denna omnämns tjänst inom produktionen. Om det skulle förhålla sig som Sif nu påstår, dvs. att arbete inom paketeringsavdelningen var allt som erbjöds, kunde man vänta sig att H.B. skulle ha gjort en justeringsanmärkning i protokollet. Det kan tilläggas att packningsavdelningen – där det arbetar endast ca 50 personer – är klart mindre än övriga produktionsavdelningar. Det framstår därför som ganska osannolikt att det endast skulle ha funnits arbete där. Det är i stället mer troligt att det skulle ha uppstått vakanser inom den övriga delen av produktionen med närmare 300 anställda.

Sif har hävdat att tjänsten som logistikoperatör var ledig vid tiden för uppsägningen av V.E., vilket bestrids. I samband med att den ordinarie innehavaren av denna tjänst sade upp sig kom bolaget fram till att organisationen måste ses över. För bolaget var det vid den tidpunkten inte självklart att tjänsten skulle finnas kvar. Förhandlingar i frågan fördes med Sif. Det är säkert riktigt som Sif hävdar att H.B. deltog i dessa endast inledningsvis, men hon kände ändå väl till dem. Förhandlingarna avslutades den 3 april 2004 och bolaget beslutade därefter att åter tillsätta tjänsten. Det har inte gått att få klarhet i vilken dag detta beslut fattades. Tjänsten fanns i vart fall med i ett internmeddelande den 19 april 2004. Det kan ha varit så att den, som Sif hävdar, fanns på nätet redan den 15 april 2004. Tjänstebeskrivningen är dock daterad den 16 april 2004.

Det har emellertid ingen betydelse vilken av nämnda dagar som tjänsten utlystes eftersom V.E. blev uppsagd redan den 1 april 2004. Den dagen erhöll hon nämligen en korrekt uppsägningshandling. Enligt denna skulle uppsägningstiden visserligen räknas från den 19 april 2004, men det var inte då uppsägningen skedde. B.A. hade felaktigt fått uppfattningen att man måste ha någon form av underrättelsetid innan uppsägningstiden skulle börja att löpa. Det misstaget ledde till att V.E. fick en längre uppsägningstid än hon skulle ha haft. Detta kan dock inte medföra att uppsägningen skall anses ha skett den 19 april 2004 som Sif hävdar, utan den har ägt rum den 1 april 2004. Vid denna tidpunkt var logistiktjänsten inte utlyst och inte ens beslutad. Någon skyldighet att ta reda på vilka tjänster som eventuellt är planerade eller vilka som eventuellt skulle komma att tillsättas har inte ålegat bolaget.

Det kan tyckas vara ett nära tidsmässigt samband mellan den dag då V.E. blev uppsagd och den tidpunkt då bolaget beslutade att tillsätta tjänsten. B.A. var dock inte involverad i förhandlingarna kring logistiktjänsten och kände inte till att dessa var på väg att avslutas när han verkställde uppsägningen av V.E. C.L. – som från bolagets sida deltog i förhandlingarna – kände inte heller till att V.E. blivit uppsagd när förhandlingarna avslutades.

Enligt bolaget hade V.E. i vart fall inte tillräckliga kvalifikationer för att klara av tjänsten som logistikoperatör. Enligt annonsen bestod arbetsuppgifterna av bl.a. truckkörning, godsmottagning, palletering, materi-

alleveranser, lagerhantering, avfallshantering och renhållning. Bland arbetsuppgifterna finns en del moment som rimligen borde bedömas som lika påfrestande som arbete vid paketeringsavdelningen.

Arbetsgivarparterna vill i sammanhanget särskilt lyfta fram momentet truckkörning. Som en del av arbetet ingår att köra höglastande truckar med vilka lyft sker till lagerhyllor på höjder upp till ca 10 m. För körning av dessa truckar krävs förutom truckkort ett avsevärt mått av skicklighet, koncentrationsförmåga och pålitlighet. Lagerhyllorna är inte renodlade hyllor utan består av järnbalkar där lasten skall placeras eller plockas ut och missar man en balk riskerar man en allvarlig olycka. Det krävs således betydligt mer än vid körning av sådana enklare truckar som V.E. kan tänkas ha erfarenhet av. V.E. har hänvisat till koncentrationsproblem och fokuseringsproblem när hon avböjde bolagets förslag till studier. Det är omständigheter som bör vägas in när man skall bedöma hennes kvalifikationer för tjänsten. V.E:s medicinska problem skulle också kunna leda till mycket allvarliga problem vid arbete med körning av höglastande truckar.

V.E:s ansökan prövades i en särskild rekryteringsgrupp bestående av tre personer, däribland två blivande arbetskamrater. Gruppen var enig i bedömningen att hon inte var kvalificerad för tjänsten. Samma bedömning gjorde hennes närmaste chef K.S. Även Industrifackets representant och skyddsombudet delade den bedömningen. Det ansågs till och med otänkbart att låta V.E. prova på arbetet. Inte heller var det tänkbart att tillsätta tjänsten med en person som inte behövde köra höglyftande truck.

Arbetsgivarparterna delar inte heller Sifs bedömning att V.E. har tillräckliga kvalifikationer för arbete som produktionsberedare. För dessa arbeten gäller generellt krav på extrem noggrannhet. Inom läkemedelsindustrin ställs höga krav på dokumentation och varje tillverkningsbatch, s.k. batch, skall åtföljas av en fullständig och korrekt dokumentation. Det åligger produktionsberedaren att ta fram denna. Produktionsberedaren kan även beordra vissa analyser som skall finnas tillgängliga med dokumentationen. Om dokumentationen inte anses tillfyllest kan en batch bli underkänd med följd att den måste kasseras. V.E:s koncentrations- och fokuseringsproblem skulle innebära allvarliga svårigheter i den här typen av arbete och enligt bolagets bedömning skulle hon inte ha klarat av det. Vidare gäller i princip ett grundkrav på treårigt gymnasium. V.E. har endast tvåårigt gymnasium och dessutom med social inriktning, vilket inte är det primära önskemålet vid den här typen av arbete. För att bolaget skall göra avkall på kravet på treårigt gymnasium måste krävas någon form av kompenserande meriter som bolaget menar att V.E. inte hade.

Det vitsordas att de av Sif i denna del omnämnda personerna har kortare anställningstid än V.E. E.L. har dock inte en tjänst som produktionsberedare.

Arbetsgivarparternas inställning är att det förelegat saklig grund för uppsägning av V.E. Bolaget har genomfört en tillräckligt noggrann omplaceringsutredning och det har vid uppsägningstidpunkten inte funnits några lediga tjänster som det varit möjligt att placera om henne till. V.E. har

därtill avböjt ett skäligt erbjudande från bolaget om fortsatt arbete inom produktionen.

Vad gäller andrahandsyrkandet är bolagets inställning att det inte brutit mot turordningsreglerna då det inte fanns något tjänstemannaarbete som innehades av någon med kortare anställningstid och som V.E. varit kvalificerad att ta över.

Domskäl

Inledning

Bolaget sade under våren 2004 upp Sifs medlem V.E. sedan hennes tjänst som arbetsmiljötekniker dragits in. Tvisten i målet gäller om uppsägningen, som ostridigt skedde på grund av arbetsbrist, varit sakligt grundad alternativt om den skett i strid mot turordningsbestämmelserna i anställningsskyddslagen.

Sif har gjort gällande att uppsägningen inte varit sakligt grundad av den anledningen att bolaget inte fullgjort sin omplaceringsskyldighet. Enligt Sif har det vid tiden för uppsägningen – som Sif hävdar har skett den 19 april 2004 – funnits ett ledigt arbete som logistikoperatör som V.E. haft tillräckliga kvalifikationer för och därmed skulle ha erbjudits. Sif anser vidare att bolaget inte lämnat ett tillräckligt preciserat omplaceringserbjudande avseende annat arbete inom produktionen. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget har fullgjort sin omplaceringsskyldighet har Sif hävdat att bolaget vid uppsägningen i vart fall inte följt turordningen då V.E. i kraft av längre anställningstid och tillräckliga kvalifikationer haft företräde till fortsatt anställning som produktionsberedare framför fyra andra arbetstagare.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att bolaget fullgjort sin omplaceringsskyldighet och att det vid uppsägningen – som enligt arbetsgivarparterna ägde rum den 1 april 2004 – inte funnits några lediga arbeten som V.E. kunnat omplaceras till. Arbetsgivarparterna har vidare gjort gällande att bolaget trots detta erbjudit V.E. omplacering till fortsatt anställning inom produktionen, men att hon avböjt en sådan omplacering. Enligt arbetsgivarparterna har V.E. inte haft tillräckliga kvalifikationer för arbetet som logistikoperatör. Beträffande Sifs påstående om turordningsbrott har arbetsgivarparterna hävdat att V.E. inte hade tillräckliga kvalifikationer för arbete som produktionsberedare.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på Sifs begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med V.E. samt vittnesförhör med dåvarande ordföranden i Sif-klubben H.B. På arbetsgivarparternas begäran har vittnesförhör hållits med personalchefen B.A., logistikchefen C.L. och miljö- och säkerhetschefen K.S. Arbetsgivarparterna har åberopat viss skriftlig bevisning.

Omplaceringsfrågan

Enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen föreligger inte saklig grund för uppsägning om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren i stället bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Enligt fast praxis åligger det arbetsgivaren att göra en noggrann utredning i omplaceringsfrågan och därvid ta till vara de möjligheter till omplacering som kan finnas. Underlåter arbetsgivaren att göra en omplaceringsutredning eller föreligger oklarhet om omplacering kunnat ske bör det normalt anses att omplaceringsskyldigheten inte är fullgjord (se t.ex. AD 2003 nr 14).

Som Arbetsdomstolen framhåller i avgörandet AD 1994 nr 1 förutsätter omplaceringsskyldigheten i princip att det någonstans hos arbetsgivaren finns en ledig befattning eller annars lediga arbetsuppgifter till vilka arbetstagaren skäligen kan omplaceras. Omplaceringsskyldigheten omfattar således inte befattningar som redan är tillsatta. Arbetsgivaren är inte heller skyldig att inrätta nya befattningar för att undvika uppsägningar. Men skulle arbetsgivaren vara beredd att inrätta en ny befattning, skall den arbetsbristdrabbade arbetstagaren erbjudas denna (se AD 1984 nr 82). Ett tillgängligt arbete måste som regel erbjudas arbetstagaren så att denne själv får ta ställning till omplaceringen. Det skall vara fråga om konkreta, dvs. individualiserade och tydliga erbjudanden (se t.ex. AD 1995 nr 82). Har arbetstagaren utan godtagbar anledning avböjt ett erbjudet arbete torde arbetsgivaren i allmänhet inte vara skyldig att lämna några ytterligare erbjudanden (se prop. 1973:129 s. 243). Om en arbetsbristdrabbad arbetstagare avböjer ett skäligt omplaceringserbjudande får arbetsgivaren därför normalt anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet och ha saklig grund för uppsägning av den arbetstagaren. Arbetsgivaren har bevisbördan för att ett sådant erbjudande har lämnats (se t.ex. AD 1989 nr 126).

I förevarande fall är det ostridigt mellan parterna att bolaget lämnat V.E. ett erbjudande om omplacering till arbete inom produktionen och att hon avböjt detta. Parterna har dock olika uppfattning om erbjudandets närmare innebörd och skälighet. Annat har inte påståtts, eller utretts, än att det såväl vid tiden för detta omplaceringserbjudande som när V.E. tog del av uppsägningshandlingen inte funnits något annat ledigt arbete som hon borde ha erbjudits.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att omplaceringserbjudandet avsåg arbete generellt inom produktionen och tog sikte på uppkommande vakanta arbetsuppgifter med administrativ inriktning medan Sif hävdade att detta – i vart fall som det uppfattats av V.E. – omfattat arbete endast vid den s.k. paketeringsavdelningen. Ett erbjudande som inskränkt sig till sådant arbete har enligt Sifs mening inte varit skäligt av medicinska skäl.

Av utredningen framgår att omplaceringserbjudandet lämnades av personalchefen B.A. till V.E:s fackliga företrädare H.B. vid ett personligt sammanträffande och att H.B. vidarebefordrade detta till V.E. B.A. har bekräftat arbetsgivarparternas påstående att det av honom lämnade erbjudandet avsåg lättare arbete av administrativ karaktär inom produktionen

som helhet. Han har vidare uppgett att han var väl medveten om den arbetsskada V.E. tidigare ådragit sig i paketeringsarbete och att sådana arbetsuppgifter därför inte skulle bli aktuella, vilket enligt honom särskilt diskuterades med H.B. Arbetsgivarparternas påstående om erbjudandets innehåll vinner också stöd av den formulering som återfinns i den skriftliga omplaceringskartläggningen och till vilken – det av H.B. utan anmärkning underskrivna – protokollet hänvisar, ”tjänst inom produktionen”. Därtill kommer att både H.B. och V.E. uppgett att de fått erbjudandet presenterat för sig som arbete inom produktionen, låt vara att de påstår sig ha utgått från att därmed avsågs enbart arbete vid paketeringsavdelningen.

Arbetsdomstolen finner med hänsyn till det anförda visat att bolaget lämnat V.E. ett generellt erbjudande om omplacering till arbete inom produktionen och att detta framförts till H.B. och V.E. Det är således utrett att V.E. inte erbjöds paketeringsarbete.

Sif har hävdats att erbjudandet i vart fall missuppfattats av V.E. och att denna oklarhet bör gå ut över bolaget. Domstolen konstaterar att erbjudandet dels finns i skriftlig form i den tidigare nämnda omplaceringskartläggningen, dels lämnats muntligt till V.E. genom hennes fackliga ombud H.B. Det kan visserligen sägas att det i den skriftliga omplaceringskartläggningen inte görs något uttryckligt undantag för paketeringsarbete och att detta i sig innebär en risk för missförstånd. Att omplaceringsalternativet på detta stadium inte angavs med större precision måste enligt Arbetsdomstolens mening emellertid kunna godtas eftersom bolaget erbjöd fortsatt anställning trots att det vid tidpunkten i fråga inte fanns några lediga arbetsuppgifter.

V.E. har enligt Arbetsdomstolens mening inte lämnat någon rimlig förklaring till hur det kom sig att hon tolkade det lämnade generella erbjudandet som omfattande endast arbete med paketering. Med tanke på att hon kontinuerligt från det att hon drabbades av arbetsskadan i mitten av 1980-talet fram till det att hon blev tjänsteman haft arbeten inom produktionen med administrativ inriktning hade hon i stället all anledning att utgå från att erbjudandet omfattade sådant arbete. Trots sin uppfattning om erbjudandets innebörd har hon inte heller ansett sig behöva ställa några klagande frågor till bolagets företrädare. Utredningen visar heller inte annat än att hon måste ha haft klart för sig att valet för hennes del stod mellan ”en tjänst inom produktionen” och uppsägning på grund av arbetsbrist alternativt en uppgörelse om anställningens upphörande.

Vad gäller den muntliga informationen om erbjudandet har det inte framgått om H.B. vidarebefordrat att B.A. var medveten om att arbete vid paketeringsavdelningen var uteslutet med hänsyn till V.E:s arbetsskada. En personlig kontakt mellan B.A. och V.E. hade möjligen kunnat minska risken för missförstånd, men det måste beaktas att det såvitt utredningen visar var på V.E:s egen uttryckliga begäran som dessa kontakter skedde uteslutande genom hennes företrädare H.B. och att V.E. vid sådant förhållande ensam får bära konsekvenserna av att företrädaren eventuellt inte vidarebefordrat erbjudandet på ett rättvisande sätt.

Enligt domstolens mening har V.E. saknat fog för uppfattningen att erbjudandet avsåg endast arbete på paketeringsavdelningen. Förhållandena är inte heller sådana att bolaget borde ha insett att erbjudandet kunde missförstås och därför inte låtit sig nöja med det av H.B. vidarebefordrade beskedet.

Det är ostridigt att V.E. avböjde det av bolaget lämnade omplaceringserbjudandet. Bolaget har med hänsyn till vad tidigare anförts haft fog för sin uppfattning att V.E. avböjt omplacering till arbete över huvud taget inom produktionen.

Med hänsyn till dels att det stod klart för alla inblandade att bolaget i en situation där det inte fanns några andra lediga arbetsuppgifter att tillgå var berett att tillskapa arbetsuppgifter inom produktionen för att bereda V.E., vars arbetsuppgifter försvunnit, fortsatt arbete, dels att V.E. på ett tidigt stadium tydligt avböjde omplacering till arbete inom produktionen har det inte skäligen kunnat krävas att bolaget skulle närmare utreda exakt vilka arbetsuppgifter som skulle kunna erbjudas V.E. Det lämnade omplaceringserbjudandet får därför anses vara tillräckligt preciserat.

Arbetsdomstolen finner också att det givna erbjudandet varit skäligt. Det gäller även om V.E. i och för sig kan ha föredragit de arbetsuppgifter som produktionsberedare som innehades av arbetstagare med kortare anställningstid framför det arbete som bolaget erbjöd för att undvika en uppsägning på grund av arbetsbrist.

Arbetsdomstolen anser mot den nu redovisade bakgrunden att bolaget gjort vad som skäligen kan fordras för att bereda V.E. fortsatt arbete i bolaget. Uppsägningen är därmed sakligt grundad.

Vid den bedömning som nu gjorts saknar Arbetsdomstolen anledning att ta ställning till den mellan parterna tvistiga frågan om vilken dag uppsägningen av V.E. har skett och huruvida hon borde ha erbjudits arbetet som logistikoperatör. Domstolen vill dock framhålla att en uppsägning rättsligt sett – enligt vad som framgår av 10 § andra stycket anställningsskyddslagen – anses ske när arbetstagaren får del av uppsägningen, vilket i förevarande fall ostridigt skett den 1 april 2004.

Frågan om turordningsbrott

Sif har i andra hand yrkat allmänt skadestånd under påstående att bolaget gjort sig skyldigt till turordningsbrott. Sif har gjort gällande att V.E. sades upp trots att hon hade längre anställningstid än flera arbetstagare som inte sades upp och tillräckliga kvalifikationer för deras arbete. Arbetsgivarparterna har bestritt turordningsbrott.

Enligt 22 § anställningsskyddslagen skall en arbetsgivare vid uppsägning på grund av arbetsbrist iaktta vissa i bestämmelsen närmare angivna turordningsregler. Dessa regler är tillämpliga endast i det fall då det blir aktuellt att välja mellan olika arbetstagare, dvs. då flera arbetstagare vid en uppkommen

arbetsbrist konkurrerar om de arbetstillfällena som kommer att finnas kvar hos arbetsgivaren. Som framgår av AD 1996 nr 144 är reglerna inte tillämpliga när en arbetstagare har avböjt ett omplaceringserbjudande som domstolen funnit att denne bort anta. Någon uppsägning hade ju över huvud taget inte behövt ske om ett sådant erbjudande godtagits av arbetstagaren. Den anställda kan således inte avböja ett i och för sig godtagbart erbjudande om omplacering för att i stället vänta på att sådana arbetsuppgifter som han eller hon hellre vill ha blir lediga eller att få ta någon annan arbetstagares arbetsuppgifter med stöd av sin plats i turordningen. Bolaget har med hänsyn till vad som nu sagts inte brutit mot turordningsbestämmelserna.

Rättegångskostnader

Vid denna utgång skall Sif förpliktas ersätta arbetsgivarparterna för dess rättegångskostnader. Om beloppet råder inte tvist.

Domslut

1. Sifs talan avslås.
2. Sif skall ersätta Industri- och KemiGruppen och Fresenius Kabi AB dess rättegångskostnader med sjuttiotusen (70 000) kr avseende ombudsarvode jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom tills betalning sker.

Ledamöter: Inga Åkerlund, Sören Öman, Christer Måhl, Jan Nordin, Elisabeth Bjar, Gunilla Kevdal och Kjell Eriksson. Enhälligt.

Sekreterare: Stefan Lundstig