

Sammanfattning

Försvarsmakten har beslutat att alla anställda ska omfattas av en skyldighet att tjänstgöra utomlands. En yrkesofficer som inte accepterat att omreglera sina anställningsvillkor till att omfatta internationell arbetskyldighet har sagts upp på grund av arbetsbrist. Tvisten gäller frågan om uppsägningen har varit sakligt grundad.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2012-10-03
StockholmDom nr 67/12
Mål nr A 79/11**KÄRANDE**

Officersförbundet, Box 5338, 102 47 Stockholm
Ombud: advokaten Adam Grabavac, C J Advokatbyrå AB, Cardellgatan 1,
114 36 Stockholm

SVARANDE

Staten genom Försvarmakten, 107 85 Stockholm
Ombud: 1:e försvarsjuristen Gunnar Jonason, Försvarmakten, Juridiska staben,
adress som ovan

SAKEN

ogiltighet av uppsägning m.m.

Mellan Försvarmakten och Officersförbundet (förbundet) gäller kollektivavtal. A.E., född år 1973, är medlem i förbundet.

A.E. är tillsvidareanställd som yrkesofficer i Försvarmakten. Under sommaren 2010 beslutade överbefälhavaren att all personal i Försvarmakten skulle ha internationell arbetsskyldighet. A.E. accepterade inte att omreglera sin anställning till att omfatta internationell arbetsskyldighet. Han sadades därför upp på grund av arbetsbrist per den 31 oktober 2010. Tvist har uppstått om uppsägningen av A.E. varit sakligt grundad.

Förbundet har väckt talan mot Staten genom Försvarmakten (Försvarmakten) och yrkat att Arbetsdomstolen ska förklara uppsägningen av A.E. ogiltig och förplikta Försvarmakten att till A.E. betala allmänt skadestånd med 200 000 kr jämte ränta på beloppet enligt 4 och 6 §§ räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 4 maj 2011) tills betalning sker.

Försvarmakten har bestritt yrkandena. Inget allmänt skadestånd har vitsordats som skäligt i och för sig. Beräkningen av räntan har godtagits.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Under målets handläggning har Arbetsdomstolen tagit ställning till ett av Försvarmakten framställt yrkande om att Arbetsdomstolen interimistiskt skulle förordna att A.E:s anställning skulle upphöra vid uppsägningstidens utgång. Arbetsdomstolen avslög yrkandet i beslut den 17 oktober 2011.

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

Förbundet

Bakgrund

A.E. har varit anställd i Försvarsmakten sedan år 1997. Vid uppsägningstidpunkten var han kompanichef vid andra logistikbataljonen i Skövde. Även A.E:s sambo var vid tidpunkten för uppsägningen anställd i Försvarsmakten.

A.E. har under sin anställningstid frivilligt och på egen begäran deltagit i sammanlagt sex internationella militära insatser. Detta har skett vid tidpunkter då det passat honom och hans familj. A.E. har haft ett anställningsavtal som inneburit att han inte varit tvungen att tjänstgöra i utlandsmissioner utan dessa har i stället baserats på frivillighet.

I juli 2010 fick A.E. en skrivelse undertecknad av överbefälhavare S.G. I skrivelsen ombads A.E. att senast den 20 september 2010 lämna svar på frågan om han ville omreglera sin anställning till att även omfatta internationell arbetskyldighet. A.E. meddelade Försvarsmakten att han inte samtyckte till detta. Den 20 oktober 2010 tog A.E. del av en uppsägning som angavs gälla från och med den 31 oktober 2010.

Rättsliga grunder

I första hand görs gällande att Försvarsmakten inte har uppfyllt sin omplaceringskyldighet och att uppsägningen av A.E. därmed inte är sakligt grundad. Försvarsmakten har inför uppsägningen av A.E. inte utrett vilka lediga tjänster som funnits och som han hade kunnat omplaceras till. Försvarsmakten har inte heller utrett A.E:s kompetens eller genomfört någon omplaceringsutredning. I andra hand görs gällande att uppsägningen av A.E. inte är sakligt grundad eftersom någon arbetsbrist inte förelegat vid tidpunkten för uppsägningen eller inom överskådlig tid därefter. Slutligen åberopas att gällande kollektivavtal måste anses omöjliggöra en utvidgning av A.E:s arbetskyldighet till att omfatta ett obligatorium att tjänstgöra vid internationella militära insatser. Införandet av obligatoriet är en så pass ingripande försämring av A.E:s anställningsvillkor att det strider mot god sed på arbetsmarknaden att genomföra den under nuvarande kollektivavtals giltighetstid.

Reglerna kring tjänstgöringskyldighet i internationell verksamhet

Genom lagen (1994:588) om utbildning för fredsfrämjande verksamhet infördes en skyldighet för anställda inom Försvarsmakten att delta i utbildning för fredsfrämjande verksamhet om regeringen beslutade att skicka en svensk väpnad trupp för att delta i sådana internationella övningar. Avsikten var att de som hade utbildats för fredsbevarande verksamhet skulle kunna rekryteras för tjänstgöring i väpnad tjänst för sådan verksamhet utomlands (prop. 1993/94:244 s. 10). Dessa anställdes då särskilt för denna uppgift.

Genom lagen (2003:169) om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands blev det möjligt för Försvarsmakten att när nya anställningsavtal träffades avtala om att

anställningen även skulle omfatta utlandsstyrkan. Av förarbetena framgår emellertid att detta inte skulle medföra att arbetsskyldigheten utvidgades för dem som redan var anställda i Försvarsmakten.

Inte heller vid införandet av lagen (2010:449) om Försvarsmaktens personal vid internationella militära insatser infördes någon utökad skyldighet att tjänstgöra vid internationella militära insatser. Det finns således inte någon lagstadgad skyldighet för dem som anställts i Försvarsmakten före den 1 juni 2003 att tjänstgöra vid internationella militära insatser.

Försvarsmaktens nya mål och uppgifter

I promemorian ”Försvar i användning” angav försvarsberedningen att Sverige ska ha förmåga att över tid kunna hålla upp till 2 000 personer ur markstridskrafterna insatta internationellt och nationellt (Ds 2008:48 s. 47). Regeringen angav dock att det ur ett försvarspolitiskt perspektiv var mer relevant att på sikt kunna hålla upp till cirka 2 000 personer ur insatsförbanden, ur olika stridskrafter, insatta nationellt och internationellt. Vidare angav regeringen att förmågan att hålla 2 000 personer kontinuerligt insatta kunde uppnås först år 2019 (prop. 2008/09:140 s. 42).

Genom ett kommittédirektiv rörande personalförsörjningen för det reformerade försvaret (Dir 2009:58) gav regeringen en särskild utredare uppdraget att se över och föreslå de åtgärder som behövdes för att kunna anpassa Försvarsmaktens personalförsörjning till myndighetens nya uppgifter och behov. Utredaren skulle särskilt analysera hur Försvarsmaktens tillgång till personal på bästa sätt kunde tryggas och i vilken mån det behövdes åtgärder för att uppnå detta. Utgångspunkten skulle vara att Försvarsmaktens förmåga att genomföra insatser, i Sverige och utomlands, med förband ur insatsorganisationen säkerställdes. Utredningen skulle slutredovisas i december 2010. Utan att invänta utredningen beslutade dock överbefälhavaren redan under sommaren 2010 att all personal skulle ha internationell arbetsskyldighet.

Erbjudandet om omplacering

I juli 2010 fick A.E. och alla andra anställda i Försvarsmakten en skrivelse undertecknad av överbefälhavaren S.G. Av skrivelsen framgick bl.a. att överbefälhavaren, som en konsekvens av det beslut som riksdagen tagit, beslutat att all personal i Försvarsmakten skulle ha internationell arbetsskyldighet, att det i Försvarsmaktens organisation endast skulle finnas befattningar som omfattades av internationell arbetsskyldighet och att beslutet var taget efter facklig samverkan. Enligt skrivelsen skulle medarbetarna senast den 20 september svara om de ville omreglera sina anställningar till att även omfatta internationell arbetsskyldighet. Det framgick också av skrivelsen att medarbetarna skulle få ytterligare information efter sommaren.

Efter sommaren fick samtliga anställda inom Försvarsmakten del av ett dokument med rubriken ”Ansökan om ny anställning innehållande internationell arbetsskyldighet”. I dokumentet fanns alternativa rutor att kryssa i. Vid den första rutan angavs följande. ”Ja. Undertecknad ansöker härmed om att ändra

villkoren i min nuvarande anställning till att även innefatta internationell arbetskyldighet. Jag är medveten om att ovanstående ändring av villkoren i övrigt sker med oförändrade anställningsvillkor”. Vid den andra rutan angavs följande. ”Nej. Undertecknad accepterar inte att ändra villkoren i min nuvarande anställning till att även innefatta internationell arbetskyldighet. Jag är medveten om att jag därmed riskerar uppsägning på grund av arbetsbrist”.

Med anledning av nämnda skrivelser hade A.E. en mängd frågor, bl.a. i vilken omfattning de anställda skulle vara tvungna att tjänstgöra utomlands, vid vilka tidpunkter detta kunde bli aktuellt och vilka villkor som skulle gälla vid sådan tjänstgöring. Av dokumentet som skickades ut efter sommaren framgick att anställningen skulle omregleras med ”i övrigt oförändrade villkor”. Vilka villkoren och förmånerna var framgick dock inte. Någon utförlig information som besvarade dessa frågor fick inte A.E. Frågorna togs upp på en befälssamling på A.E:s regemente. M.BI., som var HR-chef på regementet, var närvarande men någon ytterligare information än den som fanns i de tidigare skrivelserna lämnades inte.

Den information som gavs var inte tillräckligt konkret för att A.E. skulle kunna ta ställning till Försvarmaktens krav på internationell arbetskyldighet. Han meddelade därför sin arbetsgivare att han inte samtyckte till att omreglera sina anställningsvillkor. Han ansåg inte heller att det var rimligt, så som det var uttryckt, att han skulle ansöka om detta. A.E. blev sedan uppsagd på grund av arbetsbrist.

Försvarmakten

Försvarmaktens internationella verksamhet

Försvarmakten är sedan lång tid tillbaka delaktig i internationell verksamhet. Försvarmakten bistår t.ex. med FN-observatörer och deltar i fredsbevarande insatser. För närvarande har Försvarmakten väpnade trupper i Kosovo och i Afghanistan. Sverige bidrar även med militärobservatörer och i Försvarmaktens internationella verksamhet ingår också Sveriges 20 försvarsattachéer, samarbete inom ramen för Organisationen för säkerhet och samarbete i Europa (OSSE), västeuropeiska unionen (VEU) och partnerskap för fred (PFF). Försvarmakten har också anställda som tjänstgör som observatörer i NATO och lärare vid internationella militära skolor.

Reglerna kring tjänstgöringsskyldigheten m.m.

Försvarmaktens personal har alltid inom ramen för sin anställning haft en skyldighet att tjänstgöra utomlands. All tjänstgöring som avsåg väpnad tjänst förutsatte dock tidigare frivillighet från de anställdas sida. Detta var en konsekvens av att 2 § lagen (1992:1153) om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands uttryckligen föreskrev att personal som skulle tjänstgöra i väpnad tjänst för fredsbevarande verksamhet utomlands skulle anställas särskilt för denna uppgift. Detta medförde att anställda som ville tjänstgöra utomlands fick ansöka om tjänstledigt från sin fasta anställning och sedan få en visstidsanställning i utlandsstyrkan.

Genom lagen (1994:588) om utbildning för fredsfrämjande verksamhet utvidgades tjänstgöringsskyldigheten för i Försvarsmakten anställd personal till att även innefatta viss internationell tjänstgöring i utbildningssyfte. En tjänstgöring i en väpnad trupp utomlands för att öva inför en internationell tjänstgöring ingår följaktligen i den anställda personalens arbetsuppgifter.

Den 1 juni 2003 ersatte lagen (2003:169) om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands 1992 års lag om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands. Då upphörde den tidigare bestämmelsen i 2 § lagen om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands vilket innebar att de yrkesofficerare som anställdes i Försvarsmakten efter den 1 juni 2003 inte skulle anställas särskilt vid tjänstgöring utomlands utan skulle fullgöra sådan tjänstgöring inom ramen för sin anställning i Försvarsmakten. Genom en ändring i officersförordningen angavs, som en konsekvens av den nya lagen, att det vid anställning av en yrkesofficer skulle framgå av anställningsavtalet att arbetskyldigheten omfattade tjänstgöring i internationell verksamhet utomlands för de syften som angavs i 1 § tredje stycket i lagen om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten. För dem som hade anställts före den 1 juni 2003 gällde dock fortfarande frivillighet vid väpnade internationella insatser.

Den 1 januari 2011 trädde lagen (2010:449) om Försvarsmaktens personal vid internationella militära insatser i kraft. Den nya lagen omfattar all personal som tjänstgör vid en internationell militär insats och innebär att alla anställda som fullgör tjänstgöring vid en internationell militär insats ska göra det inom ramen för sin anställning. Lagändringen medförde emellertid inte någon utökad skyldighet för dem som hade anställts före den 1 juni 2003 att tjänstgöra utomlands.

Försvarsmaktens instruktionsenliga uppgifter

Försvarsmakten har en instruktionsenlig uppgift att verka i internationell verksamhet. Enligt förordningen (2007:1266) med instruktion för Försvarsmakten ska Försvarsmakten kunna försvara Sverige och främja svensk säkerhet genom insatser nationellt och internationellt. Enligt 3 a §, som infördes den 1 augusti 2010, ska Försvarsmakten kunna stödja och genomföra insatser för säkerhetssektorreform och bidra till uppbyggnaden av andra länders försvarsförmåga. Försvarsmakten ska med myndighetens tillgängliga resurser kunna påbörja en insats omedelbart efter beslut. Detta har medfört en helt ny situation.

Försvarsmaktens nya organisation

Försvarsmakten hade tidigare en nationell insatsorganisation och en särskild utlandsstyrka. I samband med att riksdag och regering beslutade om en internationell insats inleddes därför tidigare ett särskilt rekryterings- och utbildningsförfarande av personal till utlandsstyrkan.

Genom att regeringen gett Försvarsmakten uppdraget att omedelbart kunna sätta in ett förband (se den ovan nämnda 3 a § i förordningen med instruktion för Försvarsmakten) ställs numera andra krav på Försvarsmaktens organisation.

Den nya inriktningen för Försvarsmakten innebär att Försvarsmaktens förband ska vara omedelbart tillgängliga för insatser i Sverige, i närområdet och internationellt. Samtliga förband i organisationen måste vara utrustade, utbildade och samövade för att kunna sättas in vid de insatser som beslutas av riksdag och regering. För att detta ska fungera krävs att samtliga anställda har internationell tjänstgöringsskyldighet.

I samband med lagändringen år 2003, som medförde en skyldighet för de yrkesofficerare som anställdes i Försvarsmakten efter den 1 juni 2003 att tjänstgöra i väpnade styrkor utomlands, uttalades i propositionen att internationell tjänstgöring skulle vara en integrerad del i en yrkesofficers anställning och att det skulle kunna bli fråga om en författningsreglering om det inte kunde skapas ett system där samtliga officerare hade samma tjänstgöringsskyldighet.

Dåvarande överbefälhavaren skrev år 2009 i ett svar på regeringens planeringsanvisningar att någon författningsreglering av frågan om internationell tjänstgöringsskyldighet inte skulle behövas. Han avsåg i stället att inleda ett förfarande avseende omreglering av villkoren i anställningarna. Därefter togs frågan upp med de fackliga organisationerna. Efter förhandlingar med berörda arbetstagarorganisationer beslutade överbefälhavaren att samtliga anställda skulle ha internationell tjänstgöringsskyldighet och sände en skrivelse till samtliga anställda.

Inför genomförandet av obligatoriet diskuterades om den internationella tjänstgöringsskyldigheten skulle gälla alla personalkategorier. Vid en genomgång av tidigare insatser konstaterades att i princip samtliga personalkategorier vid något tillfälle hade behövts vid internationella insatser. Därför beslutades att all personal skulle omfattas av skyldigheten att tjänstgöra utomlands. Den enda personalkategorin som undantogs, eftersom det inte var rimligt att ålägga dessa internationell arbetsskyldighet, var tillsynsmännen. Tillsynsmännen, som endast bevakar militära förråd, är timanställd personal som bor i närheten av förråden.

Vid omorganisationen skapades också en övergångsorganisation. De anställda som överfördes till övergångsorganisationen var dels några fullmaktsanställda yrkesofficerare som hade sagt nej till internationell tjänstgöring och som inte kunde sägas upp på grund av arbetsbrist, dels vissa anställda som hade särskild, för Försvarsmakten oundgänglig, kompetens som inte kunde återskapas under en uppsägningstid. Dessa personer, som i huvudsak var tekniker inom flygvapnet, skulle i stället avvecklas under en något längre övergångsperiod samtidigt som utbildnings- och rekryteringsåtgärder vidtogs.

Merparten av Försvarsmaktens personal accepterade villkorsändringen. Beträffande de personer som inte accepterade villkorsändringen uppstod frågan om det var möjligt att omplacera dem. Det kunde dock konstateras att det inte fanns några vakanser inom organisationen. Inte heller fanns några vakanser bland tillsynsmännen. Alla andra befattningar var dessutom förenade med ett krav på internationell tjänstgöringsskyldighet. A.E. hade inte heller sådan särskild kompetens så att han kunde konkurrera med dem som hade placerats i övergångsorganisationen. A.E. sades därför upp på grund av arbetsbrist. Försvarsmakten gjorde inte någon skriftlig omplaceringsutredning utan kunde

konstatera redan på grund av de överläggningar som hade förevarit att det inte fanns några möjligheter att omplacera A.E.

Det fanns vid tidpunkten för omregleringen ett gällande kollektivavtal som reglerade vilka villkor som gällde vid utlandstjänstgöring. Parterna har gjort justeringar av avtalet under tiden, vilket framgår av olika avsiktsförklaringar, men kollektivavtalet fanns och tillämpades vid tillfället. Kollektivavtalet reglerar inte tjänstgöringsskyldigheten utan är ett rent förmånsavtal.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

I samband med en omorganisation har överbefälhavaren beslutat att samtliga befattningar i Försvarmakten ska omfattas av en skyldighet att tjänstgöra internationellt. A.E. motsatte sig att omreglera sin anställning till att omfatta sådan skyldighet och det uppstod därför arbetsbrist beträffande den befattning som han hade. Någon möjlighet att omplacera A.E. har inte funnits och det har därför förelegat saklig grund att säga upp honom från hans anställning i Försvarmakten.

Försvarmakten har agerat i linje med de direktiv som erhållits från regering och riksdag och det har funnits behov av att genomföra organisationsförändringen. Det kan mot denna bakgrund inte strida mot god sed på arbetsmarknaden att arbetsgivaren genomför en sådan förändring.

Domskäl

Bakgrund

A.E. har varit anställd i Försvarmakten sedan år 1997. Någon skyldighet för A.E. att inom ramen för sitt anställningsavtal tjänstgöra i internationella militära insatser finns inte. Under sommaren 2010 beslutade överbefälhavaren att all personal i Försvarmakten skulle ha internationell arbetskyldighet. Samtliga anställda, däribland A.E., fick i samband med det en skrivelse undertecknad av överbefälhavaren. I skrivelsen ombads medarbetarna att senast den 20 september 2010 lämna svar på frågan om de ville omreglera sina anställningar till att även omfatta internationell arbetskyldighet. Medarbetarna informerades samtidigt om att de riskerade att bli uppsagda på grund av arbetsbrist om de valde att svara nej. A.E. meddelade Försvarmakten att han inte samtyckte till att omreglera sina anställningsvillkor. Den 20 oktober 2010 tog A.E. del av en uppsägning som angavs gälla från och med den 31 oktober 2010.

Twisten

Twisten gäller om det har funnits saklig grund för uppsägningen av A.E.

Förbundet har gjort gällande i första hand att Försvarmakten inte fullgjort sin omplaceringsskyldighet och i andra hand att det inte förelegat någon arbetsbrist vid tidpunkten för uppsägningen eller inom överskådlig tid därefter. Slutligen har förbundet gjort gällande att det strider mot god sed på arbetsmarknaden att

införa en sådan ingripande försämring av A.E:s anställningsvillkor under nuvarande kollektivavtals giltighetstid.

Försvarmakten har å sin sida hävdat att det funnits saklig grund för uppsägning på grund av arbetsbrist. Försvarmakten har vidare bestritt att omplacerings-skyldigheten inte skulle ha fullgjorts liksom att det har stått i strid med god sed på arbetsmarknaden att införa anställningsvillkoret under kollektivavtalets giltighetstid.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med A.E. samt vittnesförhör med teknikläraren/sjösäkerhetsofficeren S.L. och ombudsmannen M.B. På Försvarmaktens begäran har vittnesförhör hållits med generallöjtnanten J.S. (chef för ledningsstaben vid Försvarmaktens högkvarter), översten M.S. (tidigare chef för Trängregementet), majoren M.BI. (HR-chef vid Trängregementet) och överstelöjtnanten L.B. (chef för arbetsgivaravdelningen vid Försvarmaktens högkvarter). På båda parter begäran har vittnesförhör hållits med P-O.S. (chef för personalstaben vid Försvarmaktens högkvarter). Parterna har också åberopat skriftlig bevisning.

Har det vid tidpunkten för uppsägningen funnits arbetsbrist?

Det är ostridigt att Försvarmakten genomfört en omorganisation som inneburit att samtliga befattningar numera, bortsett från ett fåtal undantag, omfattas av internationell arbetsskyldighet och att detta varit orsaken till uppsägningen av A.E. Parterna är alltså överens om att A.E. inte har sagts upp av personliga skäl. Tvistefrågan är i stället om det har funnits arbetsbrist vid tidpunkten för uppsägningen.

Inledningsvis kan konstateras att en arbetsgivare som vill omreglera anställningsvillkoren i en anställning är hänvisad till att säga upp anställningsavtalet till upphörande om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens i frågan. Sedvanliga bestämmelser om saklig grund i 7 § anställningsskyddslagen blir då tillämpliga (se t.ex. AD 1978 nr 68).

Arbetsbrist godtas i normala fall som saklig grund för uppsägning. Med uttrycket arbetsbrist avses vid tillämpning av anställningsskyddslagen inte endast fall av konkret brist på arbetsuppgifter utan samtliga fall där en uppsägning från arbetsgivarens sida beror på något annat än förhållanden som är att hänföra till arbetstagaren personligen. Med arbetsbrist avses även situationer då arbetsgivare på grund av organisatoriska förändringar i verksamheten inte kan erbjuda samma arbete som förut.

En arbetsgivare kan i kraft av den så kallade arbetsledningsrätten besluta om nedskärningar av verksamheten, omorganisationer, ändringar av verksamhetens inriktning m.m. Anställningsskyddslagen bygger på principen att det ytterst är arbetsgivarens bedömning av behovet av att genomföra sådana verksamhetsförändringar som är avgörande för om arbetsbrist i anställningsskyddslagens

mening ska anses föreligga. Detta innebär bl.a. att en domstol inte kan gå närmare in på frågor om det berättigade från företagsekonomisk, organisatorisk eller därmed jämförlig synpunkt i att genomföra en förändring av arbetsgivarens verksamhet eller att genomföra den på det sätt som arbetsgivaren funnit lämpligt (se prop. 1973:129 s. 123 och prop. 1981/82:71 s. 65 och t.ex. AD 1993 nr 101).

Anställningsskyddslagen bygger dock på förutsättningen att arbetsgivaren ska försöka undvika uppsägningar och överväga alla de möjligheter som finns för att genomföra olika verksamhetsförändringar m.m. utan att arbetstagare behöver sägas upp (prop. 1981/82:71 s. 65). En uppsägning måste således föregås av en noggrann och seriös bedömning av verksamhetens behov. Om så har skett, kan dock arbetsgivarens bedömning i princip inte ifrågasättas (se t.ex. AD 1993 nr 101 och AD 2008 nr 46).

Enligt Försvarsmakten har omstruktureringen av verksamheten varit nödvändig mot bakgrund av de nya krav som ställs från regering och riksdag. Försvarsmakten har gjort gällande att det är en förutsättning vid planeringen av verksamheten att de anställda accepterar utlandstjänstgöring.

Förbundet har i denna del påpekat att det genom de lagändringar som har genomförts inte har införts någon utökad skyldighet för dem som anställts i Försvarsmakten före juni 2003 att tjänstgöra vid internationella militära insatser och att lagstiftaren inte har haft för avsikt att införa något sådant obligatorium. Förbundet har också gjort gällande att de försvarspolitiska målen hade kunnat uppnås genom successiva avvecklingar och att Försvarsmakten agerat för drastiskt när ett obligatorium införts för samtliga anställda.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

När A.E. anställdes i Försvarsmakten gällde lagen (1992:1153) om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands. Enligt denna lag skulle personal som ville tjänstgöra i väpnad tjänst utomlands anställas särskilt för denna uppgift och ingå i en utlandsstyrka. Tjänstgöringen i utlandsstyrkan var frivillig och omfattades inte av den ordinarie anställningen.

Genom lagen (2003:169) om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands, som trädde i kraft den 1 juni 2003 och som ersatte den tidigare lagen från år 1992 med samma namn, blev det möjligt för Försvarsmakten att införa en skyldighet för nyanställda yrkesofficerare att tjänstgöra vid internationella militära insatser. Internationell tjänstgöringsskyldighet finns sedan dess inskrivet i anställningsavtalen för de yrkesofficerare som anställts efter den 1 juni 2003. Någon utökad skyldighet för de yrkesofficerare som redan var anställda i Försvarsmakten att delta i utlandsmissioner infördes dock inte.

Bakgrunden till lagändringen år 2003 var att det i Försvarsmaktens verksamhet i allt större utsträckning ingick uppdrag med internationell anknytning och att man ansåg att yrkesofficerare borde ha en skyldighet att delta i all den internationella verksamhet som kunde komma ifråga (prop. 2002/03:26 s. 13 f. samt prop. 2001/02:10 s. 200 f.). I förarbetena uttalades också att skyldigheten

inte borde regleras i lag utan att utformningen av arbetskyldigheten i stället borde grundas på de enskilda anställningsavtalen.

Den 1 januari 2011 trädde lagen (2010:449) om Försvarsmaktens personal vid internationella insatser i kraft samtidigt som den tidigare lagen om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands upphörde att gälla. Den nya lagen innebär att även officerare anställda före den 1 juni 2003 som genomför en utlandstjänstgöring ska göra det inom ramen för sin ordinarie anställning. Det tidigare kravet på att dessa skulle anställas särskilt för en sådan uppgift har alltså tagits bort. Lagändringen innebär emellertid inte någon utökad skyldighet för dessa anställda att tjänstgöra utomlands.

Att de försvarspolitiska målen har ändrats och att regering och riksdag ställer andra krav på Försvarsmakten i dag än tidigare stöds av de rapporter som Försvarsberedningen lämnat samt uttalanden i de propositioner som legat till grund för författningsändringar på området. Av dessa rapporter och utredningar framgår att Försvarsmakten måste öka sin förmåga att genomföra insatser internationellt och att personalpolitiken måste utgå från de krav som numera ställs på Försvarsmakten. Försvarsberedningen har även understrukit vikten av att internationell tjänstgöring ska vara ett obligatorium för officerare och att det åligger Försvarsmakten som arbetsgivare att lösa sådana frågor (se bl.a. Ds 2004:30 s. 20, Ds 2008:48 s. 44 och prop. 2008/09:140 s. 72 f.).

Av 3 a § i förordningen (2007:1266) med instruktion för Försvarsmakten framgår att Försvarsmakten ska kunna genomföra insatser både nationellt och internationellt. Enligt vad som föreskrivs i bestämmelsen ska Försvarsmakten kunna ge och ta emot militärt stöd och Försvarsmakten ska bl.a. kunna stödja och genomföra insatser för säkerhetssektorreform och bidra till uppbyggnaden av andra länders försvarsförmåga. Av bestämmelsen följer dessutom att en insats ska kunna påbörjas med myndighetens tillgängliga resurser omedelbart efter beslut. Bestämmelsen i 3 a §, som trädde i kraft den 1 augusti 2010 och således är relativt ny, ger stöd för Försvarsmaktens uppfattning att det funnits behov av en omstrukturering av verksamheten för att kunna möta kravet på att snabbt kunna sätta in ett förband när ett sådant behov uppstår.

Enligt förbundets mening har emellertid Försvarsmaktens beslut varit förhastat. Förbundet har även ifrågasatt behovet av att samtliga personalkategorier ska omfattas av skyldigheten att arbeta utomlands och har påpekat att det historiskt sett inte har varit svårt att rekrytera till utlandsstyrkan. Enligt förbundet har det således inte funnits något reellt behov av att all personal ska omfattas av obligatoriet att tjänstgöra utomlands.

Försvarsmakten har å sin sida gjort gällande att det funnits ett behov av en mer flexibel organisation och att det är en förutsättning vid planeringen av verksamheten att alla anställda accepterar utlandstjänstgöring.

Av utredningen har framgått att frågan om internationell tjänstgöringsskyldighet för officerare varit aktuell under en längre tid. Under hösten 2009 tillsattes en partssammansatt arbetsgrupp med representanter från Försvarsmakten och de fackliga organisationerna. Samverkan upphörde dock och förhandlingarna

avslutades i oenighet. Det kan naturligtvis diskuteras hur omstruktureringen av verksamheten hade kunnat ske och om en förändring hade kunnat göras under en längre tid. Som Arbetsdomstolen redogjort för ovan är emellertid utgångspunkten att det är arbetsgivaren som avgör hur verksamheten ska organiseras. Av vad som framkommit finns inget som tyder på att beslutet inte föregåtts av noggranna och seriösa bedömningar. Det saknas vidare skäl att ifrågasätta Försvarmaktens bedömning att verksamheten behöver vara mera flexibel med samövade förband som snabbt ska kunna användas i internationella insatser.

Sammanfattningsvis anser Arbetsdomstolen att det av utredningen har framgått att inriktningen på verksamheten förändrats över tid och att Försvarmakten i dag förutsätts kunna agera internationellt med kort varsel. Det saknas mot denna bakgrund skäl att ifrågasätta Försvarmaktens bedömning av verksamhetens behov som i sin tur lett till omregleringen av anställningsvillkoren. Arbetsdomstolens slutsats blir att det vid tidpunkten för uppsägningen har förelegat arbetsbrist.

Har Försvarmakten fullgjort sin omplaceringsskyldighet?

Av 7 § andra stycket anställningsskyddslagen framgår att en uppsägning inte är sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.

Förbundet har gjort gällande att uppsägningen av A.E. inte är sakligt grundad eftersom Försvarmakten inte uppfyllt sin omplaceringsskyldighet. Försvarmakten har, enligt förbundet, inte utrett vilka lediga tjänster som funnits, inte utrett A.E:s kompetens eller genomfört någon omplaceringsutredning. Enligt förbundet har A.E. inte heller fått något konkret omplaceringserbjudande.

Det är ostridigt att Försvarmakten inte har gjort någon skriftlig omplaceringsutredning. En sådan måste emellertid inte ovillkorligen genomföras (jfr AD 2004 nr 56 som dock avsåg en situation då det inte var skäligt att kräva att arbetsgivaren beredde arbetstagaren annat arbete hos sig). Det är också ostridigt att A.E. har erbjudits en anställning på samma befattning och samma villkor men med en utökad arbetsskyldighet. Enligt förbundet har dock erbjudandet varit förenat med ett antal brister och oklara villkor.

En förutsättning för omplaceringsskyldigheten enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen är att det finns några omplaceringsmöjligheter. Det måste alltså finnas någon ledig anställning hos arbetsgivaren som arbetstagaren kan omplaceras till. Som framgått ovan innebar Försvarmaktens förändring av verksamheten att det inte längre fanns några arbeten som inte var förenade med internationell tjänstgöringsskyldighet. De enda anställningar som inte omfattades av denna skyldighet var de som hade flyttats över till övergångsorganisationen. Av utredningen framgår att i den organisationen finns fullmaktsanställda yrkesofficerare som inte kan sägas upp på grund av arbetsbrist, anställda med särskild kompetens som enligt Försvarmakten inte har kunnat ersättas inom sedvanlig uppsägningstid samt s.k. tillsynsmän som på deltid bevakar militära

förråd. För den senare gruppen, som bevakar förråd på svensk mark, har det inte varit aktuellt att kräva internationell arbetskyldighet.

Förbundet har gjort gällande att A.E. t.ex. skulle ha kunnat omplaceras till en befattning som tillsynsman. Av utredningen har emellertid framgått att det inte fanns någon ledig befattning som tillsynsman. Utredningen ger inte heller stöd för ståndpunkten att det inom övergångsorganisationen skulle ha funnits något annat ledigt arbete. Såvitt framkommit hade den organisationen inrättats på grund av att arbetstagarna där, med bortseende från tillsynsmännen, hade anställningar som inte alls eller först i ett senare skede kunde avslutas trots att de inte hade godtagit det nya villkoret om utlandstjänstgöring. Det kan i sammanhanget påpekas att förbundet inte har gjort gällande att Försvarsmakten brutit mot turordningsreglerna. Det saknas därför skäl att gå in på frågan om A.E:s kvalifikationer för något arbete inom övergångsorganisationen.

Nästa fråga är då om Försvarsmakten har åsidosatt sin omplaceringskyldighet genom att inte efter organisationsbeslutet att all personal skulle ha internationell arbetskyldighet lämna ett tillräckligt konkret omplaceringserbjudande. Av utredningen framgår att A.E., liksom övriga anställda, fick möjlighet efter beslutet om den förändrade organisationen att träffa avtal om en ny anställning i Försvarsmakten som avsåg samma arbete som tidigare med samma villkor förutom att den nya anställningen också skulle omfatta internationell tjänstgöringskyldighet. Av utredningen om den information som gavs i anslutning till den beslutade förändringen framgår att det måste ha stått klart för A.E. att kravet på internationell arbetskyldighet skulle gälla alla anställningar framgent och att en arbetstagare som inte ville ingå ett nytt anställningsavtal med det villkoret riskerade att bli uppsagd på grund av arbetsbrist. Att den utskickade svarsblanketten hade betecknats som en ansökan om ny anställning kan bl.a. mot den här bakgrunden inte i sig medföra att Försvarsmakten inte får anses ha lämnat något erbjudande om omplacering. Det framgår vidare av utredningen att det vid tidpunkten för omregleringen av villkoren i anställningsavtalet fanns ett särskilt kollektivavtal som tillämpades vid utlandstjänstgöring ("utlandsavtalet"). Av återopade s.k. avsiktsförklaringar framgår att utlandsavtalet visserligen i vissa avseenden över tid hade kompletterats och preciserats. Omständigheten att det kollektivavtal som reglerar de närmare villkoren för en eventuell kommande utlandstjänstgöring omförhandlas och förändras vid olika tidpunkter kan enligt Arbetsdomstolens mening emellertid inte medföra att det lämnade erbjudandet inte är tillräckligt konkret. Den omständigheten att Försvarsmakten inte kunnat ge preciserade svar på alla A.E:s frågor, t.ex. om hur ofta han skulle komma att behöva tjänstgöra utomlands, medför inte heller att han inte fått ett tillräckligt konkret och preciserat omplaceringserbjudande.

Arbetsdomstolens slutsats av det anförda blir att A.E. har fått ett erbjudande om omplacering till en ny anställning på samma arbete som tidigare men med internationell arbetskyldighet, att det inte funnits några andra omplaceringsmöjligheter samt att erbjudandet som sådant får anses som skäligt. Erbjudandet har avböjts av A.E. Arbetsdomstolen finner mot den här bakgrunden att Försvarsmakten inte har åsidosatt sin omplaceringskyldighet.

Strider Försvarmaktens agerande mot god sed på arbetsmarknaden?

Förbundet har gjort gällande att nuvarande kollektivavtal måste anses omöjliggöra en utvidgning av A.E:s arbetsskyldighet till att omfatta tjänstgöring vid internationella militära insatser. Enligt förbundet är införandet av en sådan skyldighet en sådan ingripande försämring av anställningsvillkoren som inte låter sig göras under gällande avtalstid.

Förbundet har inte gjort gällande att kollektivavtalet innehåller någon direkt reglering av arbetsskyldigheten som begränsar möjligheten att avtala om internationell tjänstgöringsskyldighet. Förbundet har dock menat att kollektivavtalet ändå, indirekt, ger ett skydd mot sådana, alltför drastiska, förändringar av anställningsvillkoren.

Det får otvetydigt ses som en väsentlig förändring av yrkesofficerarnas anställningsvillkor att föra in ett krav på internationell tjänstgöringsskyldighet i anställningsavtalen. Som förbundet har framhållit innebär anställningsvillkoret att den anställda måste vara beredd att tjänstgöra i krig utomlands och därmed vara tvungen att utsätta sig för omedelbar fara för sitt liv. De skäl som Försvarmakten lagt fram för beslutet att införa villkoret har, som framgått av vad som anförts ovan, emellertid framstått som godtagbara. Det kan också konstateras att villkoret om internationell arbetsskyldighet, som Försvarmakten år 2010 bestämde skulle gälla för all personal, är samma villkor som skrivits in i anställningsavtalen för de yrkesofficerare som har anställts efter den 1 juni 2003. Vidare kan konstateras att samma kollektivavtal gäller för deras anställningar som för A.E:s anställning.

Arbetsdomstolen finner mot den här bakgrunden att Försvarmaktens agerande att driva igenom den omtvistade villkorsändringen inte kan anses strida mot god sed på arbetsmarknaden. Kollektivavtalet har alltså inte inneburit ett hinder för Försvarmakten att säga upp A.E.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolen har i det föregående kommit fram till att det vid tidpunkten för uppsägningen av A.E. funnits arbetsbrist hos Försvarmakten och att omplaceringsskyldigheten inte har åsidosatts. Vidare har domstolen funnit att Försvarmaktens agerande att genomdriva villkorsändringen inte har stått i strid med god sed på arbetsmarknaden och att kollektivavtalet inte inneburit något hinder mot uppsägningen. Arbetsdomstolen finner därför att uppsägningen av A.E. har varit sakligt grundad. Förbundets talan ska alltså avslås.

Förbundet ska som förlorande part ersätta Försvarmakten för dess rättegångskostnader. Försvarmakten har yrkat ersättning med 118 800 kr avseende ombudsarvode. Förbundet har inte haft några synpunkter på beloppets skälighet.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Officersförbundets talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Officersförbundet att ersätta Staten genom Försvarmakten för dess rättegångskostnader med 118 800 kr, allt avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Lars Dirke, Christer Måhl, Kerstin Brodowsky, Staffan Löwenborg, Birgitta Widén och Agneta Lindblom Hulthén (skiljaktig).

Sekreterare: Charlotte Svanström

Ledamoten Agneta Lindblom Hulthéns skiljaktiga mening

När omorganisationen, innebärande obligatorisk utlandstjänstgöring för merparten av de anställda, aviserades av Försvarsmakten ställde A.E. frågor om villkoren, framför allt periodiciteten. Anledningen var att såväl A.E. som hans sambo vid tillfället vara anställda vid försvaret och hade gemensamt minderårigt barn.

Frågan är rimlig med tanke på att vissa arbetssituationer omöjliggör ett gemensamt familjeliv: då båda föräldrarna samtidigt tjänstgör i utlandet, då en av dem i flera på varandra följande perioder tjänstgör utomlands eller om deras utlandstjänstgöringar växelvis avlöser varandra. Lagen gör inget undantag för Försvarsmakten när det gäller arbetsgivarens skyldighet att underlätta för anställda att förena yrkesliv och föräldraskap.

Av vittnesmål, som inte motsagts av arbetsgivarsidan, framgår att A.E. av överordnad fått information att en sådan situation skulle lösas på ett för den anställde acceptabelt sätt, även om arbetsgivaren inte var villig att formalisera villkoren. Vi kan därför förmoda att problemet inte var olösligt.

A.E. har vid ett flertal tillfällen tjänstgjort utomlands. Vid huvudförhandlingen framkommer inget som säger att han inte skulle göra det igen i det fall han fått villkoren reglerade.

Arbetsgivaren har inte genomfört någon omplaceringsutredning. Arbetsgivaren har muntligt redogjort för omständigheter som enligt arbetsgivarens åsikt gör en omplacering omöjlig. Detta kan inte anses uppfylla kraven på en omplaceringsutredning utan har snarast karaktären av en ensidig deklaration. Arbetsgivaren har också vid hanteringen av omorganisationen hänvisat till de krav som regering och riksdag ställt. Noterbart är att Försvarsmakten har till år 2019 på sig att genomföra kraven och inte är i tidsnöd när det gäller att genomföra omplaceringsutredningar.

Arbetsgivaren hävdar att A.E. erbjudits omplacering. Detta omplacerings-erbjudande är en utsänd cirkulärskrivelse med rutor att kryssa i:
”Ja. Undertecknad ansöker härmed om att ändra villkoren i min nuvarande anställning till att även innefatta internationell arbetskyldighet. Jag är medveten om att ovanstående ändring av villkoren i övrigt sker med oförändrade anställningsvillkor”.
”Nej. Undertecknad accepterar inte att ändra villkoren i min nuvarande anställning till att även innefatta internationell arbetskyldighet. Jag är medveten om att jag därmed riskerar uppsägning på grund av arbetsbrist”.

Detta innebär att A.E. erbjuds att tacka ja till sitt nuvarande arbete inklusive utlandstjänst vars villkor inte preciseras. Alternativet är att han riskerar uppsägning. Eftersom den anställde i det här fallet inte ges någon valmöjlighet utan hänvisas till arbetsgivarens ursprungliga, inte förhandlingsbara beslut, bygger erbjudandet på ett cirkelresonemang, ett moment 22. Detta är enligt mitt förmenande inte förenligt med god sed på arbetsmarknaden.

Eftersom ingen omplaceringsutredning vidtagits och A.E. inte kan anses ha fått något reellt omplaceringserbjudande finns ingen saklig grund för uppsägning av A.E.

Överröstad i sakfrågan är jag ense med majoriteten om rättegångskostnaderna.