

En arbetstagare som arbetat som administratör hos ett byggbolag har blivit uppsagd på grund av arbetsbrist. Fråga om uppsägningen varit sakligt grundad med hänsyn till arbetsgivarens omplaceringsskyldighet.

**ARBETSDOMSTOLEN**

DOM  
2013-07-17  
Stockholm

Dom nr 60/12  
Mål nr A 71/12

**KÄRANDE**

Unionen, 105 32 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Roland Bergkvist, Unionen, adress som ovan

**SVARANDE**

1. Sveriges Bygginstrumenter, Box 5054, 102 42 Stockholm

2. NCC Construction Sverige Aktiefbolag, 556613-4929, 170 80 Solna

Ombud för 1 och 2: förbundsjuristen Ola Brinnen, Sveriges Bygginstrumenter, adress som 1

**SAKEN**

felaktigt skiljande från anställningen

---

Mellan Sveriges Bygginstrumenter och Unionen gäller kollektivavtal. NCC Construction Sverige Aktiefbolag (bolaget) är medlem i Sveriges Bygginstrumenter och därmed bundet av kollektivavtalet.

I.E., som är medlem i Unionen, har varit anställd hos bolaget under åren 2004–2011 och arbetat vid bolagets region Norrland. Hon sades upp på grund av arbetsbrist under våren 2011.

Unionen har väckt talan mot arbetsgivarparterna i Arbetsdomstolen och gjort gällande att det inte har förelegat saklig grund för uppsägningen. Till stöd härför har Unionen åberopat att bolaget inte har fullgjort sin omplacerings-skyldighet enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen.

Unionen har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till I.E. betala

1. ekonomiskt skadestånd motsvarande lön och semesterersättning med

a) 9 862 kr för september 2011,

b) 29 588 kr per månad för oktober–december 2011,

c) 18 771 kr för januari 2012,

d) 7 954 kr för februari 2012,

e) 29 588 kr för mars 2012,

f) 15 513 kr för april 2012,

g) 1 438 kr per månad för maj 2012–januari 2013, samt

h) 6 320 för februari 2013, jämte ränta på beloppen enligt 3 och 6 §§

räntelagen från respektive månadslöns förfallodag den 25 i varje månad, tills betalt sker, och

2. allmänt skadestånd med 100 000 kr jämte ränta på beloppet enligt 3 och 6 §§ räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 4 april 2012, tills betalt sker.

Unionen har förbehållit sig rätten att återkomma med ytterligare krav på ekonomiskt skadestånd för tiden efter huvudförhandling i målet.

Arbetsgivarparterna har bestritt samtliga yrkanden. Sättet att beräkna ränta samt yrkat ekonomiskt skadestånd har vitsordats i och för sig.

Lokal och central tvisteförhandling har hållits utan att parterna kunnat enas.

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

### **Unionen**

NCC Construction Sverige AB är indelat i fyra entreprenadregioner, nämligen regionerna Syd, Väst, Stockholm/Mälardalen samt Norrland. Inom region Norrland finns det fem avdelningar, Dalarna/Gävleborg, Västernorrland/Jämtland exklusive Örensköldsvik, Västerbotten inklusive Örensköldsvik, Norrbotten samt avdelningen Industritjänst Norrland.

NCC Construction region Norrland har en egen personalavdelning som självständigt sköter personalrekrytering och andra personalfunktioner inom regionen. Detta innebär emellertid inte att region Norrland utgör en självständig rörelsegren på så sätt att omplaceringsskyldigheten skulle vara inskränkt till regionen. Det bedrivs samma slag av verksamhet inom alla de fyra regionerna.

I.E. anställdes hos bolaget som administratör i november 2004 med placering vid bolagets arbetsplatskontor för entreprenadarbeten i Malmberget. Arbetsplatskontoret tillhör region Norrland. I.E. ansvarade för alla löpande rutiner på kontoret och arbetsuppgifterna bestod bl.a. i kundfaktureringskontering och bevakning av leverantörsfakturor, bokföring, personaladministration, lönehantering, service med bostäder för tjänstemän och yrkesarbetare, att vara växeltelefonist, kundvård, inköp av kontorsmaterial, biljettbokning m.m. Arbetsplatsen sysselsatte cirka 120 egna anställda och hade en omsättning på cirka 500 miljoner kronor. I.E. sades upp muntligen den 13 april 2011.

Medbestämmandeförhandlingar hölls den 27 april 2011, den 11 maj 2011 och den 20 maj 2011. Vid det sista förhandlingstillfället mottog I.E. en skriftlig uppsägning.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att de lokala parterna vid förhandlingarna var överens om att arbetsgivarens omplaceringsskyldighet var begränsad till region Norrland där I.E. var placerad. Detta påstående bestrids i första hand på den grunden att Unionen inte utan uttryckligt bemyndigande från berörd medlem kan med bindande verkan träffa en sådan överenskommelse. I andra hand görs gällande att arbetsgivaren vid förhandlingarna endast har uttryckt ett ställningstagande, i frågan om omplaceringsskyldighetens omfattning, utan att Unionen för egen del tagit ställning till eller godkänt denna uppfattning.

Omplaceringsskyldigheten omfattar samtliga regioner oavsett hur bolaget valt att organisera sin verksamhet. Vid tidpunkten för uppsägningen fanns det två lediga anställningar vid bolagets kontor i Solna, som ligger inom region Stockholm/Mälardalen. I.E. hade kunnat omplaceras till något av dessa arbeten. Den ena anställningen var en tillsvidareanställning som assistent/sekreterare vid juristenheten och den andra anställningen var ett vikariat som administratör vid enheten för Fordon och Maskiner. I.E. hade tillräckliga kvalifikationer för båda dessa arbeten. Anställningarna hade annonserats ut i bolagets personaltidning Stjärnan och informationen var tillgänglig för alla anställda inom hela NCC-koncernen. När I.E. sades upp var anställningarna ännu inte tillsatta.

### *Grunder*

Bolaget har underlåtit att göra en omplaceringsutredning som omfattar hela bolaget. Bolaget har inte heller erbjudit I.E. någon av de två anställningar vid bolagets kontor i Solna som var lediga vid tidpunkten för uppsägningen. Mot den här bakgrunden har bolaget inte fullgjort sin omplaceringsskyldighet enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen. Uppsägningen var alltså inte sakligt grundad. Bolaget är därför skyldigt att betala såväl ekonomiskt som allmänt skadestånd till I.E.

### **Arbetsgivarparterna**

Bolaget är ett dotterbolag till NCC AB. Det hade under år 2011 en omsättning om 23,5 miljarder kr och omkring 8 000 anställda.

Bolaget bedriver verksamhet inom fyra regioner i Sverige. Tvisten handlar huvudsakligen om region Norrland. Region Norrlands geografiska område sträcker sig från riksgränsen i norr till Dalarna och Gävleborg i söder. Under år 2011 hade region Norrland 1 500 anställda och en omsättning på 4,7 miljarder kr.

Region Norrland är att betrakta som en självständig rörelsegren. Regionen har en egen personalavdelning som självständigt sköter rekrytering och andra personalfunktioner för rörelsegrenen.

I.E. var, som Unionen anförde, under åren 2004–2011 anställd hos bolaget som administratör med placering vid arbetsplatskontoret i Malmberget. I början av år 2011 konstaterade bolaget att övertalighet hade uppstått beträffande I.E:s arbete. Bolaget inledde därför förhandlingar med Unionen. Vid ett informationsmöte den 27 april 2011 meddelades I.E. och den fackliga organisationen att det inte längre fanns något behov av en administratör i Malmberget och att arbetsgivaren hade för avsikt att varsla och underrätta om tilltänkt uppsägning på grund av arbetsbrist. Vid en förhandling den 11 maj 2011, med fortsättning den 20 maj 2011, uppgav arbetsgivaren att man hade undersökt om det förelåg behov av en administratör på andra orter och avdelningar inom regionen men att det inte fanns något sådant behov. Det noterades i protokollet att arbetsgivaren därmed hade "uppfyllt utredning om möjligheterna till omplacering". I.E. sades upp vid förhandlingen den 20 maj

2011 med fyra månaders uppsägningstid. Unionens påstående om att hon skulle ha sagts upp den 13 april 2011 bestrids alltså.

Parterna var vid förhandlingarna överens om att bolaget hade fullgjort sin omplaceringsskyldighet enligt 7 § anställningsskyddslagen. Någon annan uppfattning framfördes inte från Unionens sida. Däremot hade Unionen uppfattningen att bolaget bl.a. hade gjort sig skyldigt till turordningsbrott eftersom I.E., enligt Unionen, hade kunnat omplaceras till andra arbeten som innehades av arbetstagare med kortare anställningstid.

De lediga anställningar som Unionen nu hänvisat till och som Unionen anser att I.E. hade kunnat omplaceras till fanns vid bolagets kontor i Solna. Anställningarna tillsattes den 20 april 2011 respektive den 21 maj 2011 genom interrekrytering. De personer som fick anställningarna hade, vid en jämförelse med I.E., mera relevant utbildning än hon och en person hade dessutom längre anställningstid.

#### *Grunderna för bestridandet*

I första hand görs gällande att omplaceringsskyldigheten enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen är fullgjord eftersom parterna varit överens om att det var region Norrland som utgjorde omplaceringsområdet. Några omplaceringsmöjligheter har inte funnits inom regionen. Om Arbetsdomstolen skulle finna att det inte har träffats en sådan överenskommelse görs gällande i andra hand att det inte skäligen kan krävas att bolaget ska omplacera en arbetstagare till andra regioner inom företaget. Detta med särskilt beaktande av att region Norrland är en självständig rörelsegren med egen personaladministration som sköter rekrytering och andra personalfunktioner inom regionen.

#### **Domskäl**

##### *Twisten och dess bakgrund*

I.E. har varit anställd som administratör hos bolaget. Hon arbetade vid bolagets arbetsplatskontor för entreprenadarbeten i Malmberget. Bolaget är indelat i fyra entreprenadregioner, Syd, Väst, Stockholm/Mälardalen och Norrland med regionkontor i Malmö, Göteborg, Solna och Umeå. Arbetsplatskontoret i Malmberget där I.E. arbetade tillhör region Norrland.

I april 2011 meddelade bolaget att det inte längre fanns något behov av en administratör i Malmberget. I.E. sades med anledning härav upp från sin anställning på grund av arbetsbrist. Parterna har olika uppfattningar om när uppsägningen skedde. Det är ostridigt att I.E. fick del av en skriftlig uppsägning i samband med en medbestämmandeförhandling den 20 maj 2011. Enligt Unionen hade hon dock blivit uppsagd muntligen redan den 13 april 2011.

Tvisten gäller om uppsägningen av I.E. var sakligt grundad. Närmare bestämt är det tvistigt om bolaget har fullgjort sin omplaceringsskyldighet. Parterna tvistar alltså inte om arbetsbristen som sådan.

Det är ostridigt att det i mars 2011 fanns två lediga anställningar i administrativa befattningar vid huvudkontoret i Solna. Enligt bolaget tillsattes den ena anställningen den 20 april 2011 och den andra den 21 maj 2011.

Unionen har gjort gällande att bolaget inte har fullgjort omplaceringsskyldigheten eftersom det inte har gjort en omplaceringsutredning som omfattat hela bolaget. Till stöd för att bolaget brustit i sin omplaceringsskyldighet har Unionen särskilt pekat på att bolaget inte erbjudit I.E. någon av de lediga anställningarna i Solna.

Arbetsgivarparterna har anfört i första hand att omplaceringsskyldigheten fullgjorts, eftersom parterna var överens om att omplaceringsskyldigheten var begränsad till region Norrland och att det efter en undersökning hade visats att någon omplacering inte kunde ske inom den regionen. I andra hand har arbetsgivarparterna gjort gällande att det i alla händelser inte varit skäligt att kräva att bolaget även skulle ha undersökt möjligheterna att omplacera I.E. inom någon av företagets övriga regioner.

#### *Utredningen*

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på Unionens begäran förhör hållits under sanningsförsäkran med I.E. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med J.F., personalchef för bolagets avdelning Norrbotten som ingår i region Norrland, och med S.Ö., personalchef för region Norrland samt förhör upplysningsvis med förbundsjuristen Å.J. Parterna har även åberopat viss skriftlig bevisning.

#### *Har bolaget fullgjort sin omplaceringsskyldighet?*

Enligt 7 § första stycket anställningsskyddslagen ska en uppsägning från arbetsgivarens sida vara sakligt grundad. Enligt andra stycket i paragrafen är den inte det om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Bestämmelsen är enligt uttalanden i förarbetena avsedd att ge uttryck för principen att arbetsgivaren ska vara skyldig att före en uppsägning överväga alla möjligheter att flytta arbetstagaren till en annan arbetsuppgift. Uppsägningen ska vara den yttersta åtgärd som får sättas in först när alla andra möjligheter att undvika en friställning har uttömts (se prop. 1973:129 s. 121).

Innebörden i omplaceringsskyldigheten har belysts i förarbetena till bestämmelsen. Där uttalas bl.a. följande (se a. prop. s. 121). Det är naturligt att omplaceringsskyldigheten i första hand avser sysselsättning på samma arbetsplats eller inom samma företagsenhet som den där arbetstagaren tidigare varit sysselsatt. Arbetsgivaren bör till att börja med undersöka möjligheterna att omplacera arbetstagaren inom ramen för anställningen. Om

en sådan omplacering visar sig omöjlig, är arbetsgivaren skyldig att undersöka också om det finns någon annan ledig anställning inom företaget som arbetstagaren kan erbjudas. Om företaget har flera driftsenheter, bör undersökningen ta sikte på alla företagens driftsenheter. Däremot torde det av praktiska skäl inte vara möjligt att låta omplaceringsskyldigheten avse andra företag – även om företagen skulle ingå i samma koncern.

En begränsning i omplaceringsskyldigheten ligger emellertid i att kravet på omplacering ska framstå som skäligt. Som exempel på fall i vilka man får anledning att ta ställning till vad som skäligen ska kunna krävas av arbetsgivaren nämns i förarbetena (a. prop. s. 243) att en arbetsgivare bedriver flera olika rörelser på skilda orter. Det kan då, anförts det, i många fall inte skäligen krävas att arbetsgivaren undersöker möjligheterna att placera om en arbetstagare från en rörelsegren till en annan. Särskilt gäller detta, anförts det vidare, om varje rörelsegren har en egen personalavdelning som självständigt sköter rekrytering och andra personalfrågor för rörelsegrenen i fråga. Någon beskrivning av vad som var tänkt att ligga i uttrycket rörelsegren gjordes inte.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Frågan om omplaceringsskyldighetens omfattning ska avgöras genom en skälighetsbedömning med ledning av omständigheterna i det enskilda fallet. Arbetsgivarparterna har som anförts ovan gjort gällande att bolaget undersökt omplaceringsskyldigheterna inom den region av bolaget där I.E. arbetade, dvs. arbetsplatserna inom hela region Norrland, att det där inte funnits något arbete att omplacera henne till och att det inte varit skäligt att kräva att bolaget skulle undersöka möjligheterna till omplacering i vidare mån än så.

Av utredningen har framkommit följande. Bolaget bedriver verksamhet över hela landet och har omkring 8 000 anställda. Entreprenadverksamheten är, som anförts ovan, indelad i fyra regioner med ett regionkontor för varje region. Region Norrlands verksamhetsområde sträcker sig från Norrbottens län i norr till Gävleborgs och Dalarnas län i söder. Regionkontoret finns i Umeå. Inom regionen arbetar omkring 1 500 arbetstagare. Region Norrland är i sin tur organiserad i fem avdelningar med avdelningskontor på skilda orter. Det har vidare framkommit, bl.a. genom S.Ö:s uppgifter, att regionen har ett långtgående ekonomiskt verksamhetsansvar med en årsomsättning omkring 5 miljarder kr samt en egen ledning och en egen personalavdelning som självständigt sköter personalrekrytering och andra personalfunktioner inom regionen. S.Ö. har vidare uppgett att omplaceringar brukar ske i första hand inom varje avdelning, att kontakter emellertid tas mellan avdelningarna samt att omplaceringsfrågor inte hanteras regionerna emellan.

Enligt arbetsgivarparterna undersöktes alltså möjligheterna att finna annat arbete åt I.E. inom region Norrland utan att det framkom något ledigt arbete där som hon hade kunnat omplaceras till. Det påståendet har bekräftats av J.F. som berättat att en omplaceringsutredning som omfattar hela region Norrland alltid görs och att det i det här fallet inte kom fram något behov

som kunde utnyttjas för en omplacering av I.E. Enligt Arbetsdomstolens mening finns det inte anledning att ifrågasätta dessa uppgifter. Förbundet har inte heller pekat på någon omplaceringsmöjlighet inom region Norrland.

Frågan är då om bolaget självständigt borde ha undersökt möjligheterna att omplacera I.E. till lediga arbeten i andra delar av bolagets verksamhet. Som framgått av det ovan anförda ligger det i kravet på skälighet en begränsning i omplaceringsskyldigheten. Det kan exempelvis finnas situationer när det av praktiska och organisatoriska orsaker skulle te sig oskäligt betungande för en arbetsgivare med omfattande verksamhet att behöva undersöka omplaceringsmöjligheterna inom hela sin verksamhet särskilt om det i det enskilda fallet inte kan anses finnas något berättigat intresse på arbetstagersidan för en så omfattande omplaceringsskyldighet. Detta synsätt får enligt Arbetsdomstolens mening anses ligga i linje med de ovan redovisade förarbetsuttalandena. Uttalanden av det här slaget har också gjorts i Arbetsdomstolens praxis i AD 1984 nr 141 som handlade om det landstingskommunala området och AD 1996 nr 66 som rörde det statliga området. Här kan även nämnas AD 1987 nr 91 som rörde ett annat stort byggbolag med verksamhet över hela landet och där en tvistefråga var inom hur stor del av bolagets verksamhetsområde som det ålåg bolaget att söka finna annat arbete åt de arbetstagare som blivit uppsagda på grund av arbetsbrist. Arbetstagarparten hade uppfattningen omplaceringsskyldigheten omfattade hela bolagets verksamhetsområde. Utan att ta uttrycklig ställning till den uppfattningen uttalade Arbetsdomstolen bl.a. att det i det fallet fick anses ha ålegat bolaget att åtminstone undersöka möjligheterna till omplacering inom det berörda bolagets Göteborgsregion.

Utredningen visar alltså som framgått ovan att bolagets verksamhet, som är rikstäckande, har organiserats i olika enheter, regioner, som är lokaliserade till olika orter i skilda delar av landet och var för sig bedriver verksamhet av stor omfattning. Som en av dessa regioner synes således region Norrland, även om arten av verksamhet såvitt framkommit är densamma som i övriga regioner, vara en självständig, oberoende verksamhet som fungerar på egen hand. Något skäl att betrakta arbetsgivarens val av den här organisationsformen som ett sätt att kringgå anställningsskyddet har inte framkommit eller ens påstått. Av utredningen framgår vidare att arbetsgivaren vid de medbestämmandeförhandlingar som föregick uppsägningen redovisade de undersökningar till omplacering som hade gjorts och alltså även att omfattningen av undersökningarna hade begränsats till region Norrland. Såvitt framkommit framfördes då varken från den fackliga organisationen eller från I.E. önskemål om att I.E. skulle omplaceras till lediga arbeten i andra delar av landet. Arbetsdomstolen finner mot den här samlade bakgrunden att det i det här fallet inte var skäligt att kräva av bolaget att undersöka möjligheterna till omplacering i vidare mån än som skett.

Mot bakgrund av det anförda kommer alltså Arbetsdomstolen fram till att bolaget får anses ha fullgjort sin omplaceringsskyldighet. Med den bedömningen behöver domstolen inte ta ställning till om parterna hade träffat en överenskommelse om att omplaceringsskyldigheten skulle vara begränsad till region Norrland och vilken rättslig betydelse en sådan överenskommelse i så



fall skulle ha haft. Slutsatsen blir att uppsägningen av I.E. har varit sakligt grundad.

#### *Sammanfattning och rättegångskostnader*

Arbetsdomstolen har kommit fram till att uppsägningen av I.E. var sakligt grundad. Det innebär att förbundets talan ska avslås.

Unionen ska som förlorande part betala ersättning för arbetsgivarparternas rättegångskostnader. Unionen har vitsordat arbetsgivarparternas ersättningsyrkanden.

#### **Domslut**

1. Arbetsdomstolen avslår Unionens talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Unionen att ersätta Sveriges Byggindustrier och NCC Construction Sverige Aktiebolag för deras rättegångskostnader med 198 932 kr, varav 185 000 kr för ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Ulla Erlandsson, Christer Måhl,  
Ari Kirvesniemi, Gun Tidestav, Susanna Gideonsson och Bo Almgren.  
Enhälligt.

Sekreterare: Inge-Marie Nilsson