

Ett antal arbetstagare har blivit uppsagda på grund av arbetsbrist. De har fortsatt att arbeta under uppsägningstiden. Under denna tid lade arbetsgivaren om produktionen från tvåskift till dagtid. Omläggningen av arbetstiden gällde för samtliga arbetstagare – uppsagda såväl som de som inte hade sagts upp – och medförde att ob-ersättning inte längre betalades. Fråga om de uppsagda arbetstagarna enligt 12 § anställningsskyddslagen har varit berättigade till ob-ersättning även under den del av uppsägningstiden som infallit efter omläggningen till dagtidsarbete.

**ARBETSDOMSTOLEN**DOM  
2015-05-27  
StockholmDom nr 33/15  
Mål nr A 3/14**KÄRANDE**

Industrifacket Metall, 105 52 Stockholm  
Ombud: förbundsjuristen Darko Davidovic, Industrifacket Metall,  
105 52 Stockholm

**SVARANDE**

1. Teknikarbetsgivarna, Box 5510, 114 85 Stockholm  
2. Sågcenter i Smålandsstenar Aktiebolag, 556130-8635, Box 102,  
333 22 Smålandsstenar  
Ombud för 1 och 2: jur.kand. John Wahlstedt, Teknikföretagens Service AB,  
Box 5510, 114 85 Stockholm

**SAKEN**

brott mot 12 § anställningsskyddslagen

---

Mellan parterna gäller kollektivavtal.

Sågcenter i Smålandsstenar Aktiebolag (bolaget) bedriver tillverkning och service av skärandeverktyg. Vid lokal förhandling i slutet av februari 2013 förhandlade bolaget om driftsinskränkning på grund av arbetsbrist. Vid förhandlingen enades parterna om att nio arbetstagare, däribland de sex som är aktuella i detta mål och som är medlemmar i Industrifacket Metall (förbundet), skulle sägas upp på grund av arbetsbrist. De uppsagda arbetstagarna fortsatte att arbeta under uppsägningstiden.

Den 22 april 2013, då uppsägningstid fortfarande löpte för de uppsagda arbetstagarna, övergick produktionen vid bolaget från att bedrivas i tvåskift till att bedrivas på dagtid och någon ob-ersättning betalades därför inte längre till arbetstagarna. Tvist har uppkommit om de uppsagda arbetstagarna enligt 12 § anställningsskyddslagen har haft rätt att fortsätta få ob-ersättning under återstående del av uppsägningstiden.

Förbundet har väckt talan mot arbetsgivarparterna och yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att

1. betala ob-ersättning till
  - a) K.L. med 358 kr,
  - b) M.A. med 3 150 kr,
  - c) A.P. med 2 958 kr,
  - d) C.J. med 1 124 kr,
  - e) A.M. med 1 311 kr, och till
  - f) A.M. med 1 295 kr,

jämte ränta på beloppen enligt 6 § räntelagen från och med den 16 augusti 2013 till dess betalning sker, samt

2. till var och en av de ovan angivna personerna betala allmänt skadestånd med 5 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 28 januari 2014, till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena. Beräkningen av de yrkade beloppen har vitsordats utom såvitt avser de allmänna skadestånden. Även räntan har vitsordats. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget ådragit sig skyldighet att betala allmänt skadestånd har yrkats att detta ska jämkas, i första hand till noll och i andra hand till det belopp som rätten finner skäligt.

Båda parter har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

## **Förbundet**

### *Bakgrund*

Vid lokala förhandlingar den 27 februari 2013 enades parterna om att de i målet aktuella arbetstagarna skulle sägas upp på grund av arbetsbrist. Någon tid efter uppsägningarna övergick bolaget till att bedriva produktionen på dagtid i stället för i tvåskift. När de uppsagda arbetstagarna därefter fick lön, noterade de att de inte hade fått ob-ersättning motsvarande vad som betalats innan de sades upp och under tiden fram till dess att arbetstiden ändrades. När den uteblivna ob-ersättningen påtalades gav bolaget beskedet att ob-ersättning inte omfattas av det i 12 § anställningsskyddslagen uppställda skyddet för uppsagda arbetstagners anställningsförmåner. Från bolagets sida förklarades detta med bl.a. att den omställning från tvåskift till dagtid som föranlett att arbete inte längre utfördes under s.k. ob-tid omfattade samtliga anställda och inte endast de uppsagda arbetstagarna.

### *Innebörden av 12 § anställningsskyddslagen*

I 12 § anställningsskyddslagen stadgas att en arbetstagnare som har blivit uppsagd har rätt att under uppsägningstiden behålla sin lön och andra anställningsförmåner, även om arbetstagnaren inte får några arbetsuppgifter alls eller får andra arbetsuppgifter än tidigare.

Innebörden av att den anställde enligt 12 § anställningsskyddslagen ska ha rätt att behålla sin lön och andra anställningsförmåner har i rättspraxis ansetts vara, att den anställde har rätt till lön och sådana lönetillägg och anställningsförmåner som garanterat utgår för en viss typ av arbete. Exempelvis garanteras olika former av ob-tillägg. Däremot garanteras inte den anställde att få arbeta övertid. I förarbetena nämns därför ersättning för övertid som exempel på en förmån som normalt sett inte är skyddad.

Av 2 § tredje stycket anställningsskyddslagen framgår att bestämmelsen i 12 § är tvingande. Så länge arbetstagarna står till arbetsgivarens förfogande, vilket de

nu aktuella arbetstagarna har gjort, ska arbetsgivaren under uppsägningstiden ovillkorligen betala samma lön och andra anställningsförmåner som betalats ut före uppsägningarna. Anställda som inte är uppsagda, och för vilka alltså inte uppsägningstid löper, åtnjuter inte samma skydd som uppsagda arbetstagare i detta avseende. Detta innebär att det förhållandet att omställningen från tvåskift till dagtid omfattat samtliga anställda inte ska inverka på rätten till ob-ersättning för de uppsagda arbetstagarna.

I förarbetena till anställningsskyddslagen uttalas att det är självklart att arbetstagaren ska ha rätt till lön och andra anställningsförmåner under uppsägningstiden oavsett om arbete kan erbjudas, eftersom denne endast därigenom kan få erforderlig ekonomisk trygghet under den omställningstid som följer på en uppsägning. Vidare uttalas att bestämmelserna om uppsägningens storlek bör utformas så att lön och andra anställningsförmåner inte får understiga vad som normalt skulle ha utgått till arbetstagaren, om han fått behålla sina arbetsuppgifter (prop. 1973:129 s. 138 och 140). Uttrycket ”vad som normalt skulle ha utgått” syftar på vad som är normalt i det enskilda företaget. Produktionen i bolaget har bedrivits i tvåskift sedan år 1995, även under krisen åren 2008–2009. Arbete i tvåskift, med utbetalning av ob-ersättning, är alltså det normala hos bolaget. Såväl uppsägningarna som omläggningen av arbetet till dagtid har sin grund i den driftsinskränkning som bolaget genomförde. Driftsinskränningen var inte en normal situation. Den lönesänkning som omläggningen till dagtid medförde är just en sådan situation som 12 § anställningsskyddslagen ska skydda de uppsagda arbetstagarna mot.

Arbetsgivarparternas inställning att det krävs att arbetstagaren flyttas till ett sämre betalt arbete för att 12 § anställningsskyddslagen ska tillämpas, saknar stöd i förarbetena. En sådan tillämpning skulle innebära att arbetsgivaren kunde göra vilka avräkningar som helst så länge arbetstagaren inte omplacerades. Bestämmelsen skulle därmed vara verkningslös.

Såsom anförts ovan ger 12 § anställningsskyddslagen rätt till bibehållen lön och andra anställningsförmåner även om arbetstagaren inte får några arbetsuppgifter alls. En arbetstagare måste rimligen ha samma rätt även om han eller hon, som i detta fall, faktiskt arbetar.

Arbetsgivarparterna har även gjort gällande att arbetstagarna ska gå miste om ob-ersättningen eftersom arbetsgivaren har kommit överens med den lokala arbetstagarorganisationen om en inskränkning i arbetstiden. Denna inställning saknar rättslig grund. Bestämmelsen i 12 § anställningsskyddslagen är som anförts inte dispositiv. Det förekom för övrigt vid avtalsslutet ingen diskussion om att inskränka de uppsagdas rättigheter enligt 12 § anställningsskyddslagen, utan avsikten med avtalet var enbart att omreglera arbetstiden.

Frågan i tvisten är om rätten till sådan ob-ersättning som är en del av de allmänna anställningsvillkoren, kan tas bort genom en förändring av arbetstiden som genomförs efter att arbetstagaren har påbörjat sin uppsägningstid.

*Grunden för talan*

Bolaget har underlåtit att till de uppsagda arbetstagarna betala ob-ersättning under uppsägningstiden i samma omfattning som betalades före uppsägningarna. Detta har stått i strid med 12 § anställningsskyddslagen och bolaget är därför skyldigt att betala den yrkade ob-ersättningen.

Eftersom bolaget har brutit mot 12 § anställningsskyddslagen är bolaget även skyldigt att betala allmänt skadestånd till de berörda arbetstagarna. Något skäl för jämkning av skadeståndet finns inte.

## **Arbetsgivarparterna**

### *Bakgrund*

Bolaget grundades år 1949 och har i dag 19 anställda. Bolaget tillverkar skärandeverktyg för industrin och har ett fåtal stora aktörer som kunder, där tre av kunderna har stått för 80 procent av kundorderna. Eftersom kunderna upprätthöll sin efterfrågan under krisen åren 2008–2009 drabbades inte bolaget särskilt hårt av den och verksamheten kunde bedrivas i tvåskift även då. När en av de större kunderna omkring årsskiftet 2012/2013 beslutade att inte förlänga sina avtal med bolaget, miste bolaget 30 procent av den beräknade order-  
ingången. Det visade sig att det inte gick att ersätta förlusten med nya order. Bolaget såg därför ingen annan utväg än att vidta en driftsinskränkning. Nio arbetstagare sades upp, bland dem de sex arbetstagare som omfattas av tvisten. Uppsägningarna verkställdes den 28 februari 2013. Senare beslutades att verksamheten skulle gå ner från tvåskift till dagproduktion.

Övergången från tvåskift till dagproduktion är en sådan åtgärd som bolaget enligt gällande kollektivavtal, Teknikavtalet, har kunnat besluta om ensidigt, med två veckors varsel. Denna varselregel ersätter även skyldigheten att primärförhandla enligt medbestämmandelagen. En sådan övergång från en arbetstidsordning till en annan är alltså helt normal inom verkstadsindustrin. Ett alternativ till ett ensidigt arbetsgivarbeslut är att på lokal nivå träffa överenskommelse om arbetstidsordningen. Så skedde i detta fall. Den 2 april 2013 träffades en överenskommelse med förbundet lokalt och övergången till dagarbete genomfördes den 22 april samma år. Övergången omfattade hela produktionen och alltså såväl de uppsagda som de arbetstagare som inte hade sagts upp. Eftersom det efter den 22 april inte längre utfördes arbete på obekvämt arbetstid, upphörde vid denna tidpunkt ob-ersättning att betalas ut. Det har inte skett några omplaceringar i bolaget.

Produktionen i bolaget har bedrivits i tvåskift sedan strax före år 2008. Förbundets uppgift att driften i tvåskift har pågått sedan år 1995 kan alltså inte vitsordas.

### *Innebörden av 12 § anställningsskyddslagen*

Den aktuella regeln infördes i 1974 års anställningsskyddslag. Den förändrades inte materiellt när den fördes in i 12 § i 1982 års lag. Huvudsyftet med att införa regeln var att garantera arbetstagarens lön och andra anställningsförmåner under uppsägningstiden även om arbete inte kunde erbjudas. Detta ansågs redan gälla för månadsavlönade, som vanligen var tjänstemän, men inte för timavlönade,

som vanligen var arbetare, och det var denna skillnad som lagstiftaren ville upphäva. Enligt förarbetena ska regeln emellertid även ge ett skydd mot inkomstförsämring till följd av att den anställde under uppsägningstiden förflyttas till ett sämre betalt arbete (prop. 1973:129 s. 140).

I förarbetena (a. prop. s. 249) uttalas vidare följande. ”Arbetstagaren kan inte enligt den nu behandlade bestämmelsen göra anspråk på andra löneförmåner än som normalt skulle ha utgått till honom, om han hade fått behålla sina arbetsuppgifter under uppsägningstiden. Någon garanti finns sålunda inte mot sådan inkomstsänkning som är normal inom företaget. Skulle vid något tillfälle för tjänsten helt allmänt minska, t.ex. genom att övertidsuttaget inskränks, får den uppsagde arbetstagaren tåla detta lika väl som arbetskamraterna.” Prövningen av vad som är ”normalt” i detta avseende utgår inte från vad som kan anses vara företagets normaltillstånd beträffande efterfrågan på produkter och tjänster. En sådan prövning vore meningslös eftersom efterfrågan alltid varierar i industriell verksamhet och torde göra så även i de flesta andra verksamheter. Dessutom kan frågan ställas när ett företags normaltillstånd upphör och hur länge en viss arbetstidsförläggning ska ha gällt för att den ska anses vara normal. Lagstiftarens avsikt med bestämmelsen var att skydda arbetstagaren i sådana situationer där en arbetsgivare omplacerar en uppsagd arbetstagare i syfte att sänka hans eller hennes lön, eller genomför en förändring av verksamheten som omfattar enbart uppsagda arbetstagare. Sådana förändringar av verksamheten är inte att anse som ”normala” eftersom de bara skulle påverka de uppsagda arbetstagarna. Så är emellertid inte situationen i detta fall, eftersom förändringen har påverkat samtliga arbetstagare och inte bara de uppsagda. När bolaget i april 2013 övergick från tvåskift till dagproduktion var detta föranlett av den vikande efterfrågan, inte av den tre månader tidigare gjorda driftsinskränkningen. Inkomstsänkningen var alltså normal i den mening som avses här.

#### *Grunderna för bestridandet*

De uppsagda arbetstagarna har under den del av uppsägningstiden som tvisten avser inte arbetat under tid som grundar rätt till sådan ersättning. Det föreligger inte heller enligt 12 § anställningsskyddslagen någon rätt till ob-ersättning. Den övergång från tvåskift till dagarbete som föranledde att ob-tiden upphörde omfattade nämligen alla arbetstagare och alltså även de som inte hade sagts upp. Arbetstidsförändringen har grundats på en lokal överenskommelse med den fackliga organisationen. Det har varit fråga om en normal inkomstsänkning som de uppsagda arbetstagarna får tåla lika väl som övriga arbetstagare.

Om bolaget anses ha brutit mot 12 § anställningsskyddslagen ska det allmänna skadeståndet jämkas, i första hand till noll. Bolaget har handlat i enlighet med det lokala kollektivavtalet om arbetstidsförläggning och i enlighet med Teknikarbetsgivarnas uppfattning om lagregelns innebörd. Till detta kommer att den ekonomiska skada som, för det fall bolaget handlat fel, har drabbat de berörda arbetstagarna får anses som ringa.

## **Domskäl**

### *Tvisten*

Arbetstagarna i målet blev uppsagda av bolaget på grund av arbetsbrist den 28 februari 2013. De fortsatte att arbeta under uppsägningstiden. Den 22 april samma år, under löpande uppsägningstid, lades produktionen om från tvåskift till dagtid. Omläggningen av arbetstiden gällde för samtliga arbetstagare – uppsagda såväl som de som inte hade sagts upp – och medförde att ob-ersättning inte längre betalades.

I 12 § anställningsskyddslagen stadgas att en arbetstagare som har blivit uppsagd har rätt att under uppsägningstiden behålla sin lön och andra anställningsförmåner även om arbetstagaren inte får några arbetsuppgifter alls eller får andra arbetsuppgifter än tidigare. Tvisten gäller om de uppsagda arbetstagarna enligt 12 § anställningsskyddslagen har varit berättigade till ob-ersättning även under den del av uppsägningstiden som infallit efter omläggningen till dagtidsarbete.

Förbundet har hävdat att bolagets underlåtenhet att under hela uppsägningstiden betala ob-ersättning till de uppsagda arbetstagarna i samma omfattning som före uppsägningarna har stått i strid med 12 § anställningsskyddslagen. Förbundet har därför yrkat att bolaget ska förpliktas att till arbetstagarna betala såväl den omtvistade ob-ersättningen som allmänt skadestånd för brott mot anställningsskyddslagen.

Arbetsgivarparterna har bestritt att någon rätt till ob-ersättning föreligger. De har till stöd för sin ståndpunkt anfört att den övergång från tvåskift till dagarbete som har föranlett att något arbete på s.k. ob-tid inte längre utfördes omfattade alla arbetstagare och alltså även de som inte sagts upp. Det förhållandet att ob-ersättning därför inte betalades innebar en normal inkomstsänkning som de uppsagda arbetstagarna har fått tåla lika väl som övriga arbetstagare.

### *Utredningen*

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Förbundet har åberopat viss skriftlig bevisning.

*Har de uppsagda arbetstagarna med stöd av 12 § anställningsskyddslagen haft rätt till ob-ersättning även sedan all ob-tid upphört?*

Bestämmelsen i nuvarande 12 § anställningsskyddslagen infördes i 1974 års anställningsskyddslag och överfördes i berörda delar med endast redaktionella ändringar till den nu gällande 1982 års lag. Förarbetena till den äldre lagen ger sålunda i allt väsentligt fortfarande ledning för bestämmelsens tillämpning.

Bestämmelsen ger enligt sin lydelse en arbetstagare som har blivit uppsagd rätt att under uppsägningstiden behålla sin lön och andra anställningsförmåner även om arbetstagaren inte får några arbetsuppgifter alls eller får andra arbetsuppgifter än tidigare. En förutsättning för att behålla dessa rättigheter är att arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande under uppsägningstiden. För det fall

arbetsgivaren har förklarat att arbetstagaren inte behöver stå till förfogande finns i 13 § vissa regler som ger arbetsgivaren rätt att avräkna vad arbetstagaren förvärvat eller uppenbarligen kunde ha förvärvat i annan anställning. Huvudsyftet med regleringen är att tillförsäkra arbetstagaren erforderlig ekonomisk trygghet under den omställningstid som följer på en uppsägning (prop. 1973:129 s. 138).

Arbetsgivarparterna har inte ifrågasatt att den omtvistade ob-ersättningen i och för sig är en sådan form av anställningsförmån som omfattas av 12 § anställningsskyddslagen. Som grund för att ersättning ändå inte ska betalas har arbetsgivarparterna framhållit att den övergång från tvåskift till dagarbete som föranledde att arbete på ob-tid inte längre utfördes omfattade alla arbetstagare och alltså även de som inte hade sagts upp. Det förhållandet att ob-ersättning inte längre betalades har enligt arbetsgivarparterna alltså inneburit en normal inkomstsänkning som de uppsagda arbetstagarna fått tåla lika väl som övriga arbetstagare. Det anförda ger anledning att redovisa följande uttalanden från specialmotiveringen till 12 § i 1974 års anställningsskyddslag (prop. 1973:129 s. 249).

Bestämmelsen innebär att arbetstagaren i princip är garanterad samma förmåner som skulle ha utgått, om han hade fått behålla sina arbetsuppgifter. Som jag har anført - - - avser lönegarantin i första hand det fallet att arbete inte erbjuds. Garantin kan emellertid få betydelse även för arbetstagare som är i arbete under uppsägningstiden. Arbetstagaren är i sådant fall skyddad mot inkomstförsämring till följd av att han flyttas till ett sämre betalt arbete. Om arbetstagaren omplaceras till ett sådant arbete eller om arbetstiden skärs ned med löneminskning som följd, är arbetsgivaren skyldig att fylla ut mellanskillnaden. - - - Arbetstagaren kan inte enligt den nu behandlade bestämmelsen göra anspråk på andra löneförmåner än som normalt skulle ha utgått till honom, om han hade fått behålla sina arbetsuppgifter under uppsägningstiden. Någon garanti finns sålunda inte mot sådan inkomstsänkning som är normal inom företaget. Skulle vid något tillfälle förtjänsten helt allmänt minska, t.ex. genom att övertidsuttaget inskränks, får den uppsagde arbetstagaren tåla detta lika väl som arbetskamraterna. Däremot kan det inträffa att en uppsagd arbetstagare, som flyttas från ett arbete till ett annat, till följd av lönegarantiregeln erhåller en lön i det senare arbetet som är högre än den som utgår till andra för samma arbete.

Frågan är närmast om den inkomstsänkning som följt på arbetsplatsens ändrade produktionstider är en sådan helt allmän minskning av förtjänsten som även de uppsagda arbetstagarna enligt förarbetena får tåla. Förarbetena innehåller ingen utförligare beskrivning av vad som avses med en allmän minskning av förtjänsten. Exemplet att även en uppsagd arbetstagare får tåla en inkomstminskning som följer av ett inskränkt övertidsuttag är belysande. Det bakomliggande syftet med bestämmelsen, nämligen att tillförsäkra arbetstagaren ekonomisk trygghet under den omställningstid som följer på en uppsägning, skulle visserligen kunna tala för att de uppsagda arbetstagarna får behålla ob-ersättningen under hela uppsägningstiden även när ingen på företaget längre arbetar under tid som ger rätt till ob-ersättning. Det framgår emellertid tydligt av förarbetena att avsikten inte har varit att ge uppsagda arbetstagare i förhållande till arbetskamraterna ett skydd mot varje form av inkomstminskning under uppsägningstiden.



I detta fall har bolaget med verkan från den 22 april 2013 lagt om hela verksamheten från tvåskift till dagtid. Det har inte framkommit, eller ens påståtts, att omläggningen skett för att med avseende på de uppsagda arbetstagarna kringgå lönegarantiregeln. Förändringen från tvåskift till dagtid innebar att samtliga arbetstagare – uppsagda såväl som de som inte hade sagts upp – inte längre arbetade på sådan tid som gav rätt till ob-ersättning. Arbetsdomstolen finner att det under dessa förhållanden ligger närmast till hands att tillämpa bestämmelserna i 12 § anställningsskyddslagen så att de uppsagda arbetstagarna lika väl som de övriga arbetstagarna får tåla den inkomstminskning som följt på omläggningen av verksamheten från tvåskift till dagtid. De är därför inte berättigade till den yrkade ob-ersättningen och bolaget har inte gjort sig skyldigt till brott mot 12 § anställningsskyddslagen genom att inte betala sådan ersättning för tiden efter den 22 april 2013.

Förbundets talan om ob-ersättning och allmänt skadestånd till arbetstagarna ska alltså avslås.

#### *Rättegångskostnader*

Arbetsdomstolens ställningstaganden ovan innebär att förbundet har förlorat. Förbundet ska därför ersätta arbetsgivarparterna för deras rättegångskostnader. Om yrkat belopp råder inte tvist.

#### **Domslut**

1. Arbetsdomstolen avslår Industrifacket Metalls talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Industrifacket Metall att ersätta Teknikarbetsgivarna och Sågcenter i Smålandsstenar Aktiebolag för rättegångskostnader med 112 500 kr, allt avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Sören Öman, Inga Jerkeman, Bengt Huldt, Göran Söderlöf, Carina Lindberg och Annette Carnhede. Enhälligt.

Rättssekreterare: Pontus Woxner