

Bestämmelsen i 5 kap. 2 § första stycket arbetstvistlagen om s.k. kvittning av rättegångskostnader är inte tillämplig när Arbetsdomstolen avgör ett mål om ett beslut av tingsrätt som överklagats särskilt.

ARBETSDOMSTOLEN

BESLUT
2016-06-15
StockholmBeslut nr 44/16
Mål nr B 39/16

KLAGANDE

Apollo Travel Group AB, 556306-1653, Box 45439, 104 31 Stockholm
Ombud: advokaterna Jens Tillqvist och Jonas Lindskog, Advokatfirman
Cederquist KB, Box 1670, 111 96 Stockholm

MOTPART

K.M.

Ombud: advokaterna Stefan Flemström och Anders Unnebäck, Advance
Advokatbyrå Stefan Flemström AB, Stora Marknadsvägen 15, 183 34 Täby

SAKEN

interimistiskt förordnande enligt 34 § tredje stycket anställningsskyddslagen

ÖVERKLAGAT AVGÖRANDE

Nacka tingsrätts beslut den 23 mars 2016 i mål nr T 339-16

Följande antecknas.

K.M. sades upp från sin tillsvidareanställning hos Apollo Travel Group AB (bolaget) den 15 december 2015. Som grund för uppsägningen åberopade bolaget arbetsbrist.

K.M. väckte talan mot bolaget vid Nacka tingsrätt och yrkade bl.a. att tingsrätten skulle ogiltigförklara uppsägningen av henne. Bolaget bestred käromålet och yrkade för egen del att tingsrätten med stöd av 34 § tredje stycket anställningsskyddslagen skulle, för tiden intill det slutliga avgörandet, förordna att K.M:s anställning ska upphöra vid uppsägningstidens utgång.

Tingsrätten avslog i det överklagade beslutet bolagets yrkande om interimistiskt beslut.

Bolaget har överklagat tingsrättens beslut och yrkat att Arbetsdomstolen ska, för tiden intill det slutliga avgörandet, förordna att K.M:s anställning ska upphöra vid uppsägningstidens utgång den 15 juni 2016 eller vid datumet för Arbetsdomstolens beslut.

K.M. har bestritt ändring.

Bolaget har uppgett att uppsägningstiden, enligt bolagets modifierade uppfattning, rätteligen löper ut den 24 juni 2016.

Båda parter har yrkat ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Skäl

Om tvist uppkommer om en uppsägnings giltighet är huvudregeln att anställningen inte upphör till följd av uppsägningen förrän tvisten har slutligt avgjorts (34 § andra stycket anställningsskyddslagen). En domstol kan dock på arbetsgivarens begäran besluta, för tiden intill det slutliga avgörandet, att anställningen ska upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid den senare tidpunkt som domstolen bestämmer (tredje stycket). Ett sådant beslut ska bara meddelas om det framstår som mer eller mindre uppenbart att uppsägningen är sakligt grundad. Bevisbördan för att så är fallet vilar på arbetsgivaren (prop. 1973:129 s. 278 och t.ex. AD 1996 nr 76).

Bolaget har till grund för sitt yrkande om interimistiskt förordnande anfört att det funnits saklig grund för uppsägningen av K.M. på grund av arbetsbrist. Bolaget har därvid anfört bl.a. följande. Resebranschen, som bolaget är verksam inom, är oerhört konkurrensutsatt. I september 2015 såldes hela den nordiska delen av bolagets verksamhet till en tysk koncern. Efter försäljningen fanns det ett behov av att omorganisera den nordiska marknadsavdelningen, där K.M. arbetade som nordisk informationschef. Till följd av omorganisationen beslutade bolaget – efter fackliga förhandlingar där arbetstagersidan inte framförde några invändningar – att befattningen som nordisk informationschef skulle dras in. I stället skulle en ny befattning som PR- och Social Media Manager på svensk nivå inrättas. K.M. fick ett skäligt erbjudande om omplacering till den befattningen. Hon tackade dock inte ja till bolagets omplaceringserbjudande trots att hon fick mer än skälig tid på sig att ta ställning till erbjudandet. Att bolagets personalchef i korrespondens med K.M. meddelat henne att det inte råder arbetsbrist – i bemärkelsen brist på arbete – saknar betydelse.

K.M. har bestritt att uppsägningen av henne varit sakligt grundad på grund av arbetsbrist. Hon har gjort gällande att uppsägningen har skett av personliga skäl, dvs. att det har varit fråga om s.k. fingerad arbetsbrist, och att hon fått för kort tid på sig att överväga omplaceringserbjudandet.

Arbetsbrist utgör normalt sett saklig grund för uppsägning. Det är ytterst arbetsgivarens bedömning av behovet av att genomföra t.ex. en inskränkning eller omorganisation av verksamheten som får bli avgörande för frågan om det finns arbetsbrist. Detta innebär att en domstol normalt inte har att gå närmare in på frågor om det berättigade från företagsekonomisk, organisatorisk eller därmed jämförlig synpunkt i en av arbetsgivaren beslutad personalinskränkning (prop. 1973:129 s. 123 och prop. 1981/82:71 s. 65). Situationen är emellertid en annan om arbetsgivaren visserligen har angett arbetsbrist som grund för uppsägningen, men i själva verket haft andra skäl för denna, s.k. fingerad arbetsbrist. I ett sådant fall har domstolen att pröva tillåtligheten av uppsägningen utifrån den verkliga grunden. Det ska också framhållas att om det faktiskt finns arbetsbrist, dvs. om arbetsgivaren av verksamhetsskäl har minskat antalet anställda, saknar det betydelse om arbetsgivaren även ansett att anställningen borde avslutas av skäl som är att

hänföra till arbetstägaren personligen (t.ex. AD 2012 nr 11 och AD 2000 nr 31).

Har en arbetsbristdrabbad arbetstägare utan godtagbar anledning avböjt ett erbjudet arbete, är arbetsgivaren i allmänhet inte skyldig att lämna några ytterligare erbjudanden (prop. 1973:129 s. 243). Om en arbetsbristdrabbad arbetstägare avböjer ett skäligt omplaceringserbjudande, får arbetsgivaren alltså normalt sett anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen. Arbetsgivaren kan då säga upp den arbetsbristdrabbade arbetstägaren oberoende av en tänkt turordning enligt 22 § anställningsskyddslagen (AD 2009 nr 50).

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Bolagets uppgifter om att det genomförts en omorganisation av företags-ekonomiska skäl som innebär att K.M:s befattning försvunnit får stöd av återopade vittnesintyg. Annat har inte framkommit än att bolaget före uppsägningen erbjudit K.M. en befattning med ett innehåll som legat nära den hon hade, som hon – efter att ha fått tillfälle att konsultera både sin fackförening och sin advokat – inte tackat ja till. Utredningen talar på nuvarande stadium således inte för annat än att bolaget av verksamhetsskäl dragit in K.M:s befattning och att hon inte accepterat ett skäligt omplaceringserbjudande. Vid en samlad bedömning av vad som hittills förekommit i målet kommer Arbetsdomstolen därför fram till att det är mer eller mindre uppenbart att uppsägningen av K.M. varit sakligt grundad på grund av arbetsbrist och det lämnade omplaceringserbjudande hon inte accepterat. Bolagets ändringsyrkande, som får anses avse att anställningen ska upphöra den 24 juni 2016, ska därmed bifallas.

Bolaget har vunnit i Arbetsdomstolen och K.M. förlorat. Bolaget har för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen yrkat 41 800 kr för ombudsarvode avseende sammanlagt 13 timmars arbete.

K.M., som för egen del yrkat ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med 53 120 kr avseende ombudsarvode för 16,6 timmar, har överlämnat till Arbetsdomstolen att bedöma skäligheten av bolagets kostnadsyrkande. För det fall hon skulle förlora målet i Arbetsdomstolen har hon återopat 5 kap. 2 § arbetstvistlagen och begärt att vardera parten ska bära sin egen rättegångskostnad i Arbetsdomstolen.

Enligt 18 kap. 1 § rättegångsbalken är huvudregeln att den part som förlorat ska ersätta den part som vunnit för rättegångskostnader. I 5 kap. 2 § första stycket arbetstvistlagen finns det en bestämmelse om att domstolen kan förordna att vardera parten ska bära sin rättegångskostnad om den part som förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad. Bestämmelsen är tillämplig i Arbetsdomstolen när domstolen har prövat en överklagad tingsrättsdom (jämför AD 1996 nr 61 om mål där ett slutligt beslut av tingsrätt har överprövats). Bestämmelsen har däremot inte ansetts tillämplig i andra fall än då domstolen företagit målet till avgörande i sak (AD 1995 nr 131), dvs. då parten fått tvisten prövad. Att Arbetsdomstolen som första instans prövat

ett yrkande om interimistiskt beslut har inte ansetts innebära att målet avgjorts i sak när det senare skrivs av efter återkallelse (AD 2002 nr 21).

Frågan är om bestämmelsen i 5 kap. 2 § första stycket arbetstvistlagen är tillämplig när Arbetsdomstolen avgör ett mål om ett beslut av tingsrätt som överklagats särskilt. Det överklagade beslutet kan då, såsom i detta fall, vara ett interimistiskt beslut, och ”tvisten” i målet i Arbetsdomstolen, sedd isolerad, är i så fall om ett sådant beslut ska meddelas eller inte. Arbetsdomstolen anser emellertid att bestämmelsen inte är tillämplig i ett sådant fall, eftersom domstolen då inte prövat huvudfrågorna som är tvistiga mellan parterna i målet vid tingsrätten, dvs. den egentliga ”tvisten”.

Mot denna bakgrund är det Arbetsdomstolens slutsats att K.M., i enlighet med huvudregeln i 18 kap. 1 § rättegångsbalken, ska ersätta bolaget för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen. Yrkad ersättning får anses skälig.

Arbetsdomstolens ställningstagande

1. Med ändring av tingsrättens beslut förordnar Arbetsdomstolen, för tiden intill det slutliga avgörandet, att K.M:s anställning vid Apollo Travel Group AB ska upphöra den 24 juni 2016.

2. Arbetsdomstolen förpliktar K.M. att ersätta Apollo Travel Group AB för dess rättegångskostnad i Arbetsdomstolen med 41 800 kr avseende ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för Arbetsdomstolens beslut till dess betalning sker.

Arbetsdomstolen påminner tingsrätten om skyldigheten enligt 2 kap. 5 § arbetstvistlagen att bereda K.M:s organisation tillfälle att uppge om organisationen vill föra hennes talan i Arbetsdomstolen.

Ledamöter: Sören Öman, Peter Syrén, Kurt Eriksson, Claes Frankhammar, Håkan Torngren, Ronny Wenngren och Bengt G Nilsson. Enhälligt.

Rättssekreterare: Hannah Edström