

I en arbetsbristsituation blev ett antal arbetstagare i en butik erbjudna fortsatt anställning, men med ett lägre arbetstidsmått från ett visst datum. Arbetstagarna skrev på anställningsbevisen, men antecknade på dessa att detta skedde ”under protest”. Arbetstagarna började därefter att arbeta enligt de nya arbetstidsmåten från och med angivet datum. Den huvudsakliga tvistefrågan har avsett om det varit fråga om ensidiga rättshandlingar från arbetsgivarens sida att från och med angivet datum genomdriva förändringarna av arbetstagarnas sysselsättningsgrad och om arbetstagarna därmed ska anses ha blivit uppsagda av arbetsgivaren, och i så fall om bolaget brutit mot turordningsreglerna och reglerna om uppsägningstid och uppsägningslön enligt anställningsskyddslagen.

Arbetsdomstolen har funnit att de erbjudanden som lämnats om sänkt sysselsättningsgrad varit erbjudanden om annat arbete enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen och att dessa accepterats av arbetstagarna trots att de godkänt de nya villkoren ”under protest”. Arbetsdomstolen har funnit att arbetstagarna i det aktuella fallet inte kan anses ha blivit uppsagda.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2016-11-30
StockholmDom nr 69/16
Mål nr A 137/15**KÄRANDE**

Handelsanställdas Förbund, Box 1146, 111 81 Stockholm
Ombud: förbundsjuristerna Olov Östensson och Sussanne Lundberg, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Arbetsgivarföreningen KFO, Box 16355, 103 26 Stockholm
2. Coop Butiker & Stormarknader AB, 556030-5921, 171 88 Solna
Ombud för båda: chefsjuristen Sven Rosqvist, Athene Arbetsgivar-service AB, Box 16355, 103 26 Stockholm

SAKEN

turordningsbrott m.m.

Bakgrund och yrkanden

Mellan parterna gäller kollektivavtal.

Coop Butiker & Stormarknader AB (bolaget) bedriver dagligvaruhandel i butiker runt om i landet.

M.H., A.K., J.R., A.S., I.S., M.R:s, M.WI., A-M.O., B.T. och M.W. är medlemmar i Handelsanställdas Förbund (förbundet) och var år 2014/2015 anställda hos bolaget och arbetade som säljare i bolagets butik Coop Forum Marieberg i Örebro. Även G.F., som också var medlem i förbundet, var då anställd som säljare i butiken. Han har numera avlidit.

Under hösten 2014 önskade bolaget, på grund av bristande lönsamhet, dra ner på antalet arbetade timmar butiken. Av organisatoriska skäl ville bolaget genomföra förändringen genom att sänka sysselsättningsgraden för flera av de butiksanställda. Var och en av de ovan nämnda elva arbetstagarna fick vid årsskiftet 2014/2015 ett skriftligt erbjudande om ett nytt lägre arbetstidsmått från och med den 1 februari 2015, i form av ett anställningsbevis. Arbetstagarna skrev på anställningsbevisen, men antecknade på dessa att detta skedde ”under protest”. Arbetstagarna började arbeta enligt de nya lägre arbetstidsmått från och med det angivna datumet.

Twist har uppkommit mellan parterna om bolagets sätt att genomföra neddragningen inneburit att bolaget ska anses ha sagt upp de i målet aktuella arbetstagarna och återanställt dem och om bolaget därigenom brutit mot

turordningsreglerna vid uppsägning såvitt avser vissa av dem och såvitt övriga inte iakttagit reglerna om uppsägningstid och uppsägningslön.

Förbundet har i *första hand* yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att – för brott mot 22 § anställningsskyddslagen –

1. till var och en av M.H., A.K., J.R. och M.W., betala 100 000 kr i allmänt skadestånd,
2. till M.H. betala ekonomiskt skadestånd med 1 748 kr per månad för perioden februari–mars 2015, med 1 759 kr per månad för perioden april 2015–september 2016 och med 694 kr för den 1–12 oktober 2016,
3. till A.K. betala ekonomiskt skadestånd med 5 056 kr per månad för perioden februari–mars 2015, med 5 163 kr per månad för perioden april 2015–september 2016 och med 2 037 kr per månad för den 1–12 oktober 2016,
4. till J.R. betala ekonomiskt skadestånd med 5 286 kr per månad för perioden februari–mars 2015, med 5 393 kr per månad för perioden februari 2015–september 2016 och med 2 128 kr för den 1–12 oktober 2016, och
5. till M.W. betala ekonomiskt skadestånd med 5 490 kr per månad för perioden februari–mars 2015, med 5 597 kr per månad för perioden april–juni 2015 och med 368 kr för den 1–2 juli 2015.

Förbundet har i *andra hand* yrkat att Arbetsdomstolen förpliktar bolaget att

1. till var och en av M.H., A.K., J.R. och M.W. betala 50 000 kr i allmänt skadestånd – för brott mot 12 § anställningsskyddslagen,
2. till M.H. betala uppsägningslön med 1 748 kr per månad för perioden februari–mars 2015 och med 1 759 kr per månad för perioden april–juli 2015,
3. till A.K. betala uppsägningslön med 5 056 kr per månad för perioden februari–mars 2015 och med 5 163 kr per månad för perioden april–juli 2015,
4. till J.R. betala uppsägningslön med 5 286 kr per månad för perioden februari–mars 2015 och med 5 393 kr per månad för perioden april–juli 2015, och
5. till M.W. betala uppsägningslön med 5 490 kr per månad för perioden februari–mars 2015, med 5 597 kr per månad för perioden april–juni 2015 och med 368 kr för den 1–2 juli 2015.

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till A.S. betala

- allmänt skadestånd *i första hand* med 100 000 kr för brott mot 22 § anställningsskyddslagen och *i andra hand* med 50 000 kr för brott mot 12 § anställningsskyddslagen, samt
- uppsägningslön med 5 070 kr per månad för perioden februari–mars 2015 och med 5 177 kr per månad för perioden april–juli 2015.

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till I.S. betala allmänt skadestånd *i första hand* med 100 000 kr för brott mot 22 § anställningsskyddslagen och *i andra hand* med 50 000 kr för brott mot 12 § anställningsskyddslagen.

Förbundet har vidare yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att

1. till var och en av M.WI., A-M.O., B.T. och M.R:s betala allmänt skadestånd med 50 000 kr för brott mot 12 § anställningsskyddslagen,
2. till G.F:s dödsbo betala uppsägningslön med 5 001 kr per månad för perioden februari–mars 2015 och med 5 030 kr per månad för perioden april–juli 2015,
3. till M.WI. betala uppsägningslön med 4 380 kr per månad för perioden februari–mars 2015, med 4 470 kr per månad för perioden april–maj 2015 och med 1 277 kr per månad för perioden juni–juli 2015,
4. till A-M.O. betala uppsägningslön med 3 785 kr per månad för perioden februari–mars 2015 och med 3 809 kr per månad för perioden april–juli 2015,
5. till B.T. betala uppsägningslön med 7 849 kr per månad för perioden februari–mars 2015 och med 7 897 kr per månad för perioden april–juli 2015, samt
6. till M.R:s betala uppsägningslön med 3 698 kr per månad för perioden februari–mars 2015 och med 3 720 kr per månad för perioden april–juli 2015.

Förbundet har yrkat ränta enligt 6 § räntelagen på de allmänna skadeståndsbeloppen från dagen för delgivning av stämning och på beloppen avseende ekonomiskt skadestånd och uppsägningslön från den 25:e i respektive månad, allt till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet. För det fall domstolen skulle finna att arbetstagarna ska anses ha blivit uppsagda och att turordningsreglerna i 22 § anställningsskyddslagen var tillämpliga, har de vitsordat att bolaget brutit mot 22 § anställningsskyddslagen såvitt avser A.K., J.R. och M.W. Arbetsgivarparterna har vidare vitsordat yrkade belopp avseende ekonomiskt skadestånd och uppsägningslön som skäligen i och för sig. Sättet att beräkna ränta har också vitsordats. De har inte vitsordat några belopp avseende allmänt skadestånd och anfört att eventuella allmänna skadestånd bör jämkas till i första hand noll.

Parterna har till utveckling av sin talan anfört i huvudsak följande.

Förbundet

Händelseförloppet

Bolaget påkallade lokal förhandling som hölls i september 2014 och uppgav att det, på grund av lönsamhetsproblem, behövde dra ner antalet arbetade timmar i butiken Coop Forum Marieberg. Bolaget framförde att detta skulle ske genom att omorganisera verksamheten och dra ner på – ”hyvla” – de anställdas sysselsättningsgrad, med minskad lön som följd. Vid den centrala förhandlingen, som hölls i november 2014, hävdade förbundet dels att neddragningen av arbetstimmarna skulle ske i turordning, dels att de berörda arbetstagarna var berättigade till uppsägningslön under uppsägningstiden. Arbetsgivarsidan invände att det var fråga om omplacering av arbetstagarna och att ingen skulle bli uppsagd samt att reglerna om turordning och uppsägningslön därför inte var tillämpliga. Detta var första gången som arbetsgivarsidan påstod att det var fråga om omplaceringar.

Bolaget beslutade att genomföra omorganisationen. Vid årsskiftet 2014/2015 meddelade butikschefen C-F.M. de anställda deras nya sysselsättningsgrad och upplyste även att alternativet till neddragning av antalet arbetstimmar var att de skulle bli av med arbetet. Butikschefen överlämnade till var och en av de i målet aktuella arbetstagarna ett anställningsbevis med nytt arbetstidsmått för underskrift. Anställningsbevisen innehöll inga uppgifter om att det skulle vara fråga om omplaceringar. De berörda arbetstagarna skrev på anställningsbevisen, men antecknade på dessa att detta skedde ”under protest”.

Arbetstiden för de elva arbetstagarna minskades med mellan 3 och 8,25 timmar och deras arbetstidsmått uppgick efter förändringen till som lägst 25 timmar och som högst 30 timmar i genomsnitt per vecka. Fem andra arbetstagare, som var avdelningsansvariga, fick behålla sina heltidsmått om 38,25 timmar.

Arbetstagarna har sagts upp och återanställts

Genom att skriva på anställningsbevisen ”under protest”, markerade arbetstagarna att de kände sig tvingade att skriva på och att de inte frivilligt accepterade omregleringen. Detta stod också klart för bolaget, dels genom vad som förevarit under medbestämmandeförhandlingarna, dels genom vad arbetstagarna själva gav uttryck för. Påskriften ”under protest” var ett ”ja under bilan”, men arbetstagarna gav inte uttryck för att ställningstagandet var villkorat på något särskilt sätt.

Bolagets agerande innebär att det ensidigt har omreglerat arbetstagarnas anställningsvillkor till att omfatta en lägre sysselsättningsgrad. Rättsligt sett innebär det att arbetstagarna har sagts upp och därefter återanställts på de nya villkoren. Det förelåg saklig grund för uppsägning, eftersom det rådde arbetsbrist och då det inte fanns några lediga befattningar att omplacera arbetstagarna till.

Erbjudandena om sänkt sysselsättningsgrad har inte inneburit att arbetstagarna erbjudits omplacering till något ledigt arbete enligt 7 § anställningsskyddslagen. Det går inte att omplaceras till det egna arbetet, dvs. de egna arbetsuppgifterna. Dessa har inte varit lediga. De aktuella anställningsbevisen innehåller inte heller någon skrivning om att det skulle ha varit fråga om omplaceringserbjudanden. Det saknar dock rättslig betydelse om arbetstagarna uppfattat erbjudandet om sänkt arbetstidsmätt som ett omplaceringserbjudande eller som ett erbjudande om omreglering av anställningsvillkoren.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att erbjudandena om sänkt sysselsättningsgrad ska uppfattas som omplaceringserbjudanden till lediga anställningar, i enlighet med 7 § anställningsskyddslagen, görs det inte gällande att erbjudandena varit oskäliga.

Turordningsbrott

M.H., A.K., J.R., M.W., A.S. och I.S. har, då de motsatt sig omregleringserbjudandet, blivit uppsagda och återanställda på nya villkor i och med att bolaget ensidigt ändrade deras anställningsvillkor från och med den 1 februari 2015. Saklig grund för uppsägning har förelegat. Bolaget har dock brutit mot turordningsreglerna i 22 § anställningsskyddslagen i förhållande till dem.

Bolaget lät, vid neddragningen av antalet arbetstimmar, fem arbetstagare kvarstå i sin tidigare sysselsättningsgrad, nämligen J.G., C.P., C.C., M.A. och J.A. Dessa var avdelningsansvariga och fick samtliga behålla sina arbetstidsmätt om 38,25 timmar i genomsnitt per vecka, dvs. heltid.

A.K., J.R., M.W., A.S. och I.S. var även de avdelningsansvariga med ett arbetstidsmätt om 38,25 timmar. A.K. hade längre anställningstid än J.G., C.P., C.C., M.A. och J.A. J.R., M.W. och A.S. hade längre anställningstid än C.C., M.A. och J.A. I.S. hade längre anställningstid än J.A.

Genom att bolaget låtit arbetstagare med kortare anställningstid kvarstå i anställningar med 38,25 timmar har bolaget brutit mot 22 § anställningsskyddslagen gentemot A.K., J.R., M.W., A.S. och I.S. De hade alla tillräckliga kvalifikationer för de andras arbeten.

A.K., J.R. och M.W. har därmed rätt till såväl allmänt som ekonomiskt skadestånd för turordningsbrott.

Såvitt avser A.S. och I.S. har bolaget invänt att det under alla förhållanden inte föreligger något turordningsbrott beträffande dessa, eftersom de inte skulle ha kommit i tur för en heltidsanställning om bolaget hade följt turordningslistan. Eftersom det var fem tjänster som inte ”hyvlades”, och eftersom det fanns fem anställda över A.S. och I.S. i turordningslistan yrkas inget ekonomiskt skadestånd för A.S. och I.S. Då det fanns arbetstagare med kortare anställningstid än A.S. och I.S. som har fått kvarstå i sin anställning,

är bolaget emellertid skyldigt att betala allmänt skadestånd för brott mot 22 § anställningsskyddslagen till dem.

Såvitt avser M.H. hade hon längst anställningstid av alla. Hon hade arbetat hos bolaget i 46 år. Hon har förbigåtts i turordningshänseende genom att bolaget inte i stället sade upp B.Å. Ingen av dessa två var avdelningsansvariga. B.Å. hade ett arbetstidsmått om 30 timmar per vecka. Från början föreslogs att hon skulle erbjudas ett arbetstidsmått om 25 timmar, men under omorganisationen upptäckte bolaget att det fanns fem timmar ”över”, vilka tilldelades henne. B.Å. blev således inte uppsagd utan fick behålla sin sysselsättningsgrad, trots att hon hade sämre plats i turordningen än M.H. M.H:s arbetstidsmått förändrades från 28 till 25 timmar per vecka. M.H. hade inte tillräckliga kvalifikationer för B.Å:s arbetsuppgifter avseende fakturahantering och redovisning, men däremot avseende arbetsuppgifterna kassaservice, kassa och shop. Då bolaget valde att till slut inte förändra B.Å:s anställningsvillkor utan i stället låta M.H., som hade bättre plats i turordningen, få tre timmar lägre arbetstidsmått, har bolaget brutit mot turordningen beträffande henne. M.H. har därmed rätt till såväl allmänt som ekonomiskt skadestånd för turordningsbrott.

Det görs inte gällande att M.H. borde ha erbjudits den tjänst som B.Å. innehar.

Rätt till uppsägningslön

M.WI., A-M.O., B.T., M.R:s och G.F. har, då de motsatt sig omregleringserbjudandet, också blivit uppsagda och återanställda på nya villkor i och med att bolaget ensidigt ändrade deras anställningsvillkor från och med den 1 februari 2015. Saklig grund för uppsägning har förelegat. Bolaget har dock gentemot dessa brutit mot 12 § anställningsskyddslagen.

I och med att de ovan nämnda fem arbetstagarna blev uppsagda hade de rätt till sex månaders uppsägningstid. De tvingades dock att tillträda de nya anställningarna på de nya villkoren den 1 februari 2015, trots att de hade rätt till bibehållen lön under hela uppsägningstiden februari–juli 2015. M.W. slutade dock den 2 juli 2015. Arbetstagarna har under uppsägningstiden stått till förfogande för arbete enligt det gamla arbetstidsmåttet. Bolaget har trots detta inte betalat full uppsägningslön. Bolaget är därför skyldigt att till de fem angivna arbetstagarna betala den resterande uppsägningslön de haft rätt till, dvs. mellanskillnaden i lön i det tidigare och nya arbetstidsmåttet.

Då bolaget inte betalat full uppsägningslön har bolaget brutit mot 12 § anställningsskyddslagen och är därmed skyldigt att betala allmänt skadestånd till arbetstagarna. Såvitt avser G.F. har denne avlidit under processen, varför talan för hans del avser enbart resterande uppsägningslön.

Såvitt avser A.S. har även hon haft rätt till uppsägningslön under sex månader. Bolaget har brutit mot turordningsreglerna och hon har därmed, som redan anförts rätt till allmänt skadestånd för detta brott. Hon har inte i kraft av sin turordning rätt till något ekonomiskt skadestånd men då hon

blivit uppsagd har hon haft rätt till uppsägningstid och uppsägningslön. För det fall domstolen finner att bolaget inte agerat i strid med turordningsreglerna har hon i vart fall rätt till resterande uppsägningslön. Bolaget är då även skyldigt att betala allmänt skadestånd till henne för att ha brutit mot 12 § anställningsskyddslagen.

Som anförts görs det i första hand gällande att bolaget brutit mot turordningsreglerna såvitt avser I.S. och att hon därmed har rätt till allmänt skadestånd för detta brott. För det fall domstolen finner att hon inte har rätt till allmänt skadestånd för turordningsbrott görs i andra hand gällande följande. Det är riktigt som arbetsgivarsidan anför att I.S. innan omregleringen var tjänstledig från sitt arbetstidsmått om 38,25 timmar och arbetade 30 timmar. Det var inte avtalat när hon skulle återgå till sitt heltidsmått. Hon har därmed inte gjort någon ekonomisk förlust i form av utebliven uppsägningslön. Genom bolagets agerande fråntogs hon emellertid rätten att återgå till sitt heltidsmått under sin uppsägningstid. Bolaget är därmed skyldigt att betala allmänt skadestånd till henne för att ha brutit mot 12 § anställningsskyddslagen.

För det fall Arbetsdomstolen inte finner att bolaget brutit mot turordningsreglerna har även M.H., A.K., J.R. och M.W. i vart fall haft rätt till uppsägningslön. I andra hand görs det alltså gällande att bolaget ska betala den resterande uppsägningslön de haft rätt till samt allmänt skadestånd för brott mot 12 § anställningsskyddslagen.

Sammanfattning av grunderna för käromålet

De elva arbetstagarna skrev, under protest, på anställningsbevisen med sänkt sysselsättningsgrad. Om arbetstagarna inte gick med på förändringen skulle de, enligt arbetsgivaren, bli uppsagda på grund av arbetsbrist. Arbetstagarna kände sig tvingade att underteckna de nya villkoren och accepterade alltså inte frivilligt en omreglering av anställningsvillkoren. Bolaget får, genom att från och med den 1 februari 2015 ensidigt ha sänkt sysselsättningsgraden, anses ha sagt upp arbetstagarna i fråga på grund av arbetsbrist och återanställt dem på samma arbete med lägre sysselsättningsgrad. Det har förelegat saklig grund för uppsägning på grund av arbetsbrist och det görs inte gällande att bolaget brutit i sin omplaceringskyldighet. Uppsägningarna skulle dock ha verkställts enligt reglerna i 22 och 12 §§ anställningsskyddslagen.

M.H., A.K., J.R., M.W., A.S. och I.S., som sades upp, hade bättre plats i turordningen än flera arbetstagare som fick behålla sin sysselsättningsgrad och alltså inte sades upp. Bolaget bröt därigenom mot turordningsreglerna i 22 § anställningsskyddslagen. Bolaget är därmed skyldigt att betala allmänt skadestånd till de sex arbetstagarna.

M.H., A.K., J.R. och M.W. har också rätt till ekonomiskt skadestånd för den förlust av lön som de drabbats av fram till huvudförhandlingen. M.W. slutade sin anställning den 2 juli 2015 så hennes ekonomiska skada sträcker sig till det datumet.

A.S. hade inte sådan plats i turordningen att hon kunnat komma i fråga för en heltidsanställning och har därmed inte rätt till något ekonomiskt skadestånd. Däremot hade hon rätt till uppsägningslön under sex månader då hon tvingades tillträda de nya villkoren redan den 1 februari 2015 i stället för efter uppsägningstidens utgång. Bolaget är därmed skyldigt att betala utebliven uppsägningslön till henne. Om domstolen finner att bolaget inte brutit mot turordningsreglerna har haft rätt till allmänt skadestånd för brott mot 12 § anställningsskyddslagen.

För det fall domstolen skulle finna att bolaget sagt upp arbetstagarna i fråga men inte brutit mot turordningsregleringen i 22 § anställningsskyddslagen såvitt avser M.H., A.K., J.R. och M.W. har de i stället haft rätt att behålla sin gamla lön under uppsägningstiden om sex månader, perioden den 1 februari–31 juli 2015. Även de har, i den situationen, tvingats att tillträda de nya villkoren redan den 1 februari 2015 i stället för efter uppsägningstidens utgång. Bolaget är därmed skyldigt att till dem betala dels utebliven uppsägningslön, dels allmänt skadestånd för att bolaget brutit mot 12 § anställningsskyddslagen.

Även I.S. har i andra hand rätt till allmänt skadestånd för brott mot 12 § anställningsskyddslagen då hon genom bolagets agerande fråntagits sin rätt att arbeta heltid under sin uppsägningstid.

M.R:s, M.WI., A-M.O. och B.T., som också sagts upp, har inte erhållit full uppsägningslön under uppsägningstiden om sex månader, perioden den 1 februari–31 juli 2015. Bolaget är därför skyldigt att till dem betala dels utebliven uppsägningslön, dels allmänt skadestånd för att bolaget brutit mot 12 § anställningsskyddslagen. Inte heller G.F., som avlidit, fick full uppsägningslön. Bolaget är därmed skyldigt att till hans dödsbo betala utebliven uppsägningslön.

Någon grund för jämkning av allmänna skadestånd föreligger inte.

Arbetsgivarparterna

Händelseförloppet

Butiken Coop Forum Marieberg hade dragits med förlustsiffror under flera decennier och bolaget ansåg att det behövde genomföras ett effektiviseringsprogram. Programmet innefattade bl.a. att antalet arbetstimmar per månad i butiken skulle dras ned från 1 430 till 1 150. Det var inte möjligt att genomföra förändringen genom att säga upp några arbetstagare och låta de övriga ha kvar sina sysselsättningsgrad.

Lokala och centrala förhandlingar genomfördes under september respektive november 2014. I § 3 i protokollet från den centrala förhandlingen är antecknat följande. ”KFO anför att när en ny organisation träder i kraft förändras berörda tjänster. Tjänsterna sägs inte upp utan endast förändras i

enlighet med omplaceringserbudandet och som en följd av det aktualiseras inte arbetstagarens uppsägningstid.”

Av de 38 anställda på turordningslistan fick 20 stycken – bl.a. de elva i målet aktuella arbetstagarna – lägre sysselsättningsgrad. Fem anställda med låg sysselsättningsgrad, 25 timmar eller lägre, fick behålla sina timmar, en butiksanställd blev tjänsteman och försvann från listan, en som var långtids-sjukskriven valde man att bortse från, en hade avlidit, en sade upp sig själv, en gick i pension och tre sades upp med överenskommelse om att de skulle pensionera sig. Fem av de anställda fick behålla sina heltidstjänster som avdelningsansvariga, nämligen J.G., C.P., M.A., C.C. och J.A.

En avdelningsansvarig är ansvarig för ett särskilt segment inom butikens verksamhet, såsom mejeri, kött, chark, ost eller dryck, och har inom detta hand om budget, försäljning, beställning av varor, skötsel av lagersystem, artikelvård samt leverans av nyckeltal. Vissa avdelningar bär en större del av omsättningen än andra och kräver större erfarenhet. Inledningsvis var förslaget att alla avdelningsansvariga skulle få ett veckoarbetstidsmått om 30 timmar i stället för 38,25 timmar. Bolaget beaktade klubbens synpunkt att avdelningsansvariga behövde mer tid. Skälet till att de fem nyssnämnda avdelningsansvariga fick behålla sina heltidsmått var att deras avdelningar bedömdes vara väsentliga för butikens resultat och att man inte ansåg sig kunna lära upp nya personer och därvid tappa omsättning.

Runt årsskiftet 2014/2015 erbjöds de aktuella arbetstagarna omplacering enligt 7 § anställningsskyddslagen till de nya tjänsterna med lägre sysselsättningsgrad. Arbetstagarna skrev på anställningsbevisen med tillägget ”under protest”. Förutom detta tillägg, och skrivningen ”Överenskommelse har träffats om ändring av anställning fr o m 2015-02-01”, är det fråga om helt normala anställningsbevis.

Arbetstagarna kan inte anses ha blivit uppsagda

Det har förelegat arbetsbrist på driftsenheten, butiken Coop Forum Marieberg. Bolaget har i stället för att säga upp arbetstagarna lämnat skäliga omplaceringserbudanden i enlighet med 7 § anställningsskyddslagen, genom att arbetstagarna erbjudits fortsatt anställning med en lägre sysselsättningsgrad än de tidigare haft. De i målet aktuella arbetstagarna har accepterat erbjudandena, antingen uttryckligen genom att skriva under anställningsbevisen, eller konkludent genom att skriva under anställningsbevisen, tillträda anställningarna och stanna kvar i arbetet efter sex månader. Den omständigheten att arbetstagarna angett att de accepterat omplaceringserbudandena ”under protest”, innebär inte att de ska anses ha blivit uppsagda.

Några uppsägningar har alltså inte skett. Någon tillämpning av turordningsreglerna eller regleringen om uppsägningsslön var därför inte aktuell. Bolaget har därmed inte brutit mot vare sig 22 eller 12 § anställningsskyddslagen. Käromålet ska ogillas redan på denna grund.

Om arbetstagarna ska anses ha blivit uppsagda har bolaget ändå inte gjort sig skyldigt till turordningsbrott

Om Arbetsdomstolen skulle finna att arbetstagarna ska anses ha blivit uppsagda, ska domstolen pröva om uppsägningarna varit sakligt grundade. Saklig grund har förelegat då förbundet har vitsordat såväl att det förelåg arbetsbrist som omplaceringserbjudandenas skälighet i sig. Bolagets agerande ska bedömas enligt 7 § och inte enligt 22 § anställningsskyddslagen. Något turordningsbrott har därför inte förelegat.

Inställning för det fall turordningsreglerna var tillämpliga

Om domstolen skulle finna att bolaget ska anses ha sagt upp arbetstagarna och att 22 § anställningsskyddslagen skulle ha tillämpats, är inställningen följande.

Vid en turordning hade följande skett.

- A.K. hade hamnat på J.G:s plats,
- J.G. hade hamnat på C.P:s plats,
- C.P. hade hamnat på C.C:s plats,
- J.R. hade hamnat på M.A:s plats, och
- M.W. hade hamnat på J.A:s plats.

Det görs inte gällande att A.K., J.R., M.W., A.S. eller I.S. saknade tillräckliga kvalifikationer för de tjänster som innehades av de avdelningsansvariga C.P., J.G., M.A., J.A. och C.C. Under förutsättning att turordning skulle ha skett, vitsordas därför turordningsbrott avseende A.K., J.R. och M.W. De har därmed rätt till allmänt skadestånd. Eftersom de träffat nya anställningsavtal som fick omedelbar effekt per den 1 februari 2015 har de dock inte rätt till något ekonomiskt skadestånd.

Något turordningsbrott har dock inte skett såvitt avser A.S. och I.S., då dessa inte i kraft av sin placering i turordningen hade kunnat göra anspråk på någon heltidstjänst som avdelningsansvarig. De har därmed varken rätt till allmänt eller ekonomiskt skadestånd för turordningsbrott.

Något turordningsbrott har inte heller skett såvitt avser M.H. Hon hade inte tillräckliga kvalifikationer för B.Å:s arbete. B.Å. arbetar dels med fakturahantering och redovisning, dels med kassaservice, kassa och shop. M.H. hade tillräckliga kvalifikationer för att sköta kassaservice, kassa och shop, men inte för uppgifterna fakturahantering och redovisning. Anledningen till att B.Å. fick behålla sitt arbetstidsmått om 30 timmar var att det under pågående omorganisation upptäcktes ett överskott om fem timmar, vilka tilldelades henne. Timmarna var visserligen inte märkta för några särskilda arbetsuppgifter, men med hänsyn till just B.Å:s uppgifter med bl.a. fakturahantering och kontering, ansågs det att hon behövde timmarna bäst. De fem timmarna upptäcktes först efter att M.H. hade skrivit under anställningsbeviset och alltså accepterat omplaceringserbjudandet varför något turordningsbrott hur som helst inte kan ha förekommit i

förhållande till henne. Hon har därför varken rätt till allmänt eller ekonomiskt skadestånd för turordningsbrott.

Eftersom även A.S., I.S. och M.H. träffat nya anställningsavtal, som fick omedelbar effekt per den 1 februari 2015, har de i vart fall inte rätt till något ekonomiskt skadestånd.

Ingen rätt till uppsägningslön

Om Arbetsdomstolen skulle finna att arbetstagarna ska anses ha blivit uppsagda har de tillträtt de nya anställningarna den 1 februari 2015. Därmed föreligger inte någon rätt till uppsägningslön, och således inte heller någon rätt till allmänt skadestånd för brott mot 12 § anställningsskyddslagen.

Jämkning

Eventuella allmänna skadestånd ska jämkas. Ett bifall till förbundets talan skulle innebära en ny tolkning av anställningsskyddslagen och kränkningen har därmed varit mindre.

Sammanfattning av bestridandegrunderna

Bolaget har i stället för att säga upp arbetstagarna lämnat skäliga omplaceringserbudanden i enlighet med 7 § anställningsskyddslagen, genom att arbetstagarna erbjudits fortsatt anställning med en lägre sysselsättningsgrad än de tidigare haft. Var och en av de elva arbetstagarna har accepterat erbjudandet, antingen uttryckligen eller konkludent. Den omständigheten att arbetstagarna angett att de accepterat omplaceringserbudandena ”under protest”, innebär inte att de ska anses ha blivit uppsagda. Några uppsägningar har alltså inte skett. Någon tillämpning av turordningsreglerna eller regleringen om uppsägningslön var därför inte aktuell. Bolaget har därmed inte brutit mot vare sig 22 eller 12 § anställningsskyddslagen.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att arbetstagarna ska anses ha blivit uppsagda, har uppsägningarna varit sakligt grundade. Bolagets agerande ska bedömas enligt 7 § och inte enligt 22 § anställningsskyddslagen. Något turordningsbrott har därför inte förelegat.

Om domstolen skulle finna att bolaget ska anses ha sagt upp arbetstagarna och att 22 § anställningsskyddslagen skulle ha tillämpats, vitsordas att bolaget gjort sig skyldigt till turordningsbrott avseende A.K., J.R. och M.W. Något turordningsbrott har dock inte skett såvitt avser A.S. och I.S., då dessa inte i kraft av sin placering i turordningen hade kunnat göra anspråk på någon heltidstjänst som avdelningsansvarig. Något turordningsbrott har inte heller skett såvitt avser M.H., eftersom hon inte hade tillräckliga kvalifikationer för B.Å:s arbete och vart fall inte eftersom de timmar som förbundet menar att hon borde ha tilldelats blev aktuella för fördelning först efter det att M.H. skrivit under anställningsbeviset med den lägre sysselsättningsgraden.

Även om Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget ska anses ha sagt upp arbetstagarna, har de tillträtt de nya anställningarna på de nya villkoren den 1 februari 2015. Det föreligger då ingen rätt till uppsägningslön. Därmed föreligger inte heller någon rätt till allmänt skadestånd för brott mot 12 § anställningsskyddslagen.

Det finns skäl att jämka eventuella allmänna skadestånd då ett bifall till förbundets talan skulle innebära en ny tolkning av anställningsskyddslagen varför kränkningen varit mindre.

Domskäl

Twisten

Bolaget önskade på grund av lönsamhetsproblem genomföra förändringar i butiken Coop Forum Marieberg i Örebro och bl.a. dra ner antalet arbetade timmar från 1 430 till 1 150 timmar per vecka genom att minska arbetstidsmått för flera av arbetstagarna. Parterna var i de medbestämmandeförhandlingar som genomfördes under hösten 2014 överens om att det förelåg arbetsbrist, men oense i frågan om hur minskningen av arbetstidsmått skulle genomföras. De var oeniga i frågan om turordningsreglerna och regleringen om uppsägningslön i anställningsskyddslagen var tillämpliga.

Vid årsskiftet 2014/2015 överlämnade butikschefen till var och en av de elva arbetstagarna ett anställningsbevis med ett nytt lägre arbetstidsmått för underskrift. I handlingen angavs att den var en överenskommelse om ändring av anställning från och med den 1 februari 2015. Arbetstagarna skrev på anställningsbevisen, men antecknade på dessa att detta skedde ”under protest”. Arbetstidsmått per vecka, för de elva arbetstagarna, minskades med mellan 3 och 8,25 timmar och uppgick efter förändringen till som lägst 25 timmar och som högst 30 timmar. De sex arbetstagare som fick 30 timmar hade tidigare varit heltidsanställda på 38,25 timmar. Fem andra arbetstagare fick behålla heltidsmättet 38,25 timmar. De elva arbetstagarna började arbeta enligt de nya arbetstidsmått från och med den 1 februari 2015.

Den huvudsakliga tvistefrågan avser hur det som inträffat ska rättsligt kvalificeras. Enligt förbundet har arbetstagarna inte frivilligt accepterat en omreglering av anställningsvillkoren och bolaget får därför, genom att från och med den 1 februari 2015 ensidigt ha sänkt sysselsättningsgraden, anses ha sagt upp arbetstagarna på grund av arbetsbrist och återanställt dem på samma arbete med en lägre sysselsättningsgrad. Enligt arbetsgivarparterna har bolaget, i den arbetsbristsituation som förelåg, lämnat skäliga omplaceringserbjudanden i enlighet med 7 § anställningsskyddslagen, genom att arbetstagarna erbjudits fortsatt anställning med en lägre sysselsättningsgrad än de tidigare haft. De i målet aktuella arbetstagarna har, enligt arbetsgivar sidan, accepterat erbjudandena, antingen uttryckligen eller konkludent, varför arbetstagarna inte kan anses ha blivit uppsagda.

För det fall domstolen finner att arbetstagarna ska anses ha blivit uppsagda är det tvistigt om turordningsreglerna och reglerna om uppsägningslön varit tillämpliga. Om så bedöms vara fallet föreligger flera tvistefrågor mellan parterna avseende de olika arbetstagarna.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På förbundets begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med M.H., A.K., J.R., B.T., M.W., A.S., I.S., A-M.O., M.WI. och M.R:s. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med butikschefen C-F.M.

Några rättsliga utgångspunkter

Enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen är en uppsägning inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Av förarbetena till lagen (prop. 1973:129 s. 121 f.) framgår att uppsägning bör vara den yttersta åtgärden när alla andra möjligheter att lösa problemet uttömts och att arbetsgivaren därför ska undersöka möjligheterna att bereda arbetstagaren ny sysselsättning inom ramen för anställningen eller annan anställning hos sig.

En arbetsgivare ska alltså, i t.ex. en arbetsbristsituation, göra en omplaceringsutredning och för att undvika uppsägning, om möjligt, erbjuda skälig omplacering. Först när sådana omplaceringsmöjligheter uttömts får uppsägning ske, och då med beaktande av turordningsreglerna i 22 § anställningsskyddslagen. Turordningsreglerna är tillämpliga då flera arbetstagare vid en uppkommen arbetsbrist konkurrerar om de arbeten inom den arbetsbristdrabbade turordningskretsen som kommer att finnas kvar hos arbetsgivaren. Om en arbetstagare, utan godtagbar anledning, tackar nej till ett skäligt omplaceringserbjudande enligt 7 § anställningsskyddslagen föreligger saklig grund för uppsägning av den arbetstagaren oberoende av turordningsreglerna. Det föreligger inte någon skyldighet för arbetsgivaren att, vid erbjudanden om annat arbete enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen, fördela lediga arbeten mellan arbetstagarna i turordning. Arbetsgivaren får dock därvid inte agera på ett sätt som står i strid mot god sed på arbetsmarknaden eller mot regler i diskrimineringslagstiftningen. Ovanstående framgår av t.ex. AD 2009 nr 50 och AD 2011 nr 30.

Såvitt avser s.k. omreglering av anställningsvillkoren kan bl.a. följande redovisas.

I förarbetena till anställningsskyddslagen (prop. 1973:12 s. 238) uttalas att lagen inte gäller en sådan uppsägning som avser omreglering av anställningsvillkoren, t.ex. förändring av en heltidsanställning till deltidsanställning, och att för det fall enighet inte kan uppnås om ändring av anställningsvillkoren har arbetsgivaren att säga upp på nytt och därvid iakttå lagens regler om varsel, uppsägningstid och former m.m.

I AD 1978 nr 68 uttalar domstolen bl.a. följande.

Beträffande anställningsavtal gäller liksom i fråga om övriga avtal att den ena parten i avtalet inte kan ensidigt förändra avtalets innehåll utan överenskommelse därom med motparten. Om någondera parten vill få till stånd en sådan överenskommelse kan initiativet härtill tas på skilda sätt. Ett sådant sätt är att förslagsställaren klargör sin önskan om ändrat innehåll i anställningsavtalet genom att säga upp avtalet för omreglering. En sådan uppsägning omfattas inte av lagen om anställningsskydd och medför inte heller några särskilda rättsverkningar. Uppsägningen utgör i själva verket bara en markering av att en part vill få till stånd överenskommelse av ändring i anställningsavtalet. Initiativet till ändring i anställningsavtalet kan också tas på annat sätt, t.ex. genom att förslagsställaren lägger fram ett förslag till ändringar i anställningsvillkoren som sedan diskuteras mellan parterna i anställningsavtalet.

En omreglering av anställningsvillkoren kan alltså komma till stånd genom att arbetsgivaren eller arbetstagaren lägger fram ett förslag om ändring av t.ex. sysselsättningsgraden enligt det gällande anställningsavtalet. Om motparten accepterar förslaget har anställningen ”omreglerats”. Detta gäller under förutsättning bl.a. av att avtalet inte strider mot tvingande lag eller kollektivavtal som parterna är bundna av. För det fall förslaget om en villkorsändring inte leder till en överenskommelse mellan parterna, kan det tänkas att den part som framlagt förslaget kan vilja frigöra sig från anställningsavtalet genom uppsägning, varvid anställningsskyddslagen ska tillämpas.

En arbetsgivare som av verksamhetsskäl vill upphöra med provisionslön kan t.ex. erbjuda arbetstagarna fortsatt anställning med månadslön. AD 2001 nr 107 avsåg en arbetstagare som inte accepterat ett sådant erbjudande och därför sades upp. Arbetsdomstolen fann att arbetsbrist låg till grund för uppsägningen och att uppsägningen var sakligt grundad. Domstolens ställningstagande innebar att arbetsgivaren fullföljt sin omplaceringsskyldighet och inte agerat i strid med turordningsbestämmelserna i anställningsskyddslagen (jfr AD 1994 nr 122).

En liknande situation som den i målet aktuella finns i rättsfallet AD 2012 nr 47. På samma sätt som i nu aktuellt mål önskade arbetsgivaren omorganisera verksamheten i en butik och dra ner på antalet timmar genom att förändra arbetstidsmått för de två säljansällningarna i butiken. Omorganisationen innebar att de två anställningarna som säljare med arbetstidsmått 35 respektive 7,17 timmar per vecka ändrades till två anställningar med 25 respektive 15 timmar per vecka. Den av säljarna, som hade ett veckoarbetstidsmått om 35 timmar, erbjöds anställningen om 25 timmar och upplystes om att hon kunde bli uppsagd om hon inte accepterade erbjudandet. Arbetsdomstolen fann att det förelåg arbetsbrist, att arbetstagaren tackat nej till ett omplaceringserbjudande, att erbjudandet var skäligt och att det därmed förelegat saklig grund för den uppsägning som vidtagits samt att turordningsreglerna därför inte var tillämpliga. I det fallet skulle omorganisationen träda i kraft efter att arbetstagarens uppsägningstid skulle ha gått ut.

AD 2012 nr 16 avsåg också en liknande situation. Även här önskade arbetsgivaren, med hänvisning till försämrade ekonomiska förutsättningar, att arbetstidsmålet skulle ändras för ett antal fritidspedagoger antingen genom omreglering till en anställning med en sysselsättningsgrad om 75 procent av heltid eller genom tjänstledighet med 25 procent under två år. Kommunen klargjorde att en arbetstagare som avböjde båda alternativen riskerade sin anställning. Flera av arbetstagarna kryssade i, i aktuell blankett, vilket alternativ de valde, men angav att de motsatte sig förändringen. Arbetsdomstolen uttalade följande.

Som har nämnts klargjordes i kommunens blankett att den arbetstagare som inte accepterade något av de angivna alternativen riskerade sin anställning. Redan på grund av detta är det knappast möjligt att betrakta arbetstagarnas ställningstagande som frivilligt. Utredningen i övrigt visar på ett otvetydigt sätt att arbetstagarna uppfattade sig som tvungna att acceptera en omreglering enligt något av alternativen i kommunens blankett. Deras besked som svar på förfrågningen i blanketterna – under protest – måste i stället jämföras med av kommunen verkställda uppsägningar.

AD 2016 nr 53 handlade om en arbetstagare som, i en arbetsbrist-situation, erbjudits omplacering till ett annat ledigt arbete med lägre månadslön. Det aktuella förbundet gjorde gällande att arbetstagaren visserligen accepterat erbjudandet, men inte frivilligt. Arbetsgivarens agerande var därmed, enligt förbundet, att jämföras med en uppsägning varför arbetstagaren hade rätt uppsägningslön, dvs. rätt att under en tid motsvarande uppsägningstiden uppbära sin tidigare lön. Arbetsdomstolen fann att det händelseförlopp som hade åberopats inte kunde jämföras med en uppsägning av arbetstagaren från arbetsgivarens sida, som gjorde att reglerna om uppsägningslön blev tillämpliga.

I nu aktuellt mål är det tvistigt om de erbjudanden som de aktuella arbetstagarna fick avsåg lediga arbeten eller inte. I AD 1987 nr 42 hade det förbund som där var kärande också anfört att de tilltänkta arbetena inte kunde anses ha utgjort sådana lediga arbeten som avses i 7 § anställningsskyddslagen. Arbetsdomstolen uttalade bl.a. att föremål för omplacerings-skyldigheten måste anses vara allt sådant arbete som arbetsgivaren vet blir tillgängligt fram till den tidpunkt då en eventuell uppsägning ska träda i kraft (jfr AD 1984 nr 82).

Ska arbetstagarna anses ha blivit uppsagda?

Parterna är överens om att det förelåg arbetsbrist. Bolaget önskade med anledning av detta inte säga upp någon anställd så att hon eller han skulle lämna bolaget, utan ville ha arbetstagarna i fråga kvar i anställning, men med ett lägre arbetstidsmål. Enligt arbetsgivarparterna har bolaget, för att undvika uppsägningar, erbjudit omplacering till lediga arbeten, den nya organisationens nya anställningar med lägre sysselsättningsgrad än tidigare, som accepterats. Parterna är överens om att för det fall det varit fråga om omplaceringserbjudanden har de varit skäligen. Enligt förbundet har det dock

inte varit fråga om omplaceringserbjudanden utan erbjudanden om omreglering av anställningsvillkoren, lägre sysselsättningsgrad, som accepterats under hot om uppsägning från bolagets sida och under protest från arbetstagarens sida. Åtgärden att därefter sänka sysselsättningsgraden ska därför, enligt förbundet, jämföras med uppsägningar från arbetsgivarens sida, varvid turordningsreglerna och reglerna om uppsägningslön var tillämpliga.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Förbundet har argumenterat för att erbjudandena i fråga varit erbjudanden om omreglering av anställningsvillkoren och inte omplaceringserbjudanden enligt 7 § anställningsskyddslagen. Enligt Arbetsdomstolens mening kan det i aktuellt fall inte anses ha någon betydelse för bedömningen hur erbjudandena betecknas. Det förelåg en arbetsbristsituation. I en sådan ska arbetsgivaren om möjligt erbjuda annat skäligt arbete hos sig i syfte att undvika en uppsägning. Arbetsgivaren ska klargöra för arbetstagaren att uppsägning kan komma i fråga om erbjudandet inte accepteras. Oavsett om bolagets erbjudanden betecknas som omplaceringserbjudanden eller erbjudanden om omreglering av anställningsvillkoren har de, enligt Arbetsdomstolens mening, lämnats just i syfte att undvika uppsägning på grund av arbetsbrist. Erbjudandena från arbetsgivarens sida om nya anställningsvillkor är därför att anse som erbjudanden om annat arbete på sätt som avses i 7 § andra stycket anställningsskyddslagen.

Förbundet har invänt att de arbeten med lägre sysselsättningsgrad som arbetstagarna erbjudits dock inte varit lediga arbeten och därför inte kan ha varit sådana omplaceringserbjudanden som avses i 7 § anställningsskyddslagen. Förbundet har emellertid inte invänt mot den nya organisationen i sig, dvs. att det framgent skulle vara en organisation med färre heltidsanställningar och fler anställningar med lägre arbetstidsmått jämfört med tidigare och att det alltså förelåg en övertalighetssituation. Enligt Arbetsdomstolens bedömning måste, med beaktande av vad som ovan redovisats om avgörandena AD 1987 nr 42 och AD 2012 nr 47, bolagets erbjudanden om sänkta arbetstidsmått betraktas som erbjudanden om omplacering till nya säljanställningar i en ny organisation. Vad förbundet här invänt förändrar alltså inte domstolens slutsats att det varit fråga om erbjudanden om annat arbete enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen.

Vid denna bedömning är parterna överens om att erbjudandena varit skäliga omplaceringserbjudanden.

Förbundet har dock, på samma sätt som i AD 2012 nr 16, gjort gällande att arbetstagarna inte frivilligt gått med på nya anställningsvillkor utan att de känt sig tvingade att acceptera erbjudandena och att det därmed varit fråga om ensidiga rättshandlingar från bolagets sida att från och med den 1 februari 2015 genomdriva förändringarna av arbetstagarnas sysselsättningsgrad.

En arbetsgivare och en arbetstagare kan komma överens om att ändra villkoren i ett anställningsavtal eller komma överens om att ersätta ett anställningsavtal med ett annat så länge deras överenskommelse inte strider mot lag, för dem gällande kollektivavtal eller god sed på arbetsmarknaden.

Det kan inte vara ovanligt att en arbetstagare accepterar en erbjuden förändring av anställningsvillkoren eller accepterar ett erbjudet arbete under någon form av protest, dvs. misstycker till åtgärden men ser inget annat alternativ. Typiskt sett måste ett accepterande tillsammans med en sådan missnöjesyttring ses som en accept i avtalsrättslig mening, dvs. ett antagande av erbjudandet (anbudet). Alternativt kan ett godkännande ”under protest”, beroende på omständigheterna, betraktas som att det egentligen är ett avböjande och inte en accept i avtalsrättslig mening. Det gäller om arbetsgivaren insett eller borde ha förstått att arbetstagaren inte avsåg att ingå avtalet. Om en arbetstagares svar är oklart, kan arbetsgivaren möjligen ha en skyldighet att utreda vad arbetstagaren menar för att arbetsgivaren med fog ska kunna göra gällande att en överenskommelse har träffats. I andra fall kan arbetstagarens svar vara att uppfatta som att han eller hon godtar delar av erbjudandet, men inte alla villkoren. Arbetstagaren kanske framför att hon eller han önskar att förändringen ska börja gälla först efter en viss tid. I sådan fall är arbetstagarens svar att uppfatta som en s.k. oren accept, dvs. ett avslag i förening med ett nytt anbud. Enbart ett godkännande ”under protest” kan typiskt sett inte anses som ett avböjande eller en s.k. oren accept. Ett sådant besked utan någon annan viljeyttring kan nämligen inte ses som vare sig ett avslag på anbudet eller ett motbud (nytt anbud) som arbetsgivaren kan ta ställning till.

Enligt Arbetsdomstolens mening måste det mot denna bakgrund från fall till fall bedömas om det innebär en uppsägning från arbetsgivarens sida eller ett fullföljande av en överenskommelse när en arbetsbristdrabbad arbetstagare förklarar sig godta ändrade anställningsvillkor under någon form av protest och arbetsgivaren sedan börjar tillämpa de nya villkoren i enlighet med erbjudandet.

Enligt förbundet har arbetstagarna accepterat erbjudandena under protest eftersom de känt sig tvingade att acceptera för att inte riskera att stå utan anställning. Det är troligt att så var fallet och att arbetsgivaren också förstått detta. Arbetsdomstolen gör bedömningen att arbetstagarna dock inte genom att ange ”under protest” kan anses ha avböjt erbjudandena, utan att de var och en genom sina underskrifter accepterat lämnat erbjudande. Deras tillägg ”under protest” till godkännandena kan inte heller betraktas som ett avslag i förening med ett nytt anbud om att arbetstidsmättet skulle ändras först efter en viss tid, t.ex. deras uppsägningstid. Arbetstagarna varken skrev det på anställningsbevisen eller framförde det muntligen vid undertecknandet eller överlämnandet av handlingarna till arbetsgivaren. Enligt Arbetsdomstolens mening har arbetstagarna inte varit utsatta för något rättsstridigt tvång eller blivit förledda att acceptera erbjudandena (jfr AD 2011 nr 92). Innan det varit aktuellt med uppsägningar och att tillämpa turordningsreglerna har arbetsgivaren erbjudit skäliga omplaceringserbjudanden. Några andra lediga

anställningar har, enligt parternas samstämmiga uppgifter, inte funnits. I avgörandet AD 2012 nr 16 var det oklart om det fanns lediga heltidsanställningar att omplacera arbetstagarna eller några av arbetstagarna till.

Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning är alltså att var och en av arbetstagarnas godkännande ”under protest” varit en accept av bolagets erbjudande om ändrat arbetstidsmått. Bolaget och var och en av arbetstagarna har därmed träffat en överenskommelse om ändrat arbetstidsmått. Det har således inte varit fråga om någon ensidig rättshandling från arbetsgivarens sida att genomdriva förändringen och därmed inte heller fråga om något som kan jämföras med en uppsägning från arbetsgivarens sida. Arbetstagarna kan alltså inte anses ha blivit uppsagda.

Slutsats och rättegångskostnader

Arbetsdomstolen har funnit att arbetstagarna inte kan anses ha blivit uppsagda. Vid sådant förhållande har bolaget inte varit skyldigt att tillämpa turordningsreglerna i 22 § eller reglerna om uppsägningslön i 12 § anställningsskyddslagen. Förbundets talan ska därmed avslås.

Förbundet har förlorat målet och ska därför som tappande part ersätta arbetsgivarparterna för deras rättegångskostnader. De har yrkat ersättning med 196 000 kr, exklusive mervärdesskatt, för ombudsarvode. Beloppet är vitsordat av förbundet.

Domslut

1. Handelsanställdas Förbunds talan avslås.
2. Handelsanställdas Förbund ska ersätta Arbetsgivarföreningen KFO och Coop Butiker & Stormarknader AB för deras rättegångskostnader med 196 000 kr, allt avseende ombudsarvode, med ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Håkan Lundquist, Kurt Eriksson, Charlott Richardson, Nikki Vagnér, Ewa Edström (skiljaktig) och Elisabeth Mohlkert.

Rättssekreterare: Pontus Bromander

Domsbilaga
i mål nr A 137/15

Ledamoten Ewa Edströms skiljaktiga mening

Jag delar inte majoritetens uppfattning att arbetstagarna inte ska anses ha blivit uppsagda.

Enligt min mening kan de erbjudanden som arbetstagarna ställdes inför inte betraktas som omplaceringserbjudanden enligt 7 § anställningsskyddslagen, utan de måste betraktas som enbart erbjudanden om omreglering av anställningsvillkoren.

Partena var överens om att det förelåg arbetsbrist och arbetsgivaren ska då utreda alla möjligheter för att undvika uppsägningar. Arbetsgivaren ska erbjuda omplacering till lediga befattningar om sådana finns. Enligt min uppfattning fanns dock inga sådana lediga arbeten. Arbetsgivaren valde i stället att erbjuda en omreglering av anställningsvillkoren. Av de anställningsbevis som presenterades för de anställda framgår att dessa innebar en överenskommelse om omreglering av anställningen, inte erbjudanden om en ny tjänst. Det faktum att de anställda skulle utföra samma arbetsuppgifter som innan, visar att deras befintliga anställningar omreglerats, inte att de fått nya arbeten.

När det gäller frågan om arbetstagarna frivilligt gått med på en omreglering av anställningsvillkoren gör jag också en annan bedömning än majoriteten. Bolaget kan omöjligen ha missförstått att de anställda inte accepterade omregleringen av sina anställningar i och med att de skrev under ”under protest” på anställningsbevisen. Bolaget kände väl till förbundets och medlemmarnas inställning som framförts i såväl lokala som centrala förhandlingar. På samma sätt som i avgörandet AD 2012 nr 16 menar jag att det inte är möjligt att betrakta arbetstagarnas ställningstagande som frivilligt då de ställdes inför hotet att förlora sina anställningar. Utredningen i målet visar på ett otvetydigt sätt att arbetstagarna uppfattade sig som tvungna att acceptera en omreglering. Enligt min uppfattning får bolaget därmed anses ha ensidigt sänkt sysselsättningsgraden för arbetstagarna varför arbetstagarna får anses ha blivit uppsagda.

Överröstad i denna fråga är jag i övrigt ense med majoriteten.