

Sammanfattning

Ett företag i VVS-branschen med verksamhet på flera olika orter i landet genomförde på en ort en driftsinskränkning, som bl.a. innebar att antalet anställda minskades med ca hälften. Bolaget hade emellertid lediga arbeten på näraliggande orter att erbjuda. Två arbetstagare, som båda hade längre anställningstid än flera av de övriga arbetstagarna, tackade nej till sådana omplaceringserbjudanden och blev då uppsagda på grund av arbetsbrist. Fråga bl.a. om bolaget varit skyldigt att lämna arbetstagarna omplaceringserbjudandena i turordning. Även fråga om omplaceringserbjudandena varit skäliga.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2009-06-17
StockholmDom nr 50/09
Mål nr A 52/08**KÄRANDE**

Svenska Byggnadsarbetareförbundet, 106 32 STOCKHOLM
Ombud: advokaten Peter Kindblom, Advokatfirma Lindhs DLA Nordic KB,
Box 7315, 103 90 STOCKHOLM

SVARANDE

1. VVS Företagen, Box 47160, 100 74 STOCKHOLM
2. NVS Installation Aktiebolag, 556053-6194, Box 384, 201 23 MALMÖ
Ombud för båda: arbetsrättsjuristen Tommy Larsson, VVS Företagen,
Box 47160, 100 74 STOCKHOLM

SAKEN

Skadestånd för brott mot turordningsregler m.m.

Mellan VVS Företagen och Svenska Byggnadsarbetareförbundet (förbundet) föreligger kollektivavtal, VVS-avtalet.

NVS Installation Aktiebolag (bolaget) är genom medlemskap i VVS Företagen bundet av VVS-avtalet. I den s.k. anställningsskyddsöverenskommelsen (ÖLAS), intagen i VVS-avtalet, finns i § 9 en regel, motsvarande 7 § anställningsskyddslagen, som anger att en uppsägning inte är sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Bestämmelser om turordning vid uppsägning finns i § 21 ÖLAS.

Bolaget bedriver verksamhet inom VVS-branschen med lokalkontor i olika delar av landet. Under sommaren 2007 blev förbundets medlemmar H.R.J. och D.L., som var anställda vid bolagets lokalkontor i Uppsala, uppsagda på grund av arbetsbrist. Uppsägningarna har lett till tvist mellan parterna.

Parterna har förhandlat i tvisten utan att kunna enas.

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att

1. till D.L. utge ekonomiskt skadestånd med 1 347 kr och allmänt skadestånd med 40 000 kr, jämte ränta på beloppen enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 7 mars 2008) tills betalning sker,
2. till H.R.J. utge ekonomiskt skadestånd med 167 183 kr och allmänt skadestånd med 50 000 kr, jämte ränta på 134 693 kr från dagen för delgivning av stämning (den 7 mars 2008) och på 82 490 kr från den 15 januari 2009, allt tills betalning sker, samt

3. till förbundet utge allmänt skadestånd med 25 000 kr, jämte ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 7 mars 2008) tills betalning sker.

VVS Företagen och bolaget har bestritt käromålet i dess helhet. De yrkade beloppen avseende ekonomiskt skadestånd samt ränteyrkandena har vitsordats som skäligen i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

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

Förbundet

I början av år 2007 kallade bolaget till information och förhandling enligt 11 och 19 §§ medbestämmandelagen på grund av bristande lönsamhet vid filialen i Uppsala. Bolagets entreprenadverksamhet där hade gått med kraftig förlust, medan serviceverksamheten gav ett positivt resultat. För det fall situationen inte kunde lösas med omplaceringar skulle bolaget vara tvunget att säga upp personal på grund av arbetsbrist.

Den 4 juni 2007 sade bolaget upp fyra arbetstagare på grund av arbetsbrist, däribland förbundets medlemmar H.R.J. och D.L. Före uppsägningarna erbjöds D.L. och H.R.J. omplacering till andra driftställen inom bolaget. D.L. erbjöds arbete på bolagets filialkontor i Haninge men tackade nej till erbjudandet. Eftersom han som ensamstående förälder hade vårdnaden om ett barn som skulle hämtas och lämnas på förskola eller fritidshem varje dag ansåg han sig förhindrad att ta ett arbete som innebar att resorna till och från arbetet avsevärt förlängdes. H.R.J. erbjöds en omplacering till filialen Arlanda Rör, med arbetsplats vid Hägernäs ishall i Täby. Erbjudandet innebar att resorna till och från arbetet förlängdes även för H.R.J., som är bosatt norr om Uppsala. I stället för att pendla tolv mil varje dag skulle han bli tvungen att åka drygt tjugo, kanske till och med upp till trettio mil per dag. Efter uppsägningen erbjöds H.R.J. en fortsatt anställning på kontoret i Uppsala, med utlåning till Gävle under ett års tid, för att sedan återigen arbeta i Uppsala. Denna placering skulle innebära en lönesänkning med 15 kr i timmen. Omplaceringserbjudandena var inte skäligen.

Det främsta skälet till att D.L. och H.R.J. avböjde erbjudandena var emellertid att turordningsreglerna i kollektivavtalet inte hade beaktats vid omplaceringarna. Om arbetsgivaren hade följt turordningen vid omplaceringen hade de två, på grund av sin långa anställningstid hos bolaget, fått vara kvar på arbetsplatsen i Uppsala. Vidare hade tre personer vid Uppsalafilialen sagt upp sig under den här tiden och det fanns därför ännu större anledning för bolaget att låta D.L. och H.R.J. vara kvar. Enligt förbundet har bolaget försökt kringgå turordningen genom att först omplacera de anställda som hade längst anställningstid till andra arbetsplatser. Omplacering borde ha skett i turordning. Bolaget utnyttjade arbetsbristsituationen för att bli av med H.R.J. och D.L.

Det görs även gällande att erbjudandena innebar nya anställningar på andra driftsenheter och att sådana inte kan anses omfattas av dessa arbetstagares arbetskyldighet. Det framgår av § 21 ÖLAS att turordningen ska fastställas för varje driftsenhet för sig. En arbetstagare kan därför inte omplaceras till en annan filial. Det är en annan sak att arbetsgivaren kan flytta arbetstagare mellan olika arbetsplatser som finns inom en filial.

Parterna kunde vid de lokala och centrala förhandlingarna inte enas om turordningen inför eventuella uppsägningar. Bolaget ville fastställa fyra turordningslistor och dela upp arbetstagarna i svetsare, VVS-montörer, servicemontörer och chaufförer. Förbundet ville endast ha två listor, en för chaufförer och en för VVS-arbetare.

Enligt § 21 ÖLAS ska turordningen för tillsvidareanställda fastställas särskilt för varje yrkesgrupp med utgångspunkt från deras arbetsuppgifter. Bland de yrkesgrupper som nämns i punkten 2 i anmärkningarna till bestämmelsen återfinns VVS-montörer, servicemontörer och svetsare. Emellertid var alla anställda på bolagets filial i Uppsala att betrakta som VVS-montörer, även svetsarna. Det har således inte funnits någon uppdelning av yrkeskategorierna. Den ende som arbetade som servicemontör i bolaget var I.Z. Möjligen skulle även H.O. kunna betraktas som servicemontör, men det saknar i målet betydelse vilken yrkeskategori han tillhör. Det fanns vad gäller behörighet ingen skillnad mellan de anställda i bolaget. Den ende av arbetstagarna som inte skulle ha varit med på turordningslistan i det aktuella fallet var chauffören. Förbundet kan inte vitsorda arbetsgivarparternas påstående i målet att det är de arbetsuppgifter som arbetstagaren haft de senaste sex månaderna som är relevanta vid fastställande av turordningskretsar.

En förutsättning för att olika turordningslistor ska tillämpas för olika yrkeskategorier enligt § 21 ÖLAS är att arbetstagarna är organiserade i olika enheter, t.ex. en serviceenhet och en entreprenadenhet. En ytterligare förutsättning för att fastställa olika turordningslistor är att det i anställningsbeviset anges vilken yrkeskategori arbetstagaren tillhör. Bolaget har inte varit organiserat i olika enheter. Vidare har endast i ett av anställningsbevisen avseende arbetstagarna vid Uppsalakontoret angetts att arbetstagaren anställts som servicemontör. Bolaget synes ha gjort uppdelningen beroende på om arbetstagarna arbetat på s.k. servicekonto eller inte. I bolaget har begreppet servicekonto använts beträffande beställare som gjort löpande beställningar. Begreppet servicekonto har dock inget med arbetets karaktär och arbetsuppgifterna att göra, utan det är ett administrativt begrepp som är av intresse vid debitering av beställare. Som framgår av § 21 ÖLAS är det arbetsuppgifternas karaktär och inte företagets administrativa organisation eller debiteringsystem som ska vara avgörande för en eventuell uppdelning i servicemontörer och VVS-montörer.

Vidare framgår det av en bestämmelse under punkten 5 i anteckningar till förhandlingsprotokollet i ÖLAS att samråd ska ske med MB-grupp om någon arbetstagare ska byta turordningsgrupp. Detta ska ske varje halvår. Anställs en arbetstagare som VVS-montör är arbetstagaren det fram till dess något annat bestäms genom samråd i MB-grupp. Något samråd i MB-grupp

har inte skett vid bolaget, varför den ursprungliga uppdelningen enligt anställningsavtalen ska gälla.

Förbundet anser således att det skulle ha upprättats två turordningslistor, varav den ena skulle ha avsett VVS-montörer och den andra omfattat chaufförer. H.R.J. och D.L. skulle då ha haft längre anställningstid än ett antal av de arbetstagare som fick stanna kvar i Uppsala, vilket innebär att turordningen åsidosatts för H.R.J. och D.L. De är därför berättigade till ekonomiskt och allmänt skadestånd. Eftersom bolaget gjort sig skyldigt till brott mot kollektivavtalet är även förbundet berättigat till allmänt skadestånd.

H.R.J. var fram till mars 2007 sjukskriven på grund av influensa. När han återkom till arbetet efter sjukskrivningen fick han inga arbetsuppgifter. Han gick utan arbete ända tills han blev sjukskriven i juli 2007. Detta trots att han kom till arbetsplatsen varje vecka och anmälde intresse av att arbeta. H.R.J:s arbetskamrater anmälde behov av förstärkning och föreslog till och med att H.R.J. skulle tas in. Bolaget var dock inte intresserat av att bereda denne arbete. H.R.J. har efter uppsägningen varit sjukskriven under tiden den 9 juli 2007 t.o.m. den 6 augusti 2007 och under tiden den 3 september 2007 t.o.m. den 31 december 2007. Det är bolagets uppsägning och behandling av H.R.J. som förorsakat sjukskrivningen och han är därför berättigad till ekonomiskt skadestånd för inkomstförlust under sjukskrivningsperioden.

Arbetsgivarparterna

Det är riktigt som förbundet anfört att entreprenadverksamheten vid bolagets driftställe i Uppsala gick med förlust, medan rot- och serviceverksamheten gav ett positivt resultat. Med anledning härav och då prognosen för entreprenadsidan även i fortsättningen bedömdes negativ konstaterades arbetsbrist vid filialkontoret i Uppsala. Det föreslogs att filialkontorets verksamhet skulle anpassas för drift av serviceverksamhet. Vid förhandlingar med förbundet informerade bolaget härom och inga invändningar gjordes mot den konstaterade arbetsbristen eller mot den av företaget föreslagna organisationsförändringen.

Bolaget lyckades erbjuda samtliga arbetstagare på turordningslistan för VVS-montörer omplaceringar som VVS-montörer i närbelägna orter. De flesta godtog bolagets omplaceringserbjudande men några arbetstagare sade upp sig själva efter att ha fått andra anställningserbjudanden. H.R.J. och D.L. motsatte sig emellertid de av bolaget föreslagna omplaceringarna. Med anledning härav sades de upp på grund av arbetsbrist. Eftersom arbetsbristsituationen förelåg beträffande entreprenadverksamheten, dvs. på det område i VVS-avtalet som avser yrkeskategorin VVS-montörer, var det naturligt att båda uppsägningarna skedde från den turordningslistan.

D.L. erbjöds en skälig omplacering till ett filialkontor i Haninge, där han skulle utföra samma arbetsuppgifter som i Uppsala. Han blev informerad om att han hade möjlighet att vara föräldraledig på deltid med hänsyn till att han hade vård om ett minderårigt barn. D.L. avböjde dock denna omplacering. H.R.J. erbjöds först en omplacering till filialkontoret på Arlanda, men

tackade nej. Sedan erbjöds H.R.J. en placering vid filialen i Gävle. Han fick även ett erbjudande om en fortsatt anställning vid kontoret i Uppsala, med utlåning till Gävle under ett års tid, för att sedan åter igen arbeta i Uppsala. Även dessa två senare erbjudanden avböjde H.R.J.

Eftersom H.R.J. och D.L. erbjudits skäliga omplaceringar men avböjt dessa utan godtagbara skäl, är turordningsreglerna inte tillämpliga. Några uppsägningar hade inte behövt göras av bolaget om H.R.J. och D.L. godtagit de föreslagna omplaceringarna. Bolaget har således inte gjort sig skyldigt till brott mot turordningsreglerna.

Förbundet har gjort gällande att bolaget inte äger rätt att omplacera arbetstägaren till en annan filial eftersom arbetskyldigheten enbart gäller inom den filial vid vilken arbetstägaren är anställd. Detta bestrids. Av kollektivavtalet framgår att en arbetsgivare har rätt att flytta arbetstägarna mellan olika arbetsplatser beroende på var det finns arbete. Det är både rimligt och skäligt att bli omplacerad till Arlanda och Haninge och omplaceringserbjudandena till H.R.J. och D.L. låg båda inom ramen för deras arbetskyldighet. Om så inte vore fallet skulle omplaceringserbjudandena till H.R.J. och D.L. vara att betrakta som en uppsägning eller ett avskedande i sig, vilket inte påstås. Om en arbetstägare inte skulle kunna omplaceras till en annan filial skulle det innebära att arbetsgivaren har en skyldighet att göra en omplaceringsutredning som gäller företagets alla filialkontor i hela Sverige samtidigt som arbetstägaren enbart har arbetskyldighet inom den egna filialen och den egna driftsenheten.

För det fall domstolen inte skulle godta arbetsgivarparternas invändning om att H.R.J. och D.L. inte haft godtagbara skäl att tacka nej till omplaceringserbjudanden gör arbetsgivarparterna gällande att bolaget följt reglerna om turordning i kollektivavtalet och att det således inte gjort sig skyldigt till något turordningsbrott.

Turordningen för de yrkesgrupper som fanns representerade i företaget, dvs. VVS-montörer, servicemontörer, svetsare och chaufförer, fastställdes i enlighet med bestämmelserna i kollektivavtalet och bolaget delade således upp arbetstägarna på fyra olika turordningslistor. Utgångspunkten för respektive turordningslista var sammanlagd arbetstid hos bolaget och den yrkeskategori enligt VVS-avtalet man tillhört, dvs. vad man arbetat med under de senaste sex månaderna, i enlighet med en utvecklad praxis mellan parterna. Alla anställda på bolaget har visserligen i princip utfört samtliga arbetsuppgifter. Varje arbetstägare har dock till övervägande del arbetat med en viss typ av arbetsuppgifter. Detta har bolaget utgått från vid fastställandet av turordningslistorna.

När det gäller förbundets påstående att samråd ska ske i MB-grupp om arbetstägaren ska byta turordningskrets framgår av kollektivavtalet endast att samråd om turordning *bör* ske med MB-gruppen halvårsvis. Det föreligger således inte något krav, på sätt förbundet har gjort gällande, på att samråd i MB-grupp *måste* ske innan turordningen för arbetstägarna bestäms.

Mot bakgrund av vad arbetsgivarparterna anfört bestrids förbundets yrkanden om allmänt och ekonomiskt skadestånd. Beträffande förbundets yrkande om ekonomiskt skadestånd till H.R.J. bestrids att kausalsamband föreligger mellan bolagets uppsägning och H.R.J:s sjukskrivning. H.R.J. hade under sin tid på företaget en långvarig sjukdomsproblematik innan han blev uppsagd. Det bestrids vidare att H.R.J. blivit trakasserad eller särbehandlad på sätt förbundet påstått. Det är riktigt att H.R.J. var sjukskriven till mars 2007 och att han var arbetsbefriad under uppsägningstiden. Skälet till att H.R.J. inte behövde utföra något arbete var dels att han på grund av sjukdom hade nedsatta kropps krafter, dels att det på grund av arbetsbristen saknades arbetsuppgifter för honom. För tiden efter H.R.J:s sjukskrivningsperiod vitsordas endast att ekonomiskt skadestånd ska utgå om han kan visa att han försökt begränsa sin ekonomiska skada genom att aktivt söka arbete.

Domskäl

Tvisten

Bolaget bedriver verksamhet inom VVS-branschen med lokalkontor i olika delar av landet. I juni 2007 sade bolaget upp förbundets medlemmar H.R.J. och D.L. på grund av arbetsbrist vid bolagets lokalkontor i Uppsala, sedan de avböjt omplaceringserbjudanden från bolaget. I målet uppkommer flera tvistefrågor. En första fråga är om bolaget borde ha lämnat omplaceringserbjudandena till arbetstagarna med hänsyn tagen till den turordning som arbetstagarna skulle ha placerats i enligt de i kollektivavtalet gällande turordningsreglerna. Tvisten gäller också om de omplaceringserbjudanden som lämnats varit skäliga. Därtill är parterna oense om innebörden av kollektivavtalets turordningsbestämmelser och i frågan om hur arbetstagarna rätteligen skulle ha turordnats. Även skadestandsfrågan är tvistig.

Utredningen i målet

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med D.L. och H.R.J., vittnesförhör med tidigare MB-ledamöterna T.C. och P.B., samt förhör upplysningsvis med ombudsmannen R.L. På arbetsgivarparternas begäran har vittnesförhör ägt rum med regionchefen O.M., personalchefen A-C.S., ställföreträdande filialchefen på bolagets kontor i Uppsala T.L., platschefen vid bolagets filialkontor i Uppsala P.H., med R.J.A., N.E. och T.C.A., samtliga anställda vid bolaget, samt förhör upplysningsvis med förhandlingschefen R.J. Därutöver har parterna åberopat viss skriftlig bevisning.

Förhållandet mellan reglerna om omplaceringsskyldigheten vid uppsägning på grund av arbetsbrist och turordningsreglerna i kollektivavtalet

Förbundet har gjort gällande att bolaget genom att säga upp H.R.J. och D.L. gjort sig skyldigt till brott mot turordningsreglerna i kollektivavtalet eftersom bolaget borde ha fastställt två turordningslistor, en för VVS-montörer och en

för chaufförer, i stället för fyra turordningslistor med de anställda uppdelade på svetsare, chaufförer, VVS-montörer respektive servicemontörer. Enligt förbundet borde bolaget ha vidtagit omplaceringarna i turordning, vilket skulle ha medfört att H.R.J. och D.L., som båda hade lång anställningstid hos bolaget, hade fått vara kvar vid bolagets lokalkontor i Uppsala. Förbundet har hävdad att bolaget således först borde ha fastställt turordningen och därefter ha omplacerat de arbetstagare som hade kortare anställningstid än H.R.J. och D.L. till arbeten på annan ort. Enligt förbundet har bolaget utnyttjat arbetsbristsituationen för att bli av med H.R.J. och D.L.

Arbetsgivarparternas ståndpunkt är att det inte föreligger någon skyldighet för en arbetsgivare att omplacera till lediga arbeten i turordning. Enligt dem har bolaget erbjudit H.R.J. och D.L. skäliga omplaceringar som de utan godtagbar anledning tackat nej till, vilket medfört att turordningsbestämmelserna inte blivit tillämpliga. Några uppsägningar hade nämligen enligt dem inte behövt göras om H.R.J. och D.L. hade godtagit de erbjudna omplaceringarna. De har för övrigt uppfattningen att turordningslistorna upprättats i enlighet med reglerna i kollektivavtalet.

Det är ostridigt i målet att det skedde en organisationsförändring vid bolagets filial i Uppsala till följd av bristande lönsamhet beträffande entreprenadverksamheten och att den fortsatta verksamheten i Uppsala skulle anpassas för drift av rot- och serviceverksamhet, som gav ett positivt resultat. Av i målet ingivna förhandlingsprotokoll framgår att filialen i Uppsala, till följd av organisationsförändringen, skulle bli ett platskontor till bolagets filial i Märsta, Arlanda Rör, och att personalneddragningar skulle göras vid filialen i Uppsala med 12 av de drygt 20 anställda där. Det framgår vidare att bolaget erbjöd samtliga som inte skulle vara kvar vid Uppsalafilialen omplacering till något av bolagets andra driftställen. De flesta av arbetstagarna godtog omplaceringarna. H.R.J. och D.L. tackade emellertid nej och sades upp från sina anställningar på grund av arbetsbrist.

Med hänsyn till hur förbundet lagt upp sin talan uppkommer frågan om förhållandet mellan den omplacering till lediga arbeten som aktualiseras i en arbetsbristsituation och reglerna om turordning då flera arbetstagare konkurrerar om de arbetstillfällena som kommer att finnas kvar. Bestämmelsen i 7 § anställningsskyddslagen om saklig grund för uppsägning synes oförändrad ha förts över till § 9 i anställningsskyddsöverenskommelsen ÖLAS. Bestämmelserna i § 21 ÖLAS innebär på samma sätt som reglerna om den turordning som ska iakttas vid uppsägning på grund av arbetsbrist i 22 § anställningsskyddslagen att anställningstidens längd i första hand är bestämmande för turordningen på så sätt att arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid har arbetstagare med högre levnadsålder företräde.

Arbetsdomstolen utgår i det följande från att innebörden av de nu nämnda bestämmelserna i ÖLAS är densamma som i motsvarande bestämmelser i anställningsskyddslagen.

Enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen föreligger inte saklig grund för uppsägning om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetsta-

garen annat arbete hos sig. Av förarbetena framgår att omplaceringsskyldigheten enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen förutsätter att omplaceringen kan ske utan att någon annan arbetstagare friställs (se prop. 1973:129 s. 120 f.). Först när sådana omplaceringsmöjligheter uttömts får uppsägning ske, och då med beaktande av turordningsreglerna.

Frågan om förhållandet mellan den allmänna omplaceringsskyldigheten enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen och omplacering inom en viss turordningskrets berördes något av 1977 års anställningsskyddskommitté i promemorian Anställningsskydd (Ds A 1981:6). Där uttalas att med den uppbyggnad anställningsskyddslagen har är en arbetsgivare skyldig att först undersöka sina möjligheter att omplacera och genomföra omplacering enligt 7 § anställningsskyddslagen innan en driftsinskränkning med uppsägningar får komma i fråga. Detta betyder, sägs det vidare, att frågan om turordningskretsen kommer upp först när omplaceringsmöjligheterna är prövade. Omplacering måste övervägas innan uppsägning får beslutas och turordning fastställas (a.a. s. 233).

Anställningsskyddslagen innehåller emellertid inte några regler om turordning vid omplaceringar enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen, dvs. omplacering till andra *lediga* arbeten.

I den juridiska litteraturen har framförts uppfattningen att det inte kan anses helt klarlagt hur de olika omplaceringsreglerna förhåller sig till varandra. Inte sällan blir de båda slagen av omplacering aktuella på grund av en och samma driftsinskränkning eller omorganisation. Enligt uppgift i Catharina Callemans avhandling "Turordning vid uppsägning", 2000, s. 142 f., tillämpas i praktiken än det ena än det andra tillvägagångssättet, och ibland håller man inte heller isär de olika omplaceringsskyldigheterna utan försöker finna en lösning med ett lämpligt slutresultat. Catharina Calleman har beträffande rättsläget i frågan bl.a. hänvisat till Jonas Malmberg som i avhandlingen Anställningsavtalet, 1997, s. 367 f., uttryckt uppfattningen att förhållandet mellan de båda omplaceringsreglerna är oklart och att man kan och bör vid tolkningen av innebörden av respektive regel ta hänsyn till den andra regeln. Denna uppfattning har kritiserats bl.a. av Sten Zethraeus i Juridisk Tidskrift 1997/98 (s. 1219 f.), där han hävdar att omplaceringsskyldigheten enligt 7 § anställningsskyddslagen bör kunna fullgöras med utgångspunkt från vad som, enligt arbetsgivarens bedömning, förefaller bäst för verksamheten utan att behöva inveckla sig i alltför komplicerade bedömningar. Han förespråkar uppfattningen att det är först sedan möjligheterna till omplacering till lediga befattningar eller arbetsuppgifter enligt 7 § anställningsskyddslagen är uttömda och friställning är oundviklig som turordningsreglerna ska tillämpas, och då för att välja ut vem som i det läget ska friställas. I Lars Lunnings och Gudmund Toijers kommentar till anställningsskyddslagen, Anställningsskydd, 2006, uttalar författarna som sin uppfattning att övervägande skäl talar för att omplaceringsregeln i 7 § anställningsskyddslagen ska tillämpas först. De anför följande. Omplacering enligt 7 § utgör en precisering av begreppet saklig grund, vilket innebär att en arbetstagare inte får sägas upp, när en omplacering skäligen kan krävas av arbetsgivaren. Reglerna om turordning – och omplacering – enligt 22 § blir tillämpliga först vid en uppsäg-

ning på grund av arbetsbrist, något som rent rättsligt synes föra med sig att omplaceringsmöjligheterna enligt 7 § redan ska ha utretts. Den möjlighet till ogiltigförklaring som arbetstagaren har vid brott mot 7 § kan också föra med sig att omplaceringsregeln i 7 § måste prövas först och för sig (a.a. s. 593).

Det kan också nämnas att frågan om hur de båda omplaceringsreglerna förhåller sig till varandra behandlades av 1992 års arbetsrättskommitté (SOU 1993:32). Kommittén uttalade att den allmänna omplaceringsskyldigheten ofta uppfattas så att arbetsgivaren i en driftsinskränkningsituation såsom en första åtgärd ska iaktta möjligheterna att omplacera arbetstagaren till sådana lediga befattningar som kan finnas i verksamheten. Först sedan dessa regler iakttagits går man till turordningsreglerna i 22 § och ser vilka arbetstagare som med hänsyn till anställningstid m.m. ska vara kvar. Kommittén föreslog nya turordningsregler, bl.a. en ny omplaceringsregel som innebar förändringar i detta avseende. Enligt den föreslagna regeln borde inledningsvis de regler iakttagas som talade om hur indelningen i turordningskretsar skulle äga rum. Först när det stod klart vilka arbetstagare som inte kunde beredas fortsatt anställning inom turordningskretsen skulle det alltså bli fråga om att undersöka förekomsten av lediga befattningar i verksamheten i stort. Fanns det sådana lediga befattningar, skulle dessa fördelas mellan arbetstagarna i turordning. Den arbetstagare som har längst anställningstid skulle enligt förslaget först ta ställning till om det fanns någon anställning som han var intresserad av att ta i anspråk. Utredningen utgick således vid sitt resonemang ifrån att den gällande ordningen var att omplacering enligt 7 § anställningsskyddslagen skulle ske först och att det inte föreligger någon skyldighet att omplacera i turordning enligt denna bestämmelse (a.a. s. 489 f. och s. 818 f.). Utredningens förslag kom emellertid aldrig att resultera i någon lagstiftning.

Arbetsdomstolen har i avgörandet 1996 nr 144 uttalat att det varken av lagen eller dess förarbeten kan dras någon slutsats om att bestämmelserna i 7 § andra stycket anställningsskyddslagen ger en övertalig arbetstagare en absolut rätt till omplacering till en likvärdig anställning om någon sådan finns ledig hos arbetsgivaren. Inte heller kan det, enligt avgörandet, av bestämmelserna läsas ut någon s.k. senioritetsprincip med den innebörden att en arbetstagare på grund av ålder eller tjänstetid har företrädesrätt till en ledig befattning framför andra hos arbetsgivaren, antingen det är fråga om andra övertaliga arbetstagare eller inte. Vidare framhåller Arbetsdomstolen, som domstolen uttalat i tidigare domar, att avsikten med lagen inte i första hand är att skapa ett långtgående befattningsskydd, utan att få till stånd en trygghet för anställningen i vidare mening, nämligen ett skydd mot friställningar (se AD 1978 nr 161 och 1981 nr 1).

Arbetsdomstolen finner mot bakgrund av det anförda, att – om saken ställs på sin spets – en arbetsgivare är skyldig att först genomföra en omplacering till andra lediga arbeten hos sig enligt 7 § anställningsskyddslagen innan han är skyldig att turordna arbetstagarna enligt 22 § samma lag. Det kan inte anses föreligga någon skyldighet för arbetsgivaren att vid omplaceringen enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen fördela de lediga arbetena mellan arbetstagarna i turordning. Arbetsgivaren torde således kunna fullgöra

sin omplaceringsskyldighet enligt 7 § anställningsskyddslagen med utgångspunkt från vad som, enligt hans bedömning, är bäst för den fortsatta verksamheten. Om arbetsgivaren finner att en viss arbetstagare är lämpligare än andra till vissa arbetsuppgifter, finns det alltså inte något hinder mot att arbetsgivaren i kraft av sin arbetsledningsrätt placerar "rätt man på rätt plats" såvida han inte agerar på ett sätt som står i strid mot god sed på arbetsmarknaden eller mot regler i diskrimineringslagstiftningen.

Som ovan anförts framgår att bolaget skulle upphöra att bedriva entreprenadverksamhet vid filialen i Uppsala för att i fortsättningen enbart bedriva rot- och serviceverksamhet där. Det framgår att de anställda som fick vara kvar i Uppsala var de som enligt bolagets bedömning var servicemontörer eller till övervägande del hade arbetat med serviceverksamhet de sex senaste månaderna. Bland dem som erbjöds omplacering fanns både sådana med kortare och med längre anställningstid. Av utredningen i målet framgår att merparten av de anställda, däribland H.R.J. och D.L., hade anställts som VVS-montörer. Även om de uppgifter som lämnats i målet av bl.a. P.H. tyder på att alla VVS-montörer kunde utföra arbete inom det område som bolaget betecknade som serviceverksamhet kan det inte anses visat att bolaget gjort några andra överväganden än sådana som hade med den fortsatta driften att göra när det valde ut vilka som skulle arbeta kvar i Uppsala och vilka som skulle omplaceras. Arbetsdomstolen konstaterar härvid att cirka hälften av de drygt 20 anställda vid Uppsalakontoret fick erbjudanden om att omplaceras till bolagets driftställen i Stockholm, Märsta eller Gävle. Vidare synes något annat alternativ – i organisatoriskt avseende – än att tillhöra ett annat driftställe än tidigare inte ha funnits eftersom filialen i Uppsala till följd av organisationsförändringen skulle bli ett platskontor till Arlanda Rör i Märsta. Det kan mot bakgrund av det anförda inte anses visat att bolaget agerat på ett otillbörligt sätt vid hanteringen av arbetsbristsituationen genom att erbjuda H.R.J. och D.L. de aktuella omplaceringarna.

Frågan om omplaceringserbjudandena

Förbundet har gjort gällande att omplaceringserbjudandena var oskäliga och att H.R.J. och D.L. därför hade godtagbara skäl att tacka nej till erbjudandena. Förbundet har vidare hävdat att en arbetstagare inte kan omplaceras till andra driftsenheter, eftersom arbete vid dessa inte omfattas av arbetstagarnas arbetsskyldighet enligt kollektivavtalet. Enligt förbundet framgår detta av § 21 ÖLAS, vilken bestämmelse föreskriver att turordningen för varje driftsenhet ska fastställas för sig.

Arbetsgivarparternas uppfattning är att de aktuella omplaceringserbjudandena var skäliga och att de låg inom ramen för H.R.J:s och D.L:s arbetsskyldighet. Om en arbetstagare inte skulle kunna omplaceras till en annan filial skulle konsekvensen härav, enligt arbetsgivarparternas uppfattning, bli att arbetsgivaren har en skyldighet att göra en omplaceringsutredning som gäller företagets alla driftsenheter i Sverige samtidigt som arbetstagaren enbart skulle ha skyldighet att godta ett arbete inom den egna driftsenheten.

Det är ostridigt att D.L. blev erbjuden omplacering till bolagets driftsenhet i Haninge och skulle ha sin arbetsplats förlagd till Järvastaden i Solna och att H.R.J. blev erbjuden arbete vid bolagets driftställe i Märsta, Arlanda Rör, för att utföra arbete vid Hägernäs ishall i Täby. Som tidigare nämnts tackade H.R.J. och D.L. nej till dessa omplaceringserbjudanden och blev därför uppsagda.

Omplaceringskyldigheten enligt 7 § anställningsskyddslagen avser enligt förarbetena (prop. 1973:129 s. 121) i första hand sysselsättning på samma arbetsplats eller inom samma företagsenhet som den där arbetstagaren är eller tidigare har varit sysselsatt. Om detta inte är möjligt, bör arbetsgivaren i princip vara skyldig att också undersöka om det någonstans inom företaget kan ordnas en ny anställning. Har företaget flera driftsenheter bör undersökningen ta sikte på alla företagens driftsenheter. Har arbetstagaren utan godtagbar anledning avböjt ett erbjudet arbete torde arbetsgivaren i allmänhet inte vara skyldig att lämna några ytterligare erbjudanden (prop. 1973:129 s. 243). Om en arbetsbristdrabbad arbetstagarare avböjer ett skäligt omplaceringserbjudande får arbetsgivaren därför normalt anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet och ha saklig grund för uppsägningen av den arbetstagaren.

Arbetsdomstolen behandlar först förbundets invändning om att H.R.J. och D.L. enligt kollektivavtalet inte varit skyldiga att godta erbjudanden om omplacering som avsett nya anställningar.

I målet är det fråga om omplaceringar i samband med en arbetsbristsituation, dvs. en situation då bestämmelserna i 7 och 22 §§ anställningsskyddslagen aktualiseras. Den arbetskyldighet enligt kollektivavtalet som förbundet hänfört sig till torde ta sikte på omplaceringar som äger rum inom ramen för anställningsavtalet under pågående anställning utan samband med en uppsägningssituation. Som förbundets talan får förstås skulle denna begränsning av arbetskyldigheten dock gälla även i en arbetsbristsituation. Det har framgått i målet att parterna har olika uppfattning om omfattningen av arbetstagararnas arbetskyldighet enligt kollektivavtalet, men de har inte närmare gått in på den frågan. Arbetsdomstolen finner det inte heller nödvändigt att göra det eftersom arbetstagararens arbetskyldighet enligt kollektivavtalet inte, enligt domstolens mening, har någon avgörande betydelse vid bedömningen av omplaceringsfrågor enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen. Arbetsgivaren ska visserligen, som nyss redovisats, i första hand försöka hitta en omplacering inom ramen för den dittillsvarande anställningen. En sådan omplacering är arbetstagarare i princip alltid skyldig att godta, dvs. även om inte arbetsbrist föreligger, och denne skulle kunna göra sig skyldig till arbetsvägran för det fall en sådan omplacering avböjdes. Arbetsgivarens omplaceringskyldighet enligt det nyss nämnda lagrummet omfattar emellertid även nya anställningar inom företaget. En arbetstagarare, som utan godtagbar anledning tackat nej till ett omplaceringserbjudande, kan i allmänhet inte räkna med fler erbjudanden utan blir i stället uppsagd. Som tidigare framhållits är syftet med omplaceringskyldigheten enligt 7 § andra stycket

anställningsskyddslagen att få till stånd en trygghet för anställningen i vidare mening, nämligen ett skydd mot friställningar.

I det nu aktuella fallet framgår det att de erbjudna omplaceringarna avsåg samma typ av arbete som H.R.J. och D.L. tidigare utfört. Det har inte framkommit någonting som tyder på att det inte har varit fråga om konkreta, seriösa erbjudanden. De har båda erhållit betänketid innan de avkrävts ett ställningstagande till erbjudandena. De får förutsättas ha varit fullt på det klara med den arbetsbristsituation som förelåg vid driftsenheten i Uppsala och att omplaceringserbjudandena lämnades i syfte att undvika att uppsägningar skulle bli nödvändiga.

Enligt förbundets uppfattning har emellertid lämpligare arbeten funnits för H.R.J. och D.L., nämligen de kvarvarande anställningarna i Uppsala. Några *lediga* anställningar har dock inte funnits i Uppsala, utan tvärtom har det varit konkurrens om de kvarvarande anställningarna, som var avsedda för dem som enligt bolagets mening i första hand var att betrakta som servicemontörer. Som Arbetsdomstolen redan konstaterat har bolaget inte varit skyldigt att lämna erbjudandena om omplacering till de lediga arbetena på andra orter än Uppsala i turordning, något som enligt förbundet skulle ha medfört att H.R.J. och D.L. över huvud taget inte skulle ha kommit i fråga för omplacering till sådana arbeten. Någon skyldighet för bolaget att slutligt fastställa turordning – en process som typiskt sett kan inrymma många inte helt enkla ställningstaganden – har alltså inte funnits redan i detta skede. Det förhållandet att vissa anställningar skulle finnas kvar i Uppsala bör därmed, enligt domstolens mening, inte beaktas vid bedömningen av om H.R.J. och D.L. haft rätt att avböja bolagets omplaceringserbjudanden.

Frågan är då om erbjudandena inte varit godtagbara med hänsyn till H.R.J:s och D.L:s personliga förhållanden.

D.L. har uppgett att han varannan vecka hade ensam vårdnad om sin son, som då var sex eller sju år gammal, och att barnomsorgens öppettider var sådana att han på grund av den avsevärt längre restiden till arbetet inte skulle ha möjlighet att hinna till arbetet i tid på morgnarna. Han ansåg sig därför förhindrad att anta omplaceringserbjudandet. Han har vidare berättat att bolaget informerade honom om hans rätt att vara föräldraledig på deltid för att kunna anta erbjudandet, men att han gjorde bedömningen att han inte skulle kunna klara sin ekonomi på den minskade inkomst som ledigheten skulle medföra.

Av H.R.J:s uppgifter framgår att han tyckte att resorna till och från arbetsplatsen i Täby blev för långa eftersom de innebar att han måste pendla ytterligare tio till femton mil varje dag. Det huvudsakliga skälet till att han tackade nej till bolagets omplaceringserbjudande till honom var emellertid att han ansåg att bolaget agerat felaktigt genom att erbjuda honom omplacering, eftersom hans uppfattning var att han, på grund av sin långa anställningstid, hade rätt att vara kvar på arbetsplatsen i Uppsala.

Som domstolen tidigare konstaterat fanns det inte för arbetstagarna något annat alternativ – i organisatoriskt avseende – än att tillhöra ett annat driftställe än tidigare, eftersom filialen i Uppsala till följd av organisationsförändringen skulle bli ett platskontor till driftstället i Märsta, Arlanda Rör. Det rör sig för såväl H.R.J. som D.L. om omplaceringar till arbetsplatser i Storstockholmsområdet och avståndet mellan deras respektive bostäder och arbetsplats skulle inte bli längre än att det skulle gå att dagpendla. För H.R.J:s del synes således erbjudandet om omplaceringen till Arlanda Rör vara en naturlig konsekvens av omorganisationen, dock innebärande ett byte av arbetsställe inom driftsenheten. Beträffande D.L. kan det visserligen konstateras att hans familjesituation innebar svårigheter, men dessa kan inte anses vara av sådan karaktär och tyngd att omplaceringserbjudandet inte är att betrakta som skäligt. Ett omplaceringserbjudande till annat arbete hos arbetsgivaren i en arbetsbristsituation kan anses skäligt även om det medför förändringar eller försämringar för arbetstagaren genom att det ligger på en annan ort än det tidigare arbetet eller att det innebär en inkomstminskning. Att det i det enskilda fallet kan finnas gränser för vad som kan anses godtagbart i fråga om t.ex. avstånd till det nya arbetet framgår av AD 2006 nr 15. Mot bakgrund av det anförda finner Arbetsdomstolen att bolagets omplaceringserbjudanden till D.L. och H.R.J. varit skäliga och att de inte haft godtagbara skäl att tacka nej till erbjudandena.

Frågan om turordningsbrott

Enligt § 21 i ÖLAS ska en arbetsgivare vid uppsägning på grund av arbetsbrist iakta vissa i bestämmelsen närmare angivna turordningsregler. Regeln ersätter turordningsregeln i 22 § anställningsskyddslagen. Som framgått av det föregående är turordningsreglerna i 22 § anställningsskyddslagen tillämpliga endast i det fall då det blir aktuellt att välja mellan olika arbetstagare, dvs. då flera arbetstagare vid en uppkommen arbetsbrist konkurrerar om de arbetstillfällen som kommer att finnas kvar hos arbetstagaren (se AD 2005 nr 57 och AD 2006 nr 15). Den anställda kan inte avböja ett i och för sig godtagbart erbjudande om omplacering för att i stället vänta in ett mer attraktivt erbjudande.

Bolaget har haft andra skäliga arbeten hos sig att erbjuda när övertalighet uppstod på grund av organisationsförändringen i Uppsala. Bolaget har med hänsyn till vad som nu sagts inte haft anledning att tillämpa turordningsbestämmelserna och har därmed inte heller brutit mot dem. Den närmare innebörden av bestämmelserna saknar därför betydelse i målet.

Rättegångskostnader

Vid denna utgång ska förbundet förpliktas ersätta arbetsgivarparterna för dess rättegångskostnader. Om beloppet råder inte tvist.

Domslut

1. Svenska Byggnadsarbetareförbundets talan avslås.

2. Svenska Byggnadsarbetareförbundet ska ersätta VVS Företagen och NVS Installation Aktiefbolag dess rättegångskostnader med tvåhundrajugofemtusen (225 000) kr avseende ombudsarvode jämte ränta enligt 6 § rättelagen från dagen för denna dom tills betalning sker.

Ledamöter: Inga Åkerlund, Dag Ekman, Christer Måhl, Bengt Huldt, Claes Frankhammar, Erland Olauson (skiljaktig) och Susanna Gideonsson (skiljaktig).

Sekreterare: Kristina Andersson

Domsbilaga
i mål nr A 52/08

Ledamöterna Erland Olausons och Susanna Gideonssons skiljaktiga mening

Vi anser till skillnad mot majoriteten att bolaget brutit mot kollektivavtalets turordningsregler.

Vi instämmer i domskälen till och med stycket med rubriken "*Förhållandet mellan reglerna om omplaceringsskyldigheten vid uppsägning på grund av arbetsbrist och turordningsreglerna i kollektivavtalet*". Vi anser att domskälen därefter bör ha följande lydelse.

"Vilken blir rättsföljden om en arbetstagare avböjer ett skäligt omplaceringserbudande enligt 7 § anställningsskyddslagen?"

En uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara sakligt grundad. Den sakliga grunden kan utgöras av personliga skäl eller arbetsbrist. Enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen föreligger – trots att tillräckliga skäl för uppsägning kan föreligga – inte saklig grund om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Den sistnämnda bestämmelsen är alltså tillämplig på såväl uppsägningar på grund av personliga skäl som på grund av arbetsbrist.

Denna bestämmelse utgör ett extra skydd för anställningen. Innebörden är att en arbetstagare kan få behålla sin anställning trots att det i övrigt föreligger saklig grund för uppsägning. Så är fallet om arbetsgivaren inte gjort en rimlig omplaceringsutredning eller utan godtagbara skäl underlåtit att erbjuda arbetstagaren ett annat ledigt arbete hos sig.

Skulle en arbetstagare avböja ett skäligt omplaceringserbudande får det till följd att arbetsgivaren anses ha fullgjort sin omplaceringsskyldighet. Denne är därmed inte skyldig att lämna fler erbjudanden. Under förutsättning att det föreligger tillräckliga personliga skäl eller arbetsbrist anses då en uppsägning vara sakligt grundad.

Vid prövningen av om de underliggande personliga skälen är sådana att saklig grund för uppsägning föreligger saknar det betydelse om arbetstagaren avböjt ett skäligt omplaceringserbudande eller ej. Det kan inte bli tal om att godta en uppsägning på grund av personliga skäl enbart på den grunden att arbetstagaren – utan att göra sig skyldig till arbetsvägran – avböjt ett skäligt omplaceringserbudande. För att uppsägningen ska anses sakligt grundad i dessa fall krävs att det verkligen finns en saklig grund i form av personliga skäl.

Frågan är då hur samma bestämmelse ska tillämpas när den sakliga grunden utgörs av arbetsbrist.

Även i dessa fall ska 7 § andra stycket anställningsskyddslagen tillämpas. Det finns i lagens förarbeten inget stöd för att tillämpa bestämmelsen på ett annat sätt vid uppsägningar på grund av arbetsbrist än vid uppsägningar på grund av personliga skäl. Inte heller i dessa fall finns det alltså något lagstöd för att betrakta det faktum att en arbetstagare avböjt ett skäligt omplaceringserbjudande som saklig grund i sig. För att det ska föreligga saklig grund för uppsägning krävs att det – efter vederbörlig omplaceringsutredning enligt 7 § anställningsskyddslagen – föreligger arbetsbrist. För det fall att denna arbetsbrist berör flera arbetstagare men inte alla inom den berörda turordningskretsen ska 22 § anställningsskyddslagen tillämpas (se Lars Lunnings och Gudmund Toijers kommentar till anställningsskyddslagen, Anställningsskydd, 2006, s. 593).

Syftet med bestämmelsen om arbetsgivarens omplaceringsskyldighet är att förstärka anställningsskyddet för arbetstagarna (se prop. 1973:129 s. 122). En rättstillämpning där en arbetstagare med lång anställning, som erbjuds en omplacering, skulle få sämre skydd än en arbetstagare, som inte får ett sådant erbjudande, skulle tvärtom begränsa arbetstagarens anställningsskydd och därför strida mot syftet med bestämmelsen.

En arbetstagare, som i en arbetsbristsituation erbjuds en omplacering till en ny anställning utanför ramen för sitt anställningsavtal, har alltså att ta ställning till dels om erbjudandet kan anses skäligt och dels om vederbörande på grund av sin plats i turordningen tror sig ha möjlighet att behålla sin dittillsvarande anställning. Precis som vid överlåtelse av del av företag (se § 6 b § sista stycket anställningsskyddslagen) tar en arbetstagare som tackar nej till ett skäligt erbjudande risken att trots sin plats i turordningen bli övertalig om denne saknar tillräckliga kvalifikationer för de kvarvarande arbetsuppgifterna eller om turordningen kommer att bestämmas genom en avtalsturlista.

Om en arbetstagare avböjer ett erbjudande om annat arbete har arbetsgivaren att pröva om han är skyldig att i stället lämna omplaceringserbjudandet till någon av de övriga berörda arbetstagarna.

Med denna tolkning av reglerna i 7 § anställningsskyddslagen saknar det – för att avgöra tvisten – betydelse om de lämnade omplaceringserbjudandena var skäliga eller ej. Frågan blir i stället hur reglerna om turordning i § 21 ÖLAS ska tillämpas.

Frågan om turordningsbrott

Enligt § 21 ÖLAS ska en arbetsgivare vid uppsägning på grund av arbetsbrist iakttä vissa i bestämmelsen närmare angivna turordningsregler. Regeln ersätter turordningsregeln i 22 § anställningsskyddslagen

Enligt § 21 ÖLAS ska turordningen för tillsvidareanställda fastställas särskilt för varje yrkesgrupp med utgångspunkt från deras arbetsuppgifter.

Parterna är ense om att chauffören vid bolaget ska finnas på en separat turordningslista. Beträffande övriga arbetstagare anser förbundet att de skulle tillhöra en och samma turordningskrets medan arbetsgivarsidan anser att de skulle delas upp på tre olika turordningskretsar.

Domstolen har inte fått någon klar bild av hur arbetsfördelningen varit mellan arbetstagarna. Enligt ÖLAS ska utgångspunkten för fördelningen på olika turordningsområden vara arbetstagarnas arbetsuppgifter. Parterna är ense om att alla arbetstagare vid Uppsala-filialen utförde samma arbetsuppgifter även om arbetsgivarsidan har hävdade att olika arbetstagare till övervägande del arbetat med en viss typ av uppgifter. Arbetsgivarsidan har inte förmått visa att de berörda arbetstagarnas arbetsuppgifter skilde sig på ett sådant sätt att de skulle tillhöra olika turordningskretsar. Arbetsdomstolen har därför att vid sin bedömning av de påstådda turordningsbrotten utgå ifrån att samtliga berörda arbetstagare utom chauffören skulle tillhöra en och samma turordningskrets.

Parterna är ense om att H.R.J. och D.L. i så fall blivit uppsagda i strid med turordningsreglerna i ÖLAS.

Skadestandsfrågan

Med hänsyn till den bedömning som nu gjorts bör förbundets talan om allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott bifallas. Även yrkandena om ekonomiskt skadestånd bör bifallas, utom den del av yrkandet om ekonomiskt skadestånd till H.R.J. som avser dennes sjukskrivningsperioder. H.R.J. var efter uppsägningen sjukskriven under tiden den 9 juli 2007 t.o.m. den 6 augusti 2007 samt under tiden den 3 september 2007 t.o.m. den 31 december 2007. Förbundet har hävdade att H.R.J:s sjukskrivning förorsakats av bolagets uppsägning och att han därför är berättigad till ekonomiskt skadestånd för inkomstförlust under dessa sjukskrivningsperioder.

Förbundet har enligt domstolens mening inte förmått styrka att ett sådant samband föreligger. Yrkandet om ekonomisk skadestånd för de ovan nämnda perioderna kan därför inte bifallas."

Vi vill också tillägga att vi i och för sig inte heller delar majoritetens bedömning av det omplaceringserbjudande som bolaget lämnade till D.L. Mot bakgrund av dennes personliga situation och det faktum att det fanns arbete kvar i Uppsala som D.L. hade tillräckliga kvalifikationer för anser vi inte att det erbjudna arbetet var sådant att D.L. skäligen bort godta detsamma.

Överröstade i dessa frågor är vi i fråga om rättegångskostnaderna ense med majoriteten.