

Sammanfattning

Ett företag inom teknikindustrin har bedrivit verksamhet på orterna A och B. Vid orten A har funnits dels en anläggning för tillverkning, dels en serviceverkstad. Till följd av minskad orderingång har företaget beslutat att flytta all tillverkningsverksamhet från orten A till orten B. I samband med driftsinskränkningen på orten A har företaget lämnat omplaceringserbjudanden till vissa arbetstagare avseende likvärdigt arbete vid orten B. Erbjudandena har inte lämnats i turordning enligt 22 § anställningsskyddslagen. Fråga har uppkommit huruvida företaget efter beslut om omplacering av vissa arbetstagare till orten B har åsidosatt den turordning som gäller enligt 22 § anställningsskyddslagen eller i övrigt handlat i strid mot grunderna för den lagen eller mot god sed på arbetsmarknaden. Även fråga om företagets verksamhet vid orten A rätteligen skulle ha behandlats som en eller två driftsenheter.

ARBETSDOMSTOLEN

MELLANDOM  
2011-04-13  
StockholmDom nr 30/11  
Mål nr A 253/09

## KÄRANDE

Industrifacket Metall, 105 52 Stockholm  
Ombud: förbundsjuristen Agneta Bern, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155,  
111 81 Stockholm

## SVARANDE

1. Teknikarbetsgivarna, Box 5510, 114 85 Stockholm  
2. Cargotec Sweden AB, 556014-5418, Box 1133, 164 22 Kista  
Ombud för båda: jur. kand. Andreas Modig, Teknikföretagens Service AB,  
Box 5510, 114 85 Stockholm

## SAKEN

turordningsbrott

---

Mellan Teknikarbetsgivarna och Industrifacket Metall gäller varandra i allmänhet avlösande kollektivavtal, det s.k. teknikavtalet. Det i målet aktuella teknikavtalet gällde under tiden den 1 april 2007 – den 31 mars 2010. Avtalet innehåller bl.a. följande bestämmelse.

**§ 9 Anställnings ingående och upphörande***Mom. 2 Företrädesrätt och turordning*

Företrädesrätt till återanställning gäller enligt lag med följande kollektivavtalsreglering.

Företrädesrätt till återanställning förutsätter att arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste tre åren. Företrädesrätten gäller till dess nio månader förflutit från den dag då anställningen upphörde på grund av arbetsbrist.

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om turordningen för uppsägning eller permittering mellan arbetarna samt vid uppsägningstillfället eller inför återanställning också om turordningen för återanställning. Föreningen och förbundet äger när synnerliga skäl föreligger begära central förhandling om sådan överenskommelse.

Vid konflikt mellan företrädesrätten och kravet på lokal överenskommelse enligt mom. 1 kan företrädesrätten inte göras gällande, om konflikten beror på att arbetstagarparten inte vill träffa sådan överenskommelse.

Om arbetsgivarens rörelse på en och samma ort har mer än en driftsenhet, kan lokal överenskommelse träffas om att två eller flera driftsenheter ska omfattas av turordningen.

Cargotec Sweden AB (bolaget) är verksam inom teknikindustrin med trucktillverkning. Bolaget är medlem i Teknikarbetsgivarna och är därmed bundet av teknikavtalet.

Bolaget är del av en multinationell koncern med huvudägare i Finland. Under period som är aktuell i målet bedrev bolaget verksamhet med tillverkning av lätta och medeltunga truckar i Ljungby och tunga truckar i Lidhult. I

Ljungby hade bolaget även administration och serviceverkstad. Trucktillverkningen i Ljungby bedrevs på adressen Långgatan 14. Serviceverkstaden hade sina lokaler på Långgatan 24. I slutet av år 2008 drabbades bolaget av en kraftigt minskad orderingång. Det ledde till att bolaget sade upp viss personal på grund av arbetsbrist och senare flyttade all trucktillverkning till Lidhult. De första uppsägningarna vidtogs i slutet av år 2008. I januari 2009 varslades om ytterligare uppsägningar på grund av arbetsbrist. Centrala förhandlingar angående turordningen vid driftinskränkningen i Ljungby hölls inledningsvis den 26–27 februari 2009. Förhandlingarna ajournerades till den 12 mars 2009. Innan förhandlingarna återupptogs lämnade bolaget i början av mars 2009 omplaceringserbjudanden till vissa arbetstagare vid trucktillverkningen i Ljungby avseende tjänster i Lidhult. Bolaget erbjöd därvid inte omplacering i turordning enligt 22 § anställningsskyddslagen. 76 arbetstagare accepterade omplaceringserbjudandena. Vid fortsatta centrala förhandlingar den 12–13 mars 2009 behandlades frågan om vilka arbetstagare som skulle arbeta på serviceverkstaden, som skulle vara kvar i Ljungby. Den 18 mars 2009 sade bolaget på grund av arbetsbrist upp samtliga arbetstagare i Ljungby som inte erhållit omplacering till Lidhult eller arbete på serviceverkstaden. De arbetstagare som accepterade omplacering till Lidhult flyttade under år 2009 successivt över till Lidhult.

Mellan parterna har uppkommit tvist i olika hänseenden med anledning av hur bolaget behandlat turordningsfrågorna i samband med driftsinskränkningen i Ljungby. Parterna har förhandlat i tvisten utan att kunna uppnå enighet.

Förbundet har väckt talan mot arbetsgivarparterna och har därvid *i första hand* yrkat att bolaget ska förpliktas att utge ekonomiskt skadestånd och allmänt skadestånd till de arbetstagare som förbigåtts i turordningen enligt 22 § anställningsskyddslagen i samband med att omplacering till Lidhult skedde. För det fall Arbetsdomstolen skulle anse att bolaget haft rätt att undanta personer från turordningen vid omplacering till Lidhult har förbundet *i andra hand* yrkat att bolaget ska förpliktas att utge ekonomiskt och allmänt skadestånd till de arbetstagare som förbigåtts i samband med att serviceverkstaden i Ljungby bemannades med 14 arbetstagare. Förbundets andrahandsyrkande grundar sig på uppfattningen att bolaget haft endast en driftsenhet i Ljungby.

Arbetsgivarparterna har bestritt förbundets talan i dess helhet.

Efter samråd med parterna har Arbetsdomstolen beslutat att genom mellandom avgöra följande frågor.

I. Har bolagets agerande inneburit att bolaget efter beslut om omplacering av vissa arbetstagare till Lidhult i mars 2009 – i fråga om arbetstagare med tillräckliga kvalifikationer för fortsatt arbete, och med bortseende från frågan om det i Ljungby har funnits en eller två driftsenheter – har åsidosatt den turordning som gäller enligt 22 § anställningsskyddslagen eller i övrigt handlat i strid mot grunderna för den lagen eller mot god sed på arbetsmarknaden?

II. Skulle bolagets arbetsplatser i Ljungby rätteligen ha behandlats som en eller två driftsenheter?

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

## **Förbundet**

### *Mellandomstema I*

#### *Bakgrund*

Bolaget bedrev under den period som är aktuell i målet verksamhet med trucktillverkning i Ljungby och Lidhult. I Ljungby monterades lätta och medeltunga truckar. Bolaget hade även administration och en serviceverkstad med reservdelslager i Ljungby. I Lidhult monterades tunga truckar och en särskild truck åt den amerikanska armén, den s.k. RT-trucken. Under år 2008 drabbades bolaget av en minskad orderingång. Den minskade orderingången ledde till att bolaget vidtog omfattande uppsägningar på grund av arbetsbrist. Vidare bestämde sig bolaget för att flytta all trucktillverkning i Ljungby till Lidhult. Efter genomförd omorganisation skulle endast serviceverkstaden vara kvar i Ljungby. Förändringarna i bolagets verksamhet genomfördes i flera olika etapper under perioden december 2008 – november 2009.

#### *Händelseförloppet före uppsägningarna*

I december 2008 sades ett stort antal arbetstagare i både Ljungby och Lidhult upp på grund av arbetsbrist. Vid det tillfället kom parterna vid förhandlingar överens om en avtalsturlista angående turordningen. Den 5 januari 2009 kallade bolaget till ny lokal förhandling angående ytterligare uppsägningar på grund av arbetsbrist. Den 15 januari 2009 hölls förhandlingar avseende anlitande av arbetstagarkonsult. Lokal förhandling rörande omorganisationen och flytten av verksamheten från Ljungby till Lidhult hölls den 5 februari. Vid den förhandlingen diskuterades vilka arbetstagare i Ljungby som skulle erbjudas arbete i Lidhult. Bolaget förklarade att man avsåg att ensidigt välja ut de arbetstagare som skulle erbjudas arbete i Lidhult, oberoende av deras plats i turordningen. I Ljungby skulle endast 14 tjänster på serviceverkstaden finnas kvar efter genomförd omorganisation. Parterna var vid förhandlingarna ense om att flytten av tillverkningen från Ljungby till Lidhult var nödvändig. Parterna var däremot inte ense om vilka arbetstagare som skulle erbjudas arbete i Lidhult.

Centrala förhandlingar avseende omorganisationen och flytten av verksamheten från Ljungby till Lidhult hölls den 26–27 februari 2009. Vid förhandlingarna behandlades även turordningen vid uppsägningar på grund av driftinskränkningen i Ljungby. Turordningsfrågan ajournerades till den 12 mars för att de lokala parterna under tiden skulle försöka enas. Den 3 mars, dvs. under den tid då centrala förhandlingar fortfarande pågick, lämnade bolaget omplaceringserbjudanden till vissa arbetstagare i Ljungby avseende likvärdig tjänst vid driftsenheten i Lidhult. Bolaget krävde svar senast den 9 mars. 76 arbetstagare accepterade omplaceringserbjudanden. Bolaget tillämpade

inte turordningsreglerna i 22 § anställningsskyddslagen när man valde ut de arbetstagare som skulle erbjudas omplacering. Bolaget valde i stället ut de arbetstagare som ansågs mest lämpade för arbetet.

De centrala förhandlingarna återupptogs sedan den 12 mars 2009. Bolaget ville då ingå en avtalsturlista med förbundet rörande vilka arbetstagare som skulle erbjudas arbete på serviceverkstaden i Ljungby. Bolaget lämnade vid förhandlingarna över flera förslag på avtalsturlistor. Den 13 mars avslutades de centrala förhandlingarna i oenighet. De arbetstagare vid driftsenheten i Ljungby som inte erbjöds omplacering till Lidhult eller arbete vid serviceverkstaden sades upp på grund av arbetsbrist den 18 mars 2009.

#### *Flyttningen av verksamheten till Lidhult*

I de lokaler i Lidhult som trucktillverkningen i Ljungby skulle flytta till tillverkades före flyttningen s.k. RT-truckar åt den amerikanska armén. Bolagets avsikt var att flytta den tillverkningen till USA. Först sedan verksamheten hade flyttats till USA var det möjligt att påbörja flytten av trucktillverkningen från Ljungby till Lidhult. Innan det var möjligt att flytta in i lokalerna i Lidhult behövde bolaget färdigställa dessa för tillverkning av lätta och medeltunga truckar. Vidare skulle utrustningen i Ljungby monteras ned för att därefter flyttas över till Lidhult. Enligt bolagets planering skulle flyttproceduren påbörjas i vecka 20 år 2009, dvs. i mitten av maj. Bolaget har gjort gällande att lediga arbeten uppstod i Lidhult redan när bolaget fattade beslut om verksamhetsflyttningen samt att flyttningen påbörjades redan i mars 2009. När bolaget i mars 2009 fattade beslut om verksamhetsflyttningen fanns det emellertid inte några lediga utrymmen i Lidhult för tillverkning av lätta och medeltunga truckar. Bolaget var väl medvetet om att det var nödvändigt att avveckla tillverkningen av RT-truckar i Lidhult innan en flyttning av verksamheten i Ljungby skulle kunna påbörjas.

Först i slutet av augusti 2009 hade lokalerna i Lidhult tömts på utrustningen för tillverkning av RT-truckar. Arbetet med nedmontering utfördes av arbetstagare vid driftsenheten i Lidhult. Under perioden augusti – november 2009 monterades utrustningen vid tillverkningen i Ljungby ned och flyttades över till Lidhult. Det arbetet utfördes av arbetstagarna vid driftsenheten i Ljungby. Några av de arbetstagare som erhållit omplacering flyttade över till Lidhult i augusti 2009 för att tillverka stativdelar. Huvuddelen av arbetstagarna, cirka 70 arbetstagare, började dock arbeta i Lidhult först den 7 oktober 2009. Arbetet inleddes med att montera upp utrustningen som flyttats över från Ljungby. I slutet av oktober 2009, dvs. mer än sju månader efter det att omplaceringserbudanden hade lämnats, påbörjade arbetstagarna trucktillverkningen i Lidhult. De sista arbetstagarna flyttade över till Lidhult i november 2009.

### *Skillnader mellan arbetsuppgifterna i Ljungby och Lidhult*

Tillverkningen av lätta och medeltunga truckar består av montering av olika delar. Bolaget tillverkar inte några delar utan det rör sig om ett rent monteringsarbete där en truck monteras från grunden. Det som flyttades över från Ljungby till Lidhult var all den utrustning som krävdes för att utföra monteringen. I Ljungby hade bolaget nio monteringsstationer för montering av lätta och medeltunga truckar. Efter flytten till Lidhult ställdes utrustning upp vid nio monteringsstationer även där. Den enda skillnaden var att lokalerna i Lidhult såg något annorlunda ut jämfört med lokalerna i Ljungby, varför utrustningen fick placeras på ett något annorlunda sätt. Arbetstagarna som flyttade över till Lidhult utförde dock precis samma typ av monteringsarbete som de hade utfört i Ljungby. De använde även samma utrustning som i Ljungby. Under januari – februari 2010 införde bolaget linjetillverkning i Lidhult för att rationalisera arbetet. Linjetillverkningen innebar dock ingen förändring i arbetsuppgifterna. Utöver en timmes kurs fick arbetstagarna ingen särskild utbildning vid införandet av linjetillverkningen.

Traditionellt gäller inom Svenskt Näringsliv–LO-området att arbetstagare anställs för att utföra sådana arbetsuppgifter som ryms inom det tillämpliga kollektivavtalets giltighetsområde. För den aktuella sektorn är det därför normalt sett främmande att tala om skilda befattningar för olika typer av arbetsuppgifter. Denna princip, den s.k. 29/29-principen, har fastslagits i avgörandet AD 1929 nr 29. De arbetsuppgifter som flyttades över från Ljungby till Lidhult omfattas av samma kollektivavtal, och arbetstagarnas arbetskyldighet omfattar allt arbete inom kollektivavtalet.

### *Rättsliga grunder avseende mellandomstema I*

Enligt förbundets uppfattning har bolaget åsidosatt sin skyldighet att respektera de berörda arbetstagarnas turordning enligt 22 § anställningsskyddslagen.

Förbundet gör gällande att det vid den tidpunkt då 86 arbetstagare erhöll omplaceringserbjudanden till Lidhult inte fanns några lediga anställningar i Lidhult i den mening som avses i 7 § andra stycket anställningsskyddslagen. De anställningar som arbetstagarna i Ljungby erhöll omplaceringserbjudanden till var de som arbetstagarna redan innehade vid driftsenheten i Ljungby. Anställningarna fanns kvar i Ljungby och arbetstagarna fortsatte att utföra arbete där fram till i huvudsak oktober 2009. Bolaget var väl medvetet om att en flyttning skulle kunna ske först i början av hösten 2009 eftersom en förutsättning för denna var att tillverkningen av RT-truckar i Lidhult först flyttades. En arbetsgivare har visserligen rätt att avgöra behovet av arbetsbristuppsägningar med hänsyn till behovet av arbetskraft vid uppsägningstidens slut. Turordningsfrågor ska dock bedömas med utgångspunkt i förhållandena vid uppsägningstillfället. En arbetstagare kan inte anses omplacerad till ny driftsenhet innan arbetstagaren rent faktiskt börjar arbeta på den driftsenheten. Vid tidpunkten för arbetsbristuppsägningarna i Ljungby fanns de aktuella anställningarna kvar i Ljungby. Så länge tillverkningsverksamheten pågick i Ljungby ingick anställningarna i den driftsenheten och tillhörde den

driftsenhetens turordningskrets bestående av samtliga arbetstagare i Ljungby. Genom att inte beakta turordningsreglerna vid fördelningen av de anställningar som fanns i Ljungby har bolaget brutit mot 22 § anställningsskyddslagen.

För det fall domstolen skulle anse att det före arbetsbristuppsägningarna i Ljungby i mars 2009 har funnits lediga arbetstillfällen i Lidhult gör förbundet gällande följande. I princip hela den verksamhet som bolaget bedrev vid driftsenheten i Ljungby skulle flyttas till Lidhult. Trucktillverkningen i Ljungby utgjorde en enhet i form av en del av en driftsenhet som flyttades från Ljungby till Lidhult. I Lidhult skulle enheten efter genomförd flyttning integreras i den driftsenhet som redan fanns där. Bolagets avsikt vid tidpunkten för arbetsbristuppsägningarna var alltså att flytta driftsenheten för lätta och medeltunga truckar från en ort till en annan. Med detta synsätt behöll driftsenheten hela tiden sin identitet på vägen från Ljungby till Lidhult. De enda förändringar som skedde var att tillverkningen skulle ske på en annan plats med färre arbetstagare. Förändringarna som skedde avseende tillverkningen av lätta och medeltunga truckar skedde inom en och samma driftsenhet och inom samma turordningskrets. När arbetsbristuppsägningarna vidtogs i Ljungby i mars 2009 var driftsenheten inte integrerad med driftsenheten i Lidhult. Driftsenheten bestod därför vid denna tidpunkt av samtliga arbetstagare i Ljungby. Den turordning som fastställdes i Ljungby skulle därför ha omfattat samtliga arbetstagare i Ljungby och samtliga anställningar inom tillverkningen av lätta och medeltunga truckar. Genom att inte beakta turordningsreglerna vid fördelningen av de anställningar som fanns i Ljungby har bolaget brutit mot 22 § anställningsskyddslagen.

För det fall domstolen skulle finna att de arbeten som bolaget organisatoriskt flyttat till Lidhult ska anses ha befunnit sig i Lidhult och att dessa arbeten var lediga enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen gör förbundet gällande följande. Bolaget kallade till förhandlingar om arbetsbristuppsägningar i Ljungby den 5 januari 2009. Den 3 mars 2009 lämnades omplaceringserbjudanden till vissa arbetstagare i Ljungby. Vid denna tidpunkt pågick centrala förhandlingar om arbetsbristuppsägningar. Arbetsbristuppsägningarna genomfördes sedan den 18 mars 2009. Bolaget hade således för avsikt att vidta arbetsbristuppsägningar när omplaceringserbjudandena lämnades. En anställd som riskerar att förlora sin anställning om denne inte erhåller omplacering till annat arbete enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen har företräde till denna arbete. Om det finns fler arbetstagare än det finns lediga arbetstillfällen enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen så ska dessa erbjudas de anställda som riskerar att förlora sin anställning i enlighet med 22 § samma lag. Genom att inte erbjuda de tjänster som har funnits lediga i Lidhult till arbetstagare i Ljungby med beaktande av turordningsreglerna i 22 § anställningsskyddslagen har bolaget brutit mot 7 § andra stycket och 22 § anställningsskyddslagen. Situationen i förevarande fall skiljer sig åt från den situation som domstolen hade att pröva i avgörandet AD 2009 nr 50. I förevarande fall rör det sig om arbetstagare som kommer att förlora sin anställning för det fall de inte får ett omplaceringserbjudande. Det rör sig således om anställningsskyddslagens kärna.

Förbundet gör slutligen gällande att bolaget genom att undanta 86 arbetstagare från turordningen i Ljungby i vart fall har agerat i strid mot god sed på arbetsmarknaden och grunderna för anställningsskyddslagen. Bolagets avsikt när man i början av år 2009 kallade till medbestämmandeförhandling var att förhandla på sedvanligt vis och lösa problem som uppstått på grund av den ekonomiska krisen. Lösningen var en flyttning av tillverkningen till Lidhult och uppsägning av vissa arbetstagare på grund av arbetsbrist. Eftersom arbetstillfällena inte skulle räcka till samtliga arbetstagare var turordningen nästa fråga att förhandla. Vid central förhandling den 26–27 februari 2009 ajournerades turordningsfrågan. Under uppehållet i förhandlingarna erbjöd bolaget omplacering till vissa arbetstagare. Enligt förbundets uppfattning har en arbetsgivare som inlett förhandlingar om turordning börjat tillämpa 22 § anställningsskyddslagen och kan då inte övergå till att tillämpa 7 § andra stycket samma lag för att ensidigt välja ut vilka arbetstagare som ska få kvarvarande arbetstillfällen och därmed även vilka arbetstagare som ska förlora sin anställning. Arbetsgivaren har att fullfölja tillämpningen av 22 §. Bolaget har genom sitt agerande satt 22 § ur spel. Det kan inte ha varit lagstiftarens mening att möjliggöra för en arbetsgivare att urholka turordningsreglerna på aktuellt sätt. Bolagets agerande måste därför under alla förhållanden stå i strid med 22 § anställningsskyddslagen, grunderna för anställningsskyddslagen och strida mot god sed på arbetsmarknaden.

### ***Mellandomstema II***

#### *Antalet driftsenheter i Ljungby*

Bolagets verksamhet i Ljungby var under aktuell period förlagd till dels Långgatan 14, där lätta och medeltunga truckar tillverkades och dels Långgatan 24, där det fanns en serviceverkstad med reservdelslager. Bolaget hade även en testbana i anslutning till Långgatan 14. Mellan testbanan och Långgatan 24 är det ungefär 100 meter. Bolaget har tidigare alltid behandlat anläggningen i Ljungby som en driftsenhet. De båda arbetsplatserna har vidare alltid varit organiserade som en driftsenhet genom att bl.a. ha gemensam posthantering, telefonnummer, reception, fastighetsskötsel och personalutrymmen. Personalfunktionen, som var belägen på Långgatan 24, var gemensam för de anställda vid båda adresserna. Vidare har arbetstagarna i Ljungby alltid tillhört en enda verkstadsklubb och arbetat under samma kollektivavtal. Vid förhandlingar med klubben rörande t.ex. lönevillkor och arbetstider har bolaget behandlat anläggningen som en driftsenhet. Bolaget har även vid tidigare arbetsbristuppsägningar behandlat anläggningen som en driftsenhet.

Även vid de i målet aktuella arbetsbristuppsägningarna behandlade bolaget anläggningen i Ljungby som en driftsenhet. Vid lokala förhandlingar den 8 december 2008 upprättades en avtalsturlista avseende arbetstagare från både tillverkningen och serviceverkstaden. Bolaget behandlade anläggningen som en driftsenhet utan att förbundet behövde begära gemensam turordning. Vid förhandlingarna i början av år 2009 om ytterligare arbetsbristuppsägningar behandlades anläggningen på nytt som en driftsenhet. Vid förhandlingarna den 12–13 mars 2009 rörande bemanningen av serviceverkstaden överlämnade arbetsgivarparterna förslag till avtalsturlistor avseende de per-



soner som skulle erbjudas arbete. Listorna innehöll arbetstagare från både tillverkningen och serviceverkstaden. Att det skulle röra sig om två separata driftsenheter diskuterades över huvud taget inte. Några separata turordningsförhandlingar för Långgatan 14 respektive 24 genomfördes inte heller, trots att det hade varit nödvändigt om arbetsbrist förelegat på båda ställena och dessa utgjort två driftsenheter. De arbetsbristuppsägningar som genomfördes den 18 mars 2009 omfattade arbetstagare från både Långgatan 14 och 24. Arbetsgivarparterna har således agerat med utgångspunkt i att anläggningen i Ljungby utgjort en driftsenhet.

Bolaget har bedrivit verksamhet på Långgatan 14 sedan 1970-talet. I början av 1980-talet förvärvades även fastigheten på Långgatan 24. Två kilometer längre bort hade bolaget ytterligare en fastighet, den s.k. cylinderverkstaden. År 1979 träffades en lokal överenskommelse mellan verkstadsklubben och bolaget innebärande att anläggningen på Långgatan 14 och 24 skulle ingå i en gemensam turordningskrets med cylinderverkstaden. I ett protokoll, som inte längre finns i behåll, angavs att samtliga enheter i Ljungby ska behandlas som en turordningskrets. År 1995 såldes cylinderverkstaden. Det lokala kollektivavtalet sades dock inte upp av någon av parterna.

#### *Rättsliga grunder avseende mellandomstema II*

Anläggningen i Ljungby, dvs. både tillverkningen på Långgatan 14 och serviceverkstaden på Långgatan 24, har utgjort en driftsenhet. Anläggningen har varit organisatoriskt uppbyggd som en driftsenhet. Vidare har bolaget alltid behandlat anläggningen som en driftsenhet. Så var fallet även vid förhandlingarna med anledning av den nu aktuella tvisten. Av motiven till 1974 års anställningsskyddslag framgår att driftsenhetsbegreppet ytterst handlar om att fastställa en social och organisatorisk enhet som ska tillämpas vid fastställande av turordning vid driftsinskränkning.

För det fall Arbetsdomstolen skulle komma fram till att anläggningen är att betrakta som två driftsenheter gör förbundet gällande följande. Enligt 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen kan, om det finns flera driftsenheter på samma ort, en gemensam turordning fastställas avseende dessa driftsenheter om förbundet begär det. Av § 9 mom 2 i teknikavtalet framgår att lokal överenskommelse kan träffas om att två eller flera driftsenheter ska omfattas av turordningen om arbetsgivaren har mer än en driftsenhet på en ort. Den lokala klubben och bolaget träffade år 1979 en lokal överenskommelse innehållande bestämmelse om att ”samtliga enheter i Ljungby ska behandlas som en turordningskrets”. Detta lokala kollektivavtal har inte sagts upp och är därför fortfarande giltigt. Bolaget har inte heller meddelat klubben att bolaget har ändrat inställning i frågan om att anläggningen har utgjort en driftsenhet. Det föreligger således en lokal överenskommelse innebärande att anläggningen på Långgatan 14 och 24 ska behandlas som en driftsenhet vid de aktuella arbetsbristuppsägningarna. I varje fall måste det anses föreligga ett konkludent avtal mellan parterna av den innebörden. Det konkludenta avtalet är bindande eftersom det inte krävs något formligt kollektivavtal för en avvikelse i detta avseende från 22 § anställningsskyddslagen.

## Arbetsgivarparterna

### *Mellandomstema I*

#### *Bakgrund*

Cargotec är en multinationell koncern med huvudägare i Finland. Den huvudsakliga affärsidén är att tillhandahålla logistiklösningar för frakthantering. Under varumärket Kalmar Industries tillverkas truckar. Bolaget har ansvarat för denna verksamhet i Sverige och haft tillverkningsverksamhet i Ljungby och Lidhult. I Ljungby tillverkades lätta och medeltunga truckar och i Lidhult tunga truckar. Försäljningen sker på världsmarknaden.

Cargotec drabbades hårt av den ekonomiska kris som rådde under åren 2008 och 2009. Marknaden försämrades dramatiskt i slutet av år 2008 och under mindre än ett år minskade Cargotecs omsättning med 65 procent. Nedgången drabbade även bolaget i Sverige.

#### *Händelseförloppet*

Neddragningar hos bolaget inleddes i slutet av år 2008. Vid de förhandlingar som hölls i november 2008 behandlades de båda driftsenheterna i Ljungby, tillverkningsenheten och serviceverkstaden, gemensamt vid förhandlingarna. Vid de efterföljande förhandlingarna kom parterna i enlighet med § 9 i teknikavtalet överens om en avtalsturlista med gemensam turordning för tillverkningsenheten och serviceverkstaden i Ljungby. Neddragningarna visade sig snart vara otillräckliga på grund av att orderingången fortsatte att minska. Den 5 januari 2009 varslades därför om nya uppsägningar både i Ljungby och i Lidhult. Den 15 januari hölls lokala förhandlingar avseende omorganisation av verksamheten, innebärande att trucktillverkningen i Ljungby skulle flyttas till driftsenheten i Lidhult. Förbundets påstående om att endast frågan om anlåtande av arbetstagarkonsult behandlades vid detta tillfälle är felaktigt. En arbetstagarkonsult kopplas nämligen in först sedan en förhandling hållits i syfte att bedöma bolagets beslutsunderlag. Bolagets ambition var att som vid tidigare neddragningar behandla de båda driftsenheterna i Ljungby gemensamt och nå en samförståndslösning med förbundet om gemensam turordning. Den 30 januari lämnade arbetstagarkonsulten sin rapport. Den vanliga ordningen när en arbetstagarkonsult varit inblandad är att man går vidare med en turordningsförhandling angående den driftsinskränkning som redan har MBL-förhandlats efter det att konsultrapporten avlämnats.

Den 5 februari hölls lokal förhandling avseende turordningen vid driftsinskränkning i Ljungby. Parterna kunde inte nå en överenskommelse. Centrala förhandlingar hölls därför den 26–27 februari dels avseende frågor om omorganisation, dels om vilken turordning som skulle tillämpas vid arbetsbristuppsägningarna i Ljungby. Förbundet förklarade att man godtog förslaget om flyttning av verksamheten och om att vissa arbetstagare skulle erbjudas att flytta med till Lidhult. Förbundet begärde att arbetstagarna skulle få flytta med enligt senioritetsprincipen i 22 § anställningsskyddslagen. Arbetsgivarsidan motsatte sig detta och förklarade att turordningsreglerna i

anställningsskyddslagen inte var tillämpliga. Någon invändning mot hur flyttningen skulle genomföras hade inte förbundet vid den tidpunkten. Vid de aktuella förhandlingarna lyckades parterna trots omfattande försök inte nå en överenskommelse om en gemensam turordning för de båda driftsenheterna i Ljungby. Frågan om turordningen ajournerades till den 12 mars 2009. Fram till detta datum rådde alltså uppehåll i förhandlingarna. Under uppehållet hade de centrala parterna återremitterat turordningsfrågan till de lokala parterna i hopp om att dessa skulle nå en överenskommelse. Det visade sig snabbt att det inte var möjligt. För att inte förlora tid erbjöd bolaget den 3 mars 2009 vissa arbetstagare omplacering till Lidhult. Bolaget lämnade omplaceringserbjudanden om likvärdig tjänst vid driftsenheten i Lidhult till sammanlagt 78 arbetstagare vid tillverkningsenheten i Ljungby. 76 arbetstagare accepterade erbjudandet. Sista dag för att acceptera omplaceringsbudanden var den 9 mars 2009.

Den 12–13 mars 2009 fortsatte förhandlingarna på central nivå. Det som återstod att förhandla var bemanningen på serviceverkstaden i Ljungby. Arbetstagarna vid tillverkningsenheten i Ljungby som inte erhållit omplaceringsbudanden skulle samtliga sägas upp på grund av arbetsbrist när trucktillverkningen i Ljungby försvann. Det fanns dock möjlighet att erbjuda vissa av arbetstagarna omplacering till serviceverkstaden som skulle vara kvar i Ljungby. Viss omorganisation skulle ske på serviceverkstaden, varför det fanns sex vakanta anställningar att omplacera till. Parterna kunde dock inte nå en överenskommelse om vilka arbetstagare som skulle bemanna serviceverkstaden. Förhandlingarna avslutades därför i oenighet.

#### *Flyttningen av verksamheten m.m.*

Förbundet har gjort gällande att de lediga arbeten som vissa arbetstagare från Ljungby omplacerades till i Lidhult inte har varit att anse som lediga i anställningsskyddslagens mening. Det huvudsakliga skälet till detta skulle vara att det dröjt sju månader från det att arbetsbristuppsägningar skedde till dess att flytten genomfördes. Enligt arbetsgivarparternas uppfattning måste det dock anses uppenbart att en omfattande flyttning av det aktuella slaget tar tid. I förevarande fall skulle en hel fabrik flyttas från Ljungby till Lidhult som låg fyra mil bort. I Lidhult skulle utrustningen integreras med en befintlig fabrik. Flyttningen involverade stora maskiner, verktyg och material samt de 76 arbetstagare som erhållit omplacering. Att flytta sådan utrustning som är aktuell i målet kräver stora transportanordningar och är tidskrävande. Flyttningen krävde projektering, nedmontering och transport av utrustningen från Ljungby samt ombyggnation av fabriken i Lidhult. Flyttningen gick till på så vis att verksamheten avseende olika arbetsmoment successivt flyttades över till Lidhult. Det arbetsmoment som först flyttades var lackering av stativ. Det skedde i juni 2009. I augusti 2009 flyttades tillverkning av stativ. Flyttningen var ett pågående projekt som påbörjades i mars 2009 och avslutades i november 2009, i samband med att de sista arbetstagarna flyttade över från Ljungby till Lidhult. Under hela den period som flyttningen genomfördes var det nödvändigt för bolaget att upprätthålla tillverkningen av lätta och medeltunga truckar. Inledningsvis utfördes den tillverkningen i Ljungby för att sedan successivt flyttas över till Lidhult.

En viktig del av omorganisationen, inbegripet flytten till Lidhult, var att verksamheten skulle effektiviseras. Redan tidigt i förhandlingarna med förbundet angående omorganisationen förklarade bolaget att linjetillverkning skulle införas vid tillverkningen av lätta och medeltunga truckar i Lidhult. Tillverkningen i Ljungby hade inte skett med linjetillverkning, utan vid monteringsstationer. Det var inte möjligt att direkt införa linjetillverkning i samband med flytten till Lidhult. Linjetillverkningen var färdiguppsyggt först i början av år 2010.

Mot bakgrund av hur omorganisationen har gått till bör förhållandena beskrivas så att de arbetstagare som omplacerades till Lidhult i mars 2009 omedelbart flyttade över till de lediga arbetena vid driftsenheten i Lidhult. Deras arbetsuppgifter bestod inledningsvis av att hålla tillverkningen av lätta och medeltunga truckar igång och samtidigt påbörja överflyttningen av trucktillverkningen från Ljungby till Lidhult.

### *Rättsliga grunder avseende mellandomstema I*

Omständigheterna i detta fall liknar omständigheterna i avgörandet AD 2009 nr 50, som hade meddelats innan förbundet väckte talan i det föreliggande målet. I det angivna avgörandet uttalade Arbetsdomstolen att 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. I det föreliggande fallet har bolaget därför varit skyldigt att vid nedläggningen av tillverkningsenheten i Ljungby i möjligaste mån omplacera arbetstagarna där till andra lediga arbeten hos bolaget enligt 7 § anställningsskyddslagen. Eftersom bolaget redan vid uppsägningstillfället visste att det skulle uppstå lediga arbeten i Lidhult hade bolaget en skyldighet att omplacera arbetstagarna till dessa arbeten. Någon skyldighet enligt 7 § anställningsskyddslagen att fördela lediga arbeten i turordning har inte förelegat. Först när omplaceringar enligt 7 § anställningsskyddslagen genomförts kan arbetsbristuppsägningar vidtas och då ska turordningen beaktas. I detta fall fanns det dock inga lediga arbeten, eftersom tillverkningsenheten i Ljungby lades ned. Samtliga arbetstagare som inte erhöll omplacering sades upp på grund av arbetsbrist. Någon fråga om turordning uppstod därför inte.

När en verksamhet flyttas från en ort till en annan är det inte rättsligt sett fråga om att arbetsuppgifterna och de arbetstagare som tidigare utfört arbetsuppgifterna automatiskt följer med i flytten. Rättsligt sett är det istället fråga om en driftsinskränkning på orten där verksamheten läggs ned. På orten dit flytten sker uppstår en ny verksamhet med lediga arbetstillfällen. Om de arbetstillfällen som uppstår på den nya orten inte räcker för att erbjuda samtliga arbetstagare på den nedläggande orten arbete får göras en bedömning om arbetsgivaren ändå kunnat erbjuda de arbetstagare som inte flyttats till den nya orten arbete hos sig.

Mot bakgrund av det anförda gör arbetsgivarparterna *i första hand* gällande att 22 § anställningsskyddslagen inte har varit tillämplig i fråga om de om-

placeringar som bolaget gjorde. *I andra hand* görs gällande att bolagets agerande i förhållande till arbetstagare med tillräckliga kvalifikationer för fortsatt arbete inte har inneburit att bolaget har åsidosatt den turordning som gäller enligt 22 § anställningsskyddslagen. Bolagets agerande har varit i enlighet med grunderna för anställningsskyddslagen och god sed på arbetsmarknaden.

## ***Mellandomstema II***

### *Faktiska förhållanden*

Bolaget har före de i målet aktuella händelserna under lång tid bedrivit verksamhet vid två driftsenheter i Ljungby, nämligen på Långgatan 14 och på Långgatan 24. Båda arbetsplatserna är inhägnade, och avståndet mellan inhägnaderna uppgår till cirka 120 meter. Enligt arbetsgivarparternas uppfattning är avståndet mellan arbetsplatserna drygt 500 meter. Det är nämligen det avstånd man måste färdas på en allmän väg för att ta sig mellan driftsenheterna. Mellan de båda driftsenheterna ligger flera andra industrifastigheter samt en allmän väg. Bolaget har bedrivit helt olika verksamheter på de båda arbetsplatserna. Arbetet vid tillverkningen på Långgatan 14 har krävt helt andra kunskaper än de som har krävts för att arbeta vid serviceverkstaden på Långgatan 24. Bolaget har även i administrativt hänseende hanterat Långgatan 14 och 24 som två driftsenheter.

Bestämmelsen i § 9 mom 2 i teknikavtalet om att lokal överenskommelse kan träffas om att två eller flera driftsenheter ska omfattas av turordningen har mellan parterna ersatt bestämmelsen i 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, vilken ju innebär att det är tillräckligt att arbetstagarorganisationen begär att en gemensam turordningslista ska upprättas. Avtalsbestämmelsen tar sikte på två fall. Det första fallet avser situationen att parterna kommer överens om vilka arbetstagare som ska sägas upp. Parterna kan då välja vilka driftsenheter som ska omfattas av en sådan turordningslista. Det andra fallet avser situationen att parterna inte kommer överens om turordningen. Då kan parterna ändå komma överens om att arbetsgivaren ska tillämpa en gemensam turordning för hela orten när han ensidigt beslutar om vilka arbetstagare som ska sägas upp. I målet är ostridigt att parterna inte har kommit överens om turordningen vid de aktuella arbetsbristuppsägningarna. Vidare har förbundet inte framställt någon begäran om gemensam turordning.

Arbetsgivarparterna bestrider förbundets påstående om att det år 1979 skulle ha träffats en lokal överenskommelse om gemensam turordning. För den händelse ett sådant avtal skulle ha funnits har det i varje fall inte gällt tills vidare, utan avsett situationen vid tiden för tecknandet år 1979. Arbetsplatsen på Långgatan 24 kan inte ha ingått i avtalet, eftersom bolaget förvärvade den fastigheten efter år 1979. Om det har funnits ett avtal, har syftet med detta varit att inkludera cylinderverkstaden i turordningskretsen. Cylinderverkstaden har numera sålts. En eventuell lokal överenskommelse kan av dessa skäl inte längre göras gällande. Det kan vidare inte heller anses föreligga något konkludent avtal med motsvarande innehåll. För att gemensam turord-

ning ska tillämpas krävs enligt teknikavtalet en lokal överenskommelse om gemensam turordning. Kollektivavtal kan inte träffas genom konkludent handlande.

### *Rättsliga grunder avseende mellandomstema II*

Bolagets verksamhet vid Långgatan 14 respektive 24 i Ljungby har utgjort två driftsenheter. Avgörande för frågan om en verksamhet utgörs av en eller flera driftsenheter är om verksamheten sker inom en och samma byggnad eller inom ett och samma inhägnade område. De båda arbetsplatserna i Ljungby har varit lokaliserade till olika inhägnade områden med ett avstånd om drygt 500 meter mellan sig. Bolaget har bedrivit verksamhet av olika slag på de båda arbetsplatserna och har även i administrativt hänseende behandlat dem som två driftsenheter.

Parterna har inte i enlighet med § 9 mom. 2 i teknikavtalet träffat någon lokal överenskommelse om gemensam turordning för driftsenheterna i Ljungby. Förbundet har inte heller framställt någon begäran om gemensam turordning enligt 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen. Det har aldrig existerat något sådan lokal överenskommelse från år 1979 som förbundet har hänfört sig till. I varje fall är en sådan överenskommelse inte längre gällande. Inte heller finns det något konkludent avtal med motsvarande innehåll mellan parterna. Ett sådant avtal skulle i varje fall sakna rättsverkningar som kollektivavtal.

### **Domskäl**

Bakgrunden till tvisten är i huvudsak följande. Bolaget är verksamt inom verkstadsindustrin och bedriver tillverkning av truckar. Under den period som är aktuell i målet tillverkade bolaget lätta och medeltunga truckar i Ljungby och tunga truckar i Lidhult. Trucktillverkningen i Ljungby skedde på Långgatan 14. I Ljungby hade bolaget även en serviceverkstad på Långgatan 24. I slutet av år 2008 drabbades bolaget av minskad ordergång och sade därför upp arbetstagare i både Ljungby och Lidhult på grund av arbetsbrist. I början av år 2009 beslutade sig bolaget för att omorganisera verksamheten, bl.a. genom att flytta tillverkningen av lätta och medeltunga truckar till Lidhult, samt att genomföra ytterligare arbetsbristuppsägningar. Inledande centrala förhandlingar angående bl.a. turordningen vid driftinskränkningen i Ljungby hölls den 26–27 februari 2009. Förhandlingarna avseende turordningsfrågan ajournerades till den 12 mars 2009. Under perioden däremellan lämnade bolaget omplaceringserbjudanden till vissa arbetstagare vid tillverkningen i Ljungby avseende likvärdiga arbeten i Lidhult. 76 arbetstagare accepterade omplacering. Erbjudandena lämnades inte i turordning enligt 22 § anställningsskyddslagen. När de centrala förhandlingarna återupptogs den 12–13 mars 2009 avhandlades frågan om vilka arbetstagare som skulle bemanna serviceverkstaden i Ljungby, där 14 arbetstagare skulle sysselsättas. Förhandlingarna avslutades i oenighet. Sex arbetstagare som tidigare arbetat vid tillverkningen i Ljungby började sedan arbeta på serviceverkstaden. Turordning enligt 22 § anställningsskyddslagen tillämpades inte av bolaget när man valde ut de arbetstagare som skulle bemanna service-

verkstaden. Den 18 mars 2009 sades samtliga arbetstagare i Ljungby som inte erhållit omplacering till Lidhult eller arbete på serviceverkstaden i Ljungby upp på grund av arbetsbrist. De arbetstagare som skulle flytta över till Lidhult flyttades successivt över under år 2009, varefter bolagets verksamhet på Långgatan 14 helt upphörde.

Tvisten gäller frågan om bolaget i samband med att verksamheten omorganiserades under år 2009 har åsidosatt turordningsreglerna i 22 § anställningsskyddslagen eller i övrigt agerat i strid med grunderna för anställningsskyddslagen eller mot god sed på arbetsmarknaden. För ställningstagandet i tvisten är det enligt vad parterna är ense om en avgörande fråga huruvida bolaget med hänsyn till omständigheterna i målet haft rätt att erbjuda arbetstagare i Ljungby omplacering till Lidhult oberoende av den plats dessa haft i en tänkt turordning. Frågan inkluderar bl.a. en bedömning av frågan om det ska anses ha funnits lediga arbeten i Lidhult när omplaceringsbjudandena lämnades. Ytterligare en avgörande fråga för ställningstagandet i tvisten är om bolagets verksamhet i Ljungby – tillverkningen på Långgatan 14 och serviceverkstaden på Långgatan 24 – har utgjort en eller två driftsenheter. Parterna har enats om att domstolen genom mellandom ska pröva de för målet två avgörande frågor som har angetts i domens inledning.

### *Utredningen*

Arbetsdomstolen har hållit huvudförhandling i målet. Vid denna har på förbundets begäran hållits vittnesförhör med fackklubbsordföranden S-Å.S., ombudsmannen L.F., ombudsmannen T.A., företagskonsulten H.K., montören N.H., montören M.J. och f.d. personalchefen J.S. På arbetsgivarparternas begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med verkställande direktören för bolaget L.W. samt vittnesförhör med platschefen D.D., personalchefen J.S., f.d. platschefen S-O.O., förhandlaren B.N. och förhandlingschefen A.W. Parterna har även åberopat viss skriftlig bevisning.

### ***Mellandomstema I***

#### *Regler om omplaceringsskyldighet och turordning*

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 framgår att omplaceringsskyldigheten bestämmelsen 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 i 22 § anställningsskyddslagen, om uppsägning beror av andra förhållanden än sådana som hänför sig till arbetstagare personligen, dvs. arbetsbrist. Turordningsreglerna är tillämpliga i fall då flera arbetstagare vid en uppkommen arbetsbrist konkurrerar om de arbetstillfällen inom den arbetsbristdrabbade turordningskretsen som kommer att finnas kvar hos arbetsgivaren.

Tvisten i detta mål aktualiserar frågan om det inbördes förhållandet mellan omplaceringsregeln i 7 § andra stycket och bestämmelserna i 22 § anställningsskyddslagen. Problemet kan illustreras med följande typexempel i viss anslutning till situationen i den föreliggande tvisten. En arbetsgivare bedriver verksamhet på två driftsenheter, en på orten A och en på orten B. Arbetsgivaren beslutar att inskränka verksamheten på orten A och att göra detta genom en personalminskning. Samtidigt beslutar arbetsgivaren att utvidga verksamheten vid driftsenheten på orten B. Arbetsgivaren är då skyldig att, innan han vidtar uppsägningar, erbjuda arbetstagare på orten A arbete på orten B, där det skapas nya arbetstillfällen. Men är arbetsgivaren då skyldig att rikta erbjudandena till arbetstagarna på orten A i turordning, dvs. till de arbetstagare som turordningsmässigt har den tryggaste ställningen? Eller kan arbetsgivaren välja i princip fritt, med ledning av vad som enligt arbetsgivarens uppfattning är mest fördelaktigt för företagets verksamhet?

Det kan konstateras att anställningsskyddslagens lagtext inte innehåller något som innebär att arbetsgivaren i en situation som den berörda skulle vara skyldig att rikta omplaceringserbjudandena till arbetstagarna i viss turordning. I förarbetena till den nu gällande anställningsskyddslagen finns inga uttalanden som direkt tar sikte på frågeställningen. Inte heller förarbetena till 1974 års anställningsskyddslag, vilka alltså har aktualitet, innehåller något sådant uttalande.

Arbetsdomstolen har i domen 2009 nr 50 behandlat frågan om förhållandet mellan reglerna om omplaceringsskyldigheten enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen och turordningsreglerna enligt 22 § samma lag. Förhållandena i målet var i korthet följande. Ett bolag med verksamhet på flera orter genomförde en driftsinskränkning på en ort. Till följd härav minskades antalet anställda där med ungefär hälften. Bolaget kunde erbjuda omplacering till lediga arbeten på andra orter. Två arbetstagare som hade längre anställningstid än flera av de övriga arbetstagarna avböjde sådana omplaceringserbjudanden. De blev då uppsagda på grund av arbetsbrist. Av domen torde kunna utläsas att, för den händelse de båda arbetstagarna hade accepterat omplaceringserbjudandena, ingen arbetstagare hade behövt förlora sin anställning. Arbetsdomstolen hade i målet att pröva bl.a. frågan om bolaget varit skyldigt att lämna arbetstagarna omplaceringserbjudandena i turordning, dvs. i detta fall till arbetstagare med sämre placering i turordningen.

I domen återgav domstolen vad som anförts i tidigare offentliga utredningar, i den juridiska litteraturen och i tidigare domstolspraxis. Domstolen uttalade därefter följande.

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.

I en kommentar till 2009 års avgörande i den juridiska litteraturen har uttryckts uppfattningen att 7 § andra stycket anställningsskyddslagen strängt taget borde innebära att en arbetsgivare även på ett senare/relativt sent skede kan erbjuda arbetstagare längre ned i en tillänkt turordning anställning på annan plats i organisationen och sedan företa arbetsbristuppsägningar av personer högre upp i den tillänkta turordningen utan att agera i strid med anställningsskyddslagen (se Ann Numhauser-Henning m.fl., Juridisk Tidskrift, 2010/11 nr 2 s. 382 ff., jfr dock Lunning m.fl., Anställningsskydd, 2010, s. 512).

Den situation som förelåg i 2009 års avgörande var visserligen som framgått en annan än den som beskrivits i det nyss angivna typexemplet. Arbetsdomstolen kan dock inte se att detta skulle innebära att uttalandena i domen saknar tillämplighet även i typexemplet. Ett viktigt skäl för detta är av rätts-systematisk natur. Omplacering enligt 7 § anställningsskyddslagen är en precisering av begreppet saklig grund för uppsägning, innebärande att en arbetstagare inte får sägas upp om det skäligen kan krävas att han erbjuds annat arbete. Regeln innebär en inskränkning i arbetsgivarens företagsledningsrätt på så sätt att den innefattar en skyldighet att erbjuda en uppsägningshotad arbetstagare annat arbete. Som har angetts i det föregående finns det ingen turordningsbestämmelse innesluten i 7 § andra stycket anställningsskyddslagen som inskränker arbetsgivarens företagsledningsrätt vid fördelningen av erbjudanden om lediga arbeten mellan flera uppsägningshotade arbetstagare. Den skälighetsregel som utgör en del av denna omplaceringsbestämmelse tar endast sikte på att arbetsgivaren ska ta tillvara möjligheterna att undvika uppsägning genom att i den mån det är möjligt omplacera uppsägningshotade arbetstagare till lediga arbeten. Reglerna om turordning och omplacering i 22 § anställningsskyddslagen blir tillämpliga först vid en uppsägning på grund av arbetsbrist, dvs. i ett skede då de nu berörda omplaceringsmöjligheterna enligt 7 § redan ska ha uttömts.

I den rättsliga argumentationen i målet har gjorts en jämförelse med situationen då en verksamhet övergår från en arbetsgivare till en annan. För att anknyta till det angivna typexemplet kan man tänka sig att en ny arbetsgivare på orten B övertar en verksamhet som flyttas från orten A, där en tidigare arbetsgivare har bedrivit verksamheten. I en sådan situation ska – om verksamheten kan anses behålla sin identitet – även anställningarna enligt 6 b § anställningsskyddslagen följa med till den nye arbetsgivaren, som vid en driftsinskränkning har att tillämpa turordningsreglerna. Att turordningsreglerna i en sådan situation får genomslag beror helt enkelt på att regelsystemet numera till följd av genomförandet år 1995 av det s.k. överlåtelse-direktivet är och måste vara utformat på det sättet. Den ändrade rättsliga regleringen av förhållandena vid en verksamhetsövergång kan enligt domstolens mening inte tillmätas någon betydelse för tillämpningen av de grundläggande regler i anställningsskyddslagen om uppsägning och turord-

ning i arbetsbristsituationer som har funnits i anställningsskyddslagstiftningen sedan år 1974. Innan överlåtelsedirektivet genomfördes skulle i den beskrivna situationen arbetstagarnas anställningar inte ha automatiskt överförts till den nye arbetsgivaren.

Arbetsdomstolens slutsats av det anförda är att de återgivna uttalandena i 2009 års dom är tillämpliga även när en arbetsgivare i en driftsinskränkningssituation omplacerar uppsägningshotade arbetstagare till ledigt arbete på en annan ort, dvs. utanför en arbetsbristdrabbad turordningskrets. Arbetsgivaren kan alltså i det angivna typexemplet fullgöra sin omplaceringsskyldighet enligt 7 § anställningsskyddslagen med utgångspunkt i vad som, enligt arbetsgivarens bedömning, är bäst för den fortsatta verksamheten. Det betyder att domstolen inte kan ansluta sig till förbundets uppfattning att en arbetsgivare i en sådan situation är skyldig att erbjuda de lediga arbetena på annan ort i turordning.

Arbetsdomstolen vill för tydlighets skull tillägga att vad som nu anförts om innebörden av anställningsskyddslagen endast gäller under förutsättning att det inte har varit fråga om något kringgående från arbetsgivarens sida eller handlande från hans sida som strider mot god sed på arbetsmarknaden.

*Har bolaget åsidosatt den turordning som gäller enligt 22 § anställningsskyddslagen eller i övrigt handlat i strid mot grunderna för den lagen eller god sed på arbetsmarknaden?*

Arbetsdomstolen övergår nu till att pröva förbundets påståenden om bolagets agerande med utgångspunkt i vad som anförts i det föregående om innebörden av anställningsskyddslagen. Det bör anmärkas att prövningen av de frågor som anges i avsnittsrubriken ska göras utan beaktande av de mellan parterna tvistiga frågorna om *dels* antalet driftställen i Ljungby – den frågan återkommer domstolen till vid prövningen av mellandomstema II – och *dels* om arbetstagarnas kvalifikationer för fortsatt arbete.

Förbundet har i sin rättsliga argumentation allmänt anført att bolaget har varit skyldigt att erbjuda eventuellt lediga arbeten i Lidhult till de anställda i Ljungby i turordning enligt 22 § anställningsskyddslagen. Som har framgått i det föregående kan domstolen inte ansluta sig till detta synsätt.

Förbundet har emellertid också anført följande. De tilltänkta arbetena i Lidhult kan inte anses ha utgjort sådana lediga arbeten som avses i 7 § anställningsskyddslagen. Det är förhållandena vid tidpunkten för uppsägningarna som är avgörande för arbetstagarnas turordning, och vid den tidpunkten fanns anställningarna fortfarande kvar i Ljungby eftersom verksamheten i Lidhult inte skulle utvidgas förrän under hösten 2009.

I denna del är det av intresse att Arbetsdomstolen i domen 1987 nr 42 har uttalat följande.

Domstolen har tidigare slagit fast att en arbetsgivare i princip har rätt att vidta en uppsägning på grund av arbetsbrist redan innan arbetsbristen rent

faktiskt har inträffat. Arbetsgivaren anses därvid ha rätt att grunda avgörandet huruvida en uppsägning skall ske på en bedömning av hur personalläget kommer att vara vid uppsägningstidens slut. Bedömningen av den framtida sysselsättningssituationen kan alltså göras i sådan tid i förväg att eventuella uppsägningar skall kunna träda i kraft när arbetsbristen faktiskt inträder (se AD 1984 nr 19). Som en konsekvens av denna ståndpunkt kan enligt arbetsdomstolens mening omplaceringsskyldigheten inte heller begränsas till att avse sådana befattningar, eller vad som kan jämföras därmed, som redan finns tillgängliga när arbetsgivaren står inför den prövning av tänkbara möjligheter att flytta arbetsstagaren till andra arbetsuppgifter som han är skyldig att göra före en uppsägning. Föremål för omplaceringsskyldigheten måste även anses vara allt sådant arbete som arbetsgivaren vet blir tillgängligt fram till den tidpunkt då en eventuell uppsägning skall träda i kraft (jfr AD 1984 nr 82). Arbetsgivaren får alltså anses vara skyldig att erbjuda omplacering även till sådant arbete innan en uppsägning vidtas.

Bolaget har alltså varit skyldigt att erbjuda uppsägningshotade arbetstagare i Ljungby de nya arbetstillfällena som vid uppsägningstidpunkten planerades i Lidhult. Erbjudandena har lämnats med tillämpning av 7 § andra stycket anställningsskyddslagen innan turordningsreglerna i 22 § samma lag blivit aktuella. De arbetstagare som erbjudits och accepterat annat arbete utanför turordningskretsen, dvs. vid en annan driftsenhet, tillhörde alltså vid uppsägningstidpunkten inte denna trots att de då och under de uppsagda arbetstagarnas uppsägningstid faktiskt arbetade kvar i Ljungby till dess att verksamheten där kunde flyttas till Lidhult.

Det anförda betyder att domstolen inte kan godta det resonemang som förbundet har anført om att erbjudandena om arbete i Lidhult inte har avsett ledigt arbete i den mening som åsyftas i 7 § andra stycket anställningsskyddslagen.

Förbundet har slutligen gjort gällande att bolaget genom sitt agerande i varje fall har handlat i strid mot grunderna för anställningsskyddslagen och mot god sed på arbetsmarknaden. Förbundet har därvid särskilt anført att bolaget hade inlett förhandlingar om turordning enligt 22 § anställningsskyddslagen och därefter innan förhandlingarna avslutats övergått till att vidta omplacering av arbetstagare med hänvisning till 7 § andra stycket samma lag. Beträffande händelseförloppet kan dock i denna del konstateras att bolaget – vilket förbundet även har anført sakframställningsvis – redan vid den lokala förhandlingen den 5 februari 2009 klargjorde att bolaget hade för avsikt att ensidigt välja ut de arbetstagare som skulle erbjudas arbete i Lidhult, oberoende av deras plats i turordningen. När förhandlingarna sedan drog ut på tiden, efter det att den centrala förhandlingen ajournerats för att de lokala parterna skulle ges tillfälle att enas, valde bolaget att lämna de aktuella erbjudandena om omplacering till vissa arbetstagare. Det kan konstateras att detta visserligen skedde innan förhandlingarna i frågan avslutats, men det är inte denna så att säga förhandlingstekniska fråga som domstolen nu har att ta ställning till. Tidpunkten för bolagets omplaceringserbjudanden kan enligt domstolens mening inte i sig föranleda bedömningen att bolagets agerande framstår som otillbörligt och stridande mot god sed på arbetsmarknaden. Det som är av betydelse för bedömningen är att bolagets handlande inte på något sätt inne-

fattade något kringgående av regelsystemet. Bolaget planerade verkligen att flytta tillverkningsenheten och därmed arbetstillfällena från Ljungby till Lidhult, och efter uppsägningarna inleddes också flyttningen som fullbordades enligt planerna år 2009. Det har alltså inte varit fråga om någon skenkonstruktion som bolaget hade som förevändning för att undgå den turordning som gällde enligt lag. Vidare kan konstateras att det i målet inte ens har påståtts från förbundets sida att bolaget vid urvalet av arbetstagare gjorde några andra överväganden än sådana som hade att göra med driften av företaget. Arbetsdomstolen finner på grund av det anförda att bolagets agerande inte kan anses som stridande mot god sed på arbetsmarknaden.

Det anförda betyder att den fråga som inryms i det första mellandomstemat ska besvaras nekande.

## ***Mellandomstema II***

### *Den rättsliga bakgrunden*

Begreppet driftsenhet förekommer i anställningsskyddslagen i anslutning till regler rörande turordning vid uppsägning och företrädesrätt till återanställning. Enligt 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen ska när arbetsgivaren har flera driftsenheter fastställas en turordning för varje enhet för sig. Vidare ska, om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, fastställas en särskild turordning för varje avtalsområde. Vid fall då arbetsgivaren har flera driftsenheter på samma ort, ska inom en arbetstagarorganisationens avtalsområde fastställas en gemensam turordning för samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 29 §.

I förarbetena till 1974 års anställningsskyddslag, vilka är vägledande även för tolkningen av 22 § i den nu gällande lagen, uttalade departementschefen att det sannolikt för flertalet arbetstagare skulle förefalla mest naturligt och rättvist att en driftsinskränkning som sker inom en driftsenhet inte får återverkningar inom en annan driftsenhet, även om enheterna är belägna på samma ort. Eftersom det för vissa arbetstagare, t.ex. sådana som ofta flyttar från en driftsenhet till en annan, i stället skulle framstå som mest naturligt med gemensam turordning för samtliga driftsenheter på orten föreslogs införandet av tilläggsregeln om arbetstagarorganisationens rätt att bestämma om gemensam turordning (prop. 1973:129 s. 157 f.). I frågan om vad som ska anses utgöra en driftsenhet lämnar förarbetena endast kortfattade anvisningar. Av specialmotiveringen framgår att med driftsenhet avses i princip sådan del av ett företag som är belägen inom en och samma byggnad eller inom ett och samma inhägnade område, dvs. fabrik, butik, restaurang osv. (a. prop. s. 260).

Arbetsdomstolen har i ett antal fall prövat frågan om verksamhet på flera orter kan utgöra en driftsenhet (se t.ex. AD 1988 nr 32 och 100 samt 1996 nr 56). Arbetsdomstolen har i de fallen uttalat att det av förarbetena följer att driftsenhetsbegreppet är av närmast geografisk karaktär och inte ett begrepp som hänför sig till en teoretisk eller organisatorisk struktur. I avgörandet

2006 nr 15 ansåg domstolen att verksamhet i två skilda byggnader på samma ort utgjorde en driftsenhet. Omständigheterna i målet var särpräglade genom att lokalerna hade ett mycket nära geografiskt samband på så sätt att de låg mittemot varandra på var sin sida om en gata. Vissa delar av verksamheten hade flyttat mellan lokalerna.

*Skulle bolagets arbetsplatser i Ljungby ha behandlats som en eller två driftsenheter?*

Följande är ostridigt i målet. Bolaget bedrev under den aktuella perioden verksamhet dels på en fastighet vid Långgatan 14, dels på en fastighet vid Långgatan 24 i Ljungby. Vid Långgatan 14 tillverkades lätta och medeltunga truckar. Anläggningen där låg på en egen fastighet som var inhägnad. Söder om anläggningen på Långgatan 14 – på andra sidan Viaduktgatan, som är en tvärgata till Långgatan – hade bolaget en testbana på ett eget inhägnat område. Ytterligare söderut, på Långgatan 24, hade bolaget en serviceverkstad med reservdelslager. Verkstaden låg på en särskild fastighet som även den var inhägnad. Avståndet mellan inhägnaden runt testbanan och inhägnaden runt Långgatan 24 var minst 100 meter. På området mellan testbanan och Långgatan 24 låg andra företags fastigheter. Verksamheterna på Långgatan 14 och 24 hade vissa gemensamma funktioner, bl.a. en reception. Vid förhandlingarna avseende arbetsbristuppsägningar i mars 2009, då parterna inte kom överens om turordningen vid arbetsbristuppsägningarna, framställdes från arbetstagsidan inte någon begäran om gemensam turordning.

Frågan är alltså om arbetsplatserna på Långgatan 14 och Långgatan 24 i anställningsskyddslagens mening har utgjort en enda driftsenhet. Mot bakgrund av vad som har anförts i det föregående om de rättsliga utgångspunkterna för driftsenhetsbegreppet anser Arbetsdomstolen att så inte har varit fallet. Som Arbetsdomstolen tidigare har uttalat och som följer av förarbetena till anställningsskyddslagen är driftsenhetsbegreppet i första hand av geografisk karaktär. Av de i målet ostridiga uppgifterna framgår att det rör sig om verksamheter som varit hänförliga till två olika inhägnade områden vilka även om de legat i viss närhet till varandra ändå har varit väl avskilda. Det kan tilläggas att det också är ostridigt att den verksamhet som bedrivits vid Långgatan 14 har varit av annat slag än den som har bedrivits vid Långgatan 24. Arbetsdomstolen kan inte komma till annan slutsats än att Långgatan 14 och 24 har utgjort två driftsenheter i anställningsskyddslagens mening.

För att en arbetsgivare ska kunna frångå den ordning med en turordning för varje driftsenhet som anvisas i 22 § anställningsskyddslagen krävs antingen en begäran om en gemensam turordning från en arbetstagarorganisations sida eller ett gällande kollektivavtal med avvikelse från lagens regler. En begäran om gemensam turordning kan framställas formlöst, medan ett kollektivavtal kräver skriftlig form enligt 23 § medbestämmandelagen. Enligt teknikavtalet kan lokal överenskommelse träffas om att två eller flera driftsenheter ska omfattas av turordningen.

Förbundet har gjort gällande att det finns ett lokalt kollektivavtal från år 1979 som innebär att parterna har träffat en överenskommelse om att Långgatan 14 och 24 ska behandlas som en gemensam turordningskrets. Förbundet har anfört att det i varje fall föreligger ett konkludent avtal med samma innebörd.

Förbundet har inte kunnat presentera någon skriftlig handling med den påstådda överenskommelsen, utan har förklarat att avtalshandlingen inte finns i behåll. Enligt Arbetsdomstolens mening har det inte blivit styrkt att det träffats en lokal överenskommelse som alljämt har giltighet. Något vid tidpunkten för uppsägningarna gällande kollektivavtal om avvikelse från 22 § anställningsskyddslagen finns alltså inte. Inte heller är det styrkt att det då fanns en lokal överenskommelse i annan form om att de två aktuella driftsenheterna ska omfattas en enda turordning.

Vad förbundet har anfört om konkludent handlande bedömer Arbetsdomstolen på följande sätt. Om förbundet med detta avser att bolaget skulle vara förpliktat på grund av överenskommelse med arbetstagersidan att behandla de båda arbetsplatserna i Ljungby som en driftsenhet, kan som redan framgått konstateras att någon sådan överenskommelse med arbetstagersidan inte fanns. Vad förbundet har anfört skulle emellertid möjligen även kunna uppfattas som ett påstående om att arbetstagersidan har framställt en begäran om gemensam turordning som skulle gälla för framtiden, dvs. tills vidare. Det står dock klart att det inte har gjorts gällande, och i varje fall inte bevisats, att arbetstagersidan vare sig tidigare eller inom ramen för det i målet aktuella händelseförloppet har framställt någon uttrycklig sådan begäran eller att bolaget har uppfattat att så har skett. Att parterna vid förhandlingarna i december 2008 med anledning av andra planerade uppsägningar i kollektivavtalets form kom överens om en avtalsturlista baserad på en gemensam turordning för den då aktuella driftsinskränkningen kan tydligtvis inte innebära att bolaget har haft skyldighet att agera på samma sätt vid de uppsägningar som företogs i mars 2009.

Det anförda betyder att den fråga som inryms i det andra mellandomstemat ska besvaras med förklaringen att bolagets arbetsplatser i Ljungby rätteligen har behandlats som två driftsenheter.

### **Domslut**

Arbetsdomstolen förklarar

*dels* att bolagets agerande inte har inneburit att bolaget efter beslut om omplacering av vissa arbetstagare till Lidhult i mars 2009 – i fråga om arbetstagare med tillräckliga kvalifikationer för fortsatt arbete, och med bortseende från frågan om det i Ljungby har funnits ett eller två driftställen – har åsidosatt den turordning som gäller enligt 22 § anställningsskyddslagen eller i övrigt handlat i strid med grunderna för den lagen eller mot god sed på arbetsmarknaden,

*dels* att bolagets arbetsplatser i Ljungby rätteligen har behandlats som två driftsenheter.

Ledamöter: Michaël Koch, Sören Öman, Per-Anders Edin, Jan-Peter Duker, Pontus Sjöstrand, Erland Olauson (skiljaktig) och Anders Hammarbäck (skiljaktig).

Sekreterare: Björn Länsisyrjä

Domsbilaga  
i mål A 253/09

**Ledamöterna Erland Olausons och Anders Hammarbäcks skiljaktiga mening**

Arbetsdomstolen har i domen 2009 nr 50 funnit att 7 § andra stycket anställningsskyddslagen i en arbetsbristsituation ska tillämpas för sig. Först om det därefter finns en övertalighet blir turordningsreglerna i 22 § anställningsskyddslagen direkt tillämpliga. Vi delar därför majoritetens uppfattning att bolaget inte har åsidosatt turordningsreglerna i 22 § anställningsskyddslagen. Den kvarstående frågan är då om arbetsgivaren i övrigt handlat i strid mot grunderna för anställningsskyddslagen.

7 § andra stycket anställningsskyddslagen är enligt sin ordalydelse en regel som avser den enskilde arbetstagaren. Enligt regeln föreligger det inte saklig grund för uppsägning av arbetstagaren om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder denne annat arbete hos sig.

Domen 2009 nr 50 gällde en arbetsgivare som helt och hållet kunde undvika uppsägningar på grund av arbetsbrist under förutsättning att ett antal arbetstagare erbjöds och accepterade omplaceringar till andra arbetsplatser. Eftersom lagen om anställningsskydd syftar till att skydda sysselsättningen och inte att ge ett befattningsskydd fann Arbetsdomstolen att arbetsgivaren i den situationen fritt kunde välja vilka arbetstagare som skulle erbjudas omplacering. I den tvist som nu är föremål för prövning är situationen en annan. Tvisten i detta mål gäller om bolaget varit skyldigt att erbjuda arbetstagare med längre anställningstid omplacering före arbetstagare med kortare anställningstid i en situation då de arbetstagare som inte erbjuds omplacering blir arbetslösa.

Enligt lagtexten ska skälighetsprövningen enligt 7 § andra stycket inte göras för kollektivet av arbetstagare, utan för varje arbetstagare för sig. Frågan är då vad som kan anses skäligt i förhållande till var och en av arbetstagarna.

Skälighetsbedömningen i 7 § andra stycket anställningsskyddslagen i samband med uppsägningar på grund av personliga förhållanden ska enligt fastställd praxis bland annat ske med utgångspunkt i arbetstagarens anställningstid hos arbetsgivaren. Kraven på arbetsgivaren är större ju längre arbetstagaren varit anställd hos denne. Det finns inte någon särreglering vid uppsägningar på grund av arbetsbrist. Det finns inte heller något tidigare rättsfall om hur bestämmelsen ska tillämpas vid fall av arbetsbrist och där flera arbetstagare är berörda. I den juridiska litteraturen har anförts att frågan vid en rättslig prövning ytterst får bedömas utifrån vad som vid en sammanvägning av olika omständigheter skäligen kan krävas av arbetsgivaren (Lunning/Toijer, Anställningsskydd s. 478 samt Malmberg, Anställningsavtalet s. 367 f).



Majoriteten har pekat på att det inte finns något uttryckligt stöd i anställningsskyddslagens förarbetena från 1974 för en sådan tolkning. Vad som kan anses skäligt måste dock utvecklas över tiden och i takt med den övriga rättsutvecklingen på arbetsmarknaden. Numera har en likartad situation, nämligen anställningsskyddet vid företagsöverlåtelse blivit föremål för lagstiftning.

Om arbetsgivaren i det aktuella fallet hade valt att bedriva verksamheten på de båda orterna i två systerbolag eller i ett moder- och ett dotterbolag så hade överflyttningen av verksamheten från Ljungby till Lidhult utan varje tvekan ansetts som en övergång av verksamhet. Arbetstagarna i Ljungby hade då med stöd av 6 b § anställningsskyddslagen haft rätt att följa med till den nye arbetsgivaren i Lidhult. Om det då hade uppstått arbetsbrist i Lidhult hade 22 § anställningsskyddslagen blivit tillämplig på samtliga anställda i Lidhult, dvs. även de som tidigare varit anställda i Ljungby. I den situationen hade således de arbetstagare som enligt förbundet blivit förbigångna – om de så önskade – fått behålla sina anställningar.

Skälighetsbedömningen enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen måste enligt vår mening göras i belysning av denna nya reglering. Skulle skälighetsbedömningen vid ”överlåtelse” av verksamhet från en ort till en annan inom ramen för samma juridiska persons verksamhet leda till att arbetsgivaren helt kunde bortse från de olika anställdas anställningstid och helt fritt välja vilka som skulle erbjudas omplacering och vilka som skulle förlora sin anställning kommer arbetsmarknaden sannolikt att anpassa sig till detta. Regeln i 6 b § riskerar därigenom att i praktiken bli helt verkningslös. Även detta måste enligt vår uppfattning vägas in vid skälighetsbedömningen (jfr motsvarande i domen 1978 nr 89.)

Mot denna bakgrund anser vi att det är skäligt att kräva att en arbetsgivare, som äger bägge enheterna i en och samma juridiska person, ska erbjuda omplaceringar på ett sådant sätt att de som har längre anställningstid får behålla anställningen framför arbetstagare med kortare anställningstid. I vart fall bör detta gälla i situationer då dessa arbetstagare i annat fall skulle bli arbetslösa.

Vi anser därför att bolaget handlat i strid mot grunderna för anställningsskyddslagen genom att vid erbjudandena om omplacering till Lidhult helt bortse från de berörda arbetstagarnas anställningstid i bolaget.

Överröstade i denna fråga är vi i övrigt ense med majoriteten.