

Sammanfattning

Sedan en arbetstagare i december 2009 sagts upp på grund av arbetsbrist, väckte hans fackliga organisation talan i Arbetsdomstolen med yrkande om att uppsägningen skulle förklaras ogiltig. I juli 2010, medan handläggningen av målet alltjämt pågick, sade arbetsgivaren på nytt upp arbetstagaren på grund av arbetsbrist. Bl.a. genom anteckning på uppsägningsbeskedet klargjordes därvid att uppsägningen gjordes ”reservationsvis” i händelse av att bolaget skulle förlora det då pågående målet i Arbetsdomstolen. I dom som meddelades i oktober 2010 avslog Arbetsdomstolen förbundets talan om ogiltigförklaring av den uppsägning som verkställdes i december 2009, varvid anställningen upphörde. Nu fråga huruvida uppsägningen i juli 2010 har vidtagits i strid mot anställningsskyddslagen.

Postadress
Box 2018
103 11 STOCKHOLM
Besöksadress
Stora Nygatan 2 A och B

Telefon
08-617 66 00
Telefax
08-617 66 15
kansliet@arbetsdomstolen.se
www.arbetsdomstolen.se

Expeditionstid
Måndag-fredag
09.00-12.00
13.00-15.00

ARBETSDOMSTOLENDOM
2012-01-25
StockholmDom nr 5/12
Mål nr A 45/11**KÄRANDE**

Sveriges Ingenjörer, Box 1419, 111 84 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Helène Robson, samma adress

SVARANDE

1. Teknikarbetsgivarna, Box 5510, 114 85 Stockholm
2. KMT Precision Grinding AB, 556020-6400, Box 910, 531 19 Lidköping
Ombud för 1 och 2: jur.kand. Per Dalekant, Teknikföretagen, Box 5510,
114 85 Stockholm

SAKEN

skadestånd på grund av uppsägning

Mellan Teknikarbetsgivarna och Sveriges Ingenjörer gäller varandra i allmänhet avlösande kollektivavtal, Teknikavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna. Det i målet aktuella avtalet gällde under tiden den 1 april 2010 – 30 september 2011.

KMT Precision Grinding AB tillverkar precisionsslipningsmaskiner för bl.a. fordonsindustrin. Bolaget är medlem i Teknikarbetsgivarna och är därmed bundet av Teknikavtalet.

D.M. är medlem i Sveriges Ingenjörer. Han var anställd hos KMT Precision Grinding AB, men sades upp den 7 december 2009 på grund av arbetsbrist. Med anledning av uppsägningen uppkom tvist mellan parterna. Förbundet väckte talan i Arbetsdomstolen mot arbetsgivarparterna och yrkade att uppsägningen skulle förklaras ogiltig. Förbundet gjorde därvid gällande att det hade funnits en ledig befattning som D.M. borde ha omplacerats till samt att uppsägningen därmed inte var sakligt grundad.

Den 26 juli 2010, under handläggningen i Arbetsdomstolen av förbundets talan, sade bolaget på nytt upp D.M. på grund av arbetsbrist. Bl.a. genom anteckning på uppsägningsbeskedet förklarade bolaget att uppsägningen gjordes ”reservationsvis” i händelse av att bolaget skulle förlora det pågående målet i Arbetsdomstolen.

Den 20 oktober 2010 meddelade Arbetsdomstolen dom i tvisten rörande uppsägningen den 7 december 2009 (domen 2010 nr 72). Arbetsdomstolen fann att bolaget inte hade brustit i sin omplaceringsskyldighet och ogillade förbundets talan. D.M:s anställning hos bolaget upphörde därmed.

Med anledning av bolagets uppsägning den 26 juli 2010 har på nytt uppkommit tvist mellan parterna. Förbundet har väckt talan mot arbetsgivarparterna och har

därvid yrkat att bolaget ska förpliktas att utge allmänt skadestånd till D.M. med 120 000 kr jämte ränta enligt 4 och 6 §§ räntelagen från dagen för delgivning av stämningen till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

Förbundet

D.M. var anställd som processingenjör hos KMT Precision Grinding AB. Han blev den 7 december 2009, jämte tolv andra personer, uppsagd på grund av arbetsbrist. Förbundet gjorde gällande att uppsägningen skulle ogiltigförklaras och anförde att det fanns en ledig befattning som D.M. var kvalificerad för. Förbundet väckte talan i Arbetsdomstolen. Med stöd av 34 § anställningsskyddslagen bestod D.M:s anställning under tvistens gång. Arbetsgivarparterna yrkade vid två tillfällen under den pågående tvisten att anställningen interimistiskt skulle förordnas att upphöra. Yrkandena avsågs båda gångerna av Arbetsdomstolen.

Den 26 juli 2010 sades D.M. upp på nytt, ”reservationsvis”, Uppsägningstiden var fyra månader och sista dagen för anställningen beräknad efter denna uppsägning skulle alltså ha varit den 25 november 2010. Samma omständigheter avseende ekonomi och personal som hade lagts till grund för den första uppsägningen återopades även denna gång, vilket bl.a. framgår av protokollet från den lokala MBL-förhandlingen.

I dom den 20 oktober 2010 avsåg Arbetsdomstolen förbundets talan om ogiltigförklaring av den första uppsägningen, vilket fick till följd att anställningen upphörde.

Grunderna för förbundets talan

Förbundet anser att det finns flera skäl som leder till att uppsägningen den 26 juli 2010 inte var sakligt grundad.

De båda uppsägningarna i december 2009 respektive juli 2010 är grundade på exakt samma omständigheter, nämligen arbetsbrist. Det är inte möjligt att säga upp någon på nytt på grund av exakt samma omständigheter, utan dessa har prekluderats genom den första uppsägningen. Det förhållandet att bolaget har genomfört en omplaceringsutredning i anslutning till uppsägningen i juli 2010 saknar betydelse i detta sammanhang, i synnerhet som Arbetsdomstolen i det första målet kom fram till att det inte fanns någon ledig befattning.

Uppsägningen den 26 juli 2010 gjordes reservationsvis för det fall att domen i det då pågående målet skulle gå bolaget emot. Uppsägningen gjordes med andra ord ”för säkerhets skull”, och sådana uppsägningar är enligt Arbetsdomstolens praxis inte tillåtna. Det var inte möjligt att vid uppsägningstillfället bedöma om

det skulle föreligga övertalighet och arbetsbrist vid den tidpunkt då domen kunde komma att meddelas.

Syftet med uppsägningen den 26 juli 2010 var att kringgå det arbetsrättsliga regelverket. Vid två tillfällen under den första rättegången yrkade arbetsgivarparterna att anställningen interimistiskt skulle upphöra med stöd av 34 § tredje stycket anställningsskyddslagen. Yrkandena avslogs båda gångerna av domstolen. Bolaget hade därmed uttömt sina möjligheter att få anställningen att upphöra omedelbart. Bolaget kände inte till tidpunkten för den kommande domen, eller vilken utgång det målet skulle få. Om bolaget hade väntat in domen hade anställningen upphört, och då hade det inte varit nödvändigt att säga upp D.M. på nytt. Om domen i stället hade inneburit att anställningen skulle bestå, hade bolaget kunnat frigöra sig från anställningsavtalet enligt reglerna i 39 § anställningsskyddslagen. Syftet med den nya uppsägningen var att kringgå dessa regler. Bolagets agerande har stått i strid mot god sed på arbetsmarknaden.

Uppsägningen den 26 juli 2010 var på grund av det anförda inte sakligt grundad. Bolaget är därför skyldigt att utge allmänt skadestånd till D.M.

Arbetsgivarparterna

Bolaget tillverkar precisionsslipmaskiner. För tre år sedan inträffade en allvarlig kris i tillverkningsindustrin, vilket medförde krav på besparingar. Bolaget beslutade att upphöra med den utveckling av styrprogram vilken hade sysselsatt D.M. Han sades därför upp. Förbundet ansåg att det hade varit möjligt att omplacera D.M. och väckte talan i Arbetsdomstolen med yrkande om ogiltigförklaring av uppsägningen.

Under våren 2010 konstaterade bolaget att utvecklingen alltjämt var negativ och att det inte skulle komma i fråga att återuppta verksamheten med att utveckla styrprogram. D.M. var sist anställd och det fanns ingen möjlighet att omplacera honom. Bolaget inledde MBL-förhandlingar och sade upp D.M. på grund av arbetsbrist. Anledningen till att uppsägningen gjordes reservationsvis var enbart att bolaget ville markera att den första uppsägningen fortfarande vidhölls.

Det är ostridigt att det förelåg arbetsbrist i juli 2010. Det är svårt att förstå varför förbundet har ifrågasatt den då företagna uppsägningen. Arbetsgivarparterna har uppfattat att käromålet huvudsakligen stöder sig på uppfattningen att den andra uppsägningen har grundats på "samma arbetsbrist" som den första. Detta resonemang från förbundets sida strider mot anställningsskyddslagens systematik. Begreppet arbetsbrist är negativt definierat, på så sätt att det omfattar allt som inte är personliga skäl. Man kan därför inte tala om något sådant som "samma arbetsbrist". Vad Arbetsdomstolen skulle kunna pröva är om det eventuellt kunde röra sig om s.k. fingerad arbetsbrist. Förbundet har emellertid inte gjort gällande att uppsägningen i realiteten grundats på annat än arbetsbrist. Arbetsbrist är inte ett förhållande som kan avgränsas till att föreligga vid endast ett särskilt tillfälle. Detta bekräftas även av att den i 7 § anställningsskyddslagen uppställda tvåmånadersfristen endast avser uppsägning av personliga skäl; någon motsvarande tidsfrist för uppsägning på grund av arbetsbrist anges inte i anställningsskyddslagen.

Vid bedömningen av om arbetsbrist föreligger har arbetsgivaren rätt att ta fasta på hur läget är inte endast vid uppsägningstidpunkten, utan även vid uppsägningstidens utgång. Det är ytterst arbetsgivaren som bedömer personalbehovet. Man kan säga upp en person som redan är uppsagd, och av Arbetsdomstolens dom 2000 nr 35 framgår att det är tillåtet att företa uppsägningar på grund av arbetsbrist även under pågående tvist och rättegång. Bolaget har alltså inte varit tvunget att invänta Arbetsdomstolens avgörande i den första tvisten.

I det första målet gjorde förbundet gällande att D.M. skulle ha kunnat omplaceras. Inför uppsägningen den 26 juli 2010 genomförde bolaget en omplaceringsutredning, varvid det konstaterades att det saknades möjlighet till omplacering. Förbundet har således inte kunnat angripa den uppsägningen på samma grund. Oavsett innebörden av begreppet arbetsbrist enligt ovan, görs därför gällande att omständigheterna inte har varit identiska.

Det bestrids att bolagets handlande har innefattat ett kringgående av anställningsskyddslagen. Bolagets agerande har inte heller stridit mot god sed på arbetsmarknaden.

Bestämmelsen i 34 § anställningsskyddslagen är inte avsedd att skydda arbetstagaren mot att bli uppsagd på nytt. Det står till exempel klart att lagrummet inte kan hindra att en arbetstagare sägs upp på nytt, om den berörda verksamheten skulle upphöra under en pågående uppsägningstvist. Förbundet har inte påstått att det inte förelåg arbetsbrist, eller att någon omplaceringsutredning inte gjorts, i juli 2010. D.M. har haft samma möjligheter att bevaka sina rättigheter vid det andra uppsägningstillfället som han hade vid det första.

I och med att det förelåg arbetsbrist har det inte heller varit aktuellt för bolaget att tillämpa regeln om normerade skadestånd i 39 § anställningsskyddslagen.

Uppsägningen har inte gjorts för säkerhets skull, eftersom den inte har gjorts för den händelse att arbetsbrist skulle uppkomma i framtiden. I detta fall rådde det faktiskt arbetsbrist redan när D.M. sades upp den 26 juli 2010. Uppsägningen som sådan var inte villkorad av någon framtida omständighet av betydelse för frågan om saklig grund. När bolaget angav att uppsägningen gjordes reservationsvis var detta, såsom tidigare anförts, enbart att man ville markera att den uppsägning som gjorts den 7 december 2009 fortfarande vidhölls. Den nya uppsägningen ersatte alltså inte den första uppsägningen, men skulle få rättslig effekt endast om den första uppsägningen ogiltigförklarades av Arbetsdomstolen. Så blev emellertid inte fallet.

I och med att den första uppsägningen bedömdes ha varit sakligt grundad, fick den andra uppsägningen inga rättsverkningar. Den innebar ingen kränkning av D.M:s anställningsskydd och vållade honom inte någon ekonomisk skada.

Domskäl

Bakgrunden till tvisten är i korthet följande. D.M. blev den 7 december 2009 uppsagd på grund av arbetsbrist. Förbundet väckte talan i Arbetsdomstolen och

yrkade att uppsägningen skulle förklaras ogiltig. Den 26 juli 2010, medan tvisten pågick i domstolen, sade bolaget på nytt upp D.M. på grund av arbetsbrist. I dom den 20 oktober 2010 ogillade Arbetsdomstolen förbundets talan om ogiltighetsförklaring av den första uppsägningen. D.M:s anställning upphörde därmed.

Mellan parterna har uppkommit tvist huruvida bolagets uppsägning den 26 juli 2010 har företagits i strid mot anställningsskyddslagen och därmed är skadeståndsgrundande.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Någon bevisning har inte åberopats av parterna.

Stred uppsägningen den 26 juli 2010 mot anställningsskyddslagen?

Förbundet har anfört att det inte förelåg saklig grund för uppsägningen den 26 juli 2010. Förbundet har dock inte gjort gällande att det inte förelåg arbetsbrist i bolagets verksamhet vid den tidpunkten och har heller inte gjort gällande att bolaget då åsidosatte sin skyldighet att söka omplacera D.M. Arbetsgivarparterna har utan gensaga från förbundets sida anfört att det vid tidpunkten för uppsägningen förelåg arbetsbrist och att möjligheter till omplacering saknades. Arbetsdomstolen utgår i det följande från dessa förhållanden. Det betyder att uppsägningen, bedömd för sig enligt 7 § anställningsskyddslagen, var sakligt grundad.

Förbundet har menat att det inte bör vara tillåtligt att säga upp en arbetstagarare två gånger på grund av "samma arbetsbrist". Det anförda ger anledning för domstolen att något beröra vad som i allmänhet kan antas gälla beträffande situationer då det råder tvist om en tidigare vidtagen uppsägning och arbetsgivaren avskedar eller på nytt säger upp arbetstagararen. Rättsverkningarna av sådana rättshandlingar blir beroende på omständigheterna. Det torde inte kunna föreligga något slags immunitet för arbetstagararen mot nya rättshandlingar enbart av det skälet att en uppsägning redan har ägt rum. Som exempel kan anges det fallet att en arbetstagarare som sagts upp av personliga skäl därefter enligt arbetsgivarens uppfattning åsidosätter sina åligganden i anställningen så att det finns skäl för avskedande. Ett annat exempel är att arbetstagararen sagts upp av personliga skäl, varefter arbetsgivaren väljer att lägga ned verksamheten och säger upp arbetstagararen på grund av den uppkomna arbetsbristen. Ett tredje exempel, med närmare anknytning till den föreliggande tvisten, är att en arbetstagarare har sagts upp på grund av arbetsbrist varefter det uppkommer tvist huruvida omplaceringsskyldigheten fullgjorts. Under tvistens handläggning gör arbetsgivaren bedömningen att det på grund av den senare utvecklingen av verksamheten – kanske rentav nedläggning av denna – i varje fall då inte föreligger möjlighet att omplacera arbetstagararen. Att arbetsgivarens första uppsägning eventuellt vidtogs utan saklig grund utesluter inte att det kan ha förelegat tillräckliga skäl för den andra uppsägningen. De båda uppsägningarnas rättsenlighet får bedömas på grundval av de skäl som föranlett var och en av dem. En annan sak är att den andra uppsägningen inte kommer att få någon rättslig betydelse i fall då den första uppsägningen senare bedöms ha varit sakligt grundad.

Det anförda innebär att en arbetsgivare i en sådan situation som föreligger i målet har rätt att tillvarata sina intressen genom en ytterligare uppsägning på grund av arbetsbrist, med de rättsverkningar som inträder beroende på omständigheterna. Om de båda uppsägningarna är vidtagna på grund av samma omständigheter torde deras rättsenlighet för övrigt komma att bedömas på samma sätt, dvs. vidtagna antingen med eller utan saklig grund. Arbetsgivaren handlar vid båda uppsägningarna givetvis under skadeståndsansvar.

En uppsägning på grund av arbetsbrist i en situation som den beskrivna kan inte sägas ha vidtagits för säkerhets skull i den mening som förbundet har gjort gällande. Förbundets resonemang tar sikte på fall där arbetsgivaren vidtar uppsägning utan att det föreligger arbetsbrist och utan att det med säkerhet senare kan bedömas uppstå arbetsbrist (se exempelvis AD 1984 nr 19). I det föreliggande fallet stod det klart att arbetsbrist förelåg vid uppsägningen den 26 juli 2010. Ovissheten gällde i stället frågan om uppsägningen skulle få självständig rättslig betydelse, och denna ovisshet kan inte föranleda bedömningen att uppsägningen var rättsstridig.

Arbetsdomstolen kommer på grund av det anförda till slutsatsen att uppsägningen den 26 juli 2010 inte som förbundet anfört kan anses stridande mot regleringen i anställningsskyddslagen eller innefattat något kringgående av lagen. Som redan konstaterats har domstolen att utgå från att det vid tidpunkten för uppsägningen förelåg arbetsbrist och att det då inte var möjligt att omplacera D.M.

Sammanfattande ställningstagande, rättegångskostnader

Domstolens ställningstagande i det föregående innebär att förbundets talan ska avslås. Vid denna utgång i målet ska förbundet åläggas att ersätta arbetsgivarparternas rättegångskostnader. Det av dem yrkade beloppet får anses skäligt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Sveriges Ingenjörers talan.

2. Sveriges Ingenjörer förpliktas att ersätta Teknikarbetsgivarna och KMT Precision Grinding AB för rättegångskostnader med 120 000 kr, avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Michaël Koch, Ulla Erlandsson, Kurt Eriksson, Bengt Huldt, Håkan Tornngren, Anne-Marie Stenberg Carlson och Inger Efraimsson. Enhälligt.

Sekreterare: Pontus Woxner