

Sammanfattning

Fråga om en arbetsgivare har haft saklig grund för uppsägning av en arbetstagar som har sagts upp med hänvisning till att arbetsbrist förelegat. I målet har gjorts gällande att uppsägningen i själva verket berott på förhållanden som var hänförliga till arbetstagaren personligen, s.k. fingerad arbetsbrist. Även fråga om turordningsbrott.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2012-02-01
StockholmDom nr 11/12
Mål nr A 48/11

KÄRANDE

Unionen, 105 32 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Roland Bergkvist, adress som ovan

SVARANDE

Brandmännens Riksförbund, Kungsgatan 37, 111 56 Stockholm

Ombud: arbetsrättsjuristen Eric Hietala, HH Arbetsrätt AB, Sunningevägen 27,
451 77 Uddevalla

SAKEN

ogiltigförklaring av uppsägning m.m.

Bakgrund och yrkanden

Mellan Brandmännens Riksförbund (BRF) och Unionen gäller kollektivavtal i form av s.k. hängavtal till kollektivavtalet mellan Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer IDEA och Unionen.

Unionens medlem O.F. anställdes i april 2005 på en tidsbegränsad anställning hos BRF. Sedan april 2006 har han haft en tillsvidareanställning på heltid som central ombudsman hos BRF. Den 31 januari 2011 sades han upp från sin anställning med sista anställningsdag den 31 maj 2011. Som skäl för uppsägningen angav BRF arbetsbrist.

Twist har uppkommit mellan parterna med anledning av uppsägningen. Tvisteförhandlingar har ägt rum utan att parterna kunnat enas.

Unionen har väckt talan mot BRF i Arbetsdomstolen och har gjort gällande att saklig grund saknats för uppsägningen. Unionen har *i första hand* yrkat att Arbetsdomstolen ska

1. ogiltigförklara uppsägningen av O.F., samt
2. förplikta BRF att till O.F. utge allmänt skadestånd med 120 000 kr.

Unionen har *i andra hand* yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta BRF att för brott mot 22 § anställningsskyddslagen till O.F. utge

1. ekonomiskt skadestånd med 39 000 kr per månad från och med den 1 juni 2011 till och med den 31 oktober 2011, samt
2. allmänt skadestånd med 70 000 kr.

Unionen har yrkat ränta enligt 6 § räntelagen på de allmänna skadestånden från dagen för delgivning av stämning, den 9 mars 2011, och, avseende det ekono-

miska skadeståndet, på förfallna månadsbelopp från den 25:e i varje månad, allt till dess betalning sker.

BRF har bestritt yrkandena. Inget belopp avseende yrkade skadestånd har vitsordats såsom skäligt i och för sig. Ränterykandena har dock vitsordats som skäliga i sig.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

På yrkande av BRF förordnade Arbetsdomstolen i beslut den 10 maj 2011, för tiden intill det slutliga avgörandet i målet, att O.F:s anställning skulle upphöra vid uppsägningstidens utgång.

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

Unionen

Bakgrund

O.F. anställdes i april 2005 av BRF på en tidsbegränsad anställning. I april 2006 erhöll han en tillsvidareanställning som heltidsanställd central ombudsman. Han arbetade på BRF:s kansli i Stockholm. Där arbetade även bl.a. kanslichefen U.H. BRF organiserar traditionellt främst deltidsbrandmän men på senare tid även i viss mån heltidsbrandmän. BRF har ett kollektivavtal för deltidsbrandmän och har drygt 9 000 medlemmar.

I sitt arbete som central ombudsman hade O.F. förhandlingsansvar för hela landet. I arbetsuppgifterna ingick att genomföra förhandlingar samt att utföra viss utåtriktad verksamhet, såsom kontakt med andra organisationer. Han utförde även en hel del andra arbetsuppgifter på kansliet, däribland kontakter med medlemmar, data/IT-frågor och han författade artiklar. Därutöver var han ekonomiconroller på BRF från slutet av år 2007. För det arbetet erhöll han ett lönetillägg om 5 000 kr per månad. Arbetet som ekonomiconroller var inte helt konfliktfritt och O.F. avsåg sig uppdraget i december 2009. Lönetillägget togs då bort. Under tiden som ekonomiconroller ägnade O.F. i genomsnitt cirka tre timmar per vecka åt dessa arbetsuppgifter.

Händelseförlopp

Under sommaren 2010 genomförde O.F. två förhandlingar som väckte viss uppmärksamhet hos några ledamöter i BRF:s förbundsstyrelse. Dåvarande förbundsordföranden A.C. förklarade i september 2010 för O.F. att förhandlingarna hade väckt uppmärksamhet i delar av förbundsstyrelsen men att det hela nog hade gått över.

I september 2010 höll BRF ett tvådagars styrelsemöte. O.F. och den övriga kanslipersonalen närvarade i vanlig ordning. Mot slutet av styrelsemötet fick de dock lämna möteslokalerna. Förbundsstyrelsen förde då en egen diskussion om O.F. och hans sätt att sköta sitt arbete. O.F. fick därefter av U.H. veta att han var förbjuden att driva förhandlingsverksamhet där han kom i kontakt med

arbetsgivare och att han över huvud taget inte fick ha några utåtriktade arbetsuppgifter. Han blev upplyst om att förbundsstyrelsen inte hade förtroende för honom såvitt avsåg dessa arbetsuppgifter. Eftersom vissa arbetsuppgifter framtogs O.F. fick U.H. i uppdrag att utarbeta delvis nya arbetsuppgifter åt honom. U.H. tog sedan tillsammans med dåvarande förhandlingschefen P.B. fram ett förslag på nya arbetsuppgifter. Enligt vad BRF anfört i en inlägga i målet innehöll förslaget på nya arbetsuppgifter följande punkter.

1. Förbereda förhandlingar, hålla ärendehanteringssystemet uppdaterat
2. Teleservice, rådgivning, svara på medlemsfrågor etc
3. Utveckling av FAQ (frågor/svar-mail)
4. Data/IT såsom system och webbutveckling etc
5. PR-artiklar samt relaterat
6. Framtagande och utveckling av dokument/policy/utbildning och ”mallifiering”
7. Strukturering och systematisering av de lokala överenskommelserna, (Lokala förhandlingsresultat), läggs som en sökbar IT-baserad resursbank även för lokala förtroendevalda
8. Skriva artiklar till SFF
9. Uppdatera förtroendevaldalistor, mailadresser, struktur och utveckling av medlemsregistret
10. Uppdatera samt utveckla arbetsgivarregistret
11. Kommunikation

Vad gäller punkterna 1–8 så var det arbetsuppgifter som O.F. redan utförde sedan tidigare. De nya arbetsuppgifter som föreslogs för O.F. var punkterna 9 och 10. Vad avser punkten 11 – kommunikation – var det inte en arbetsuppgift som vid aktuellt tillfälle föreslogs att han skulle kunna arbeta med. Förslaget med nya arbetsuppgifter avsåg en fortsatt heltidsanställning. Förslaget behandlades sedan av förbundsstyrelsen vid ett telefonsammanträde den 25 oktober 2010. Av protokollet från sammanträdet framgår att en majoritet av styrelsen hade förtroende för O.F. när det gällde att utföra de arbetsuppgifter som förslaget avsåg. Vidare framgår att en majoritet av styrelsen röstade för att hans anställning skulle ändras till en kanslitjänst som skulle vara kostnadsneutral.

Den 1 november 2010 hölls en MBL-förhandling på kansliet rörande viss omorganisation av verksamheten. Tre frågor behandlades vid förhandlingen: att kansliet skulle flytta till mindre lokaler, att möjligheten till nytt medlems- och ärenderegister skulle undersökas och att visst arbete som tidigare varit förlagt till arbetsgrupper skulle bedrivas i projektform. Frågorna godkändes av närvarande arbetsplatsombud. Den 2 november 2010 varslades O.F. muntligen och påföljande dag skriftligen om omplacering. Av det skriftliga varslet framgår att det enligt BRF:s mening funnits olika uppfattningar mellan O.F. och BRF om hur arbetet skulle utföras. Detta tyder på att det var personliga skäl som låg till grund för BRF:s agerande i förhållande till O.F. Det omplaceringserbjudande som lämnades till O.F. i samband med varslet avsåg en halvtidsanställning som informatör/administratör på kansliet med en månadslön om 15 000 kr. Som heltidsanställd central ombudsman hade han en månadslön om 39 000 kr.

I december 2010 hölls en överläggning mellan Unionen och BRF med anledning av varslet om omplacering. Av protokollet från överläggningen framgår bl.a. att O.F. uppfattades som kontroversiell. En ny överläggning hölls sedan den 26 januari 2011. Sedan O.F. avböjt erbjudandet om omplacering sades han upp på grund av arbetsbrist den 31 januari 2011. I enlighet med Arbetsdomstolens interimistiska förordnande upphörde anställningen vid uppsägningstidens utgång den 31 maj 2011.

Unionen bestrider att det har förelegat arbetsbrist hos BRF beträffande O.F:s anställning som central ombudsman. De eventuella förändringar som har skett i organisationen har först nyligen genomförts och var inte något som förelåg då O.F. sades upp. BRF har genom den påstådda omorganisationen försökt konstruera en arbetsbristsituation för att kunna säga upp O.F. på grund av arbetsbrist. Det rör sig inte om en verklig arbetsbristsituation utan om en situation av fingerad arbetsbrist. Den verkliga anledningen bakom uppsägningen var skäl hänförliga till O.F. personligen. Det föreligger emellertid inte heller saklig grund för att säga upp O.F. av personliga skäl.

BRF har inte heller fullgjort sin omplaceringskyldighet i förhållande till O.F. Det erbjudande han fick om omplacering till en halvtidsanställning som informatör/administratör var inte ett skäligt omplaceringserbjudande. Erbjudandet innebar i princip att han skulle utföra samma arbetsuppgifter som tidigare men med halverad arbetstid och en väsentligt lägre lön. Det var inte fråga om en nyinrättad anställning. Det fanns flera andra arbetsuppgifter som han kunde ha erbjudits. Han kunde t.ex. ha erbjudits arbete som redaktör på BRF:s tidning eller uppdraget som ekonomicontroller i kombination med de arbetsuppgifter han erbjöds. Att han själv tidigare av sagt sig uppdraget som ekonomicontroller innebär inte att han inte skulle kunna ha erbjudits de arbetsuppgifterna på nytt. Av O.F:s arbetsbetyg från BRF framgår att han fått goda vitsord och skulle kunna utföra de flesta arbetsuppgifterna på kansliet.

Turordningsbrott

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att det har förelegat arbetsbrist gör Unionen gällande följande. BRF har agerat i strid med turordningsbestämmelserna i anställningsskyddslagen då man sagt upp O.F. på grund av arbetsbrist. Han skulle ha kunnat omplaceras till andra arbetsuppgifter än de som erbjöds honom. Omplaceringserbjudandet var inte skäligt. Han har längre anställningstid än andra anställda som fick kvarstå i anställning och tillräckliga kvalifikationer för att utföra de arbetsuppgifter som dessa personer utför. BRF har därför genom sitt agerande i förhållande till O.F. gjort sig skyldigt till brott mot turordningsbestämmelserna i 22 § anställningsskyddslagen. O.F. har sedan anställningens upphörande varit arbetslös och stått till arbetsmarknadens förfogande.

Sammanfattning av de rättsliga grunderna för talan

BRF har sagt upp O.F. från hans anställning utan att det har förelegat saklig grund för uppsägning. Den arbetsbrist som BRF har gjort gällande är inte en situation av verklig arbetsbrist utan en situation av fingerad arbetsbrist. Uppsägningen har i själva verket skett av skäl som varit hänförliga till O.F. personligen. Vidare har BRF inte fullgjort sin omplaceringsskyldighet. Det omplaceringserbjudande som lämnades till O.F. var inte skäligt. Uppsägningen ska därför ogiltigförklaras och BRF förpliktas att utge allmänt skadestånd till O.F.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att det har förelegat arbetsbrist gör Unionen i andra hand gällande att BRF genom att säga upp O.F. brutit mot turordningsbestämmelserna i 22 § anställningsskyddslagen. Han har längre anställningstid än vissa anställda som fick kvarstå i anställning hos BRF och tillräckliga kvalifikationer för att utföra de arbetsuppgifter som dessa personer utför. För brottet mot 22 § anställningsskyddslagen ska BRF förpliktas att utge både ekonomiskt och allmänt skadestånd till O.F.

BRF

Bakgrund

O.F. var anställd som central ombudsman hos BRF. Fram till december 2009 var han även BRF:s economicontroller. Funktionen som economicontroller kan jämföras med de arbetsuppgifter som en förbundskassör utför i andra fackliga organisationer. O.F. avsåg sig självmant uppdraget som economicontroller.

Händelseförlopp

BRF beslutade vid 2007 års kongress att rikta in sitt arbete på att försöka på ett bättre sätt nå medlemmarna ute i landet. Som en följd av detta organiserades verksamheten om. Omorganisationen innebar bl.a. att BRF skulle ha lokala utbildare och ombudsmän ute i distrikten. Avsikten med decentraliseringen av verksamheten var att medlemmarna skulle erbjudas en bättre och mer lokalt förankrad service. Den lokala förhandlingsverksamheten i Stockholm hanterades i huvudsak av Storstockholms Brandförsvaret. På kansliet fanns både en kanslichef och en förhandlingschef, vilket innebar att behovet av en central ombudsman blev begränsat. O.F. var den person som var anställd som central ombudsman på kansliet och hans arbetsuppgifter drabbades därför av arbetsbrist.

Arbetsbristen blev akut för O.F. eftersom han hade av sagt sig uppdraget som economicontroller och det samtidigt uppstod en situation där behovet av en central ombudsman upphörde. Förbundsstyrelsen gav därför dåvarande förbundsordföranden A.C. i uppdrag att undersöka vilka nya arbetsuppgifter som kunde finnas åt O.F. BRF ville undvika att säga upp honom och undersökte därför möjligheten att hitta nya arbetsuppgifter. A.C. gav i sin tur kanslichefen U.H. i uppdrag att inventera vilka arbetsuppgifter som kunde erbjudas O.F. Det resulterade i en lista med elva punkter innehållande förslag på arbetsuppgifter. U.H. undersökte dock inte om det var fråga om en heltids- eller en deltidsanställning. Det var förbundsstyrelsen som hade att besluta om

sysselsättningsgraden. När frågan behandlades av förbundsstyrelsen beslutades att det som kunde erbjudas var en halvtidsanställning. En anledning till att BRF endast kunde erbjuda en halvtidsanställning var att det uppdrag som ekonomicontroller som O.F. självmant hade av sagt sig motsvarade en halvtidsanställning. Sedan O.F. avsåde sig uppdraget som ekonomicontroller har dessa arbetsuppgifter lagts ut på flera olika personer hos BRF.

O.F. erbjöds den 2 november 2010 omplacering till en halvtidsanställning som administrativ assistent. Omplaceringserbjudandet lämnades i enlighet med det krav som åligger en arbetsgivare enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen. O.F. bekräftade påföljande dag att han mottagit omplaceringserbjudandet men lämnade därefter inte något besked om hur han ställde sig till detta. En första överläggning med Unionen angående omplaceringserbjudandet hölls den 7 december 2010. Protokoll från överläggningen skickades till Unionen för signering. BRF fick dock aldrig något underskrivet protokoll utan signerade ensidigt protokollet den 10 januari 2011. O.F. svarade inte heller därefter på omplaceringserbjudandet. Med anledning härav hölls en ny överläggning med Unionen den 26 januari 2011. Omplaceringserbjudandet presenterades då på nytt. O.F. fick vid denna överläggning förlängd tid med att svara till den 31 januari 2011. O.F. valde sedan – efter cirka tre månaders betänketid – att tacka nej till omplaceringserbjudandet. Eftersom han tackade nej till omplaceringserbjudandet sades han upp på grund av arbetsbrist.

Det är riktigt att det i protokollet från den första överläggningen med Unionen har antecknats att O.F. å ena sidan och BRF å andra sidan har olika uppfattningar om hur arbetet skulle utföras. Skälet till att O.F. motsatte sig en omorganisation med en decentralisering var rimligtvis för att han befann sig i en jävssituation och inte ville bli av med arbetsuppgifter knutna till den centrala ombudsmannarollen. Att det förelåg olika uppfattningar om arbetets utförande låg dock inte till grund för att O.F. sades upp. Det var inte någon inom BRF som ville att O.F. skulle sägas upp. BRF har inte konstruerat en arbetsbristsituation för att kunna säga upp O.F. Det har med andra ord inte varit fråga om fingerad arbetsbrist. Unionen har inte ens gjort sannolikt att uppsägning skett på annan grund än arbetsbrist. Eftersom det har förelegat en reell arbetsbrist, spelar det inte heller någon roll om det vid sidan av arbetsbristen har förelegat även personliga skäl bakom uppsägningen av O.F.

Turordningsbrott

Unionen har gjort gällande att O.F. har längre anställningstid än vissa personer som kvarstått i anställning hos BRF. Unionen verkar därvid hävda att andra personer borde ha sagts upp i stället för O.F. och att BRF genom sitt agerande brutit mot 22 § anställningsskyddslagen. När det gäller förhållandet mellan 7 § andra stycket och 22 § anställningsskyddslagen har en arbetsgivare vid en arbetsbristsituation i första hand en skyldighet att försöka omplacera en arbetstagare till andra lediga arbeten hos sig. Det krävs inte att arbetsgivaren i en sådan situation erbjuder en anställning som innehas av en annan anställd med kortare anställningstid. Turordningsbestämmelserna i 22 § blir aktuella först om det finns flera arbetstagare som konkurrerar om lediga arbetstillfällen. O.F. har

fått ett skäligt omplaceringserbjudande som han tackat nej till. Turordningsbestämmelserna i 22 § är därför inte tillämpliga i detta fall.

Sammanfattning av de rättsliga grunderna för bestridandet

O.F. har sagts upp från sin anställning hos BRF på grund av arbetsbrist. Arbetsbristen har uppstått till följd av en omorganisation inom BRF. Uppsägningen har skett först sedan O.F. tackat nej till omplacering till en halvtidsanställning som administrativ assistent. Omplaceringserbjudandet var skäligt eftersom det var de enda arbetsuppgifterna som fanns att tillgå. Uppsägningen är således sakligt grundad. Turordningsbestämmelserna i 22 § anställningsskyddslagen är inte tillämpliga i förevarande fall.

Domskäl

Twisten

BRF sade den 31 januari 2011 upp O.F. sedan hans arbetsuppgifter som central ombudsman dragits in. Twisten i målet gäller om uppsägningen varit sakligt grundad alternativt om den har skett i strid mot turordningsbestämmelserna i anställningsskyddslagen.

Unionen har för sin del menat att det inte förelåg någon arbetsbrist och att uppsägningen av O.F. i själva verket varit grundad på skäl som är att hänföra till honom personligen. Enligt Unionen har det varit fråga om fingerad arbetsbrist.

BRF har bestritt att det varit fråga om fingerad arbetsbrist och gjort gällande att arbetsbrist har uppstått beträffande O.F:s anställning som central ombudsman till följd av att BRF omorganiserat och decentraliserat verksamheten.

Unionen har gjort gällande att BRF inte fullgjort sin omplaceringsskyldighet och att det omplaceringserbjudande som lämnades till O.F. inte var skäligt, vilket BRF har bestritt.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att det har förelegat arbetsbrist har Unionen gjort gällande att BRF gjort sig skyldigt till brott mot turordningsbestämmelserna i 22 § anställningsskyddslagen. BRF har invänt att 22 § anställningsskyddslagen inte är tillämplig i förevarande fall, eftersom O.F. fått ett skäligt omplaceringserbjudande som han tackat nej till.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På förbundets begäran har det hållits förhör under sanningsförsäkran med O.F. samt vittnesförhör med f.d. ledamoten i förbundsstyrelsen J.R., f.d. ledamoten i förbundsstyrelsen K.E. och f.d. kanslichefen U.H. På BRF:s begäran har det hållits vittnesförhör med f.d. förbundsordföranden A.C., f.d. förhandlingschefen och nuvarande förbundsordföranden P.B. och f.d. ledamoten i förbundsstyrelsen B.S. Parterna har även åberopat viss skriftlig bevisning.

Den rättsliga bakgrunden

Arbetsdomstolen har i flera tidigare avgöranden behandlat frågan om s.k. fingerad arbetsbrist. När det gäller den rättsliga bakgrunden i fall av detta slag har Arbetsdomstolen i avgörandet AD 2003 nr 29 uttalat följande.

Såsom Arbetsdomstolen vid ett flertal tillfällen slagit fast omfattar uttrycket arbetsbrist i anställningsskyddslagens mening inte endast fall av konkret brist på arbetsuppgifter, utan samtliga fall där en uppsägning från arbetsgivarens sida beror på något annat än förhållanden som är att hänföra till arbetstagaren personligen, s.k. personliga skäl. Under begreppet arbetsbrist faller alltså även sådant som att arbetsgivaren inte anser det befogat att bedriva visst arbete eller att arbetsgivaren annars av företagsekonomiska, organisatoriska eller därmed jämförliga skäl anser det nödvändigt att säga upp en eller flera arbetstagare (jfr t.ex. AD 1994 nr 140). Arbetsbrist utgör normalt sett saklig grund för uppsägning. Det är därvid ytterst arbetsgivarens bedömning av behovet av att genomföra exempelvis en inskränkning eller omorganisation av verksamheten som får bli avgörande för frågan huruvida arbetsbrist skall anses föreligga. Detta innebär att en domstol normalt inte har att gå närmare in på frågor om det berättigade från företagsekonomisk, organisatorisk eller därmed jämförlig synpunkt i en av arbetsgivaren beslutad personalinskränkning (se prop. 1973:129 s. 123 och prop. 1981/82:71 s. 65).

Situationen är emellertid en annan om arbetsgivaren visserligen har angett arbetsbrist som grund för uppsägningen, men i själva verket haft andra skäl för denna, s.k. fingerad arbetsbrist. I ett sådant fall har domstolen att pröva tillåtligheten av uppsägningen utifrån den verkliga grunden. Som Arbetsdomstolen tidigare har utvecklat närmare (se AD 1976 nr 26) får den bevisprövning som skall ske när arbetsgivaren som grund för uppsägningen åberopar arbetsbrist och arbetstagaren påstår att annan grund i själva verket varit bestämmande för arbetsgivarens handlande särskild karaktär i fall då förändringen av verksamheten tar sikte på en enskild arbetstagare. Ju mer sannolikt det i ett sådant fall framstår att uppsägningen orsakats av annan omständighet än den av arbetsgivaren uppgivna, desto starkare krav bör ställas på arbetsgivaren att visa att uppsägningen skulle ha företagits av företagsekonomiska skäl även om den andra omständigheten inte förelegat. För att domstolen skall gå in på en sådan prövning krävs dock att arbetstagaren visar åtminstone sannolika skäl för att det rör sig om fingerad arbetsbrist (jfr AD 1980 nr 133 och AD 1985 nr 79). Det skall också framhållas att det, om arbetsbrist faktiskt föreligger, saknar betydelse att arbetsgivaren även ansett att anställningen borde avslutas av skäl som är att hänföra till arbetstagaren personligen (jfr AD 1986 nr 158, 1987 nr 34, 1988 nr 32, 1995 nr 149 och 2000 nr 31).

Har uppsägningen av O.F. varit grundad på skäl hänförliga till honom personligen?

BRF har gjort gällande i huvudsak följande beträffande vad som låg till grund för uppsägningen av O.F. BRF beslutade vid 2007 års kongress att ändra inriktning på verksamheten för att nå en bättre förankring på det lokala planet. Detta ledde till en omorganisation som bl.a. innebar en decentralisering av verksamheten. Behovet av en central ombudsman och de arbetsuppgifter denne utförde upphörde därmed. Indragningen av anställningen som central ombudsman finansierade omorganisationen. O.F:s anställning som central ombudsman drabbades därför av arbetsbrist. Till detta kommer att BRF förlorat förtroendet för O.F. i fråga om utåtriktade arbetsuppgifter.

Unionen har gjort gällande att BRF inte arbetat särskilt aktivt med att genomföra omorganisationen och att eventuella förändringar av verksamheten skett först sedan O.F. sagts upp. Enligt Unionen har uppsägningen i själva verket grundats på att det fanns ett missnöje inom förbundsstyrelsen med hur O.F. utförde vissa arbetsuppgifter.

När det gäller O.F:s anställning hos BRF och organisationen av BRF:s verksamhet har det framkommit i huvudsak följande.

O.F. arbetade som central ombudsman hos BRF. En stor del av hans arbetsuppgifter bestod av förhandlingsverksamhet. Han hade förhandlingsansvar för hela landet. O.F. har uppgett att hans arbetsuppgifter, såvitt avser ombudsmannarollen, till cirka 90 procent rörde medlemmar i landet, dvs. utanför Stockholmsregionen. Han har också uppgett att dessa arbetsuppgifter innebar cirka 20 resdagar per år och många telefonkontakter som sköttes antingen från kansliet eller från hemmet.

Vid BRF:s kongresser både år 2003 och 2007 fattades beslut med inriktningen att BRF skulle decentralisera verksamheten och bilda distrikt runt om i landet. En del av omorganisationen innebar att personer på lokal nivå skulle utföra förhandlingsuppdrag och få arvode för detta arbete. Det är först nyligen som lokala ombudsmän har införts. BRF har numera fem eller sex personer som utför förhandlingsuppdrag som lokala ombudsmän och får ersättning för detta. Omorganisationen har i övrigt inneburit bl.a. att kansliet i Stockholm har flyttat till mindre lokaler.

A.C., som var förbundsordförande vid aktuell tidpunkt, och P.B., som var förhandlingschef och satt i förbundsstyrelsen vid aktuell tidpunkt, har samstämmt uppgett att finansiering av omorganisationen skedde genom att bl.a. erbjuda O.F. en halvtidsanställning i stället för den heltidsanställning han hade eftersom lokala ombudsmän prioriterades och behovet av en central ombudsman upphörde. K.E., som tidigare var ledamot av förbundsstyrelsen, har uppgett följande. Det är möjligt att tanken var att de lokala ombudsmännen skulle finansieras genom att O.F. fick gå ned i sysselsättningsgrad. Det var dock oklart i diskussionerna inom förbundsstyrelsen och han upplevde det inte som att skälet till att O.F. tvingades gå ned i sysselsättningsgrad var omorganisationen.

Det har framkommit av utredningen att omorganisationen drog ut på tiden och att ordningen med lokala ombudsmän kommit till stånd först någon gång under hösten 2011, dvs. efter det att O.F. sagts upp på grund av arbetsbrist. Att en omorganisation av det aktuella slaget tar tid att genomföra är dock enligt domstolens mening inte något anmärkningsvärt. Det får anses utrett att BRF bedrivit ett kontinuerligt förändringsarbete i linje med tidigare fattade beslut om omorganisation. En del i detta arbete har varit att dels lösa finansieringen för de nya lokala ombudsmännen, dels hantera O.F:s anställning mot bakgrund av att behovet av en central ombudsman skulle komma att upphöra. Enligt Arbetsdomstolens mening finns det inte skäl att ifrågasätta att en stor del av de arbetsuppgifter, som O.F. tidigare utförde i förhandlingsverksamheten, numera

utförs av de lokala ombudsmännen. Enligt BRF var det även detta som var syftet med omorganisationen.

De nu anförda omständigheterna får enligt Arbetsdomstolens mening anses visa, att omplaceringserbjudandet och den påföljande uppsägningen av O.F. har skett som ett led i en pågående omorganisation av BRF:s verksamhet av sådant slag, som ryms inom vad som benämns som arbetsbrist vid en tillämpning av anställningsskyddslagen.

Som har framgått i det föregående kan en arbetsgivare i en situation som den nu aktuella ha att visa att uppsägningen faktiskt skulle ha företagits av företagsekonomiska skäl, även om det har funnits andra omständigheter med i bilden. En förutsättning för en sådan bevisbörda på BRF:s sida är dock att Unionen kan visa åtminstone sannolika skäl för att det rör sig om en fingerad arbetsbrist.

Unionens påstående om att det varit personliga skäl som legat till grund för uppsägningen av O.F. grundas i huvudsak på att han efter ett styrelsemöte i september 2010 förbjöds att driva förhandlingsverksamhet där han kom i kontakt med arbetsgivare och att han över huvud taget inte fick ha några utåtriktade arbetsuppgifter. Enligt Unionen visar det att det har funnits ett missnöje hos BRF med hur O.F. utfört vissa arbetsuppgifter.

BRF har bestritt att skäl hänförliga till O.F. personligen legat till grund för uppsägningen. Enligt BRF har det varit företagsekonomiska skäl mot bakgrund av den omorganisation som BRF beslutat om som legat till grund för uppsägningen. BRF har vidare framhållit att om det skulle vara visat att arbetsbrist faktiskt föreligger, så framgår det av Arbetsdomstolens praxis att det saknar betydelse om arbetsgivaren även ansett att anställningen borde avslutas av skäl som är att hänföra till arbetstagaren personligen.

När det gäller styrelsemötet i september 2010 och efterföljande händelser har det framkommit i huvudsak följande.

O.F. har uppgett följande. Någon gång före styrelsemötet hade han ett möte med dåvarande förbundsordföranden A.C. Han fick då veta att det hade uppstått missnöje inom förbundsstyrelsen med hans sätt att hantera två förhandlingar som han hade hållit under sommaren 2010. Han blev uppmanad att ligga lågt till det hela hade lagt sig.

Av förhör med flera personer som närvarade vid styrelsemötet i september 2010 har det framkommit att O.F. och övrig kanslipersonal fick lämna lokalerna i slutet av mötet och att styrelsen då diskuterade O.F:s anställning hos BRF. J.R. och K.E., båda ledamöter i förbundsstyrelsen vid aktuell tidpunkt, har samstämmt uppgett att diskussionen i slutet av mötet rörde missnöje mot O.F. och att det var främst en person i förbundsstyrelsen som uttryckte sitt missnöje mot honom och hans sätt att hantera en förhandling. K.E. har vidare uppgett att han hört en person i förbundsstyrelsen kräva att O.F. skulle avgå. A.C. och P.B. har samstämmt uppgett att det inte var någon som under diskussionerna ställde krav på att O.F. skulle sägas upp. Av förhören med ledamöterna i förbundsstyrelsen har vidare framkommit att det vid mötet i september 2010 beslu-

tades att O.F. inte skulle bedriva utåtriktat arbete eftersom förbundsstyrelsen saknade förtroende för honom i den delen. Kanslichefen U.H. har uppgett att han därefter fick i uppdrag att ta fram en lista med förslag på arbetsuppgifter som O.F. skulle kunna utföra men att han inte fick något besked om att O.F:s arbetstidsmåt skulle ändras.

Av utredningen har det vidare framkommit att frågan om hur O.F:s anställning hos BRF skulle hanteras behandlades vid ett nytt styrelsemöte i oktober 2010. K.E. har uppgett att det vid detta möte beslutades att O.F. skulle erbjudas en kanslitjänst på halvtid. O.F. har uppgett att det var först under andra halvan av oktober 2010 som han av A.C. fick besked om att han skulle behöva gå ned i arbetstid. Som framgått tidigare har A.C. och P.B. uppgett att en anledning till att O.F. erbjöds en lägre sysselsättningsgrad var att finansiera omorganisationen med lokala ombudsmän. En majoritet av förbundsstyrelsen röstade för en sådan lösning vid styrelsemötet i oktober 2010.

Enligt Arbetsdomstolens mening får det anses oklart om omplaceringsförslaget i ursprungsskedet avsåg en heltidsanställning eller om avsikten var en lägre sysselsättningsgrad. Vid det senare styrelsemötet, i oktober 2010, fattade styrelsen emellertid ett beslut om att anställningen skulle vara en halvtidsanställning. Det huvudsakliga skälet till detta synes ha varit företagsekonomiskt, eftersom BRF ville finansiera omorganisationen. Av de personer från förbundsstyrelsen som har hörts i målet har det framkommit att ingen varit av uppfattningen att BRF velat göra sig av med O.F. Visserligen har det framkommit att någon annan person i förbundsstyrelsen möjligen varit av uppfattningen att O.F. borde få lämna sin anställning. Det har dock inte framkommit att detta varit den förhärskande uppfattningen inom förbundsstyrelsen.

När det gäller varslet om omplacering är det ostridigt att det av detta framgår att det funnits olika uppfattningar mellan O.F. och BRF om hur arbetet skulle utföras. Denna omständighet kan dock inte enligt Arbetsdomstolens uppfattning anses ge stöd för Unionens påstående om att personliga skäl legat till grund för uppsägningen av O.F.

Unionen har som ytterligare stöd för att personliga skäl legat till grund för uppsägningen åberopat viss mejlväxling avseende uppdragsredovisningar från vissa ledamöter i förbundsstyrelsen, däribland f.d. ledamoten B.S. Enligt Unionen visar mejlväxlingen att det hos personer i förbundsstyrelsen har funnits ett missnöje mot O.F. Arbetsdomstolen konstaterar att det av mejlväxlingen framgår att vissa ledamöter uttryckt missnöje med hur O.F. hanterat frågan om redovisning av arbetade timmar. B.S. har uppgett att han var missnöjd med att O.F. vände sig direkt till förbundsordföranden och inte direkt till de inblandade personerna. Han har vidare uppgett att det på ett styrelsemöte sedan diskuterades hur uppdragsredovisningar skulle ske framöver men han har aldrig diskuterat att O.F. borde sägas upp. Enligt Arbetsdomstolens mening kan vad Unionen gjort gällande i denna del inte anses ge uttryck för annat än att det vid just detta tillfälle funnits ett missnöje från någon eller några i förbundsstyrelsen med hur O.F. hanterade en enskild fråga. Omständigheten kan dock inte anses ge stöd för påståendet om att personliga skäl legat till grund för uppsägningen.

Arbetsdomstolen kommer på grund av det anförda till slutsatsen att Unionen inte har gjort sannolikt att det rör sig om fingerad arbetsbrist. Som Arbetsdomstolen tidigare har konstaterat har det förelegat arbetsbrist.

Har BRF uppfyllt sin omplaceringsskyldighet?

En uppsägning är enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Enligt fast praxis åligger det arbetsgivaren att göra en noggrann utredning i omplaceringsfrågan och därvid ta till vara de möjligheter till omplacering som kan finnas. Underlåter arbetsgivaren att göra en omplaceringsutredning eller föreligger oklarhet om omplacering kunnat ske bör det normalt anses att omplaceringsskyldigheten inte är fullgjord (se t.ex. AD 2003 nr 14). Som Arbetsdomstolen framhåller i avgörandet AD 1994 nr 1 förutsätter omplaceringsskyldigheten i princip att det någonstans hos arbetsgivaren finns en ledig befattning eller annars lediga arbetsuppgifter till vilka arbetstagaren skäligen kan omplaceras. Omplaceringsskyldigheten omfattar således inte befattningar som redan är tillsatta. Har arbetstagaren utan godtagbar anledning avböjt ett erbjudet arbete torde arbetsgivaren i allmänhet inte vara skyldig att lämna några ytterligare erbjudanden (se prop. 1973:129 s. 243). Om en arbetsbristdrabbad arbetstagar avböjer ett skäligt omplaceringserbjudande får arbetsgivaren därför normalt anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen.

Det är ostridigt att BRF lämnat ett erbjudande om omplacering till O.F. avseende en halvtidsanställning som administrativ assistent på BRF:s kansli. Parterna har dock olika uppfattning om erbjudandets skälighet.

Enligt Unionens uppfattning innebar omplaceringserbjudandet att O.F. i princip skulle utföra samma arbetsuppgifter som tidigare men med halverad arbetstid och en väsentligt lägre lön. Unionen har även pekat på två arbetsuppgifter som enligt dess uppfattning skulle kunna ha erbjudits O.F., nämligen arbete som redaktör på BRF:s tidning och uppdraget som economicontroller.

Enligt BRF:s uppfattning var omplaceringserbjudandet skäligt eftersom det var de enda arbetsuppgifterna som fanns att erbjuda O.F. mot bakgrund av att BRF inte hade förtroende för honom såvitt avsåg utåtriktade arbetsuppgifter och att det pågick en omorganisation där vissa av de arbetsuppgifter han tidigare haft skulle decentraliseras.

I fråga om arbetet som redaktör har O.F. själv berättat att det vid tidpunkten för varslet om omplacering var en annan person som innehade arbetet som redaktör. När det gäller uppdraget som economiccontroller har BRF gjort gällande att uppdraget delats upp på flera andra arbetstagare hos BRF sedan O.F. avsåg sig uppdraget. Unionen har inte invänt mot detta.

Arbetsdomstolen konstaterar att såväl arbetet som redaktör som uppdraget som economiccontroller innehades av andra arbetstagare vid tidpunkten då O.F. erbjöds en omplacering. Som framgått ovan omfattar inte omplaceringskyldigheten befattningar som redan är tillsatta varför det inte kan krävas att BRF skulle ha erbjudit O.F. de aktuella arbetsuppgifterna. Som Arbetsdomstolen har uppfattat Unionens talan har det inte i övrigt gjorts något påstående om vilka arbetsuppgifter O.F. borde ha erbjudits utöver de som faktiskt har erbjudits honom. Arbetsdomstolen kan inte finna annat än att de arbetsuppgifter som erbjudits honom utgjort de arbetsuppgifter som funnits att tillgå.

Att omplaceringserbudandet avsåg en lägre sysselsättningsgrad än vad O.F. hade måste enligt Arbetsdomstolens mening ses mot bakgrund av att det pågick en omorganisation inom BRF. Det finns inte skäl att ifrågasätta att BRF från företagsekonomiskt perspektiv inte hade möjlighet att erbjuda en mer omfattande anställning än en halvtidsanställning. En arbetstagare kan vid omplacering enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen behöva acceptera en lägre sysselsättningsgrad och en lönesänkning (se t.ex. AD 2006 nr 11). Arbetsdomstolen finner att omständigheterna i det aktuella fallet är sådana att det omplaceringserbudande som har lämnats till O.F. var skäligt.

Arbetsdomstolen kommer därför till slutsatsen att BRF får anses ha fullgjort sin omplaceringsskyldighet genom att erbjuda O.F. omplacering till den aktuella halvtidsanställningen som administrativ assistent. Eftersom O.F. avböjt detta erbjudande har uppsägningen varit sakligt grundad.

Frågan om turordningsbrott

Vid denna utgång har Unionen, som deras talan får förstås, i andra hand yrkat ekonomiskt och allmänt skadestånd under påstående att BRF gjort sig skyldigt till brott mot turordningsbestämmelserna i 22 § anställningsskyddslagen. Unionen har gjort gällande att O.F. sades upp trots att han hade längre anställningstid än andra arbetstagare som fick kvarstå i anställning och tillräckliga kvalifikationer för deras arbete. BRF har bestritt turordningsbrott.

Enligt 22 § anställningsskyddslagen ska en arbetsgivare vid uppsägning på grund av arbetsbrist iakttä vissa i bestämmelsen närmare angivna turordningsregler. Dessa regler är 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 arbeten som kommer att finnas kvar hos arbetsgivaren. Som framgår av AD 1996 nr 144 är reglerna inte tillämpliga när en arbetstagare har avböjt ett omplaceringserbudande som domstolen funnit att denne bort anta. Någon uppsägning hade ju över huvud taget inte behövt ske om ett sådant erbjudande godtagits av arbetstagaren. Den anställde kan således inte avböja ett i och för sig godtagbart erbjudande om omplacering för att i stället vänta på att sådana

arbetsuppgifter som han eller hon hellre vill ha blir lediga eller att få ta någon annan arbetstagares arbetsuppgifter med stöd av sin plats i turordningen (se även AD 2005 nr 57).

Arbetsdomstolen har i det föregående funnit att O.F. avböjt ett skäligt omplaceringserbjudande. Turordningsbestämmelserna i 22 § anställningskyddslagen är därför inte tillämpliga. BRF kan således inte ha gjort sig skyldigt till turordningsbrott.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolens ställningstaganden innebär att Unionens talan ska avslås. Unionen ska såsom tappande part förpliktas att ersätta BRF för dess rättegångskostnader. BRF har yrkat ersättning för rättegångskostnader med 387 250 kr, varav 297 000 kr för ombudsarvode, 12 800 kr för utlägg och 77 450 kr för mervärdesskatt. Unionen har vitsordat hälften av det yrkade beloppet för ombudsarvode. Arbetsdomstolen, som anser att det av BRF yrkade beloppet för ombudsarvode framstår som väl högt, finner att BRF får anses skäligen tillgodosett med ett ombudsarvode om 148 500 kr, (185 625 kr inkl. moms) dvs. med vitsordat belopp.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Unionens talan.
2. Unionen ska ersätta Brandmännens Riksförbund för dess rättegångskostnader med 201 625 kr, varav 185 625 kr avseende ombudsarvode. På det förstnämnda beloppet ska utgå ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Charlotte Abrahamsson, Gunilla Upmark, Peter Jeppsson, Rigmor von Zweigbergk, Carina Lindberg och Gunilla Runnquist.
Enhälligt.

Sekreterare: Björn Länsisyrjä