

Sammanfattning

En kommun har ställt ett antal fritidspedagoger inför alternativen att antingen ta ut tjänstledighet om 25 procent under två år eller omreglera anställningen till en sysselsättningsgrad om 75 procent av heltid. Arbetstagarna har i samband härmed upplysts om att de riskerade sin anställning för det fall de avböjde båda alternativen utan godtagbart skäl. Två arbetstagare avböjde båda alternativen och blev uppsagda. Tio arbetstagare stannade för alternativet tjänstledighet och en arbetstagare stannade för alternativet omreglering till en sysselsättningsgrad om 75 procent av heltid. Dessa elva arbetstagare klargjorde att de motsatte sig förändringarna. Kommunen vidtog förändringar i enlighet med de alternativ som dessa arbetstagare valt. Tvist huvudsakligen huruvida kommunens åtgärder har stått i strid mot anställningsskyddslagen. Även fråga om brott mot föräldraledighetslagen och medbestämmandelagen.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2012-02-08
StockholmDom nr 16/12
Mål nr A 213/10
Mål nr A 163/11**KÄRANDE**

Läraryrskommittén, Box 12229, 102 26 Stockholm
Ombud: förbundsjuristerna Kirsi Piispanen och Carolina Öhrn,
Läraryrskommitténs adress

SVARANDE

Vänerns kommun, Sundsgatan 29, 462 85 Vänernsberg
Ombud: arbetsrättsjuristerna Tommy Larsson och Göran Söderlöf,
Sveriges Kommuner och Landsting, 118 82 Stockholm

SAKEN

ogiltigförklaring av uppsägningar m.m.

Mellan Vänerns kommun och Läraryrskommittén gäller varandra avlösande kollektivavtal, Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor (HÖK), innehållande bl.a. Allmänna Bestämmelser (AB). Det i målet aktuella avtalet gällde fr.o.m. den 1 juli 2007 t.o.m. den 31 mars 2010.

I.B., P.G., J.S., E.J., S.P., Å.F., K.S., M.G., J.H., T.J., J.F., M.S. och A.D. är medlemmar i Läraryrskommittén. De är anställda som fritidspedagoger i kommunen.

I januari 2010 mottog arbetstagarna från kommunen blanketter, varigenom de fick information om att kommunen inte hade möjlighet att ha kvar heltidstjänster på fritidshemmen. Arbetstagarna erbjöds enligt blanketten att ta ut tjänstledighet om 25 procent under två år eller att godta omreglering till en tjänst med en sysselsättningsgrad om 75 procent av heltid. I blanketten angavs vidare att arbetstagare som utan godtagbart skäl avböjde erbjudandet riskerade sin anställning.

Med anledning av kommunens agerande hölls förhandling mellan kommunen och förbundets lokala organisation. Efter förhandlingen erhöll arbetstagarna nya blanketter, vari angavs bl.a. att kommunen hade liten möjlighet att ha kvar heltidstjänster på fritidshemmen. Det angavs vidare att arbetstagarna, som alternativ till uppsägning, erbjöds omplacering till tjänst om 75 procent av heltid. Även denna blankett innehöll en upplysning om att arbetstagaren riskerade sin anställning om erbjudandet avböjdes utan godtagbart skäl.

I.B. och P.G. avböjde båda erbjudandena. J.S., E.J., S.P., Å.F., K.S., M.G., J.H., T.J., J.F. och A.D. kryssade för alternativet tjänstledighet. M.S. kryssade för alternativet omreglering till anställning om 75 procent av heltid. Samtliga arbetstagare angav i sina svar att de motsatte sig förändringarna.

Kommunen sade den 4 mars 2010 upp I.B. och P.G. De erbjöds därefter och accepterade anställningar med sysselsättningsgrad om 75 procent av heltid. I fråga om övriga arbetstagare genomförde kommunen förändringar i enlighet med det alternativ som de angett.

Med anledning av kommunens åtgärder har uppkommit tvist mellan parterna. Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas.

Förbundet har väckt talan i Arbetsdomstolen mot kommunen och har, som talan slutligt bestämts, framställt yrkanden som redovisas fullständigt i domsbilaga 1. Yrkandena kan översiktligt beskrivas enligt följande.

Förbundets yrkanden avseende I.B. och P.G.

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förklara uppsägningarna av I.B. och P.G. ogiltiga och förplikta kommunen att till I.B. och P.G. betala allmänt skadestånd jämte ränta. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att det förelåg saklig grund för uppsägning av I.B. och P.G. men att uppsägningarna har skett i strid med 22 § anställningsskyddslagen har förbundet yrkat att Arbetsdomstolen förpliktar kommunen att till I.B. och P.G. betala allmänt och ekonomiskt skadestånd jämte ränta.

Vidare har förbundet yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta kommunen att till I.B. och P.G. betala ekonomiskt och allmänt skadestånd jämte ränta för brott mot 34 § anställningsskyddslagen.

Förbundets yrkanden beträffande övriga elva arbetstagare

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska ogiltigförklara kommunens åtgärd att skilja arbetstagarna från anställningarna samt förplikta kommunen att betala allmänt skadestånd jämte ränta till var och en av dem och dessutom ekonomiskt skadestånd jämte ränta till S.P.

För den händelse Arbetsdomstolen skulle finna att det förelåg saklig grund för uppsägning av arbetsstagarna men att uppsägningarna skett i strid med 22 § anställningsskyddslagen har förbundet yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta kommunen att till arbetstagarna betala allmänt skadestånd jämte ränta och till vissa arbetstagare även ekonomiskt skadestånd jämte ränta.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att kommunens agerande inte har utgjort ett skiljande från respektive anställning, men att kommunen har agerat i strid med eller kringgått lagen om anställningsskydd och/eller kollektivavtalet, har förbundet yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta kommunen att till var och en av arbetstagarna betala allmänt skadestånd jämte ränta samt till vissa av dem även ekonomiskt skadestånd jämte ränta.

I sista hand har förbundet yrkat att Arbetsdomstolen med tillämpning av avtalslagen ska förklara omregleringarna av anställningarna ogiltiga eller lämna dem utan avseende samt förplikta kommunen att till vissa av arbetstagarna betala ekonomiskt skadestånd jämte ränta.

Förbundet har även yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta kommunen att för brott mot föräldraledighetslagen betala allmänt skadestånd jämte ränta till J.H., S.P., J.S., Å.F. och K.S.

Förbundets yrkanden för egen del

För den händelse Arbetsdomstolen finner att kommunens åtgärder mot arbetstagarna har innefattat ett kringgående av kollektivavtalet har förbundet yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta kommunen att till förbundet betala allmänt skadestånd jämte ränta för brott mot kollektivavtalet.

Förbundet har även yrkat att kommunen ska förpliktas att till förbundet utge allmänt skadestånd jämte ränta för brott mot 11 § medbestämmandelagen.

Kommunens inställning m.m.

Kommunen har bestritt förbundets samtliga yrkanden. Kommunen har som skäligen i och för sig vitsordat beloppen avseende inkomstförluster beträffande I.B., P.G., S.P., J.H., T.J., M.G., Å.F. och E.J. Såvitt avser K.S:s inkomstförlust har kommunen vitsordat ett belopp om 3 405 kr.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Till utveckling av talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Förbundet

Med anledning av det finansiella läget år 2009 beslutade kommunen om besparingsåtgärder. Ett led i dessa åtgärder var att skolorna i kommunen skulle få en minskning av elevpeng inklusive social resurs med 11 procent jämfört med föregående år. Den totala minskningen var 19 miljoner kr. I ett tjänsteutlåtande, benämnt *Budget barnomsorg/grundskola 2009 – konsekvenser*, vilket är daterat den 11 mars 2009 och skickades till samtliga rektorer i kommunen, anges att ”Det är då viktigt att veta att ni har mandat att pröva allt, B-form, uppsägningar och eventuellt återanställning på lägre tjänstgöringsgrad osv.”.. ”Ni måste dock ta hänsyn till Skolinspektionens kritik om lärares behörighetskrav och alltså inte bara utgå från anställningstid.” I april 2009 fick rektorerna i uppdrag att anpassa verksamheten efter den ekonomiska situationen. Enligt förbundets mening fick rektorerna helt fria händer att hantera situationen. Efter en genomgång av upprättad konsekvensbeskrivning menade ett stort antal av rektorerna att det inte gick att garantera undervisningen om förslagen gick igenom. Förbundet försökte klargöra för kommunen att åtgärderna inte skulle fungera och att verksamheten inte skulle klara dessa åtgärder. Enligt förbundets mening var det oklart om neddragningen över huvud taget behövdes, eftersom kommunen redan hade friställt 105 personer.

Av dokumentet *Bemanning per verksamhet*, daterat den 9 mars 2010, framgår att det under vårterminen 2009 fanns 297 personer anställda i kommunens grundskolor. För höstterminen 2009 anges 239 personer samt 15 personer som extra

personal. I kommunens fritidshem fanns 88 personer anställda under vårterminen 2009, medan det för höstterminen 2009 anges 65 personer samt 10 som extra personal. Detta innebär att 81 årsarbetare försvann ur verksamheten. Enligt förbundets beräkningar innebär detta en besparing på årsbasis om 32 miljoner kr, vilket kan jämföras med sparkravet om 19 miljoner kr. Beräkningen grundar sig på en tänkt månadslön om 22 000 kr före skatt, vilket inklusive arbetsgivaravgifter m.m. skulle innebära en årskostnad om 396 000 kr per person. Under dessa förhållanden förelåg, enligt förbundets mening, inte någon arbetsbrist. Förbundet påtalade för kommunen att de nu omtvistade åtgärderna inte var nödvändiga, eftersom budgeten skulle nå balans ändå. Det kan konstateras att även Barn- och ungdomsförvaltningens budget har varit i balans åren 2009–2011. Kommunen har också erhållit tillskott från staten.

Kommunen har antagit en personalpolicy, vilken innebär bl.a. att arbetet ska organiseras på så sätt att det i huvudsak bygger på heltidsanställningar. Kommunen har också antagit en policy för reducering av antalet anställda i samband med verksamhetsförändringar. Som allmän förutsättning gäller att sådan reducering ska ske genom främst naturliga avgångar. Kommunen ska också minska antalet vikarier och andra tidsbegränsade anställningar, liksom användningen av timavlönad personal. Vid arbetsbristsituationer ska kommunen följa gällande rutiner. En turordningslista ska upprättas, för det fall vidtagna åtgärder inte lyckas eller inte är tillräckliga. I en sådan situation är förvaltningen tillämpligt turordningsområde. I dokumentet anges en tydlig ordning som ska tillämpas i arbetsbristsituationer, nämligen att kommunen ska söka åstadkomma omplaceringar över förvaltningsgränser och kontinuerligt pröva alternativ till uppsägning. Kommunen har i detta fall inte följt denna ordning.

Vidare finns ett dokument benämnt *Partsgemensam viljeinriktning rörande vårt arbete med Vänersborgs kommuns samverkansavtal*, vilket reglerar hur parterna arbetar med samverkansavtalet. Arbetet är fördelat på samverkansgrupper. Ansvarsfördelningen mellan de olika samverkansgrupperna framgår av samverkansavtalet.

Förbundets uppfattning är att det har funnits ett klart och tydligt regelsystem om hur kommunen ska handla i arbetsbristsituationer. Kommunen har emellertid inte följt detta regelsystem.

Närmare om händelseförloppet

Omkring den 11 januari 2010 meddelade kommunen arbetstagarna att de hade att ta tjänstledigt motsvarande 25 procent av heltid. Omregleringen skulle ske snabbt. För det fall arbetstagarna inte accepterade detta så skulle de sägas upp, antingen helt eller med ett därpå följande erbjudande om återanställning med en sysselsättningsgrad om 75 procent av heltid. Arbetstagarna överrumplades och blev upprörda.

Arbetstagarna fick felaktig information från kommunen, bl.a. om att det inte fanns någon möjlighet att ha kvar heltidsanställningar i fritidsverksamheten. Vidare gjorde kommunen gällande att arbetstagarna inte fick ta föräldraledigt. Förbundet försökte att bringa ordning i situationen, men kommunen vidhöll trots detta sin information. Kommunen försökte också skapa missämja mellan arbetstagarna och förbundet. Kommunens information till arbetstagarna gjorde att dessa kände sig pressade.

Den 11 januari 2010 började verksamheten igen efter jullovet. Det var sannolikt då rektorerna delade ut blanketterna till arbetstagarna där det felaktigt angavs att det inte fanns någon möjlighet att ha kvar heltidsanställningar. Vidare angavs att arbetstagaren kunde kontakta "facket" med eventuella frågor, vilket gav intrycket att den fackliga organisationen hade kunskap om blanketterna. I blanketten angavs två alternativ till uppsägning: antingen tjänstledighet med 25 procent under två år eller omreglering till anställning med en sysselsättningsgrad om 75 procent av heltid. Vidare klargjordes genom blanketten att arbetstagare som avböjde erbjudandet utan godtagbart skäl riskerade sin anställning. Vad som menades med godtagbart skäl angavs inte. De blanketter som senare delades ut hade inte precis samma innehåll. Alternativet tjänstledighet under två år saknades där. Det förekom även andra varianter, bl.a. i fråga om datum för svar respektive ikraftträdande.

Arbetstagarna blev upprörda och kontaktade förbundet och den lokala avdelningens ordförande K.E. K.E. kontaktade i sin tur företrädare för kommunen, som uppgav att det var fråga om ett skäligt erbjudande och menade att kommunen hade rätt att agera på detta sätt. Det uppgavs vidare att kommunen hade rätt att säga upp arbetstagare som inte accepterade något alternativ, eftersom det var fråga om ett skäligt omplaceringserbjudande.

Den 19 januari 2010 höll förbundet ett möte med berörda medlemmar med anledning av kommunens tilltänka åtgärder. Till mötet kallades även företrädare för kommunen samt politiker, men ingen av dem inställde sig. Det förblev därför oklart vad som gällde. På förbundets begäran träffades förbundet och företrädare för kommunen den 20 januari 2010. Från förbundet närvarande K.E. samt regionombudsmannen S.H. och från kommunen närvarade K.J., B.J. och S.-E.S. Förbundets företrädare uppmärksammade kommunen på att de tilltänkta åtgärderna kunde påverka arbetstagarnas sjukpenninggrundande inkomst. Vid mötet ställdes också frågor om turordning m.m. Diskussionen utmynnade i att kommunen skulle återta åtgärderna. Parterna var också överens om att hålla ett stormöte för att informera arbetstagarna om vad som gällde.

I protokoll daterat den 21 januari 2010 anges att K.J. vid samverkansmöte samma dag klargjorde att förändringarna kommer att träda i kraft successivt, för vissa arbetstagare den 22 februari 2010 och i full kraft inför höstterminen 2010. Det framgår vidare av samverkansprotokoll daterat den 11 februari 2010 att K.J. vid samverkansmötet den dagen uppgav att erbjudandet om tjänstledighet har återtagits och att nu ”arbetas det strikt efter övertalighet och turordning”.

Den 26 januari 2010 hölls ytterligare ett möte där arbetstagarna och företrädare för kommunen, bl.a. kommunens personalsekreterare M.K., närvarade. Mötet inleddes genom att någon av kommunens företrädare förklarade att åtgärderna inte skulle verkställas. M.K. uttalade emellertid att detta var felaktigt och att åtgärderna verkligen skulle verkställas. Det blev ett kaosartat möte, där olika besked lämnades. Kommunen lämnade dock två tydliga besked, nämligen dels att arbetstagarna inte fick vara föräldralediga, dels att det inte var säkert vad som skulle hända efter utgången av den tvåårsperiod som angavs i blanketterna. Mötet avslutades sedan en rektor uttryckt sin uppfattning att kommunens hantering av frågorna var oacceptabel.

Förbundet påkallade därefter en förhandling enligt 12 § medbestämmandelagen. Kommunen hade inför den förhandlingen tagit fram ytterligare en blankett, varvid förbundet reagerade kraftigt. Kommunen vidhöll att det var fråga om ett skäligt omplaceringserbjudande och menade att det inte förelåg någon skyldighet att gå igenom varje enskild arbetstagares situation. Vid förhandlingen påpekade förbundet att blanketten var ett ensidigt arbetsgivardokument som förbundet inte ställde sig bakom.

Kommunens personalsekreterare M.K. höll därefter enskilda samtal med arbetstagarna, varvid hon förklarade att arbetstagarna var tvungna att välja mellan de ursprungligen angivna alternativen. Hon återinförde alltså ett av de alternativ som angetts i den ursprungliga blanketten. Arbetstagarna fyllde i blanketterna men protesterade mot förändringarna, såväl skriftligen som muntligen.

P.G. och I.B. valde inte något av alternativen och sades upp den 4 mars 2010. De accepterade sedan erbjudanden om anställning med en sysselsättningsgrad om 75 procent av heltid. Kommunen slutade dessutom att betala full lön, men började betala igen efter propåer från förbundet. Senare slutade kommunen ånyo att betala ut full lön till dem. I.B. fick i mars 2010 besked om att hon skulle arbeta deltid, men fyra dagar senare fick hon ett nytt besked. Under hösten fick hon ytterligare ett besked i frågan. Förutom i augusti 2011 har I.B. arbetat fyllnadstimmar.

M.S. accepterade omreglering till en sysselsättningsgrad om 75 procent av heltid. M.S. hade inte hört talas om möjligheten till tjänstledighet. S.P. valde alternativet tjänstledighet utan lön under två år. J.H. och K.S. var, när de fyllde i blanketterna, redan föräldralediga. De fick från kommunen information om att de inte fortsättningsvis kunde vara föräldralediga, eftersom tjänstledigheten skulle träda i kraft. Kommunen erkände senare att den förfarit felaktigt beträffande föräldraledigheten. Kommunen genomförde vidare förändringar i enlighet med de val som de övriga arbetstagarna gjort.

Sedan åtgärderna mot arbetstagarna vidtagits har kommunen fortsatt att sysselsätta arbetstagarna i stor utsträckning, vilket enligt förbundets mening visar att det inte har funnits någon anledning att tillgripa de omtvistade åtgärderna.

Frågor om omplaceringskyldighet

Kommunen gjorde inte någon omplaceringsutredning innan den vidtog de omtvistade uppsägningarna och omregleringarna, trots att samtliga arbetstagare ville behålla sina heltidsanställningar. Det fanns ett stort antal lediga anställningar till vilka arbetstagarna borde ha omplacerats. Kommunen borde i vart fall ha utrett möjligheterna till omplacering. Förbundet har på grundval av information från kommunen upprättat en lista över lediga anställningar. Det fanns sannolikt ytterligare lediga anställningar, och oklarheten härvidlag ska gå ut över kommunen. De medlemmar som saknar lärarbehörighet – P.G., I.B., J.H., Å.F., J.F., T.J., K.S., J.S., A.D. och M.G. – hade kunnat omplaceras till samtliga anställningar som inte är läraranställningar, det vill säga verksamhetspedagog, förvaltningssekreterare, utbildningssamordnare, jobbcoach, habiliteringsassistent, habiliteringspersonal, personalklubbskonsulent, assistent till reception, personlig assistent, kommunalrådssekreterare, receptionist, elevhandledare, fritidspedagog, boendestödjare, elevassistent vid gymnasieskolans individuella program och skolassistent. De arbetstagare som har lärarbehörighet – S.P., M.S. och E.J. – hade kunnat omplaceras till samtliga anställningar på listan. Det är oklart om vissa av de lediga befattningarna avser flera tjänster, men när det gäller jobbcoacher framgår att så är fallet.

Turordningsfrågor

I protokoll från förhandling som avslutades den 3 december 2009 gick parterna igenom situationen och turordningsfrågan. I protokollet anges bl.a. följande:

Läraryrket har ingen erinran mot turordningen men detta innebär inte att Läraryrket avser att träffa avtal om turordningen.

Läraryrket kräver att Vänersborgs kommun följer sitt eget policydokument angående heltidstjänster och förklarar oss oeniga till arbetsgivarens avsikt att minska sysselsättningsgraden för en hel yrkesgrupp inom grundskolans verksamhet, nämligen skolbarnomsorgens personal.

Förbundets uppfattning är att kommunen inte har följt policydokumentet, och förbundet protesterade tydligt mot kommunens krav. Parterna träffade inte någon avtalsturlista. Förhandlingen avslutades den 3 december 2009 och samma dag hölls sammanträde med samverkansgrupp. Det sammanträdet måste ha hållits efter förhandlingen, eftersom i protokollet från sammanträdet anges att turordningsförhandlingarna med berörda fackliga organisationer var klara. Förbundets uppfattning är att kommunen i december 2009 upprättade en turordningslista som strider mot lag. Turordningslistan innehåller många felaktigheter, bl.a. när det gäller angivna befattningar, anställningstid och kvalifikationer. Konsekvensen är att de aktuella arbetstagarna har förbigåtts i turordningshänseende av andra arbetstagare. Kommunen turordnade fritidspedagogerna i en egen grupp, och riktade åtgärder mot den gruppen.

En korrekt turordning grundar sig på förvaltningsområde, ort och förbundets kollektivavtalsområde. I förevarande fall omfattar kollektivavtalsområdet ostri-digt lärare, förskollärare, fritidspedagoger, lärarassistenter och resurspedagoger. När det gäller orsbsbegreppet är det Vänersborg som utgör den aktuella orten. De centrala delarna av Vänersborg samt Vargön, Väne-Ryr och Frändefors utgör nämligen en enda ort i anställningsskyddslagens mening. Parterna har hanterat frågan om turordning med denna utgångspunkt. Först under tvisten i Arbetsdomstolen har kommunen påstått att det är fråga om olika orter i turordnings-sammanhang. Enligt förbundets mening utgör påståendet en efterhandskonstruktion utan stöd i de faktiska förhållandena.

Förbundet har gått igenom kommunens turordningslista och justerat felaktig-heter beträffande anställningstid för M.S., J.S. och A.D. I kommunens turordningslista anges att arbetstagarna har en sammanlagd anställningstid enligt följande: M.S. 1 293 dagar, J.S. 2 115 dagar och A.D. 6 576 dagar. Enligt förbundets mening är den sammanlagda anställningstiden dock 1 393 dagar för M.S., 2 615 dagar för J.S. och 7 015 dagar för A.D. Vidare har kommunen angett yrkestitlar felaktigt. A.B. har angetts vara förskollärare, när han rätteligen är anställd som fritidspedagog. C.L. har angetts som elevassistent, men arbetar som lärare. Elevassistenter ingår inte i förbundets avtalsområde, men C.L:s angivna titel är felaktig.

Det är vidare av betydelse vilka arbetstagare som arbetar inom särskolan, efter-som två av de i målet aktuella arbetstagarna är behöriga att arbeta inom sär-skolan. C.A., som är angiven som förskollärare, arbetar inom särskolan. Det finns sannolikt fler personer på turordningslistan som arbetar inom särskolan. M.S., som har kortast anställningstid av de aktuella arbetstagarna, har bättre rätt än 28 förskollärare, tre lärare och en resurspedagog. S.P. har bättre rätt än 36 förskollärare, sex lärare och en resurspedagog. I.B. och P.G. har bättre rätt än två resurspedagoger. J.S. har bättre rätt än två resurspedagoger och lärare i särskolan. J.F. och T.J. har bättre rätt än två resurspedagoger och en fritidspedagog. Å.F. har bättre rätt än en lärarassistent, två resurspedagoger, en person i särskolan och två fritidspedagoger. J.H., K.S., A.D. och M.G. har bättre rätt än en lärarassistent och två resurspedagoger och två fritidspedagoger. E.J. har bättre rätt än 66 lärare, 91 förskollärare, två resurspedagoger, två fritidspeda-goger och en lärarassistent. Om kommunen hade tillämpat en korrekt turordning, hade de aktuella arbetstagarna inte blivit föremål för de åtgärder de nu drabbades av.

Det kan konstateras att 55 personer som upptas i förbundets turordningslista inte finns med i kommunens förteckning. Däremot har kommunen inkluderat 16 personer som inte finns med i förbundets turordningslista.

Brott mot 11 § medbestämmandelagen

Parterna har som nämnts hållit förhandling enligt 11 § medbestämmandelagen. Vid förhandlingen, som påbörjades den 24 november 2009 och avslutades den 3 december 2009, gick parterna igenom situationen och turordningsfrågan. Parterna förhandlade däremot inte om de blanketter som kommunen senare

delade ut till arbetstagarna. Kommunen har i den delen åsidosatt sin förhandlingskyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen.

Överenskommelse i tvisten?

Kommunen har gjort gällande att parterna har träffat en överenskommelse i tvistefrågorna i samband med förhandlingar under våren 2010. Förbundet bestri-der detta påstående.

Den 8 april 2010 hölls en lokal tvisteförhandling mellan parterna. Förbundet företrädades av regionombudsmannen K.H. Kommunen skickade därefter ett förslag till protokoll, vilket dock i själva verket var ett förlikningsförslag. K.H. var av uppfattningen att protokollsförslaget inte återspeglade vad som förekommit vid förhandlingen. K.H. gjorde egna anteckningar på det protokollsförslaget, inför samtal med kommunen avseende ändringar i protokollet.

Den 16 april 2010 förklarade K.H. i ett e-postmeddelande till kommunens företrädare, förhandlingschefen K.J.o., att hon ville stämma av vissa saker med K.E. K.J.o. svarade att ”du kan väl maila svaret”, vilket innebar att han var medveten om att det inte förelåg någon överenskommelse. K.H. erhöll sedan ytterligare ett protokollsförslag, i vilket kommunen intagit vissa av de justeringar som förbundet föreslagit, dock inte alla. Förbundet är av uppfattningen att förhandlingarna fortsatte i och med dessa kontakter. Det blev uppenbart för förbundet att kommunen inte skulle lämna ett förslag som förbundet kunde godta. Förbundet upprättade ett eget protokollsförslag och översände det till kommunen, som dock inte undertecknade handlingen utan gjorde gällande att parterna den 8 april 2010 hade träffat en överenskommelse. I det förslag som K.H. upprättade angavs att förhandlingen slutade i oenighet.

Inte minst den av förbundet åberopade e-postkorrespondensen stöder förbundets uppfattning att förhandlingen fortsatte. Efter förhandlingen den 8 april 2010 skickade K.E. ett e-postmeddelande till arbetstagarna och berättade bl.a. att parterna inte var färdigförhandlade. Även e-postkorrespondens mellan K.E. och K.H. den 25 april 2010 utvisar att parterna inte hade kommit överens. En förutsättning för att parterna skulle kunna träffa en sådan överenskommelse som kommunen gör gällande är för övrigt att samtliga arbetstagare godkänner överenskommelsen. Så var inte fallet.

De rättsliga grunderna för förbundets talan

Det görs i första hand gällande att samtliga arbetstagare har blivit uppsagda i strid mot *anställningsskyddslagen*. Det har inte förelegat saklig grund för uppsägning. Det har inte förelegat arbetsbrist, och arbetstagarna hade kunnat omplaceras till andra anställningar på heltid. Kommunen har inte med tillräcklig noggrannhet kartlagt möjligheterna till alternativa lösningar eller omplaceringar eller tagit i anspråk de lediga anställningar som funnits. Kommunen har i fråga om samtliga arbetstagare ostridigt underlåtit att göra en omplaceringsutredning. Oklarheten beträffande möjligheter till omplacering av medlemmarna ska gå ut

över kommunen. Uppsägningarna är i varje fall felaktiga därigenom att kommunen inte har iakttagit rätt turordning.

I andra hand görs gällande, beträffande de elva arbetstagare som formellt inte blev uppsagda, att kommunen genom sitt agerande har kringgått bestämmelser i gällande *kollektivavtal*. Kommunen har i strid med avtalet tvångsvis omreglerat arbetstagarnas anställningar. Kollektivavtalet innehåller bestämmelser beträffande fall där arbetstagare får stängas av från arbete, till exempel om arbetstagararen begått någon förseelse, om det finns misstanke om svårare fel eller försumelse, brott eller om det finns medicinska skäl. Det har inte förelegat några sådana omständigheter som skulle kunna innebära att avstängning av arbetstagarna varit tillåten. I kollektivavtalet finns också ett förbud mot permittering. Arbetsgivaren har även brutit mot grunderna för kollektivavtalet och dess bestämmelser om löneavdrag och löneskydd. Enligt kollektivavtalet kan arbetsgivaren inte ensidigt sänka arbetstagares lön eller göra löneavdrag utan stöd i kollektivavtalet.

Det görs i sista hand gällande att kommunen i strid mot ogiltighetsreglerna i *avtalslagen* har genomdrivit omregleringarna genom att nyttja arbetstagarnas svagare och beroende ställning. Kommunens agerande har varit otillbörligt och i strid med god sed på arbetsmarknaden. Kommunen har genom rättsstridigt tvång förmått arbetstagarna att omreglera anställningsavtalen. Vidare har kommunen förmått arbetstagarna att omreglera anställningsavtalen genom svikligt förledande och genom att förtiga omständigheter. I detta sammanhang har kommunen vilselett arbetstagarna angående både faktiska och rättsliga förhållanden i strid med lag och kollektivavtal. Omregleringen av de berörda arbetstagarnas anställningsavtal ska därför förklaras ogiltiga enligt *avtalslagen*. I vart fall ska omregleringarna jämkas eller lämnas utan avseende eftersom de är oskäligen med hänsyn till innehållet, omständigheterna vid omregleringens tillkomst, senare inträffade förhållanden och omständigheterna i övrigt.

Kommunen har vidare i strid mot *föräldraledighetslagen* ensidigt tvingat J.H. och K.S. att avbryta sina föräldraledigheter. Vidare har kommunen nekat J.S., J.H., K.S., S.P. och Å.F. föräldraledighet. Kommunen har haft att tillmötesgå eller i vart fall undersöka möjligheten att bevilja de föräldraledigheter som de medlemmarna begärde. I vart fall har arbetsgivaren förmått dem att avstå från sina rättigheter i strid med *föräldraledighetslagen*.

Kommunen har beträffande I.B. och P.G. brutit mot 34 § *anställningsskyddslagen*. Trots att uppsägningarna av dem hade förklarats ogiltiga av förbundet har kommunen inte låtit anställningarna bestå under tvisten. Kommunen underlät även att betala lön enligt det rätta arbetstidsmåttet.

Kommunen har slutligen underlåtit att förhandla med förbundet enligt 11 § *medbestämmandelagen* om de åtgärder som kommunen vidtagit gentemot arbetstagarna såvitt avser de så kallade tjänstledigheterna. Förbundet ska därför tillräknas allmänt skadestånd för brott mot medbestämmandelagen. Det var fråga om åtgärder som innebar viktigare förändringar för arbetstagarna.

Kommunen

Vid den aktuella tidpunkten befann sig kommunen mot bakgrund av den allmänna konjunkturnedgången i ett ansträngt ekonomiskt läge. Det var nödvändigt att genomföra nedskärningar i verksamheten. Budgeten skulle i denna del minska med omkring 18 miljoner kr.

Kommunen hade tidigare antagit riktlinjer för reducering av antalet anställda. Dessa riktlinjer har följts. Det kan konstateras att kommunen lyckades med sin avsikt att inte behöva friställa personal, utan lyckades lösa problemen på andra sätt. Detta agerande var helt i enlighet med riktlinjerna.

Kommunen var tvungen att sänka arbetstagarnas sysselsättningsgrad. Det hade inte varit lämpligt med tanke på verksamhetens natur att helt friställa ett antal anställda i syfte att låta ett färre antal arbetstagare vara kvar med full sysselsättningsgrad. Det har nämligen inte förelegat något behov av fritidspersonal som tjänstgör under den tid på dagen då barnen gick i skolan. Det var inte möjligt för kommunen att ensidigt förändra sysselsättningsgraden. Alternativen var därför att antingen träffa överenskommelser med arbetstagarna eller att säga upp dem för omreglering av anställningsavtalen.

Anledningen till kommunens åtgärder var således arbetsbrist. Förbundet har inte ens gjort gällande att uppsägningarna varit hänförliga till arbetstagarna personligen. Det bestrids att kommunens åtgärder har vidtagits så att säga för säkerhets skull.

Kommunens syn på de vidtagna åtgärderna

Kommunen lämnade erbjudanden om omreglering innebärande sänkning av sysselsättningsgrad till 75 procent, alternativt tjänstledighet om 25 procent under två år. Arbetstagarna upplystes om att det fanns en risk för uppsägning för det fall de inte godtog erbjudandet. Tio arbetstagare valde tjänstledighet om 25 procent under två år, och en arbetstagare valde omreglering till anställning med en sysselsättningsgrad om 75 procent av heltid. De arbetstagare som accepterade tjänstledighet kan inte anses uppsagda, eftersom inte något har förändrats i deras anställningsavtal. M.S. accepterade omreglering till deltid och kan därmed inte heller anses som uppsagd. För samtliga arbetstagare har det varit fråga om frivilliga överenskommelser. Det har inte stått i strid med god sed att upplysa arbetstagarna om att de riskerade att sägas upp. Inte någon av de elva arbetstagarna kan anses ha blivit uppsagd, avstängd, permitterad eller på något otillbörligt sätt tvingad att ta tjänstledigt.

I.B. och P.G. avböjde erbjudandena. Kommunen såg därvid inte någon annan möjlighet än att säga upp dem för omreglering. I.B. och P.G. har erbjudits och accepterat anställningar om 75 procent av heltid. Kommunen har därigenom lämnat skäliga omplaceringserbjudanden, vilka I.B. och P.G. först tackat nej till. Mot den bakgrunden har kommunen fullgjort sin omplaceringsskyldighet. Omplaceringsskyldigheten är, på motsvarande sätt, uppfylld även beträffande övriga elva arbetstagare. Det har inte funnits några andra lediga tjänster inom kommunen. Det förelåg nämligen en omfattande arbetsbrist som från början

omfattade totalt 165 personer, men som så småningom kunde begränsas till att gälla de i målet aktuella arbetstagarna.

Parterna har löst tvisten genom en överenskommelse

Kommunens inställning är i första hand att tvisten löstes genom att parterna träffade en överenskommelse vid den lokala tvisteförhandlingen den 8 april 2010. Det förelåg inte någon tvekan på kommunens sida om att även förbundet, företrätt av K.H., ansåg att en överenskommelse hade träffats. Den 13 april 2010 skickade K.J.o. ett protokoll till K.H. per e-post. K.H. svarade att hon skulle stämna av några saker med K.E., vilket skedde. Därefter gjordes på förbundets begäran vissa tillägg i protokollet. K.J.o. skickade sedan ett undertecknat protokoll som återspeglade förhandlingen med angivande av att tvisten var löst. Först därefter gjorde K.H. gällande att någon överenskommelse inte hade träffats. Hon upprättade ett nytt protokoll, som inte återspeglade vad som förekommit under förhandlingen. Det normala i en sådan situation hade varit att bifoga en justeringsanmärkning till det av kommunen upprättade protokollet. I sammanhanget bör framhållas att kommunens protokoll särskilt anger parternas överenskommelse beträffande I.B:s och P.G:s uppsägningstid. Detta var anledningen till att deras sysselsättningsgrad först sänktes för att sedan, efter överenskommelsen, höjas. Kommunen agerade således i enlighet med överenskommelsen. Förhandlingen förklarades avslutad i samband med att parterna skildes.

Det har alltså träffats en överenskommelse som gäller samtliga arbetstagare, och som har efterföljts. Parternas agerande efter överenskommelsen ger stöd för att den verkligen träffats. Överenskommelsen villkorades inte på något sätt, innebärande till exempel att arbetstagarna skulle acceptera den. Något sådant har över huvud taget inte diskuterats av parterna. Den mellan parterna ingångna överenskommelsen omfattade även frågan om brott mot 34 § anställningsskyddslagen.

Turordningsfrågor

Det bestrids att kommunen gjort sig skyldig till turordningsbrott. En lista över turordningen presenterades vid förhandling enligt 11 § medbestämmandelagen mellan parterna vilken avslutades i december 2009. Det framgår av protokollet från den förhandlingen att förbundet inte har haft något att erinra mot listan. Det har förvisso inte varit fråga om en turordningslista i anställningsskyddslagens mening, men en skälig ordning som förbundet inte invände mot.

Turordningsbestämmelserna i 22 § anställningsskyddslagen har enligt kommunens mening inte varit tillämpliga, eftersom uppsägning inte förekommit. De elva arbetstagare som accepterade erbjudandena sades inte upp. Även om de skulle anses ha blivit uppsagda löstes övertaligheten genom att de omplacerades till anställning med en sysselsättningsgrad om 75 procent av heltid.

Kommunen kan, för det fall turordningsreglerna skulle tillämpas, vitsorda att en regelrätt turordningslista skulle ha sett annorlunda ut än den ordning som kommunen tillämpat. Det ska dock beaktas att det förelåg en omfattande arbetsbrist

även för andra tjänster. Kommunen gör vidare gällande att Vänersborg, Vargön, Väne-Ryr och Frändefors utgör särskilda orter i anställningsskyddslagens mening. Enligt kommunens mening var situationen mycket komplicerad och svåröverblickbar, varför det inte kan ställas samma krav som när arbetsbristen gäller endast en eller ett fåtal arbetstagare. Det förelåg en omfattande arbetsbrist inom flera olika verksamhetsområden.

För det fall turordningsreglerna i anställningsskyddslagen skulle anses tillämpliga vidgår kommunen att samtliga berörda arbetstagare har tillräckliga kvalifikationer för anställning som resurspedagoger och lärarassistenter. Det har funnits endast en tjänst som lärarassistent där innehavaren haft en kortare anställningstid än någon av fritidspedagogerna i målet. Den tjänsten innehas av R.V., och tjänsten är utifrån verksamhetens behov speciell. Med hänsyn till R.V:s personliga egenskaper måste han vara kvar på den tjänsten, och därmed har inte någon av arbetstagarna i målet kunnat göra anspråk på tjänsten.

Det har inte funnits några lediga anställningar som resurspedagog där innehavaren haft kortare anställningstid än någon av fritidspedagogerna i målet.

Det bestrids att någon av arbetstagarna – med undantag för E.J. – i målet har haft tillräckliga kvalifikationer eller tillräckligt lång anställningstid för att kunna konkurrera ut innehavare av tjänsterna som lärare, förskollärare eller lärare i särskolan. E.J. hade lärarbehörighet och relativt lång anställningstid. Hon hade säkerligen kunnat konkurrera ut någon lärare med kortare anställningstid.

Grunder för bestridandet i fråga om kommunens åtgärder

De tio arbetstagare som accepterat tjänstledighet kan inte anses ha blivit uppsagda, permitterade, avstängda eller på något otillbörligt sätt tvingade att ta tjänstledigt. Samma sak gäller för M.S., som valde omreglering till anställning med en sysselsättningsgrad om 75 procent av heltid. För det fall dessa personer skulle anses ha blivit uppsagda görs gällande att det har förelegat arbetsbrist samt att de erhållit skäliga omplaceringserbjudanden. I.B. och P.G. har fått skäliga omplaceringserbjudanden, men avböjt dessa. De sades upp på grund av arbetsbrist men erbjöds omplacering till anställning med en sysselsättningsgrad om 75 procent av heltid, vilket de accepterade. Uppsägningarna hade inte behövt ske om de hade accepterat omplaceringserbjudandena. Kommunens hantering av övertalighetssituationen har inte stått i strid mot anställningsskyddslagen, kollektivavtalet eller god sed på arbetsmarknaden. Det bestrids vidare att kommunen gjort sig skyldig till otillåten lönesänkning. Samtliga arbetstagare har erhållit korrekt lön i förhållande till hur mycket de har arbetat.

Särskilt om 34 § anställningsskyddslagen

Som redan framhållits omfattade den i april 2010 ingångna överenskommelsen även tvisten om åsidosättande av 34 § anställningsskyddslagen. Enligt kommunens uppfattning har den bestämmelsen även frånsatt detta konstaterande inte varit tillämplig i fråga om I.B. och P.G. De hade båda accepterat ett skäligt erbjudande om fortsatt anställning.

Förhandlingen enligt 11 § medbestämmandelagen

Kommunen har inte gjort sig skyldig till brott mot medbestämmandelagen, utan har på ett seriöst sätt förhandlat med berörda fackförbund. Kommunen har deltagit i samverkan angående alternativen heltidstjänster för få arbetstagare eller lägre sysselsättningsgrad för flera arbetstagare. Därutöver har kommunen förhandlat enligt medbestämmandelagen i december 2009. Den förhandlingen omfattade de frågor som sedan behandlades i blanketterna.

Föräldraledighetsfrågor

Det bestrids att kommunen har nekat eller tvingat någon arbetstagare att avbryta föräldraledighet. Det är riktigt att kommunen inledningsvis angav något som kan uppfattas på det angivna sättet, men kommunens företrädare klargjorde sedan att det var fråga om ett missförstånd.

Yrkandena om ekonomiskt skadestånd

Kommunen vitsordar samtliga yrkade belopp utom när det gäller K.S., som har beviljats föräldraledighet. För hennes del vitsordas 3 405 kr som skäligt belopp.

Domskäl

Twisten har sin bakgrund i den driftsinskränkning som Vänersborgs kommun vidtog under år 2010. De i målet berörda tretton arbetstagarna var och är alltså anställda i kommunen som fritidspedagoger. Kommunen ställde arbetstagarna, med hänvisning till försämrade ekonomiska förutsättningar, till alternativen att acceptera antingen omreglering till anställning med en sysselsättningsgrad om 75 procent av heltid eller tjänstledighet med 25 procent under två år. Kommunen klargjorde därvid att en arbetstagare som avböjde båda alternativen riskerade sin anställning. Tio arbetstagare stannade för alternativet tjänstledighet och en arbetstagare för alternativet sänkt sysselsättningsgrad. Två arbetstagare angav inte något alternativ och blev uppsagda, för att därefter erbjudas och sedermera acceptera anställning med sysselsättningsgrad om 75 procent av heltid. Samtliga arbetstagare angav i samband med sina svar att de motsatte sig förändringarna.

I tvisten uppkommer till en början frågan om parterna, såsom kommunen gjort gällande, har enats i samtliga tvistefrågor genom en överenskommelse under de förhandlingar som fördes med anledning av det inträffade. Om den frågan besvaras nekande uppkommer i första hand följande frågor:

1. Har inte bara I.B. och P.G. utan även de övriga elva arbetstagarna blivit uppsagda?
2. Har uppsägningarna i förekommande fall varit sakligt grundade?
3. Har kommunen beträffande två arbetstagare åsidosatt 34 § anställningsskyddslagen?
4. Har kommunen beträffande fem arbetstagare brutit mot föräldraledighetslagen?
5. Har kommunen vidtagit åtgärderna utan att först förhandla med förbundet enligt 11 § medbestämmandelagen?

Utredningen

Arbetsdomstolen har avgjort målet efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med förbundets medlemmar I.B., P.G., J.S., E.J., S.P., Å.F., K.S., M.G., J.H., T.J., J.F., M.S. och A.D. samt vittnesförhör med ordföranden i Vänersborgs lokalavdelning K.E., styrelseledamoten i lokalavdelningen N.H.S., ombudsmannen K.H. samt med ombudsmannen A-C.L. På kommunens begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med ordföranden i personal- och utbildningsutskottet tillika fullmäktigeordföranden A.F. samt vittnesförhör med förhandlingschefen K.J.o., personalsekreteraren M.K., administrativa chefen inom barn- och ungdomsförvaltningen C.P., nuvarande förvaltningschefen inom Barn- och ungdomsförvaltningen K.J., rektorn C.N. och verksamhetschefen B.J. Parterna har åberopat skriftlig bevisning.

Har parterna träffat en överenskommelse i tvistefrågorna under den lokala förhandlingen?

Kommunen har i denna del gjort gällande att parterna träffade en överenskommelse under den lokala förhandling som fördes den 8 april 2010 och har till stöd för detta åberopat bl.a. det av kommunens företrädare upprättade protokollet, vilket inte justerats av förbundets företrädare. Förbundet har bestritt att någon överenskommelse ingicks och har anfört att det protokoll som kommunen upprättade var att betrakta som ett förslag till förlikning och att förhandlingen därigenom fortsatte. Förbundet har tillagt att en giltig överenskommelse i alla händelser hade krävt godkännande av de berörda arbetstagarna.

De som medverkade vid förhandlingstillfället den 8 april 2010 var på kommunens sida K.J.o. och M.K. och på förbundets sida K.E. och K.H., vilka samtliga har hörts inför domstolen.

K.J.o. har uppgett i huvudsak följande. Förhandlingen avslutades då parterna kom till en överenskommelse. De medverkande skakade hand innan de skildes åt. Parterna var överens om att K.J.o. skulle mejla ett utkast till protokoll, vilket han också gjorde. Därefter hörde han inte något förrän den 23 april 2010, varvid de diskuterade innehållet i protokollet. K.H. hade synpunkter på vissa detaljer som ledde till mestadels redaktionella ändringar. Han skickade en ny version av protokollet till K.H. Strax därefter informerade han berörda politiker om att parterna hade träffat en överenskommelse. Därefter hände inte någonting, trots att han vid flera tillfällen efterlyste ett justerat protokoll. Den 10 maj 2010 kontaktades han av K.H., som ville tala med honom. De träffades den 11 maj 2010, och först vid det tillfället nämnde K.H. att förbundet var av uppfattningen att parterna inte träffat någon överenskommelse. Kommunen har på sin sida följt den enligt hans mening ingångna överenskommelsen. K.J.o:s uppgifter vinner stöd av vad M.K. har berättat.

K.E. har förnekat att parterna ingick en överenskommelse vid förhandlingen. Hon har vidare uppgett att hon efter förhandlingen skickade ett e-

postmeddelande till regionkontoret, med information om bl.a. att förhandlingen inte var avslutad.

Även K.H. har förnekat att parterna träffade en överenskommelse. Hon har uppgett bl.a. följande. Hon hade uppfattningen att hon tillsammans med K.E. skulle kontrollera kommunens förslag till lösning, bl.a. innefattande utbildning, med medlemmarna. Det parterna enades om var att K.E., N.H.S., M.K. och rektorerna skulle gå igenom läget och se om det fanns någon möjlighet till heltidsarbete. Hon och K.J.o. skulle fortsätta diskussionen om utbildningsalternativet och lösningen för I.B. och P.G. Hon uppfattade att K.J.o. var helt klar över att förbundet skulle återkomma om utbildningsalternativet och tjänstledigheten samt att förbundet inte kunde acceptera uppsägningarna av I.B. och P.G. Hon uppfattade K.J.o:s protokoll som ett förlikningsförslag, inte ett protokoll som återspeglade en avslutad förhandling.

Som framgår av det anförda har de medverkande personerna på båda sidor uttryckt olika uppfattningar om vad som blev följden av förhandlingen den 8 april 2010. Det har emellertid inte framkommit någon omständighet som ger anledning att ifrågasätta någon förhörspersons uppgifter eller sätta större tilltro till någon förhörsperson framför en annan. Utredningen talar närmast för att parterna på båda sidor uppfattade resultatet av förhandlingen på skilda sätt. Arbetsdomstolen anser att det inte är visat att parterna kom till en överenskommelse på det sätt som kommunen har gjort gällande. Med den slutsatsen saknas anledning att gå in på frågan om det har krävts ett godkännande från medlemmarna för giltigheten av en sådan överenskommelse.

Har inte bara I.B. och P.G. utan även de övriga elva arbetstagarna blivit uppsagda?

Följande är ostridigt. De tretton berörda arbetstagarna mottog i januari 2010 kommunens blanketter med information om att kommunen inte hade möjlighet att ha kvar heltidstjänster på fritidshemmen. Arbetstagarna erbjöds enligt blanketten att ta ut tjänstledighet om 25 procent under två år eller att godta omreglering till anställning med en sysselsättningsgrad om 75 procent av heltid. I blanketten angavs vidare att arbetstagare som utan godtagbart skäl tackade nej till erbjudandet riskerade sin anställning. En senare version av blanketten innehåller endast alternativet omreglering till anställning på 75 procent av heltid.

I fråga om I.B. och P.G. är ostridigt att de med hänvisning till arbetsbrist blev uppsagda när de vägrade att acceptera de alternativ som kommunen angav. Beträffande övriga elva arbetstagare, vilka samtliga i samband med sina svar angav att de motsatte sig förändringarna, är det tvistigt mellan parterna hur det inträffade ska betraktas rättsligt. Förbundet har i första hand gjort gällande att även dessa arbetstagare ska anses ha blivit uppsagda. Kommunens ståndpunkt är som domstolen uppfattat saken att arbetstagarna frivilligt har gått med på de genomförda förändringarna.

Som har nämnts klargjordes i kommunens blankett att den arbetstagare som inte accepterade något av de angivna alternativen riskerade sin anställning.

Redan på grund av detta är det knappast möjligt att betrakta arbetstagarnas ställningstagande som frivilligt. Utredningen i övrigt visar på ett otvetydigt sätt att arbetstagarna uppfattade sig som tvungna att acceptera en omreglering enligt något av alternativen i kommunens blankett. Deras besked som svar på förfrågningen i blanketterna – under protest – måste i stället jämföras med av kommunen verkställda uppsägningar. Denna slutsats gäller inte bara för M.S., som kryssade för alternativet att övergå till deltidsanställning. Även de tio arbetstagare som kryssade för alternativet partiell tjänstledighet under två år måste enligt domstolens mening anses ha blivit föremål för en åtgärd som bör jämföras med uppsägning från kommunens sida.

Var uppsägningarna sakligt grundade?

Kommunen har åberopat arbetsbrist som skäl för de vidtagna åtgärderna. Förbundet har bestritt att det faktiskt förelåg arbetsbrist. Med anledning därav bör framhållas att arbetsbrist är ett rättstekniskt begrepp, som omfattar inte bara brist på arbetsuppgifter utan även andra fall som inte kan hänföras till arbetstagare personligen. Ytterst är det arbetsgivaren som bestämmer hur verksamheten ska vara organiserad, och i normalfallet kan det inte ske någon överprövning av det företagsekonomiskt berättigade i en driftsinskränkning. Förbundet har inte ens påstått att det varit fråga om uppsägningar av personliga skäl. Mot bakgrund av vad kommunen har anfört om budgetnedskärningarna inom denna del av kommunens verksamhet framstår det för domstolen som uppenbart att det var arbetsbrist som utgjorde bakgrunden till de vidtagna åtgärderna.

Arbetsbrist är i och för sig en omständighet som kan utgöra saklig grund för uppsägning. Enligt 7 § andra stycket är arbetsgivaren emellertid skyldig att undersöka möjligheterna till omplacering, och brister härvidlag kan leda till att uppsägningen inte anses sakligt grundad. Omplaceringskyldighet föreligger inte bara vid uppsägning av personliga skäl utan även i arbetsbristsituationer. I lagmotiven anförs att arbetsgivaren före uppsägningen är skyldig att överväga alla möjligheter att förflytta arbetstagaren till en annan arbetsuppgift. Uppsägning bör vara den yttersta åtgärd som får vidtas när alla andra möjligheter att undvika en friställning av arbetstagaren har uttömts (se prop. 1973:129 s. 120). I omplaceringskyldigheten ligger principiellt sett en skyldighet för arbetsgivaren att i varje fall undersöka möjligheterna till omplacering.

Det anförda har i första hand tagit sikte på fall som rör enstaka arbetstagare. När det blir fråga om övertalighet som gäller ett större antal arbetstagare har det i Arbetsdomstolens praxis uttalats att det finns anledning att se saken på ett något annat sätt. Det har därvid framhållits att skyldigheten att söka omplacera uttryckligen är begränsad till vad som kan anses skäligt. I linje härmed ligger att utredningsarbetets planering och bedrivande av praktiska skäl kan komma att påverkas av att många arbetstagare är berörda (se domarna 1984 nr 19 och 26, 1987 nr 91 samt 1996 nr 149). I 1996 års avgörande uttalades bl.a. följande. Det är inte möjligt att ur rättspraxis härleda några närmare riktlinjer för de lättnader i utredningsskyldigheten som kan komma i fråga i omplaceringsituationer där många arbetstagare är berörda. Omstän-

digheterna i det enskilda fallet måste bli avgörande. Även om omplaceringsförfarandet kan gestalta sig annorlunda i fall då många arbetstagare är berörda än i enkla fall, exempelvis i riktningen att någon närmare omplaceringsutredning inte behöver genomföras förrän den enskilde arbetstagaren gjort en intresseanmälan och att utredningen därefter kan begränsas till vad arbetstagaren angett sig vara intresserad av, är det viktigt att framhålla att utredningen måste genomföras på sådant sätt att slutresultatet i huvudsak kommer att innebära att omplaceringsmöjligheterna tas tillvara. Vad som kan komma i fråga är att mera översiktliga bedömningar görs i syfte att undvika alltför resurskrävande individuella undersökningar.

I det föreliggande fallet kan konstateras att samtliga arbetstagare efter uppsägningarna fortsatte att arbeta, men på deltid. Ingen arbetstagare blev alltså arbetslös med anledning av kommunens åtgärder. Den fråga som ska ställas är emellertid om någon av arbetstagarna hade kunnat omplaceras till fortsatt anställning på heltid någonstans inom kommunens verksamhet. Vid ställningstagandet till denna fråga bör framhållas att kommunen ostridigt inte vidtog någon som helst åtgärd för att undersöka möjligheterna till omplacering. Skälet till detta torde i huvudsak vara att kommunens företrädare var av uppfattningen att arbetstagarna inte blev uppsagda utan frivilligt gick med på deltidsanställningar.

Omplaceringsfrågan ska ses mot bakgrund av att kommunen sysselsätter sammanlagt omkring 3 000 personer. Det ter sig enligt domstolens mening sannolikt att åtminstone några av de berörda tretton arbetstagarna hade kunnat omplaceras till anställning på heltid om kommunen hade undersökt saken närmare. Den oklarhet som råder i frågan beror uteslutande på att saken över huvud taget inte utreddes av kommunen.

Arbetsdomstolen kommer till slutsatsen att uppsägningarna inte har varit sakligt grundade. Med detta ställningstagande saknar domstolen anledning att gå in på frågorna om kommunens åtgärder har inneburit turordningsbrott, avstängning, otillåten permittering, påtvingad tjänstledighet, otillåten lönesänkning, brott mot eller kringgående av anställningsskyddslagen eller kollektivavtal. Det saknas även skäl att pröva om åtgärderna har stått i strid mot avtalslagen.

Har kommunen beträffande två arbetstagare åsidosatt 34 § anställningsskyddslagen?

Om det uppkommer tvist om en uppsägnings giltighet, upphör enligt 34 § anställningsskyddslagen inte anställningen till följd av uppsägningen förrän tvisten har avgjorts. Så länge anställningen består har arbetstagaren rätt till lön och andra förmåner även om arbetstagaren inte får några arbetsuppgifter alls eller får andra arbetsuppgifter än tidigare.

Det är ostridigt att det uppkom tvist om giltigheten av kommunens uppsägningar av I.B. och P.G. Vidare framgår det av utredningen att kommunen under pågående tvist om ogiltigförklaring dels omreglerade deras anställningar genom att ändra sysselsättningsgraden, dels under en tid

underlät att betala lön i enlighet med den sysselsättningsgrad som gällde före uppsägningen.

Kommunen har menat att 34 § anställningsskyddslagen inte var tillämplig i den aktuella situationen av det skälet att de båda arbetstagarna erbjöds och accepterade fortsatt anställning på deltid. Det är emellertid ostridigt att arbetstagarna sades upp från sina heltidsanställningar och att det med anledning därav uppkom tvist om uppsägningarnas giltighet. Bestämmelserna i 34 § anställningsskyddslagen var uppenbarligen tillämpliga i denna situation. Det ålåg kommunen att trots uppsägningarna även fortsättningsvis betala lön till arbetstagarna såsom om de hade arbetat heltid. Kommunens underlåtenhet innebar alltså ett åsidosättande av 34 § anställningsskyddslagen.

Har kommunen brutit mot föräldraledighetslagen?

Förbundet har gjort gällande att kommunen har brutit mot föräldraledighetslagen och har anfört sammanfattningsvis följande. Arbetsgivaren har ensidigt tvingat J.H., S.P., J.S., Å.F. och K.S. att avbryta sina föräldraledigheter, alternativt nekat dem föräldraledighet.

Kommunen har bestritt att det har vidtagits någon åtgärd som innefattar brott mot föräldraledighetslagen.

Det är ostridigt att företrädare för kommunen vid det s.k. stormötet den 26 januari 2010 uttalade att arbetstagarna inte fick ta ut föräldraledighet, utan hade att välja mellan de alternativ som kommunen angav. Kommunen har menat att denna information rättades tämligen omgående och att inte någon arbetstagare nekades eller tvingades avbryta sin föräldraledighet. Det framgår emellertid av J.H:s och K.S:s lönespecifikationer att kommunen har vidtagit åtgärder i enlighet med det uttalande som gjordes, nämligen på så sätt att den beviljade föräldraledigheten i mars 2010 ersattes av tjänstledighet med ett något högre procenttal.

Beträffande S.P., J.S., Å.F. är utredningen i denna del av målet mycket knapphändig. Förbundet har gjort gällande att kommunen har lämnat muntliga besked till arbetstagarna om att föräldraledighet inte skulle beviljas. Det är mot kommunens bestridande dock inte visat att så har varit fallet.

Arbetsdomstolen kommer på grund av det anförda till slutsatsen att kommunen har åsidosatt föräldraledighetslagen endast beträffande J.H. och K.S.

Har kommunen åsidosatt 11 § medbestämmandelagen?

Förbundet har gjort gällande att kommunen har brutit mot 11 § medbestämmandelagen genom att inte först förhandla med förbundet angående det förfarandesätt varigenom kommunen vidtog de omtvistade omregleringarna. Kommunen har bestritt brott mot medbestämmandelagen, och har gjort gällande att parterna har förhandlat på sätt som krävs.

Arbetsdomstolen kan konstatera att det mellan parterna har hållits en förhandling enligt 11 § medbestämmandelagen. Fråga blir då vad som förekom vid förhandlingen. Av det protokoll som upprättats över förhandlingen framgår klart att den sakliga innebörden av de tilltänkta åtgärderna – dvs. i princip omreglering till deltidсанställningar – blev föremål för förhandling. Förbundet synes dock mena att även detaljerna i förfarandet, närmast utformningen av de omtvistade blanketterna, skulle ha omfattats av förhandlingen. Arbetsdomstolen kan inte dela denna uppfattning, utan finner att kommunen får anses ha uppfyllt sin förhandlingsskyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen. Förbundets yrkande i denna del ska därför avslås.

Ekonomiskt skadestånd

Arbetsdomstolens ställningstaganden innebär att kommunen har ådragit sig skyldighet att utge ekonomiskt skadestånd till P.G., I.B. och S.P. Kommunen har vitsordat de belopp som yrkats.

Allmänt skadestånd

Arbetsdomstolen har i det föregående kommit fram till att samtliga berörda arbetstagare har blivit skilda från sina anställningar utan att det har förelegat saklig grund för uppsägning. Arbetstagarna är därför berättigade till allmänt skadestånd. Vid bestämmandet av skadeståndens storlek bör beaktas att arbetstagarna erbjöds andra anställningar och att därför inte någon av dem står utan arbete. Mot denna bakgrund bestämmer Arbetsdomstolen skadeståndet för var och en av arbetstagarna till 50 000 kr.

När det gäller kommunens brott mot 34 § anställningsskyddslagen bestämmer domstolen det allmänna skadeståndet till 25 000 kr för var och en av I.B. och P.G.

I fråga om kommunens åsidosättande av föräldradighetslagen bestämmer domstolen det allmänna skadeståndet till 25 000 kr för var och en av J.H. och K.S.

Rättegångskostnader

Arbetsdomstolens ställningstaganden i det föregående innebär att förbundet i allt väsentligt har vunnit målet. De delar vilka förbundet har förlorat får i sammanhanget anses vara av mindre betydelse, och förbundet får anses som helt vinnande part. Kommunen ska därför ersätta förbundet för dess rättegångskostnader. Förbundet har yrkat ersättning med 1 445 203 kr, varav 1 332 672 avser ombudsarvode. Kommunen har som skäligt ombudsarvode vitsordat ett belopp om 700 000 kr. Enligt domstolens mening har förbundet genom sitt sätt att föra talan i onödan tyngt processen. Beloppet för ombudsarvode bör enligt domstolens mening bestämmas till 700 000 kr. När det gäller det av förbundet yrkade beloppet avseende utlägg råder det inte tvist.

Domslut

1. Arbetsdomstolen ogiltigförklarar uppsägningarna av I.B., P.G., J.S., E.J., S.P., Å.F., K.S., M.G., J.H., T.J., J.F., M.S. och A.D.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Vänersborgs kommun att till var och en av I.B., P.G., J.S., E.J., S.P., Å.F., K.S., M.G., J.H., T.J., J.F., M.S. och A.D. betala allmänt skadestånd för brott mot 7 § anställningsskyddslagen med 50 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 19 november 2010 till dess full betalning sker.
3. Arbetsdomstolen förpliktar Vänersborgs kommun att till var och en av I.B. och P.G. betala allmänt skadestånd för brott mot 34 § anställningsskyddslagen med 25 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 14 oktober 2011 till dess full betalning sker.
4. Arbetsdomstolen förpliktar Vänersborgs kommun att till I.B. betala ekonomiskt skadestånd för brott mot 34 § anställningsskyddslagen med 26 093 kr 88 öre, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 175 kr 50 öre från den 27 september 2010, på 2 509 kr 9 öre från den 27 november 2010, på 56 kr 48 öre från den 27 maj 2011, på 4 790 kr 31 öre från den 27 augusti 2011, på 6 187 kr 50 öre från den 27 september 2011, på 6 187 kr 50 öre från den 27 oktober 2011, på 6 187 kr 50 öre från den 27 november 2011, allt till dess betalning sker.
5. Arbetsdomstolen förpliktar Vänersborgs kommun att till P.G. betala ekonomiskt skadestånd för brott mot 34 § anställningsskyddslagen med 2 186 kr 38 öre, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 1 761 kr 31 öre från den 27 januari 2011, på 50 kr 7 öre från den 27 september 2010, på 375 kr från den 27 maj 2011, allt till dess betalning sker.
6. Arbetsdomstolen förpliktar Vänersborgs kommun att till S.P. betala ekonomiskt skadestånd för brott mot 7 § anställningsskyddslagen med 17 005 kr 62 öre, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 428 kr 5 öre från den 27 mars 2010, på 1 656 kr 23 öre från den 27 april 2010, på 1 257 kr 14 öre från den 27 maj 2010, på 2 933 kr 31 öre från den 27 juni 2010, på 92 kr 89 öre från den 27 september 2010 och på 10 638 kr från den 27 augusti 2011, allt till dess betalning sker.
7. Arbetsdomstolen förpliktar Vänersborgs kommun att till var och en av J.H. och K.S. betala allmänt skadestånd för brott mot föräldraledighetslagen med 25 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 19 november 2010 till dess full betalning sker.
8. Förbundet förbehålls rätten att för de berörda medlemmarnas räkning återkomma med krav mot kommunen i fråga om inkomstförlust avseende tid efter huvudförhandlingen i målet.
9. Arbetsdomstolen avslår i övrigt förbundets talan i huvudsaken.
10. Arbetsdomstolen förpliktar Vänersborgs kommun att ersätta Lärarförbundet för dess rättegångskostnader med 812 531 kr, varav 700 000 kr

avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Michaël Koch, Dag Ekman, Inga Jerkeman, Claes Frankhammar, Gun Tidestav, Maud B. Nilsson och Margareta Zandén. Enhälligt.

Sekreterare: Martin Ulfving

Domsbilaga 1**Förbundets yrkanden****1. I.B. och P.G.***1.1. Ogiltigförklaring av uppsägning m.m.*

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen

- a) ska förklara uppsägningarna av I.B. och P.G. ogiltiga, och
- b) förplikta kommunen att till I.B. och P.G. betala allmänt skadestånd med 200 000 kr vardera, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 19 november 2010 till dess full betalning sker.

1.2. Turordningsbrott

För det fall Arbetsdomstolen finner att det förelegat saklig grund för uppsägning av I.B. och P.G. men att uppsägningarna har skett i strid mot 22 § anställningsskyddslagen har förbundet yrkat att Arbetsdomstolen förpliktar kommunen att till I.B. och P.G. betala

- a) 120 000 kr vardera i allmänt skadestånd för turordningsbrott, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 19 november 2010 till dess full betalning sker, och
- b) till I.B. betala ekonomiskt skadestånd med 26 093 kr 88 öre, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 175 kr 50 öre från den 27 september 2010, på 2 509 kr 9 öre från den 27 november 2010, på 56 kr 48 öre från den 27 maj 2011, på 4 790 kr 31 öre från den 27 augusti 2011, på 6 187 kr 50 öre från den 27 september 2011, på 6 187 kr 50 öre från den 27 oktober 2011, på 6 187 kr 50 öre från den 27 november 2011, allt till dess betalning sker.
- c) till P.G. betala ekonomiskt skadestånd med 2 186 kr 38 öre, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 1 761 kr 31 öre från den 27 januari 2011, på 50 kr 7 öre från den 27 september 2010, på 375 kr från den 27 maj 2011, allt till dess betalning sker.

1.3. Brott mot 34 § anställningsskyddslagen

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen förpliktar kommunen att till

- a) I.B. betala allmänt skadestånd med 50 000 kr och ekonomiskt skadestånd med 26 093 kr 88 öre, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 175 kr 50 öre från den 27 september 2010, på 2 509 kr 9 öre från den 27 november 2010, på 56 kr 48 öre från den 27 maj 2011, på 4 790 kr 31 öre från den 27 augusti 2011, på 6 187 kr 50 öre från den 27 september 2011, på 6 187 kr 50 öre från den 27 oktober 2011, på 6 187 kr 50 öre från den 27 november 2011, allt till dess betalning sker, samt till

b) P.G. betala allmänt skadestånd med 50 000 kr och ekonomiskt skadestånd med 2 186 kr 38 öre, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 1 761 kr 31 öre från den 27 januari 2011, på 50 kr 7 öre från den 27 september 2010, på 375 kr från den 27 maj 2011, allt till dess betalning sker.

På de allmänna skadestånden yrkas ränta enligt 6 § räntelagen från den 14 oktober 2011.

2. J.S., E.J., S.P., Å.F., K.S., M.G., J.H., T.J., J.F., M.S. och A.D.

2.1. Ogiltigförklaring av åtgärderna att skilja medlemmarna från deras anställningar m.m.

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska

a) ogiltigförklara kommunens åtgärd att skilja J.S., E.J., S.P., Å.F., K.S., M.G., J.H., T.J., J.F., M.S. och A.D. från deras anställningar,

b) förplikta kommunen att till medlemmarna de nyss angivna medlemmarna betala allmänt skadestånd med 200 000 kr vardera, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 19 november 2010 till dess full betalning sker, och

c) förpliktar kommunen att till S.P. betala ekonomiskt skadestånd med 17 005 kr 62 öre, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 428 kr 5 öre från den 27 mars 2010, på 1 656 kr 23 öre från den 27 april 2010, på 1 257 kr 14 öre från den 27 maj 2010, på 2 933 kr 31 öre från den 27 juni 2010, på 92 kr 89 öre från den 27 september 2010 och på 10 638 kr från den 27 augusti 2011, allt till dess full betalning sker.

2.2. Turordningsbrott

För det fall Arbetsdomstolen finner att det förelåg saklig grund för uppsägning av J.S., E.J., S.P., Å.F., K.S., M.G., J.H., T.J., J.F., M.S. och A.D. men att uppsägningarna skett i strid med 22 § anställningsskyddslagen har förbundet yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta kommunen att till nämnda medlemmar

a) betala 120 000 kr vardera i allmänt skadestånd för turordningsbrott, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 19 november 2010 till dess full betalning sker, och till

b) E.J. betala ekonomiskt skadestånd med 1 105 kr 32 öre, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 27 januari 2011 till dess full betalning sker,

c) S.P. betala ekonomiskt skadestånd med 17 005 kr 62 öre, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 428 kr 5 öre från den 27 mars 2010, på 1 656 kr 23 öre från den 27 april 2010, på 1 257 kr 14 öre från den 27 maj 2010, på 2 933 kr 31 öre från den 27 juni 2010, på 92 kr 89 öre från den

27 september 2010 och på 10 638 kr från den 27 augusti 2011, allt till dess full betalning sker,

d) Å.F. betala ekonomiskt skadestånd med 176 kr 51 öre, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 27 september 2010 till dess full betalning sker,

e) K.S. betala ekonomiskt skadestånd med 28 897 kr 27 öre, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 3 312 kr 94 öre från den 27 mars 2010, på 6 041 kr 25 öre från den 27 april 2010, på 6 041 kr 25 öre från den 27 maj 2010, på 2 122 kr från den 27 juni 2010, på 6 799 kr 46 öre från den 27 juli 2010, på 3 405 kr 29 öre från den 27 augusti 2010, på 1 125 kr från den 27 september 2010 och på 50 kr 8 öre från den 27 maj 2011, allt till dess full betalning sker,

f) M.G. betala ekonomiskt skadestånd med 3 721 kr 78 öre, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 1 929 kr 14 öre från den 27 april 2010, på 1 211 kr 32 öre från den 27 maj 2010, på 535 kr 84 öre från den 27 juli 2010 och på 45 kr 48 öre från den 27 september 2010, allt till dess full betalning sker,

g) J.H. betala ekonomiskt skadestånd med 35 968 kr 67 öre, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 3 187 kr 50 öre från den 27 mars 2010, på 5 812 kr 50 öre från den 27 april 2010, på 5 812 kr 50 öre från den 27 maj 2010, på 5 917 kr 99 öre från den 27 juni 2010, på 6 445 kr 48 öre från den 27 juli 2010, på 2 782 kr 91 öre från den 27 augusti 2010, på 2 415 kr från den 27 januari 2011, på 903 kr 17 öre från den 27 juli 2011, på 1 693 kr 44 öre från den 27 augusti 2011 och på 998 kr 18 öre från den 27 september 2011, allt till dess full betalning sker,

h) T.J. betala ekonomiskt skadestånd med 20 434 kr 11 öre, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 1 904 kr 41 öre från den 27 mars 2010, på 2 028 kr 6 öre från den 27 april 2010, på 5 950 kr 46 öre från den 27 maj 2010, på 3 900 kr 11 öre från den 27 juni 2010, på 6 353 kr 75 öre från den 27 januari 2011, på 297 kr 32 öre från den 27 september 2010, allt till dess betalning sker.

2.3. Brott mot/kringgående av anställningsskyddslag och/eller kollektivavtal

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att kommunens agerande inte har utgjort ett skiljande från respektive anställning, men att kommunen genom sitt agerande gjort sig skyldig till agerande i strid med eller kringgående av lagen om anställningsskydd och/eller kollektivavtalet, har förbundet yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta kommunen att till ovan nämnda medlemmar betala

a) allmänt skadestånd med 200 000 kr vardera, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 19 november 2010 till dess full betalning sker, och

b) ekonomiskt skadestånd i enlighet med vad som anges i 2.2. b-h.

2.4. Ogiltighet eller jämkning enligt avtalslagen

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska

a) förklara respektive omreglering av anställning ogiltig enligt avtalslagen eller att omregleringen ska lämnas utan avseende enligt avtalslagen, samt förplikta kommunen att

b) till medlemmarna betala ekonomiskt skadestånd i enlighet med vad som anges i 2.2. b-h.

2.5. Brott mot föräldraledighetslagen

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta kommunen att till J.H., S.P., J.S., Å.F. och K.S. betala allmänt skadestånd med 80 000 kr vardera, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 19 november 2010 till dess full betalning sker.

3. Skadestånd till förbundet

3.1. Kollektivavtalsbrott

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta kommunen att till förbundet betala 300 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 19 november 2010 till dess full betalning sker.

3.2. Brott mot medbestämmandelagen

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta kommunen att till förbundet betala 200 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 19 november 2010 till dess full betalning sker.

4. Förbehåll

Förbundet och medlemmarna har förbehållit sig rätten att återkomma med krav gentemot kommunen avseende belopp som ännu inte har kunnat beräknas och som avser tid efter huvudförhandlingen i målet.