

Fråga om en uppsägning av en arbetstagare, som ostridigt haft nedsatt arbetsförmåga, har stått i strid med den särskilda turordningsregeln i 23 § anställningsskyddslagen. Vid bedömningen av den frågan har prövats om arbetstagaren på grund av den nedsatta arbetsförmågan hade beretts sådan särskild sysselsättning hos arbetsgivaren som avses i bestämmelsen samt om arbetstagaren hade kunnat få företräde till fortsatt arbete utan allvarliga olägenheter.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2013-11-20
StockholmDom nr 81/13
Mål nr A 183/12**KÄRANDE**

GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch, Box 1152, 111 81 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Anne Alfredson, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Grafiska Företagens Förbund, Box 55525, 102 04 Stockholm
2. Sörmlands Grafiska AB, 556049-9906, 641 82 Katrineholm
Ombud för 1 och 2: chefsjuristen Andreas Edenman, Industriarbetsgivarna,
Box 1721, 111 87 Stockholm

SAKEN

skadestånd på grund av turordningsbrott

Mellan parterna gäller kollektivavtal.

Sörmlands Grafiska AB (bolaget) bedriver verksamhet inom den grafiska industrin och trycker bland annat tidskrifter och kataloger. B.J., som är medlem i GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch (förbundet), anställdes hos bolaget år 1976. Han sades upp på grund av arbetsbrist den 1 februari 2012 i enlighet med en s.k. avtalsturlista som hade förhandlats fram mellan de lokala parterna. B.J:s anställning avslutades den 2 augusti 2012.

B.J. hade enligt förbundet på grund av nedsatt arbetsförmåga beretts särskild sysselsättning hos bolaget i den mening som avses i 23 § anställningsskyddslagen. Tvist har uppstått mellan parterna om bolaget genom uppsägningen av B.J. brutit mot den särskilda turordningsregeln som finns i den bestämmelsen.

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska

1. förplikta bolaget att till B.J. betala ekonomiskt skadestånd motsvarande lön och semesterersättning med 23 587 kr per månad från dagen för anställningens upphörande den 2 augusti 2012 till dagen för huvudförhandling jämte ränta enligt 3 och 6 §§ räntelagen på varje förfallet månadsbelopp från den 25 i varje månad till dess betalning sker, samt
2. förplikta bolaget att till B.J. betala allmänt skadestånd med 120 000 kr jämte ränta enligt 4 och 6 §§ räntelagen från delgivning av stämning, den 17 oktober 2012, till dess betalning sker.

Förbundet har vidare förbehållit sig rätten att återkomma med yrkande om ersättning för ekonomisk skada för tiden efter huvudförhandling.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena men vitsordat sättet att beräkna yrkat ekonomiskt skadestånd och ränteyrkandena som i och för sig skäligt. Inget belopp såvitt avser allmänt skadestånd har vitsordats.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

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

Förbundet

Kort om bolaget och B.J:s anställning fram till hösten 2010

Bolaget bedriver verksamhet inom den grafiska industrin. Bolaget trycker bland annat tidskrifter och kataloger. Hos bolaget finns en tryckeriavdelning och en bokbinderiavdelning. Bolagets verksamhet har förändrats under åren. Det har skett en omfattande teknisk utveckling som inneburit att antalet anställda successivt har minskat samtidigt som kraven på de anställda har ökat.

B.J. anställdes hos bolaget år 1976 som tryckeribitråde. Då arbetade långt fler personer vid varje tryckpress än vad som är fallet i dag. Det fanns tryckare och en förste tryckare som fungerade som en slags arbetsledare. Längst ned i hierarkin fanns tryckeribitradena. På den tiden kunde det finnas flera biträden som arbetade vid samma maskin. Ett biträde utförde enklare sysslor och en av uppgifterna var att ta emot material från tryckpressen och lägga detta i högar. Till skillnad från många andra biträden lyckades inte B.J. att avancera från biträde till tryckare utan arbetade under alla år som tryckeribitråde. I början av år 2010 genomförde bolaget en rad arbetsbristuppsägningar. Förhandlingar om att ta bort biträdesbefattningen skedde under år 2009 och år 2010. De arbetstagare som var biträden fick en individuell utbildningsplan för att kunna nå en ordinarie befattning som företrädesvis tryckare eller maskinförare.

I samband med att biträdesbefattningarna togs bort stod det klart för parterna att B.J. inte skulle klara av en ordinarie befattning som t.ex. tryckare eller maskinförare, inte ens efter utbildning. B.J. hade under sin anställning arbetat såväl i tryckeriet som i bokbinderiet men under senare år hade han arbetat som biträde vid en särskild tryckpress tillsammans med två tryckare. Denna befattning var en skiftbefattning.

B.J:s anställning från hösten 2010

Under sommarhalvåret 2010 inleddes arbetsbristförhandlingar. Parterna kom då att särskilt diskutera B.J:s fortsatta anställning i bolaget. Den lokala fackliga organisationen uppfattade situationen så att bolaget hade tagit kontakt med Arbetsförmedlingen för att undersöka om bolaget skulle kunna erbjudas ekonomiskt stöd för att behålla B.J. i anställning. Bolaget informerade den lokala fackliga organisationen om att man fått positiva signaler från Arbetsförmedlingen om att lönebidrag skulle kunna lämnas, om det kunde fastställas

att B.J. hade en funktionsnedsättning som medförde nedsatt arbetsförmåga. Den lokala fackliga organisationen accepterade att B.J. sades upp från sin anställning som biträde eftersom en nödvändig förutsättning för att beviljas lönebidrag var att han var arbetsökande.

Den 26 augusti 2010 varslades B.J. om uppsägning. Samma dag var B.J. inbokad hos Arbetsförmedlingen i Katrineholm för att påbörja en arbetspsykologisk utredning. Av utredningen framgår att B.J. träffat ansvarig psykolog vid fyra tillfällen och det sista tillfället var den 14 september 2010. Av psykologens utredning, som är daterad den 20 september 2010, framgår bl.a. att B.J. bedömdes ha en nedsatt förmåga att passa in i och prestera normalt i en föränderlig miljö med krav på ett smidigt samarbete med andra samt att han därför behövde ha anpassade arbetsuppgifter och så få förändringar i de dagliga rutinerna som möjligt. Utredningen mynnade ut i bedömningen att B.J. hade ett psykiskt funktionshinder som påverkade hans arbetsförmåga och som berättigade honom till extra stöd från Arbetsförmedlingen.

Efter utredningen var parterna överens om att det skulle vara lämpligt om B.J. kunde beredas särskild sysselsättning hos bolaget. Den 1 oktober 2010 sades B.J. upp från sin anställning. Han återanställdes den 11 oktober 2010 sedan Arbetsförmedlingen hade beslutat att under det första året av nyanställningen bevilja lönebidrag med 16 435 kr per månad samt stöd till personligt biträde fram till den 10 oktober 2011. Efter ett års anställning i särskild sysselsättning konstaterade parterna att anställningen fungerade bra. Arbetsförmedlingen beviljade därför den 6 oktober 2011 lönebidrag i form av s.k. trygghetsanställning samt anordnarbidrag för merkostnader under ytterligare ett år. Avsikten från Arbetsförmedlingens sida var att därefter permanenta trygghetsanställningen. Bestämmelserna om trygghetsanställning finns i förordningen (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga. Av förordningen framgår bl.a. att en trygghetsanställning förutsätter att anställningen anvisas av Arbetsförmedlingen, att arbetsgivaren är en annan än en arbetsgivare i Samhallkoncernen och att arbetstagaren är en person med funktionshinder som har nedsatt arbetsförmåga vars behov inte kan tillgodoses genom andra insatser.

För att kunna bereda B.J. fortsatt sysselsättning i den nya anställningen gjorde bolaget en omorganisation som innebar att man omfördelade vissa arbetsuppgifter. B.J. kom att arbeta vid avdelningen för internservice. Det var inte fråga om en ordinarie befattning utan B.J. bistod arbetsledaren K.S. i hans arbete. B.J:s sysslor bestod bl.a. i att fylla på färg och att torka färgspill. Därutöver hade han flera andra arbetsuppgifter som t.ex. avfallshantering, byte av tunnor, trasor och papper, sortering av tryckplåtar, buntning och borkörning och arkivering. B.J. fungerade som en allt i allo och lånades även ut till andra arbetsledare när de behövde hjälp.

Parterna är överens om att bolaget under den period då B.J. hade en trygghetsanställning fick lönebidrag och anordnarbidrag med sammanlagt 18 121 kr per månad samt att bolagets egna kostnader uppgått till cirka 11 000 kr per månad. Det motsvarade en kostnad om 36 procent av den totala lönekostnaden för en heltidsanställd. Mot den bakgrunden och då B.J. gjorde

nytta för bolaget bestrids det att det, som bolaget har gjort gällande, skulle ha medfört allvarliga olägenheter för bolaget om B.J. beretts fortsatt anställning.

Bolaget sade på grund av arbetsbrist upp B.J. från hans anställning den 1 februari 2012. Uppsägningen skedde i enlighet med en avtalsturlista som hade träffats mellan bolaget och den lokala fackliga organisationen. Avtalsturlistan innebar bl.a. att B.J. skulle omfattas av arbetsbristuppsägningen.

Grunderna för talan

B.J. har nedsatt arbetsförmåga och har därför beretts särskild sysselsättning hos bolaget i den mening som avses i 23 § anställningsskyddslagen. Han skyddas alltså av den särskilda turordningsregel som finns i den bestämmelsen. Eftersom bestämmelsen är tvingande är den avtalsturlista som låg till grund för uppsägningen ogiltig avseende B.J. Han skulle därför, eftersom det kunnat ske utan allvarliga olägenheter, ha undantagits från turordningen och fått företräde till fortsatt arbete. Genom att inte undanta B.J. från turordningen har bolaget brutit mot 23 § anställningsskyddslagen och är skyldigt att betala ekonomiskt och allmänt skadestånd till honom.

Arbetsgivarparterna

Allmänt om bolaget och verksamheten

Sörmlands Grafiska AB är ett tidskriftstryckeri med i dag 222 anställda. Av dessa är 171 grafiker, varav 19 arbetar dagtid.

När bolaget får en beställning från en kund hanteras beställningen först av en grafiker som i en dator skapar en pdf-fil som i sin tur används för att skapa en plåt. Plåten sätts i en tryckpress och det trycks s.k. arkdelar. De färdiga arkdelarna lämnas därefter till bokbinderiet för efterbearbetning vid olika maskiner.

I tryckeriet arbetar tryckare, biträdande tryckare, truckförare och färgskötare. För att kunna arbeta som färgskötare krävs truckkort. I bokbinderiet arbetar maskinförare, biträdande maskinförare, truckförare och några bordsbiträden.

För att kunna arbeta som biträdande tryckare krävs det minst två års upplärningstid. Den biträdande tryckaren har inte något ansvar för tryckpressen. En anställning som maskinförare i bokbinderiet kräver drygt ett års upplärningstid. Generellt kan sägas att det finns ett fåtal enklare arbetsuppgifter hos bolaget och att de flesta arbetsuppgifterna kräver innehav av truckkörkort.

Till följd av den tekniska utvecklingen har bemanningen vid tryckpressarna minskat under senare år. Under åren 2008–2010 investerade bolaget i ett flertal nya maskiner. Det resulterade i att de arbeten som fanns blev mer avancerade och i att beslut fattades om att i maj 2010 ta bort biträdesbefattningarna. De arbetstagare som var anställda som biträden fick en individuell utbildningsplan för att kunna uppnå en ordinarie befattning som tryckare eller maskinförare. De arbetstagare som inte lyckades kvalificera sig för en ordinarie befattning kom

att omfattas av turordningsförhandlingar i slutet av år 2011 och början av år 2012.

B.J:s anställning

B.J. anställdes, som förbundet har anfört, år 1976 och han arbetade som biträde i tryckeriet. Hans arbetsuppgifter bestod i att ta emot ark och lägga dem i högar. B.J. arbetade även under en period i bokbinderiet men eftersom arbetet där inte föll väl ut återgick han till tryckeriet.

I samband med att arbetena som biträde togs bort placerades B.J. tillsammans med två andra arbetstagare vid det som kallades för internservice. Internservice skapades för att kunna ge anställda med lång anställningstid men med begränsningar i arbetsförmågan en fortsatt sysselsättning. Det var inte fråga om ett särskilt anpassat arbete utan om arbetsuppgifter som normalt förekommer i verksamheten. Det var dock inte fråga om ordinarie befattningar i egentlig mening. Grundförutsättningen för att kunna inrätta internservice var att företaget fick ekonomiskt bidrag. Vad som skedde var att bolaget organiserade om arbetet genom att flytta vissa arbetsuppgifter från övriga befattningshavare till avdelningen för internservice för att kunna bereda B.J., och ytterligare två arbetstagare, sysselsättning. Det är korrekt att det betalades lönebidrag för B.J. och att han, på sätt som förbundet har anfört, fick en s.k. trygghetsanställning mot bakgrund av den psykologutredning som hade gjorts vid Arbetsförmedlingen. Det är alltså ostridigt att B.J. har en nedsatt arbetsförmåga och att han har ett funktionshinder av psykisk art.

Förbundets påstående om att parterna varit överens om att det skulle vara lämpligt att bereda B.J. särskild sysselsättning hos bolaget är inte korrekt. Däremot var man överens om att bolaget inom ramen för sitt arbetsmiljöansvar skulle vidta anpassningsåtgärder för att kunna bereda B.J. och två andra arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga fortsatt arbete.

B.J:s huvudsakliga arbetsuppgift i anställningen vid internservice var att sortera in stämpelexemplar, det vill säga vissa exemplar av trycksakerna som skulle sparas, i dokumentamlare som förvarades i ett skåp. Arbetsuppgiften är mycket enkel och kräver inte någon upplärningstid. Nu utför produktionsledarna den uppgiften under natten och arbetet tar högst trettio minuter i anspråk. Vid internservice fick B.J. även möjlighet att, med handledning av färgskötaren, hjälpa till med de uppgifter som han klarade av utifrån sin egen takt. En sådan uppgift var att se till att färgkärlen inte blev överfyllda och om så skedde torka upp den färg som runnit ned på golvet. Den hjälp som färgskötaren fick av B.J. var tidsmässigt av mycket liten omfattning.

Organisationsförändring och arbetsbristuppsägningar

Under november 2011 genomförde bolaget och den lokala fackliga organisationen medbestämmandeförhandlingar om organisationsförändring. Parterna var överens om att internservice skulle läggas ned. En av arbetstagarna vid internservice slutade direkt medan B.J. och ytterligare en arbetstagare berördes av den arbetsbrist som uppkom genom nedläggningen av internservice. Ytterligare

nedsänkningar aviserades under slutet av år 2011 och medbestämmandeförhandlingar upptogs om omorganisation och arbetsbristuppsägningar.

B.J. hade vid uppsägningstidpunkten en mycket låg och i praktiken obefintlig arbetsförmåga även sett i relation till uppgifterna vid internservice. Även med hänsyn tagen till att bolaget fått lönebidrag för B.J:s anställning har hans arbetsförmåga inte stått i proportion till de kostnader som bolaget haft för honom. B.J. har utfört få, icke tidskrävande arbetsuppgifter, som kunnat fördelas på ordinarie befattningar.

Vid urvalet av arbetstagare som skulle sägas upp utgick parterna från anställningstid och kompetens och kom fram till en avtalsturlista. Den innebar att 42 personer kom att sägas upp på grund av arbetsbrist och bland dem alltså B.J. Det var uppenbart vid förhandlingarna att B.J. inte klarade av en ordinarie befattning. Bolaget och den lokala fackliga organisationen var överens om att det inte längre var försvarbart att låta B.J. arbeta kvar samtidigt som ett stort antal andra arbetstagare skulle få lämna företaget på grund av en avtalsturlista som var baserad på anställningstid och kompetens. Till saken hör även att bolagets verksamhet gått med kraftiga förluster under perioden 2007–2012. I det läget var det nödvändigt att fokusera på kompetens samt att ta bort onödiga kostnader. Bolagets egna kostnader för B.J:s anställning uppgick, som förbundet har anfört, till omkring 11 000 kr per månad.

Grunderna för bestridandet

Bolaget har inte brutit mot 23 § anställningsskyddslagen.

De åtgärder som bolaget vidtog i förhållande till B.J. när han fick sin trygghetsanställning är åtgärder som omfattas av bolagets arbetsmiljöansvar. Åtgärderna har inte varit av sådan speciell karaktär som krävs för att B.J. ska anses ha beretts en särskild sysselsättning enligt 23 § anställningsskyddslagen.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att B.J. har haft en sådan särskild sysselsättning som avses i 23 § anställningsskyddslagen görs gällande att han inte kunnat få företräde till fortsatt arbete utan allvarliga olägenheter. B.J:s arbetsförmåga har varit så nedsatt att bolaget inte haft någon nytta av det arbete han utfört även med beaktande av att bolaget fått lönebidrag för anställningen. B.J:s arbetsuppgifter har kunnat fördelas på andra befattningshavare utan att det uppstått några konsekvenser eller följdverkningar i form av övertid eller dylikt. De kostnader som varit förknippade med B.J:s anställning har i sin helhet utgjort en allvarlig olägenhet för bolaget i den mening som avser med 23 § anställningsskyddslagen.

Domskäl

Twisten

Twisten gäller om bolagets uppsägning av B.J. har stått i strid med den särskilda turordningsregeln i 23 § anställningsskyddslagen.

Förbundet har gjort gällande att B.J. hade på grund av nedsatt arbetsförmåga beretts särskild sysselsättning hos bolaget. Enligt förbundet skulle han därför, med stöd av den tvingande regeln i 23 § anställningsskyddslagen, ha fått företräde till fortsatt arbete hos bolaget i stället för att, som skett, sägas upp på grund av arbetsbrist i enlighet med den upprättade avtalsturlistan.

Arbetsgivarparterna har bestritt att B.J. omfattas av turordningsregeln i 23 § anställningsskyddslagen. Enligt arbetsgivarparterna hade B.J. nedsatt arbetsförmåga, men inte någon sådan särskild sysselsättning som avses i bestämmelsen och i alla händelser hade han inte kunnat beredas fortsatt arbete utan allvarliga olägenheter.

Arbetsdomstolen ska alltså ta ställning i huvudsak till två tvistefrågor. Den första gäller om B.J. har beretts särskild sysselsättning hos bolaget i den mening som avses i 23 § anställningsskyddslagen. Om domstolen kommer fram till att det varit på det sättet ska domstolen ta ställning till om B.J. har kunnat få företräde till fortsatt arbete utan allvarliga olägenheter. Parterna är ense om att bedömningen av dessa frågor är avgörande för utgången.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På förbundets begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med B.J. samt vittnesförhör med klubbordföranden M.A., arbetsförmedlaren L.G. och färgskötaren K.S. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med personalchefen V.F., tryckerichefen M.S. och produktionsledaren L.S. Arbetsgivarparterna har åberopat viss skriftlig bevisning.

Har B.J. beretts särskild sysselsättning hos bolaget?

I 23 § anställningsskyddslagen anges att arbetstagare som har nedsatt arbetsförmåga och som på grund därav har beretts särskild sysselsättning hos arbetsgivaren ska få företräde till fortsatt arbete oberoende av turordningen, om det kan ske utan allvarliga olägenheter. Bestämmelsen är tvingande.

I förarbetena (prop. 1973:129 s. 262) anges som exempel på fall då bestämmelsen blir tillämplig den situationen, att en fysiskt handikappad arbetstagare efter överläggningar i anpassningsgruppen har kunnat få en särskild arbetsplats efter ombyggnad med statliga medel. Vidare sägs att även arbetstagare som fått sin anställning genom Arbetsförmedlingen efter arbetsvårdsutredning eller som har beretts s.k. halvskyddad sysselsättning bör omfattas av den särskilda skyddsregeln. Detsamma sägs gälla arbetstagare som i annat fall, på arbetsgivarens initiativ eller utan att formellt omfattas av särskilda arbetsmarknadsåtgärder, har tilldelats en för honom särskilt anpassad eller skyddad arbetsplats. Däremot sägs bestämmelsen inte vara avsedd att komplettera turordningsreglerna med ett mera allmänt beaktande av arbetstagarens större eller mindre arbetsförmåga, svårighet att få ny anställning osv.

Arbetsdomstolen har tidigare uttalat (AD 2003 nr 83 med där gjord hänvisning) att även om de ovan angivna förarbetsuttalandena inte fullt ut är tillämpliga på

dagens förhållanden torde man ändå av dem kunna dra den slutsatsen att vad lagstiftaren i första hand synes ha tänkt på är konkreta åtgärder i syfte att inrätta arbetsplatser för arbetstagare som har någon form av varaktig nedsättning i arbetsförmågan. Det framgår med andra ord av dessa förarbetsuttalanden, som domstolen uttryckte saken, att syftet varit att undvika att lagens vanliga turordningsregler medför att sådana speciella insatser som har gjorts för att anordna särskilt anpassade eller skyddade arbetsplatser för arbetstagare som är beroende av sådana åtgärder för att kunna ha en anställning och utföra arbete, blir omintetgjorda vid driftsinskränkningar. Det torde vidare stå klart att varje åtgärd i form av omplacering, omorganisation eller omfördelning av arbetsuppgifter som en arbetsgivare numera kan vara skyldig att vidta inom ramen för sitt rehabiliteringsansvar inte kan medföra att arbetstagaren därmed ska anses ha beretts särskild sysselsättning i lagregelns mening.

Det är ostridigt att B.J. vid uppsägningen hade en s.k. trygghetsanställning och att bolaget fick ekonomiskt stöd för anställningen i form av lönebidrag och anordnarbidrag för merkostnader. Trygghetsanställningar regleras i förordningen (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga. Av förordningen framgår att trygghetsanställning är en anställning hos en annan arbetsgivare än en som ingår i Samhällskoncernen, som Arbetsförmedlingen anvisar en person med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga vars behov inte kan tillgodoses genom andra insatser.

Det är vidare ostridigt att B.J. till följd av ett psykiskt funktionshinder har en sådan nedsättning av arbetsförmågan som avses i 23 § anställningsskyddslagen. Frågan om han på grund härav har beretts särskild sysselsättning får bedömas mot bakgrund av följande omständigheter som framgår av utredningen och som i stora delar är ostridiga.

B.J. anställdes år 1976 som tryckeribitråde. Han har inte gått vidare till något annat mer kvalificerat arbete. Under år 2010 beslöt bolaget att ta bort biträdesarbetena. B.J. bedömdes inte, ens efter utbildningsinsatser, kunna klara av att arbeta i någon annan befattning hos bolaget, t.ex. som tryckare eller maskinskötare. Fråga uppkom om bolaget skulle kunna få ekonomiskt stöd för att ändå behålla bl.a. B.J. i arbete. Genom Arbetsförmedlingens försorg gjordes en arbetspsykologisk utredning som resulterade i att B.J. bedömdes ha ett psykiskt funktionshinder som påverkade hans arbetsförmåga och berättigade honom till extra stöd från Arbetsförmedlingen. Bolaget beslöt att för bl.a. B.J. inrätta en funktion som benämndes internservice och som tillfördes vissa enklare arbetsuppgifter från övriga anställda. Arbetet leddes av färgskötaren K.S. och byggde på att han skulle förse B.J. med lämpliga sysslor. I oktober 2010 sades B.J. upp från anställningen som biträde på grund av arbetsbrist för att i stället kunna återanställas i den interna servicegruppen. Detta sedan Arbetsförmedlingen hade beslutat att bevilja bidrag för anställningen. B.J. har hjälpt K.S. med enklare uppgifter under K.S:s handledning. En uppgift som B.J. sedermera fick var att sortera in s.k. stämpelexemplar, dvs. exemplar av trycksaker som skulle sparas, i dokumentssamlare.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Det framgår av utredningen att B.J., efter den omorganisation som medförde att biträdesarbetena togs bort, till följd av sin nedsatta arbetsförmåga inte hade förmåga att fullgöra en ordinär anställning hos bolaget. Enligt Arbetsdomstolens mening står det klart att arbetet vid internservice var särskilt tillkommet för att kunna bereda B.J. och ett par andra anställda med lång anställningstid fortsatt arbete hos bolaget trots att de inte kunde fullgöra arbete inom någon ordinär anställning hos bolaget. Det har också framkommit att lönebidraget varit en förutsättning för att bolaget skulle över huvud taget bereda B.J. fortsatt arbete hos bolaget. Arbetsdomstolen finner mot bakgrund av dessa förhållanden att B.J. har beretts sådan särskild sysselsättning hos bolaget som avses i 23 § anställningsskyddslagen.

Hade det medfört allvarliga olägenheter om B.J. hade fått företräde till fortsatt arbete?

Som framgår av bestämmelsen i 23 § anställningsskyddslagen om rätt till företräde till fortsatt arbete hos arbetsgivaren oberoende av turordningen gäller detta inte om det skulle medföra allvarliga olägenheter. I 1974 års anställningsskyddslag användes för detta undantag från bestämmelsen uttryckssättet särskilda skäl. Undantaget kommenterades inte i förarbetena i vidare mån än att det konstaterades att hänsyn måste bl.a. kunna tas till vilka möjligheter arbetsgivaren har att efter en driftsinskränkning tillhandahålla skyddad sysselsättning och dylikt (prop. 1973:129 s. 161 och s. 263). I den nuvarande bestämmelsen gjordes, som framgått, bl.a. ett annat val av uttryckssätt. Någon saklig ändring åsyftas dock inte (se prop. 1981/82:71 s. 136). Den särskilda regeln innebär alltså, som anförts ovan, att den arbetstagare som på grund av funktionshinder fått en särskild placering genom arbetsmarknadspolitiska åtgärder inte ska behöva mista sin anställning på grund av arbetsbrist som följd av att andra har bättre ställning i turordningen. Det finns däremot inget stöd för att bestämmelsen är avsedd att därutöver ge något särskilt skydd för anställningen (se AD 1983 nr 94).

Följande är ostridigt eller framgår av utredningen.

Bolagets verksamhet har under ett antal år gått med förlust. Det har medfört behov av nedskärningar. I november 2011 beslutade bolaget om nedläggning av den s.k. interna serviceenheten. Vid de förhandlingar som hölls om nedläggningen konstaterades att den skulle beröra medarbetarna där, dvs. bl.a. B.J., och att en arbetsbristsituation skulle uppstå samt att omplaceringsutredning skulle påbörjas. I december aviserades ytterligare nedskärningar. Under januari 2012 hölls medbestämmandeförhandlingar angående omorganisation och arbetsbrist. Förhandlingarna avslutades den 31 januari med att parterna enades om en avtalsurlista som innebar att 42 anställda skulle sägas upp på grund av arbetsbrist, däribland B.J. Det arbete som B.J. utförde var av mycket blygsam omfattning. Det förhållandet att B.J. inte längre arbetar hos bolaget har inte medfört att färgskötaren eller andra anställda fått en ökad arbetsbörda som inte ryms inom deras ordinarie arbetstid. Bolagets egna kostnader för B.J:s anställning uppgick till ungefär 11 000 kr per månad. Annat har inte framkommit än

att det ekonomiska stöd som betalats för hans anställning uppgått till högsta möjliga belopp.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Av vad som anförts under föregående avsnitt står det klart att B.J. inte hade arbetsförmåga nog för att fullgöra en ordinär anställning inom bolaget. Om han fick företräde till fortsatt anställning skulle det därför rent faktiskt komma att medföra att bolaget tvingades ha kvar åtminstone delar av den särskilda organisationen med internservice trots att bolaget beslutat att avveckla den. Som framgått av det som anförts ovan kan regeln i 23 § anställningsskyddslagen inte anses grunda någon sådan långtgående rätt som alltså skulle innebära att bolaget måste upprätthålla en funktion som man inte anser sig ha behov av. Arbetsdomstolen kommer därför sammanfattningsvis till slutsatsen att det skulle medföra en allvarlig olägenhet för bolaget om B.J. fick företräde till fortsatt anställning.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolen har kommit fram till att B.J. visserligen får anses ha haft en sådan särskild sysselsättning som avses i 23 § anställningsskyddslagen men att det skulle medföra allvarliga olägenheter för bolaget om han fick företräde till fortsatt anställning. Vid den bedömningen saknas den grundläggande förutsättningen för att bifalla förbundets talan. Käromålet ska alltså avslås.

Vid den bedömningen ska förbundet som förlorande part ersätta arbetsgivarparterna för deras rättegångskostnader. Arbetsdomstolen finner att det yrkade beloppet är skäligt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch att ersätta Grafiska Företagens Förbund och Sörmlands Grafiska AB för rättegångskostnader med 233 300 kr, varav 231 000 kr är ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Lars Johan Eklund, Kurt Eriksson, Bengt Huldt, Kent Johansson, Maria Hansson och Margareta Zandén. Enhälligt.

Sekreterare: Inge-Marie Nilsson