

En 56-årig arbetsbristdrabbad arbetstagare i Långsele har haft godtagbar anledning att avböja ett erbjudande om omplacering till Örebro.

Arbetstagaren – en kundtjänstmedarbetare vid ett tvätteri – har ansetts ha haft tillräckliga kvalifikationer för en ledig befattning som arbetsledare (teamledare) i produktionen vid tvätteriet.

Sedan arbetstagaren sagts upp på grund av arbetsbrist till följd av omorganisation och tvist uppkommit om uppsägningens giltighet har arbetstagaren avstängts från arbetet när hennes arbetsuppgifter till följd av omorganisationen försvunnit. Det har funnits särskilda skäl för avstängningen enligt 34 § andra stycket anställningsskyddslagen.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2015-09-02
StockholmDom nr 49/15
Mål nr A 193/14**KÄRANDE**

Unionen, 105 32 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Ola Sundström, adress som ovan

SVARANDE

1. Innovations- och Kemi arbetsgivarna i Sverige, Box 55915, 102 16 Stockholm

2. Textilia Tvätt & Textilservice AB, 556538-5043, Box 1544, 701 15 Örebro

Ombud för 1 och 2: chefsjuristen Pia Wiséen Wernblom, Innovations- och kemiindustrierna i Sverige, Box 55915, 102 16 Stockholm

SAKEN

ogiltigförklaring av uppsägning m.m.

Mellan Innovations- och Kemi arbetsgivarna i Sverige och Unionen gäller kollektivavtal, Innovations- och kemiindustriernas tjänstemannaavtal. Textilia Tvätt & Textilservice AB (bolaget) är medlem i Innovations- och Kemi arbetsgivarna i Sverige. Bolaget har sitt huvudkontor i Örebro och bedriver tvätteriverksamhet vid fem anläggningar på olika orter i Sverige.

C.N., som är medlem i Unionen, har arbetat vid bolagets tvätter i Långsele sedan år 1976. Den 25 juni 2014 sade bolaget upp henne från en tillsvidareanställning på grund av arbetsbrist. Uppsägningstiden gick ut den 30 juni 2015.

Sedan tvist uppkommit om uppsägningens giltighet arbetsbefriade bolaget C.N. den 15 september 2014. Arbetsdomstolen har på Unionens begäran förordnat att avstängningen av C.N. ska upphöra från och med den 29 december 2014. Arbetsdomstolen har vidare den 18 juni 2015 beslutat att avslå ett yrkande från arbetsgivarparterna om att C.N:s anställning, för tiden intill det slutliga avgörandet, ska upphöra den 1 juli 2015.

Parterna har förhandlat i tvisten utan att kunna enas.

Unionen har yrkat att Arbetsdomstolen ska ogiltigförklara uppsägningen av C.N. och förplikta bolaget att till henne betala allmänt skadestånd med

1. dels 120 000 kr för brott mot 7 § andra stycket anställningsskyddslagen,
2. dels 30 000 kr för brott mot 34 § andra stycket anställningsskyddslagen, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 14 oktober 2014 till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet i sin helhet, men vitsordat sättet att beräkna ränta som skäligt i och för sig. Arbetsgivarparterna har inte vitsordat

något skadeståndsbelopp som skäligt i och för sig, utan i stället yrkat att ett eventuellt allmänt skadestånd ska jämkas till i första hand noll.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Till utveckling av talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Unionen

Allmänt om C.N:s anställning vid bolaget

När C.N. började arbeta på tvätteriet i Långsele år 1976 drevs det av Förenade Fabriksverken. Genom åren har dock verksamheten ändrat inriktning och numera arbetar man med tvätt åt olika landsting. På 1990-talet privatiserades tvätteriet och det drivs nu av bolaget.

C.N. började på tvätteriet inom avdelningen sortering och tvätt. Där arbetade hon fem år och lärde sig då grunden i yrket. Därefter har hon arbetat som kollektivanställd inom alla delar i tvätteriet. Hon har under många år arbetat inom ”packningen”, där tvätten, efter att den tvättats och torkat, viks, paketeras och förbereds för att köras ut till kunden. Verksamheten innebär att kunderna har tvätterilager hos sig, dvs. lagerhållningen är hos kunden. Det finns dock en buffert hos bolaget ifall något behöver fyllas på hos en kund. Om något missas i leveranserna, är det förenat med stora viteskostnader för bolaget.

C.N. har under hela sin anställning varit flitig och lojal mot arbetsgivaren. Hon brukade vara på plats en timme innan hennes arbetspass började eftersom hon trivdes så bra. Hon har alltid vågat säga vad hon tycker och alltid velat dela med sig av sina erfarenheter och tagit ett stort ansvar för hela verksamheten. Hon har därför i stigande grad under sin anställning och i takt med växande erfarenhet fått ta ett stort ansvar för verksamheten med arbetsgivarens goda minne. Hon har hjälpt till att lära upp nyanställd personal, såväl arbetare som chefer och andra tjänstemän, avseende driften.

År 2010 blev C.N. kontaktad av affärschefen M.S., som känner C.N. väl efter att ha förhandlat med henne i hennes egenskap av facklig företrädare och varit hennes chef som platschef vid tvätteriet. M.S. frågade om hon ville övergå till att vara tjänsteman i bolaget, kundtjänstmedarbetare. C.N. tackade ja till erbjudandet och började arbeta som kundtjänstmedarbetare år 2010. Hon avvecklade då de fackliga uppdrag hon hade.

Arbetet som kundtjänstmedarbetare innebar daglig administration, avstämning med arbetarna på tvätten, fakturering, bufferthållning samt många kundkontakter. Vidare innebar arbetet kontakt med chaufförerna som transporterade ut tvätten till kunderna. C.N. såg till att chaufförerna fick med sig rätt tvätt till rätt kund. C.N. fick också avlasta dåvarande kundservicechefen genom att även tjänstgöra som lageroptimerare. Det innebar att C.N. åkte ut till kundernas lager och kontrollerade att lagren var ordentligt fyllda samt kom med förslag till förbättringar. C.N. har god kunskap om bolagets affärssystem. Såsom

kundtjänstmedarbetare har C.N. presterat väl och hon har uppmärksammats för detta av M.S.

På tvätteriet i Långsele fanns det i början av år 2014 sju tjänstemän; en platschef, en kundservicechef, två kundtjänstmedarbetare, varav C.N. var en, och tre teamledare för arbetet i produktionen.

De tre teamledarna har ansvar för arbetsledning och arbetsmiljö inom produktionen. De hade sommaren 2014 ansvar för varsin avdelning; sortering och tvätt, efterbehandling respektive packning.

De sju tjänstemännen utgjorde den lokala ledningsgruppen på tvätteriet. Gruppen hade varje morgon ett möte där dagens arbete gicks igenom och frågor om bemanning och annat inom produktionen diskuterades. C.N. deltog i mötena på ett aktivt sätt. Det har även förekommit andra regelbundna möten då tvätteriets mål och siffror gått igenom.

Det fungerade periodvis inte så bra med den person som var teamledare för packning och personen var även ledig under tre månader. Det innebar att C.N. och B.R. fick ta ett stort ansvar för den teamledarens arbetsuppgifter.

M.S., som varit platschef vid tvätteriet i Långsele och som sedan blev affärschef för hela bolaget, har sagt att C.N. skulle kunna bli teamledare för packning om den befattningen blev ledig.

Omorganisationen år 2014

Under våren 2014 påkallade bolaget förhandling med Unionen om att genomföra en omorganisation som innebar att kundtjänstverksamheten på de olika anläggningarna i landet skulle flytta till en central kundtjänst vid huvudkontoret i Örebro. Detta innebar att det skulle uppstå arbetsbrist för de två kundtjänstmedarbetarna vid tvätteriet i Långsele. För den ena kundtjänstmedarbetaren löstes situationen genom att hon gick i pension men för C.N. uppstod arbetsbrist. Det fördes diskussioner om vilken omplacering som skulle kunna vara skälig för C.N. Det första som diskuterades var att C.N. skulle återgå till att vara arbetare men parterna var överens om att hon inte hade arbetsförmåga för arbete i produktionen på grund av en tidigare arbetsskada. I stället erbjöds C.N. en omplacering till kundtjänsten i Örebro. Eftersom C.N. har stark anknytning till Långsele, tackade hon nej till detta omplaceringserbjudande. Hon ansåg inte att det var ett skäligt erbjudande.

Sommaren 2014 var befattningen som teamledare för packning ledig. C.N. och Unionen ansåg att C.N. borde erbjudas omplacering till teamledare för packning mot bakgrund av hennes kvalifikationer och M.S:s uttalanden. Detta framfördes vid förhandlingarna med bolaget, som dock menade att C.N. saknade tillräckliga kvalifikationer för den befattningen.

De kvalifikationskrav som bolaget ställde på en teamledare i samband med förhandlingarna våren och sommaren 2014 var högre än de krav som i praktiken ställs på en teamledare inom bolaget. Bolagets platsannons från hösten 2014 om

befattningen som teamledare för packning tog inte upp de krav som bolaget ställde vid förhandlingarna. En teamledare för en annan avdelning som bolaget utsett efter uppsägningen av C.N. hade i det närmaste jämförbara meriter med C.N., och ytterligare en annan teamledare som bolaget utsett efter uppsägningen saknade också egentlig erfarenhet av arbetsledning och uppfyllde inte de krav bolaget sagt sig ställa. Att bolaget för befattningen som teamledare för just packning skulle ha krävt erfarenhet och utbildning inom logistik och transport är en efterhandskonstruktion. Bolaget framförde inte något om detta i samband med förhandlingarna med Unionen, utan först sent i målet vid Arbetsdomstolen sedan en person med sådan kompetens rekryterats till befattningen.

Erbjudandet om omplacering till Örebro var inte skäligt

C.N. har erbjudits och tackat nej till en omplacering som kundtjänstmedarbetare i Örebro. Det erbjudandet var inte skäligt med hänsyn till C.N:s personliga situation.

C.N., som är 56 år, har bott och arbetat i Långsele, en mil väster om Sollefteå, i hela sitt vuxna liv. Hon har sambo, tre barn och fem barnbarn som bor i närheten av Långsele.

C.N:s kvalifikationer för befattningen som teamledare för packning

C.N. uppfyllde de kvalifikationskrav som arbetsgivaren framförde för befattningen som teamledare för packning under förhandlingarna med Unionen. Om Arbetsdomstolen skulle finna att hon inte uppfyllde de kraven, bör hennes kvalifikationer jämföras med det som framgår av bolagets platsannonser för befattningen och med de kvalifikationer som de tre teamledare hade som bolaget utsett efter uppsägningen.

Angående kvalifikationskravet rörande arbetsledning är det korrekt att C.N. inte haft någon chefstjänst vid tvätteriet.

Två av de tre teamledare som bolaget utsett efter uppsägningen – M.H. och S.C. – har, liksom C.N., varit arbetare i produktionen vid bolaget och de har inte tidigare haft någon arbetsledande befattning.

Arbetsgivarparterna har beskrivit M.H:s ledarskapskompetens enligt följande.

”M.H. har tillgodogjort sig kunskaper inom arbetsledning och arbetsmiljö från sitt fackliga uppdrag och genom olika utbildningar. M.H. har varit fackligt förtroendevald sedan 2003, först som ledamot, studieorganisatör och ungdomsansvarig. Sedan som skyddsombud 2004. År 2005 valdes han till förhandlare och 2009 valdes han till ordförande i IF Metallklubben. Detta uppdrag har han haft fram till 2015. M. har även varit arbetstagarrepresentant i bolagets koncernfackliga råd sedan 2010. År 2010 var han ledamot i IF Metalls avtalsråd och valdes in i förhandlingsdelegationen som förhandlar kollektivavtalet för tvättindustri och textilservice. Sedan år 2008 är han arbetstagarrepresentant i bolagets bolagsstyrelse.”

C.N. har en facklig bakgrund och erfarenhet som är jämförbar med den som M.H. har, dock att C.N. har längre sådan erfarenhet. I 25 år har C.N. haft ett fackligt engagemang på arbetsplatsen. Hon har varit ordförande i den lokala metallklubben i 15 år, varit ordförande i Industrifacket regionalt och vice ordförande i IF metalls regionavdelning, där hon företrätt 5 000 medlemmar. Hon har även varit arbetstagarrepresentant i bolagets styrelse i cirka 10 år. Hon har tillgodogjort sig kunskaper inom arbetsledning och arbetsmiljö från sina fackliga uppdrag. C.N. har dessutom vissa kvällar och helger i praktiken haft arbetslednings- och arbetsmiljöansvar. C.N. har en god kontakt med alla anställda vid tvätteriet och de anställda där har stort förtroende för henne

S.C. hade när hon utsågs till teamledare haft blandade arbetsuppgifter som arbetare i produktionen vid tvätteriet, bl.a. som städare. Vidare hade hon varit utlånad under en tid till bolagets anläggning i Karlskrona.

Det har alltså inte tillämpats något strängare krav på arbetsledningserfarenhet när M.H. och S.C. utsågs till teamledare.

Arbetsbelastningen var hög under den tid som C.N. arbetade som kundtjänstmedarbetare. Under en period behövde man arbeta övertid inom produktionen på kvällar och vissa helger, men det fanns inte alltid någon teamledare som kunde vara på plats då. Vid dessa tillfällen fick en av de två kundtjänstmedarbetarna vara ensam tjänsteman på plats. Det arbetet fördelades mellan C.N. och den andra kundtjänstmedarbetaren B.R. Dessa har då haft arbetsmiljöansvar och arbetsledningsansvar i så måtto att de förflyttade arbetarna mellan olika stationer för att optimera produktionen. Det fanns dock inte någon skriftlig delegation avseende ansvar för arbetsledning och arbetsmiljö när en kundtjänstmedarbetare varit ensam tjänsteman på plats. Såväl den lokala fackklubben som teamledarna ansåg emellertid att det var den tjänsteman som fanns på plats som hade arbetslednings- och arbetsmiljöansvar. C.N. har varit ensam tjänsteman på plats några gånger per månad.

C.N. har den sakliga kompetens som krävs inom arbetsmiljöområdet genom sin fackliga erfarenhet. Hon har deltagit i åtskilliga skyddsronder och upprättat flera risk- och konsekvensanalyser tillsammans med arbetsgivaren samt gått flera kurser inom arbetsmiljö.

C.N. uppfyller kraven när det gäller produktionsplanering, produktionsflöde, produktionsstyrning och produktionsprioriteringar. Hon har sedan år 1976 arbetat som arbetare vid samtliga avdelningar inom produktionen på tvätteriet. Genom att arbeta som arbetare i bolaget lär man sig mycket om flöden och produktionsplanering. C.N. har en god helhetsbild av tvätteriet och en god inblick i hur beslut på högre nivå påverkar den praktiska verksamheten. Som kundtjänstmedarbetare har C.N. dagligen varit involverad i produktionsplanering och hennes arbete påverkades om det var avbrott i produktionen. Hon har haft insyn i verksamheten och uppmärksammat brister. Hon har som kundtjänstmedarbetare varit den som haft bäst kunskap om hur mycket tvätt som behöver tas fram för att kunna leverera till kunden. Hon har även under långa perioder varit ansvarig för bufferhållningen vid tvätteriet i Långsele. Hon har

också haft kontakter med chaufförer och kontrollerat att innehållet i transporterna varit korrekt.

Under de 38 år som C.N. arbetat inom bolaget har hon hela tiden tagit ansvar för driften och kommit med förslag på förbättringsåtgärder. Hon har som tjänsteman vid flera tillfällen bidragit till förbättringar såsom kundoptimerare. Hon har även infört ett system utifrån s.k. Lean-principer.

C.N. behärskar bolagets affärssystem bra. Hon har varje morgon tagit ut listor med leveranssiffror och varit den som kunnat systemet bäst. Teamledarna har frågat henne om råd angående användningen av systemet.

Avstängningen

C.N. har av bolaget sagts upp på grund av arbetsbrist. Sedan det till följd av att bolaget försummat sin omplaceringsskyldighet enligt 7 § anställningsskyddslagen uppkommit tvist om uppsägningens giltighet har C.N. haft rätt att vara på sin arbetsplats. Under perioden den 15 september–29 december 2014 har bolaget emellertid vägrat att ge C.N. arbetsuppgifter och tillträde till arbetsplatsen med hänvisning till att det inte funnits några arbetsuppgifter för henne trots att hon har framfört till bolaget att hon vill arbeta. Bolagets agerande har inneburit en avstängning för vilken det inte funnits särskilda skäl. Det har vid tvätteriet funnits arbetsuppgifter som C.N. kunnat utföra. Det har inte träffats någon överenskommelse om arbetsbefrielse.

Sammanfattning av grunderna för talan

C.N. har på grund av arbetsbrist sagts upp från sin tillsvidareanställning hos bolaget som kundtjänstmedarbetare vid tvätteriet i Långsele. Det har inte funnits saklig grund för den uppsägningen, eftersom bolaget inte uppfyllt sin omplaceringsskyldighet enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen. Bolaget har inte uppfyllt sin omplaceringsskyldighet genom erbjudandet om omplacering till kundtjänstmedarbetare i Örebro, eftersom det erbjudandet inte varit skäligt med hänsyn till C.N:s personliga situation och anknytning till Långsele. Bolaget har inte heller erbjudit C.N. omplacering till den vid uppsägningen lediga befattningen som teamledare för packning vid tvätteriet i Långsele som hon hade tillräckliga kvalifikationer för. Uppsägningen ska därför ogiltigförklaras och C.N. tilldömas allmänt skadestånd.

Bolaget har vidare sedan det uppkommit tvist om uppsägningens giltighet vägrat att ge C.N. arbetsuppgifter och tillträde till arbetsplatsen under tiden den 15 september–29 december 2014. Detta har inneburit en avstängning av henne utan att det funnits särskilda skäl. C.N. ska därför tilldömas allmänt skadestånd.

Det finns inte skäl att jämka de skadestånd som yrkats.

Arbetsgivarparterna

Bakgrund

Bolaget bedriver verksamhet med tvätterier på fem orter i Sverige, bl.a. i Långsele. Huvudkontoret finns i Örebro. Varje tvätterier är indelat i en affärgren och en driftsgren. Driftsgrenen leds av en platschef som under sig har teamledare (tjänstemän) till vilka arbetarna i produktionen rapporterar. Vid tvätteriet i Långsele fanns det under platschefen tre teamledare med sammanlagt ungefär 70 arbetare. Affärgrenen leddes vid den aktuella tiden av en kundservicechef med underställda kundtjänstmedarbetare, samtliga tjänstemän. Vid tvätteriet i Långsele fanns det under kundservicechefen två kundtjänstmedarbetare, varav C.N. var den ena. C.N. hade arbetat som arbetare i produktionen – tvättbiträde – under lång tid innan hon på grund av en arbetsskada inte längre kunde arbeta i produktionen. I slutet av år 2010 började hon arbeta som kundtjänstmedarbetare.

Kundtjänstmedarbetarna, som arbetade med dagliga operativa kundtjänstfrågor och kundadministration, hade följande huvudsakliga arbetsuppgifter:

- ta emot inkommande samtal och svara på frågor,
- ta emot och registrera order,
- ändra order,
- ordna extraleveranser,
- registrera reklamationer,
- kreditera reklamationer,
- hantera mindre frågor i de årliga inventeringarna,
- informera kunder,
- registrera saknade föremål,
- registrera vissa ändringar i hyresavtal, och
- sälja enklare tillägsartiklar.

År 2013 genomförde bolaget, under ledning av bolagets verkställande direktör och affärschef samt med hjälp av externa konsulter, en omfattande analys av hur bolaget borde vara organiserat och bemannat och vilka kompetenser som skulle krävas för att möta framtida utmaningar för koncernen i sin helhet. Bolaget kom efter analysen fram till bl.a. följande förändringar. De dagliga operativa kundtjänstuppgifterna flyttades från respektive tvätterier till en ny central kundtjänstfunktion vid huvudkontoret i Örebro och vissa andra arbetsuppgifter som de lokala kundtjänstmedarbetarna utförde överfördes till driftsgrenen vid respektive tvätterier. Förändringarna innebar att det uppkom arbetsbrist för kundtjänstmedarbetarna vid tvätterierna samtidigt som det behövde rekryteras kundtjänstmedarbetare till den centrala kundtjänstfunktionen i Örebro.

Den 8 januari 2014 informerade bolaget all personal inom affärgrenen om de planerade förändringarna varefter MBL-förhandlingar ägde rum vid tvätterierna. Vid tvätteriet i Långsele var det endast C.N. som var berörd av den uppkomna arbetsbristen, eftersom den andra kundtjänstmedarbetaren där skulle gå i pension. C.N. blev, liksom övriga berörda kundtjänstmedarbetare, erbjuden arbete som kundtjänstmedarbetare i Örebro men C.N. tackade nej till det erbjudandet varefter hon sades upp på grund av arbetsbrist. Bolaget ansåg att C.N. inte hade tillräckliga kvalifikationer för den lediga befattningen som teamledare för packning, transport och logistik som fanns vid tvätteriet i Långsele och erbjöd henne därför inte den befattningen.

I samband med att C.N:s kollega gick i pension den 1 september 2014 flyttades de huvudsakliga arbetsuppgifterna för kundtjänstmedarbetarna vid tvätteriet i Långsele till den nya kundtjänstfunktionen i Örebro samtidigt som vissa övriga arbetsuppgifter som kundtjänstmedarbetarna hade haft övertogs av driftsgrenen vid tvätteriet i Långsele. Den lokal där kundtjänstmedarbetarna haft sina arbetsplatser övertogs av driftsgrenen som lokal för chaufförer.

Den 15 september 2014 arbetsbefriade bolaget C.N., eftersom det till följd av omorganisationen inte längre fanns några arbetsuppgifter för henne att utföra.

C.N. har inte tillräckliga kvalifikationer för befattningen som teamledare för packning, transport och logistik

Bolaget ställer i dag högre kvalifikationskrav på teamledare än vad det tidigare gjort. Arbetare från produktionen eller kundtjänstmedarbetare utses inte längre till teamledare om personen inte uppfyller den uppdaterade kravprofilen. C.N. uppfyller varken den tidigare tillämpade eller den uppdaterade kravprofilen för teamledare och hon har inte kunnat lära sig en teamledares alla arbetsuppgifter inom en rimlig upplärningstid.

De uttalanden av M.S. som Unionen hänfört sig till ska bedömas mot bakgrund av att han inte under flera år arbetat i bolagets driftsgren och därför inte kände till den uppdaterade kravprofilen för teamledare. Den platsannons Unionen hänfört sig till har utformats av ett rekryteringsföretag på ett allmänt sätt för att väcka intresse. I annonsen fanns det en länk till en hemsida där de uppställda kraven framgår.

Flera personer som varit teamledare vid bolagets tvätterier i Rimbo har omplacerats till arbetare, eftersom de inte uppfyllde den uppdaterade kravprofilen för teamledare. När bolaget genomfört motsvarande organisationsförändringar på övriga orter har det inte varit någon annan kundtjänstmedarbetare som ansett sig ha tillräckliga kvalifikationer för en befattning som teamledare, trots att det funnits kundtjänstmedarbetare som tidigare arbetat som teamledare.

En teamledare har följande huvudsakliga arbetsuppgifter:

- leda och fördela arbetsuppgifter för sin personal,
- utföra arbetsuppgifter som ingår i området för personal- och arbetsmiljöansvar,
- produktionsplanering,
- produktionsstyrning/flödesstyrning/produktionsprioriteringar,
- identifiera förbättringsområden inom produktionsflödet, i syfte att förbättra produktivitet och leveranssäkerhet,
- driva igenom, leda och följa upp förbättringsarbete i produktionsflödet,
- samarbeta med platschef (och övriga teamledare) i exempelvis investeringsärenden,
- utbilda och implementera sin personal i principer och metoder enligt Lean, och
- analysera olika sorters utfall från affärssystemet.

Kvalifikationskraven för en teamledare handlar delvis om förkunskaper men i mångt och mycket om personliga egenskaper och personlig förmåga. Kraven innefattar följande:

- förmåga att leda och utveckla människor,
- ledaregenskaper i stort,
- erfarenhet/förmåga att leda och driva igenom olika uppgifter/förändringar/uppdrag,
- stort tekniskt intresse och kunskap om produktion och processer,
- stor förståelse för produktionsstyrning,
- förmåga att analysera (stora mängder) data och dra slutsatser av dem,
- förmåga att arbeta i Office-programmen obehindrat och självständigt,
- god utbildningsbakgrund, och
- kunskaper inom Lean är meriterande.

När bolaget nyrekryterat teamledare har det krävts en eftergymnasial utbildning inom ekonomi eller teknik alternativt dokumenterad lång erfarenhet av produktionsstyrning och produktionsplanering. Vidare har det krävts erfarenhet från projektledning eller personalledning. Det finns 18 befattningar som teamledare i bolaget. Under de senaste åren har det rekryterats fyra teamledare med lång erfarenhet av produktionsstyrning och personalledning till tvätteriet i Rimbo. I november 2014 rekryterades det en teamledare till tvätteriet i Karlskrona som har en ingenjörsexamen i maskinteknik och produktionsstyrning.

När det gäller den aktuella befattningen som teamledare för packning, transport och logistik har det förutom de allmänna kraven på en teamledare ställts krav på erfarenhet och utbildning inom logistik och transport. Sedan år 2012 har bolaget nämligen egna anställda chaufförer för transporter vid tvätteriet i Långsele. Den person som bolaget efter uppsägningen rekryterade externt till den aktuella befattningen hade följande meriter. Hon hade i över 15 år haft arbetsledande befattningar inom logistik och produktion och personalansvar för mellan 17 och 50 medarbetare. Hon hade haft budgetansvar, resultatansvar och arbetsmiljöansvar. De senaste sju åren hade hon arbetat som lagerchef vilket innefattade ledning, styrning och uppföljning. Hon hade även genomgått ett antal utbildningar inom logistik, transport och ledarskap. Hon hade gymnasiekompetens och god vana av att arbeta i affärssystemen och Office-programmen. Hon hade även erfarenhet av att leda enligt s.k. Lean-principer.

C.N. saknar erfarenhet och utbildning inom logistik och transport. Hon har under 33 år arbetat som tvättbiträde och därefter under tre och ett halvt år arbetat som kundtjänstmedarbetare. C.N. har inte arbetat med transport eller chaufförer under den tid hon var tvättbiträde. Som kundtjänstmedarbetare har C.N. närvarat vid möten om leveranser vid storhelger. Det är dock alltid platschefen och teamledarna som haft ansvaret för produktions- och logistikfrågor. Kundtjänstmedarbetarna har endast verkställt och informerat kunder om eventuella förseningar.

C.N. har inte erfarenhet av arbetsledning och har inte haft personal- och arbetsmiljöansvar. C.N. har inte arbetat som teamledare. En teamledare har skriftlig delegation avseende bl.a. arbetsledningsansvar och arbetsmiljöansvar och det har C.N. aldrig haft. C.N. har inte heller haft något slags informellt

arbetslednings- och arbetsmiljöansvar. När hon varit ensam tjänsteman vid tvätteriet i Långsele har det varit i form av kontaktperson med uppgift att enligt en telefonlista kontakta teamledare eller platschef om något skulle hända. Såväl en tjänsteman som en arbetare kan vara kontaktperson. I uppgiften som kontaktperson ingår inte att leda och fördela arbetet. C.N. saknar de ledaregenskaper som krävs av en teamledare.

Att produktionsplanerna, styra produktionen, flödesoptimera och förbättra produktionsflödet är betydligt mer komplicerade arbetsuppgifter än de arbetsuppgifter som ett tvättbiträde eller en kundtjänstmedarbetare har. Det är inget som C.N. kan lära sig under en godtagbar utbildningstid. De morgonmöten Unionen hänfört sig till är stormöten där all personal deltar och får information från platsledningen (platschefen och teamledarna) om dagens bemanning och gårdagens utfall. Under dessa möten har all personal möjlighet att ställa frågor. Att planera och besluta om vilka kvantiteter tvätt som dagligen ska transporteras och levereras till kund är en uppgift för teamledarna och har inget med kundtjänstmedarbetarens arbetsuppgifter att göra. Att vara kundtjänstmedarbetare innebär att förmedla information mellan kund och platsledningen. Det är sedan platsledningens ansvar att planera transporter och följa upp leveranser, vilket för teamledaren för packning, transport och logistik innefattar arbetsledning av chaufförer och packpersonal. C.N. har dagligen tagit ut en rapport som visar gårdagens leveransgrad som hon förmedlat till platsledningen. Det är sedan platsledningen som planerat, analyserat, kommunicerat och vidtagit åtgärder med hänsyn till utfallet.

C.N. har som all annan personal vid tvätteriet i Långsele deltagit i olika förbättringsarbeten. C.N. har inte haft någon ledande roll i det avseendet eller haft ansvar för att driva igenom förbättringsaktiviteter. Sedan år 2011 registreras samtliga förbättringsaktiviteter inom bolaget i en särskild programvara, men C.N. har inte varit registrerad för någon sådan aktivitet.

Teamledarna samarbetar med varandra och med platschefen i investeringsärenden i produktionen, t.ex. avseende maskinpark, tekniska lösningar, transport, logistik och fastighetsfrågor. De investeringsärenden som en kundtjänstmedarbetare deltar i rör däremot bara sådant som är kundrelaterat, t.ex. inköp av extra textilier.

Kundtjänstmedarbetarna arbetar inom vissa delar av affärssystemet, nämligen avseende kundinformation och orderregistrering samt registrering av buffertlager och transaktioner. Teamledarna använder däremot affärssystemet för produktionsuppföljning. Att därvid analysera utfall och måluppfyllnad avseende företagets nyckeltal inom produktivitet, leveranssäkerhet, maskintillgänglighet och inkommande gods är en omfattande arbetsuppgift för varje teamledare som inte kan jämföras med de arbetsuppgifter en kundtjänstmedarbetare utför i affärssystemet.

C.N. har inte deltagit i implementeringen av s.k. Lean-principer.

Arbetsbefrielsen

Någon otillåten avstängning har inte skett. Bolaget arbetsbefriade C.N. eftersom det från och med den 15 september 2014 till följd av omorganisationen inte längre fanns några arbetsuppgifter för henne. Lokalen som tidigare disponerats av de två kundtjänstmedarbetarna iordningsställdes efter omorganisationen för användning av bolagets chaufförer. Arbetsbefrielsen har inte varit till nackdel för C.N.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Till följd av en omorganisation hos bolaget skulle C.N:s befattning som kundtjänstmedarbetare vid tvätteriet i Långsele komma att upphöra hösten 2014. Efter genomförd omplaceringsutredning fann bolaget att C.N. saknade tillräckliga kvalifikationer för bl.a. den lediga befattning som teamledare för packning, transport och logistik som fanns vid tvätteriet i Långsele. Bolaget har erbjudit C.N. en befattning som kundtjänstmedarbetare i Örebro som hon tackat nej till. Det erbjudandet var skäligt. Bolaget har därför den 25 juni 2014 sagt upp C.N. på grund av arbetsbrist. Uppsägningen är sakligt grundad, eftersom C.N. tackat nej till ett skäligt omplaceringserbjudande och då hon inte hade tillräckliga kvalifikationer för den lediga befattningen som teamledare för packning, transport och logistik.

Sedan C.N:s arbetsuppgifter till följd av omorganisationen flyttats till Örebro respektive driftsgrenen vid tvätteriet i Långsele den 1 september 2014 har bolaget inte kunnat erbjuda C.N. några arbetsuppgifter. Bolaget arbetsbefriade henne därför den 15 september 2014. C.N. har inte stängts av från arbetet av skäl hänförliga till henne personligen. Det har inte varit fråga om någon avstängning på sätt som avses i anställningsskyddslagen utan situationen liknar den vid permittering av arbetare. I vart fall har det funnits särskilda skäl för bolagets åtgärd, eftersom det saknades arbetsuppgifter för C.N. och då hennes tidigare arbetsplats tagits i anspråk för annan verksamhet.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På Unionens begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med C.N. samt vittnesförhör hållits med C.N:s tidigare kollega B.R. och tidigare teamchefen H.H. På arbetsgivarparternas begäran har vittnesförhör hållits med personalchefen J.S. och driftschefen J.B. På samtliga parter begäran har vittnesförhör hållits med affärschefen M.S.

Domskäl

Twisten

C.N. har arbetat som kundtjänstmedarbetare vid bolagets tvätter i Långsele sedan år 2010 och dessförinnan, sedan år 1976, som tvättbiträde vid tvätteriet. Till följd av en omorganisation skulle arbetsuppgifterna för kundtjänstmedarbetarna vid tvätteriet i Långsele försvinna. Samtidigt fanns det vid tvätteriet i Långsele en ledig befattning som teamledare för packning m.m. Bolaget, som ansåg att C.N. inte hade tillräckliga kvalifikationer för befattningen som teamledare, erbjöd henne i stället en befattning som kundtjänstmedarbetare

vid bolagets huvudkontor i Örebro. Sedan C.N. tackat nej till det erbjudandet sade bolaget den 25 juni 2014 upp henne på grund av arbetsbrist. Efter det att tvist uppkommit om uppsägningens giltighet och sedan arbetsuppgifterna för kundtjänstmedarbetarna vid tvätteriet i Långsele försvunnit till följd av omorganisationen arbetsbefriade bolaget C.N. mot hennes vilja. Arbetsbefrielsen varade från och med den 15 september till den 29 december 2014.

Unionen har yrkat ogiltigförklaring av uppsägningen och allmänt skadestånd till C.N. för brott mot dels kravet på saklig grund för uppsägning i 7 § anställningsskyddslagen, dels förbudet mot avstängning i 34 § andra stycket samma lag. Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena.

Följande frågor är tvistiga mellan parterna.

1. Hade C.N. godtagbar anledning att avböja erbjudandet om omplacering till Örebro?
2. Hade C.N. tillräckliga kvalifikationer för befattningen som teamledare för packning m.m.?
3. Har bolaget genom arbetsbefrielsen vidtagit en avstängning i strid mot 34 § andra stycket anställningsskyddslagen?

Hade C.N. godtagbar anledning att avböja erbjudandet om omplacering till Örebro?

Det är ostridigt att C.N:s befattning som kundtjänstmedarbetare vid tvätteriet i Långsele skulle försvinna till följd av omorganisation, att bolaget erbjudit henne en motsvarande befattning i Örebro, att hon tackat nej till det erbjudandet och att bolaget därefter sagt upp henne på grund av arbetsbrist till följd av omorganisationen.

Arbetsbrist är i sig en saklig grund för uppsägning. Av 7 § andra stycket anställningsskyddslagen framgår dock att en uppsägning inte är sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Det har ansetts ligga i sakens natur att det nya arbetet så långt möjligt bör vara ett arbete som är likvärdigt med det som arbetstagaren hittills har haft. Har den arbetsbristdrabbade arbetstagaren utan godtagbar anledning avböjt ett erbjudet arbete, är arbetsgivaren i allmänhet inte skyldig att lämna några ytterligare erbjudanden (prop. 1973:129 s. 243). Om en arbetsbristdrabbad arbetstagare avböjer ett skäligt omplaceringserbjudande, får arbetsgivaren alltså normalt sett anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen. Arbetsgivaren kan då säga upp den arbetsbristdrabbade arbetstagaren oberoende av en tänkt turordning enligt 22 § anställningsskyddslagen (AD 2009 nr 50). Ett omplaceringserbjudande till annat arbete hos arbetsgivaren i en arbetsbristsituation kan anses skäligt även om det nya arbetet ligger på en annan ort än det tidigare arbetet (AD 2009 nr 50). Bland annat personliga omständigheter hos arbetstagaren kan dock göra att denne har godtagbar anledning att avböja ett erbjudande om arbete på annan ort (AD 2006 nr 15).

Arbetsgivarparterna anser att omplaceringserbjudandet var skäligt och att C.N. således inte hade godtagbar anledning att avböja det. Unionen anser på sin sida motsatsen.

Unionen har utan invändning från arbetsgivarparterna anfört följande om C.N:s personliga omständigheter, vilket bestyrks av vad C.N. berättat i förhör. C.N., som är 56 år, har bott och arbetat i Långsele i hela sitt vuxna liv. Hon har sambo, och hon har tre barn och fem barnbarn som bor i närheten av Långsele.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

C.N. har erbjudits samma sorts heltidsarbete som hon hade fast på annan ort. Det är så långt mellan Långsele och Örebro att det inte går att dagspendla mellan orterna. C.N. har på grund av de omständigheter Unionen anfört så stark anknytning till Långsele att det inte kan anses skäligt att begära av en person i hennes ålder och med hennes bakgrund att hon ska bosätta sig i Örebro och veckopendla till Långsele (jämför AD 2006 nr 15). C.N. hade därför godtagbar anledning att avböja bolagets erbjudande om arbete i Örebro.

Den gjorda bedömningen innebär att Arbetsdomstolen har att pröva den mellan parterna tvistiga frågan om bolaget borde ha erbjudit henne den lediga befattning som teamledare för packning m.m. i stället för att säga upp henne.

Hade C.N. tillräckliga kvalifikationer för befattningen som teamledare för packning m.m.?

En begränsning i arbetsgivarens omplaceringsskyldighet enligt 7 § andra stycket ligger i att den bara gäller arbete för vilket arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer. Arbetsgivaren behöver alltså inte överväga en omplacering av en arbetstagare till ett arbete som denne inte har förutsättningar att klara av. Arbetsgivaren har dock att acceptera en viss upplärningstid för arbetstagaren. Uttrycket ”tillräckliga kvalifikationer” finns explicit i 22 och 25 §§ anställningsskyddslagen. Av förarbetena till 1974 års anställningsskyddslag framgår att innebörden av begreppet tillräckliga kvalifikationer är att arbetstagaren ska ha de allmänna kvalifikationer som normalt krävs av den som söker arbetet i fråga (prop. 1973:129 s. 160). Arbetsgivaren har rätt att själv bestämma vilka kvalifikationer som ska finnas för att en person ska utses till en viss befattning så länge kvalifikationskraven inte framstår som obefogade eller överdrivna eller är uppställda för att försöka kringgå lag eller avtal eller annars strider mot god sed på arbetsmarknaden (jämför t.ex. AD 2013 nr 67). Bevisbördan för att en arbetstagare saknar tillräckliga kvalifikationer åvilar arbetsgivaren (se t.ex. AD 1978 nr 84).

Arbetsgivarparterna anser att C.N. inte har tillräckliga kvalifikationer för befattningen som teamledare för packning m.m., medan Unionen anser motsatsen. Arbetsgivarparterna har dock inte gjort gällande att C.N. har några egenskaper som skulle göra henne olämplig för befattningen eller att bolaget generellt sett skulle sakna förtroende för henne, utan har hävdad att C.N. saknar de egenskaper som krävs för befattningen.

Parterna har utgått från de uppräknings- och huvudsakliga arbetsuppgifter respektive kvalifikationskrav för en teamledare i allmänhet som finns återgivna i arbetsgivarparternas sakframställning ovan. Arbetsuppgifterna för en teamledare innebär således bl.a. att med personal- och arbetsmiljöansvar leda arbetare, att planera och styra produktionen och att arbeta med förbättringar. Kvalifikationskraven för en teamledare rör ledaregenskaper och förmåga att leda och utveckla människor, erfarenhet av eller förmåga att leda och driva igenom olika saker, stort tekniskt intresse och kunskap om produktion och process samt stor förståelse för produktionsstyrning, förmåga att analysera och dra slutsatser av data, förmåga att arbeta i Office-programmen samt god utbildningsbakgrund.

Erfarenhet och utbildning inom logistik och transport

Arbetsgivarparterna har hävdad att det för den aktuella befattningen som teamledare för packning m.m. också funnits krav på erfarenhet och utbildning inom logistik och transport, eftersom den teamledaren även ansvarar för transporter med anställda chaufförer, fyra stycken såvitt framkommit av utredningen. Den person som bolaget efter uppsägningen rekryterade externt till befattningen hade, såvitt framkommit, sådan erfarenhet och utbildning.

Unionen har hävdad att det är en efterhandskonstruktion att bolaget vid tidpunkten för uppsägningen skulle ha uppställt krav på erfarenhet och utbildning

inom logistik och transport. Unionen har utan invändning från arbetsgivarparterna gjort gällande att något sådant krav inte berördes vid de förhandlingar mellan parterna som föregått målet.

Annat är inte utrett än vad arbetsgivarparterna angett sakframställningsvis om att bolaget vid extern nyrekrytering av teamledare i allmänhet tillämpat högre krav på utbildning eller erfarenhet än som framgår av den nyss berörda uppräkningsav kvalitetskrav. Med hänsyn till att det för bolaget måste ha varit uppenbart att C.N. saknade erfarenhet och utbildning inom logistik och transport framstår det som märkligt att bolaget inte under förhandlingarna inför och i samband med uppsägningen framförde att ett särskilt krav på detta uppställdes för just den aktuella befattningen, om bolaget faktiskt menat att tillämpa det angivna kravet även vid eventuell intern rekrytering.

Det är de egenskaper som arbetsgivaren faktiskt skulle ha nöjt sig med vid intern rekrytering som har betydelse vid bedömningen av om en arbetstagare har tillräckliga kvalifikationer för att omplaceras till visst annat arbete. Arbetsgivar- sidan har bevisbördan för att ett visst krav faktiskt skulle ha uppställts vid intern rekrytering. Det är Arbetsdomstolens bedömning av utredningen, mot bakgrund av vad som tidigare sagts, att arbetsgivarparterna inte har förmått visa att bolaget skulle ha tillämpat ett krav på erfarenhet och utbildning inom logistik och transport vid intern rekrytering till den aktuella befattningen. C.N. kan alltså inte anses sakna tillräckliga kvalifikationer för befattningen bara därför att hon inte hade sådan erfarenhet och utbildning. Det är i målet föga belyst vad arbetsuppgifterna avseende transport och logistik närmare innebär för teamledaren och vilken eventuell erfarenhet eller utbildning de personer som skött arbetsuppgifterna kan ha haft, dock att det är upplyst att platschefen en tid hade hand om arbetsuppgifterna vid sidan av sina andra arbetsuppgifter. Mot den bakgrunden är det enligt Arbetsdomstolens mening inte visat att C.N. saknat förmåga att efter en rimlig inlärningsperiod klara arbetsuppgifterna avseende transport och logistik.

Ledaregenskaper m.m.

När det gäller kraven på ledaregenskaper i stort, förmåga att leda och utveckla människor samt erfarenhet och förmåga att leda och driva igenom olika uppgifter, förändringar och uppdrag framgår av utredningen att teamledaren för packning m.m. vid tvätteriet i Långsele var arbetsledare för ungefär 13 arbetare, medan de två andra teamledarna där var arbetsledare för flera arbetare än så.

Det är som nämnts de eventuellt lägre krav som bolaget skulle ha ställt upp vid rekrytering internt som har betydelse i målet. Det blir därför av intresse vilka erfarenheter m.m. de två personer haft som bolaget ganska kort tid efter uppsägningen rekryterade internt till de två andra befattningarna som teamledare vid tvätteriet i Långsele. Av utredningen har om detta framkommit i huvudsak följande.

Båda personerna hade, liksom C.N., bakgrund som arbetare i bolagets produktion. Den ena personen – M.H. – hade såvitt framkommit ingen tidigare direkt erfarenhet av arbetsledning. Däremot hade han erfarenhet av fackligt

arbete sedan 2003, bl.a. som klubbordförande, ledamot i ett förbunds avtalsråd och förhandlingsdelegation och arbetstagarrepresentant i bolagets styrelse. Den andra personen – S.C. – synes ha haft en i vart fall mycket begränsad tidigare erfarenhet av arbetsledning. Tidigare teamledaren H.H., som varit hennes chef på tvätteriet, har berättat att hon varit ledig från sitt arbete som tvättbiträde för utbytestjänstgöring vid andra tvätterier inom bolaget under tre månader respektive en månad.

När det sedan gäller C.N:s erfarenhet kan av utredningen först konstateras att hon har facklig erfarenhet – klubbordförande i 15 år och ordförande och vice ordförande på regional nivå samt arbetstagarrepresentant i bolagets styrelse i cirka 10 år – som väl motsvarar den som M.H. haft. Det har vidare framkommit att C.N. medan hon arbetat som kundtjänstmedarbetare under en period om fem månader mellan en gång i veckan och några gånger per månad varit ensam tjänsteman på tvätteriet vid produktion på övertid på kvällar och vissa helger. Det finns inte anledning att ifrågasätta C.N. uppgifter, som stöds av vad hennes kollega berättat, om att hon då utövade arbetsledning genom att flytta arbetare mellan olika stationer beroende på produktionens krav och att hon tog ansvar för att planerat produktionsresultat uppnåddes. Härtill kommer att M.S., som varit platschef vid tvätteriet i Långsele till år 2008 och därefter affärschef centralt i bolaget och C.N:s högste chef som kundtjänstmedarbetare, enligt vad han uppgett bedömt att C.N. hade kunnat komma i fråga som teamledare eller kundservicechef, dvs. arbetsledare för kundtjänstmedarbetarna, i vart fall enligt de kriterier avseende teamledare som tillämpades när han var platschef.

Det är Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning att annat inte är utrett än att C.N. i fråga om ledaregenskaper m.m. haft i stort sett motsvarande erfarenhet och egenskaper som de som bolaget faktiskt nöjt sig med vid intern rekrytering till befattningar som teamledare vid tvätteriet i Långsele efter uppsägningen. C.N. får därmed i detta hänseende anses ha haft tillräckliga kvalifikationer för befattningen som teamledare för packning m.m.

Produktion och processer

I fråga om kraven avseende stort tekniskt intresse och kunskap om produktion och processer, stor förståelse för produktionsstyrning och förmåga att analysera och dra slutsatser av stora mängder data gör Arbetsdomstolen följande bedömning mot bakgrund av vad som framkommit genom utredningen.

C.N. har arbetat vid tvätteriet i Långsele sedan år 1976 och utfört arbete på alla avdelningar. Hon har sedan år 2010 varit en av bara sju tjänstemän vid tvätteriet i Långsele. Det finns inte anledning att ifrågasätta hennes uppgifter, som stöds av övrig bevisning, om att tjänstemännen arbetade nära tillsammans i en lokal ledningsgrupp och hade dagliga och andra möten där bl.a. frågor om planering, produktion, förbättringar och transporter togs upp.

De två personer som bolaget ganska kort tid efter uppsägningen rekryterade internt till de två andra befattningarna som teamledare vid tvätteriet i Långsele var såvitt framkommit yngre än C.N. och hade väsentligt kortare erfarenhet av arbete i och med produktion och processer än vad hon hade. M.H. hade, såvitt

framkommit, inte tidigare som tjänsteman kommit i kontakt med frågor om produktion och processer, medan S.C. haft en begränsad tidigare erfarenhet av sådant omfattande drygt några månaders arbete vid andra tvätterier.

Arbetsdomstolens slutsats är att annat inte är visat än att C.N:s erfarenhet och egenskaper har nått upp till vad bolaget nöjt sig med vid intern rekrytering till befattningar som teamledare vid tvätteriet i Långsele och att hon därför får anses ha haft tillräckliga kvalifikationer för befattningen som teamledare för packning m.m. såvitt avser nu behandlade omständigheter.

Övrigt

Arbetsgivarparterna har inte ifrågasatt att C.N. kunnat arbeta obehindrat och självständigt i Office-programmen på det sätt som krävs. Kunskaper inom Lean har angetts vara meriterande och har således inte varit ett krav för befattningen.

Det är inte belyst i målet vad det allmänt hållna kravet på god utbildningsbakgrund närmare kan ha inneburit vid intern rekrytering eller vad syftet med att uppställa kravet varit, dvs. i vilka avseenden utbildningsbakgrunden varit viktig för den aktuella befattningen. De två personer som bolaget ganska kort tid efter uppsägningen rekryterade internt till de två andra befattningarna som teamledare vid tvätteriet i Långsele hade, såvitt framkommit, endast gymnasiekompetens. Mot den bakgrunden och med hänsyn till C.N:s långa arbetslivserfarenhet, som inkluderat bl.a. fackliga utbildningar, finner Arbetsdomstolen inte visat att C.N. saknat för befattningen krävd och nödvändig utbildningsbakgrund.

Parterna har hänfört sig till, förutom de uppställda kraven för befattningen, också de typer av arbetsuppgifter en teamledare har och vilken erfarenhet av sådana arbetsuppgifter C.N. haft. Såvitt framkommit verkar M.H. inte haft mer sådan erfarenhet än vad C.N. kan sägas ha haft, och S.C. hade, såvitt utretts, bara några månaders (tre plus en) erfarenhet av utbytestjänstgöring som teamledare vid andra tvätterier. Arbetsdomstolen kan därmed inte finna styrkt att C.N. saknat förmåga att efter en rimlig inlärningsperiod utföra de arbetsuppgifter som ankommer på en teamledare.

Sammanfattande slutsats

De bedömningar som Arbetsdomstolen gjort i det föregående innebär att C.N. får anses ha haft tillräckliga kvalifikationer för den lediga befattningen som teamledare för packning m.m. vid tvätteriet i Långsele och att hon därmed borde ha erbjudits den befattningen i stället för att sägas upp. Därför finns det inte saklig grund för bolagets uppsägning av henne. Uppsägningen ska således ogiltigförklaras och C.N. tillerkännas ett allmänt skadestånd för den ogrundade uppsägningen som bör bestämmas till 75 000 kr, jämte vitsordad ränta.

Har bolaget genom arbetsbefrielsen vidtagit en avstängning i strid mot 34 § andra stycket anställningsskyddslagen?

Om en arbetstagare sägs upp utan saklig grund, ska uppsägningen förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren. Om uppsägningen grundas på arbetsbrist och

angrips bara därför att den strider mot turordningsregler, gäller dock inte detta, dvs. arbetstagaren kan då inte få arbetsbristuppsägningen ogiltigförklarad. Sedan tvist uppkommit om en uppsägnings giltighet, upphör ej anställningen till följd av uppsägningen förrän tvisten har slutligt avgjorts och arbetstagaren får inte heller avstängas från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen annat än om det finns särskilda skäl. Domstol kan för tiden intill det slutliga avgörandet besluta att en pågående avstängning ska upphöra. Detta framgår av 34 § anställningsskyddslagen.

Syftet med förbudet mot avstängning vid tvist om en uppsägnings giltighet har ansetts vara bl.a. att hindra att värdet för arbetstagaren av en dom varigenom domstolen förklarar uppsägningen ogiltig går om intet därför att arbetstagaren efter det att han eller hon under tiden för prövningen av tvisten varit skild från arbetet finner det svårt att återuppta detta (se t.ex. AD 2007 nr 33). Enligt förarbetena tar undantagsregeln, om att avstängning kan vara tillåten när det finns särskilda skäl, sikte på sådana fall som då arbetsgivaren på grund av arbetstagarens beteende eller anställningens särskilda beskaffenhet har ett legitimt behov av att omedelbart kunna stänga av arbetstagaren från tjänsten eller då det annars framstår som mer eller mindre uppenbart att uppsägningen är sakligt grundad (se prop. 1973:129 s. 277).

I förarbetena till bestämmelsen anges att en arbetstagare kan stängas av från arbetet på grund av att det råder arbetsbrist och att man i sådana fall talar om permittering (prop. 1973:129 s. 179). Med permittering avsågs att arbetstagaren fick lämna arbetsplatsen vid arbetsbrist utan att anställningen upphörde och att arbetstagaren var skyldig att med kort varsel återgå i arbete, när det hinder som föranlett permitteringen hade upphört (se a.a. s. 151.) I förarbetena anges vidare att bestämmelsen om förbudet mot avstängning inte innebär någon ovillkorlig rätt till arbetsplatsen för den uppsagde arbetstagaren och att arbetstagaren, på samma sätt som övriga arbetstagare, kan permitteras om det råder arbetsbrist (a.a. s. 277).

I målet är ostridigt, eller i vart fall utrett, att bolaget efter det att tvist uppkommit om uppsägningens giltighet arbetsbefriat C.N. mot hennes vilja och vägrat henne arbetsuppgifter och tillträde till arbetsplatsen från och med den 15 september 2014. På begäran av Unionen förordnade Arbetsdomstolen genom beslut den 22 december 2014 att avstängningen av henne skulle upphöra, och från och med den 29 december 2014 har C.N. fått tillträde till arbetsplatsen.

Unionen anser att bolagets förfarande från och med den 15 september till den 29 december 2014 utgjorde en otillåten avstängning av C.N. Arbetsgivarparterna har invänt att C.N. inte stängts av från arbetet av skäl hänförliga till henne personligen och att det inte varit fråga om någon avstängning på sätt som avses i anställningsskyddslagen utan att situationen liknar den vid permittering. Arbetsgivarparterna har vidare invänt att det funnits särskilda skäl för avstängning, eftersom det till följd av omorganisationen saknades arbetsuppgifter för C.N. och då hennes tidigare arbetsplats tagits i anspråk för annan verksamhet. Unionens inställning är att det inte funnits särskilda skäl för avstängning.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Förbundet har redan inledningsvis gjort gällande att uppsägningen – som ostridigt vidtagits på grund av arbetsbrist – var ogiltig på den grunden att arbetsgivaren inte fullgjort sin omplaceringsskyldighet enligt 7 § anställningsskyddslagen. Därmed uppkom alltså tvist om giltigheten av uppsägningen. I sådant fall följer av ordalydelsen i 34 § andra stycket anställningsskyddslagen att anställningen inte upphör förrän tvisten slutligt prövats *och* att arbetsgivaren inte heller som huvudregel får stänga av arbetstagaren från arbete på grund av de omständigheter som föranlett uppsägningen (jfr AD 1977 nr 64). I förarbetena till bestämmelsen anges att den endast innebär att arbetsgivaren inte får undanhålla arbetstagaren arbetsuppgifter med hänvisning till det beteende som lagts till grund för uppsägningen. Detta uttalande och vad som uttalats i förarbetena om möjligheten till permittering vid arbetsbrist skulle möjligen kunna tala för att avstängningsförbudet inte var avsett att tillämpas vid en tvist om giltigheten av en arbetsbristuppsägning (jfr AD 1978 nr 110). Arbetsdomstolen finner dock inte att detta har stöd i lagtexten, som får anses klar och omfatta varje tvist om giltigheten av en uppsägning.

Bolagets agerande att från och med den 15 september 2014 arbetsbefria C.N. mot hennes vilja och vägra henne arbetsuppgifter är enligt Arbetsdomstolens bedömning att anse som en sådan avstängning som avses i 34 § andra stycket anställningsskyddslagen.

Enligt Arbetsdomstolens mening kan det emellertid finnas särskilda skäl för avstängning när en arbetsbristuppsagd arbetstagares arbetsuppgifter försvunnit till följd av arbetsbristen och det enligt arbetsgivarens omsorgsfullt gjorda bedömning inte finns andra arbetsuppgifter som behöver utföras och som arbetstagaren kan klara av. Förbudet mot avstängning innebär som nämnts enligt förarbetena inte någon ovillkorlig rätt till arbetsplatsen för den uppsagde arbetstagaren.

Som redan nämnts är det ostridigt att bolagets uppsägning av C.N. grundats på arbetsbrist som uppkommit genom en beslutad omorganisation som innebär att arbetsuppgifterna för C.N. som kundtjänstmedarbetare vid tvätteriet i Långele skulle försvinna. Det är också klarlagt att bolagets avstängningsåtgärd grundats på att hennes arbetsuppgifter försvunnit sedan omorganisationen genomförts och att bolaget ansåg att det inte fanns andra arbetsuppgifter för henne. Frågan om vilka arbetsuppgifter som funnits och C.N:s kvalifikationer för att klara av dem har före avstängningen avhandlats vid flera fackliga förhandlingar, varvid bolaget tagit del av Unionens argumentation och utförligt redogjort för skälen för sin bedömning. Enligt Arbetsdomstolens mening har i det läget avsaknaden av arbetsuppgifter för C.N. till följd av omorganisationen utgjort särskilda skäl för avstängning.

Arbetsdomstolens slutsats är alltså att bolaget inte har brutit mot 34 § andra stycket anställningsskyddslagen och att Unionens yrkande om allmänt skadestånd för brott mot bestämmelsen därför ska avslås.

Rättegångskostnader

Det Unionen förlorat i målet är så litet – frågan om allmänt skadestånd för oriktig avstängning – att Unionen ändå bör få full ersättning för sina rättegångskostnader av arbetsgivarparterna. Unionen har begärt ersättning för rättegångskostnader med 262 513 kr, varav 250 250 kr för ombudsarvode och 12 263 kr för utlägg. Arbetsgivarparterna har som skäligt vitsordat beloppet för utlägg och ett belopp om 192 500 kr för ombudsarvode. Arbetsdomstolen finner med hänsyn till målets omfattning att fordrad ersättning för ombudsarvode också är skälig.

Domslut

1. Arbetsdomstolen ogiltigförklarar uppsägningen av C.N.
2. Textilia Tvätt & Textilservice AB ska till C.N. betala 75 000 kr, med ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från den 14 oktober 2014 till dess betalning sker.
3. Arbetsdomstolen avslår Unionens yrkande om allmänt skadestånd för brott mot 34 § andra stycket anställningsskyddslagen.
4. Arbetsdomstolen förpliktar Innovations- och Kemi arbetsgivarna i Sverige och Textilia Tvätt & Textilservice AB att med hälften vardera betala ersättning för Unionens rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med 262 513 kr, varav 250 250 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Sören Öman, Per Sundberg, Kurt Eriksson, Charlott Richardson, Inger Mattsson Kasserud, Matts Jutterström, Annette Carnhede. Enhälligt.

Rättssekreterare: Lotta Bodelius