



Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Anna Svanestrand

Omplacering i samband med arbetsbrist - AD 2009 nr 50 och AD 2011 nr 30

Inledning

SKL får ibland frågor om relationen mellan arbetsgivarens omplaceringsskyldighet och turordningsreglerna vid arbetsbrist. Omplaceringsskyldigheten framgår av 7 § andra stycket lagen om anställningsskydd (LAS) och turordningsreglerna finns i 22 § LAS. Förhållandet mellan dessa båda regler har behandlats bland annat i två domar från Arbetsdomstolen (AD), AD 2009 nr 50 och AD 2011 nr 30, som tas upp i denna promemoria.

AD 2009 nr 50

Ett företag i VVS-branschen med verksamhet på flera orter i landet genomförde i sin verksamhet i Uppsala en driftsinskränkning, som bland annat innebar att antalet anställda minskades med ca hälften. Bolaget hade lediga arbeten på närliggande orter att erbjuda. Två arbetstagare, som båda hade längre anställningstid än flera av de övriga arbetstagarna, tackade nej till sådana omplaceringserbjudanden och blev då uppsagda på grund av arbetsbrist. Enligt arbetstagersidan borde bolaget ha vidtagit omplaceringarna i turordning, vilket skulle ha medfört att de två arbetstagarna hade fått vara kvar vid bolagets lokalkontor i Uppsala. AD hade att ta ställning till bland annat frågan om arbetsgivaren var skyldig att lämna omplaceringserbjudandena i turordning. AD svarade nej på frågan och uttalade följande:

Arbetsdomstolen finner mot bakgrund av det anförda, att – om saken ställs på sin spets – en arbetsgivare är skyldig att först genomföra en omplacering till andra lediga arbeten hos sig enligt 7 § anställningsskyddslagen innan han är skyldig att turordna arbetstagarna enligt 22 § samma lag. Det kan inte anses föreligga någon skyldighet för arbetsgivaren att vid omplaceringen enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen fördela de lediga arbetena mellan arbetstagarna i turordning. Arbetsgivaren torde således kunna fullgöra sin omplaceringsskyldighet enligt 7 § anställningsskyddslagen med utgångspunkt från vad som, enligt hans bedömning, är bäst för den fortsatta verksamheten. Om arbetsgivaren finner att en viss arbetstagare är lämpligare än andra till vissa arbetsuppgifter, finns det alltså inte något hinder mot att arbetsgivaren i kraft av sin arbetsledningsrätt placerar ”rätt man på rätt plats” såvida han inte agerar på ett sätt som står i strid mot god sed på arbetsmarknaden eller mot regler i diskrimineringslagstiftningen.



AD fann att det inte var visat att arbetsgivaren hade gjort några andra överväganden än sådana som hade med den fortsatta driften att göra när arbetsgivaren valde ut vilka som skulle arbeta kvar och vilka som skulle omplaceras. Vidare fann AD att omplaceringserbudandena hade varit skäligen även om det nya arbetet låg på en annan ort och att arbetstagarna inte hade haft godtagbara skäl att tacka nej till erbjudandena. Bolaget hade därför haft rätt att säga upp de två arbetstagarna på grund av arbetsbrist då de tackade nej till omplacering.

AD 2011 nr 30

Ett företag som bedrev tillverkning av truckar hade verksamhet i Ljungby och Lidhult. I Ljungby fanns det dels en anläggning för tillverkning, dels en serviceverkstad. Till följd av minskad orderingång beslutade företaget att flytta all tillverkningsverksamhet från Ljungby till Lidhult. I samband med driftsinskränkningen i Ljungby lämnade företaget omplaceringserbudanden till vissa arbetstagare avseende likvärdigt arbete i Lidhult. 76 arbetstagare accepterade omplacering. Bolaget tillämpade inte turordningsreglerna i 22 § LAS när man valde ut de arbetstagare som skulle erbjudas omplacering. Bolaget valde istället ut de arbetstagare som ansågs mest lämpade för arbetet. De arbetstagare som inte erbjöds omplacering sades upp på grund av arbetsbrist. I målet hade AD att ta ställning till bland annat frågan om företaget borde ha lämnat erbjudandena om omplacering i turordning. AD kom fram till att de uttalanden som gjorts i 2009 års dom (se ovan) var tillämpliga även i den aktuella situationen, när en arbetsgivare omplacerar uppsägningshotade arbetstagare till ledigt arbete på en annan ort, d.v.s. utanför den turordningskrets där arbetsbristen finns. Arbetsgivaren kan alltså göra omplaceringar enligt 7 § LAS utifrån vad som är bäst för den fortsatta verksamheten, utan att iaktta turordning. Detta gäller under förutsättning att det inte är fråga om något kringgående eller någon hantering som strider mot god sed på arbetsmarknaden. AD uttalade att bolagets agerande inte inneburit något kringgående av reglerna. Bolaget planerade verkligen att flytta tillverkningsdelen från Ljungby till Lidhult. Det hade alltså inte varit fråga om någon skenkonstruktion för att kringgå turordningsreglerna. Bolaget gjorde vid urvalet av arbetstagare inte några andra överväganden än sådana som hade att göra med driften av företaget. Därför kunde arbetsgivarens agerande inte anses strida mot god sed på arbetsmarknaden.

Kommentar

De ovan nämnda domarna ligger i linje med tidigare rättspraxis, bland annat AD 1996 nr 144 och AD 2005 nr 57. I den förstnämnda av dessa båda domar, som gällde tre arbetstagare i Göteborgs kommun, fann AD att två av arbetstagarna hade fått skäligen omplaceringserbudanden och inte kunde kräva att istället erbjudas andra tjänster som de ansåg lämpligare. Vad gällde den tredje arbetstagaren, hade kommunen erbjudit henne anställningar som fritidspedagog och förskollärare, som hon inte kunde acceptera på grund av sina ryggbesvär. AD uttalade att de erbjudanden hon fått inte



kunde anses skäligen. Utredningen gav inte belägg för att det hade varit omöjligt för kommunen att erbjuda henne annat, lämpligt arbete. AD ogiltigförklarade därför arbetsgivarens uppsägning av henne.

Innan arbetsgivaren ger sig in i ett uppsägningsförfarande bör arbetsgivaren försöka lösa situationen genom förflyttning (inom ramen för den befintliga anställningen) enligt Allmänna bestämmelser (AB) § 6 eller omplacering enligt 7 § andra stycket LAS till andra lediga arbeten som finns i verksamheten och som arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för.

Turordningsreglerna i LAS blir tillämpliga först när uppsägning faktiskt måste ske, inte i den föregående omplaceringsfasen. I 2009 års dom hade ingen arbetstagare behövt sägas upp om arbetstagarna hade accepterat omplaceringserbudandena. I 2011 års dom sade arbetsgivaren upp de arbetstagare som inte fått erbjudanden om omplacering. AD kom till samma slutsats i båda fallen, att arbetsgivaren vid omplacering inte behöver iaktta turordningsreglerna.

Verkan av att en arbetstagare tackar nej till ett skäligt erbjudande om omplacering utan godtagbara skäl, blir att arbetstagaren kan sägas upp på grund av arbetsbrist oberoende av sin plats i en tänkt turordning. Det nya arbetet bör så långt som möjligt vara ett arbete som är likvärdigt med det som arbetstagaren dittills har haft. Huruvida ett omplaceringserbudande är skäligt eller inte får bedömas från fall till fall. Det framgår av bl.a. domarna AD 2009 nr 50 och AD 2015 nr 49 att även arbetstagarens personliga omständigheter ska vägas in i bedömningen av om arbetstagaren har godtagbar anledning att tacka nej till ett erbjudet arbete.

Om arbetsgivaren inte kan lösa övertaligheten genom skäliga omplaceringserbudanden, får uppsägning på grund av arbetsbrist ske med beaktande av turordningsreglerna i LAS och AB. En arbetstagare med längre anställningstid kan då ”putta ut” arbetstagare med kortare anställningstid inom samma turordningskrets. En förutsättning är även här att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det nya arbetet.