

En arbetsgivare sade upp fem anställda på grund av arbetsbrist. Uppsägningarna verkställdes innan arbetsgivaren hade fullgjort skyldigheten att förhandla centralt med den fackliga organisationen. Fråga om synnerliga skäl föranlett arbetsgivaren att besluta om och verkställa uppsägningarna innan förhandlingsskyldigheten helt fullgjorts. Även fråga om arbetsgivaren brutit mot turordningsreglerna genom att säga upp en arbetstagare som hade längre anställningstid än en arbetstagare som fick behålla anställningen. I den delen prövas frågan om en s.k. avtalsturlista har träffats och, när så inte anses vara fallet, om den uppsagde arbetstagaren haft tillräckliga kvalifikationer för den andra arbetstagarens arbete.

**ARBETSDOMSTOLEN**DOM  
2013-02-06  
StockholmDom nr 11/13  
Mål nr A 47/12**KÄRANDE**

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

**SVARANDE**

CELEST PAPER KLIPPAN Aktiebolag, 556448-3989, Fabriksvägen 2,  
264 39 Klippan  
Ombud: advokaten Lars Andersson, Rosenberg Advokatbyrå HB,  
Thure Röings gata 2, 252 25 Helsingborg

**SAKEN**

tuordningsbrott m.m.

---

Mellan CELEST PAPER KLIPPAN AKTIEBOLAG (bolaget) och GS Facket för skogs- trä- och grafisk bransch (förbundet) gäller hängavtal. N.A. är medlem i förbundet.

Bolaget bedriver verksamhet inom pappersindustrin och tillverkar bl.a. servetter. Den 21 och den 29 november 2011 förhandlade bolaget lokalt med fackklubben om arbetsbristuppsägningar. Samma dag som den lokala förhandlingen avslutades, den 29 november 2011, sade bolaget upp fem anställda. N.A. var en av dem. T.S., som hade kortare anställningstid än N.A., fick behålla sin anställning.

Mellan parterna har uppkommit tvist dels om bolaget fullgjort sin skyldighet att förhandla med förbundet innan bolaget verkställde uppsägningarna, dels om bolaget brutit mot turordningsreglerna i 22 § anställningsskyddslagen genom att säga upp N.A. i stället för T.S.

Lokal och central tvisteförhandling hölls den 4 januari 2012 utan att parterna kunde enas.

Förbundet har väckt talan mot bolaget och yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att

1. till förbundet betala allmänt skadestånd med 100 000 kr för brott mot 11 och 14 §§ medbestämmandelagen jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 7 mars 2012, till dess betalning sker,

2. till N.A. betala allmänt skadestånd med 100 000 kr för brott mot 22 § anställningsskyddslagen jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 7 mars 2012, till dess betalning sker, och

3. till N.A. betala ekonomiskt skadestånd med 21 940 kr per månad från och med den 1 februari 2012 till och med den 30 september 2012 samt med 20 524 kr från och med den 1 oktober 2012 till och med den 29 oktober 2012 jämte ränta enligt 6 § räntelagen från och med den 25 i respektive månad till dess betalning sker.

Bolaget har bestritt käromålet men vitsordat sättet att beräkna yrkat ekonomiskt skadestånd och ränteyrkandena som i och för sig skäligt. Inget belopp avseende allmänt skadestånd har vitsordats. Om Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget är skadeståndsskyldigt mot förbundet har bolaget gjort gällande att skadeståndet ska jämkas till noll.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

## **Förbundet**

### *Sakomständigheter*

Under hösten 2011 påkallade bolaget förhandlingar med den lokala fackliga organisationen angående arbetsbrist. Lokala förhandlingar hölls den 21 och den 29 november 2011. Vid det första förhandlingstillfället företrädde fackklubben av klubbordföranden M.K. och bolaget företrädde av verkställande direktören R.A. Vid det senare förhandlingstillfället företrädde fackklubben av klubbordföranden M.K., vice klubbordföranden S.P. och lokalombudsmannen M.S. Bolaget företrädde av verkställande direktören R.A., fabrikschefen J.H. och bolagets ekonomiansvarige F.A.C.

Vid första förhandlingstillfället den 21 november 2011 förklarade bolaget att det var nödvändigt att säga upp fem arbetstagare till följd av arbetsbrist. Parterna diskuterade vilka personer som var aktuella för uppsägning och om det fanns möjlighet att träffa avsteg från turordningen genom en s.k. avtalsturlista. Efter som någon enighet inte kunde uppnås och då den lokala fackklubben önskade att utnyttja sin rätt till förhandlingsstöd ajournerades mötet för att återupptas den 29 november 2011. Även vid detta senare förhandlingstillfälle konstaterade parterna att det inte gick att enas om en avtalsturlista. Den lokala fackklubben meddelade att förbundet hade för avsikt att begära central förhandling i frågan om turordning vid arbetsbrist. Samma dag, dvs. den 29 november 2011, sade bolaget upp fem arbetstagare. Bland dem som sades upp fanns N.A. trots att han hade cirka ett år längre anställningstid än T.S. som inte sades upp. N.A:s anställning upphörde den 31 januari 2012.

Förbundet påkallade härefter tvisteförhandling. Parterna enades om att hålla en gemensam lokal och central förhandling och den ägde rum den 4 januari

2012. Vid förhandlingen yrkade förbundet skadestånd för brott mot 11 och 14 §§ medbestämmandelagen samt mot 22 § anställningsskyddslagen.

#### *Brott mot förhandlingsskyldigheten*

Bolaget har varit skyldigt enligt 14 § andra stycket medbestämmandelagen att avvakta den centrala förhandlingen innan beslutet om uppsägning verkställdes. Genom att inte göra detta har bolaget brutit mot 11 § medbestämmandelagen jämförd med 14 § samma lag. Skadeståndsskyldighet föreligger därför gentemot förbundet enligt 54 § i lagen.

Det bestrids att bolaget haft synnerliga skäl för att fatta och verkställa beslutet om uppsägning innan förhandlingsskyldigheten fullgjorts. Undantagsregeln i 11 § andra stycket medbestämmandelagen är inte tillämplig när det endast handlar om att komma till rätta med ett befarat budgetunderskott. Bolaget har varit skyldigt att planera sin verksamhet så att förhandlingsskyldigheten kunnat fullgöras.

Det kan tilläggas att det inte är riktigt, som bolaget har hävdad, att lokalombudsmannen M.S. vid den lokala förhandlingens avslutande skulle ha uppgett att det kunde dröja upp till två månader att genomföra en central förhandling. Det kan noteras att det enligt den mellan parterna gällande förhandlingsordningen krävs att central förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast tre veckor från det att central förhandling har påkallats.

#### *Brott mot 22 § anställningsskyddslagen*

Enligt 22 § anställningsskyddslagen gäller vid uppsägning på grund av arbetsbrist som huvudregel, att arbetstagare med längre anställningstid hos arbetsgivaren har företräde till fortsatt arbete framför arbetstagare med kortare anställningstid. Om en arbetstagare endast efter omplacering kan beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller dock den förutsättningen för företräde enligt turordningen, att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet. N.A. hade ostridigt längre anställningstid hos bolaget än T.S. Han hade även tillräckliga kvalifikationer för att kunna utföra T.S:s arbetsuppgifter, i vart fall efter en kortare upplärningstid.

Det bestrids att parterna vid den lokala förhandlingen kom överens om en s.k. avtalsturlista som innebar att T.S. skulle undantas från turordningen till nackdel för N.A. Det fördes inledningsvis vissa diskussioner kring en avtalsturlista men eftersom parterna inte kunde enas om vilka personer som skulle omfattas av den träffades det aldrig någon överenskommelse.

### *Kvalifikationskravet*

T.S. var anställd som lageransvarig hos bolaget. Hans huvudsakliga arbetsuppgifter bestod i att organisera och hålla ordning på lagret, lasta och lossa gods samt boka transporter med hjälp av det administrativa datorsystemet Monitor.

N.A. var anställd som maskinoperatör hos bolaget. I hans arbetsuppgifter ingick att övervaka och köra de maskiner som användes i produktionen av servetter. Han skulle även göra justeringar av maskinerna, blanda färg samt kontrollera att den färdiga produkten överensstämde med den gällande standarden. I bolagets produktion används dels maskiner som betraktas som enklare att köra, dels maskiner som kräver att föraren har högre kompetens och erfarenhet. Hos bolaget tillämpas olika lönegrader beroende på maskinförarens kompetens. N.A. hade vid tidpunkten för sin uppsägning kommit upp i lönegrad 3 A. Kompetensmässigt befann han sig dock i den högre lönegraden, 3 B, eftersom han kunde köra en av de större och mer komplicerade maskinerna. Vid den kommande lönerevisionen hade han därför med största sannolikhet flyttats upp till lönegrad 3 B. Förutom arbetsuppgifterna som maskinförare arbetade N.A. vid behov även på lagret. För att kunna fullgöra arbetsuppgifterna på lagret hade han ett trucktillstånd.

Det kan tilläggas att N.A. sökte arbete som skiftgående lagerbiträde hos bolaget. Arbetet annonserades ut under hösten 2011. Bolagets påstående om att N.A. inte fick arbetet som lagerbiträde på grund av att han inte var tillräckligt kvalificerad bestrids. N.A. hade under slutet av år 2010 eller början av år 2011 börjat få smärtor i ryggen. Det verkliga skälet till att han inte fick arbetet som lagerbiträde var att den nuvarande fabrikschefen, J.H., gjorde bedömningen att det inte var lämpligt att N.A. arbetade på lagret med hänsyn till hans ryggproblem. N.A. delade inte fabrikschefens bedömning och ansåg att det skulle vara bra för honom med ett rörligt arbete. Ryggbesvären avtog helt under senare delen av år 2011 och det fanns därmed inte något som hindrade N.A. från att arbeta på lagret.

Av ett den 7 februari 2012 för N.A. utfärdat tjänstgöringsbetyg framgår att han i sin roll som maskinoperatör presterat ett gott resultat och att han alltid haft lätt att lära sig och ta instruktioner. I betyget anges även att han är utåtriktad, flitig och tillmötesgående i sin läggning och att han är en uppskattad arbetskamrat med god förmåga att samarbeta med olika människor.

Som nämnts ovan hade N.A. arbetat på lagret vid behov. Han hade därför de allmänna kvalifikationer som krävdes för arbetet som lageransvarig. Han skulle i vart fall efter skälig upplärningstid ha uppnått tillräckliga kvalifikationer för arbetet.

Bolaget har sagt upp N.A. på grund av arbetsbrist trots att han hade längre anställningstid hos bolaget än lageransvarige T.S. som fick behålla sin anställning. Bolaget har genom sitt agerande brutit mot 22 § anställningsskyddslagen. Det innebär att bolaget har ådragit sig skadeståndsskyldighet gentemot N.A.

### *Skadestånden*

Det finns inte något skäl att jämka det allmänna skadeståndet till förbundet.

N.A. har efter uppsägningstidens utgång den 31 januari 2012 varit arbetslös och uppburit arbetslöshetsersättning. Han har sökt men inte fått något arbete. Han har därför rätt till ekonomiskt skadestånd motsvarande den inkomstförlust som han har drabbats av efter uppsägningen. Inkomstförlusten uppgår till yrkat belopp.

### **Bolaget**

#### *Allmänt om bolaget och bakgrunden till tvisten*

Bolaget startade år 1992 och producerar och säljer i huvudsak servetter och diverse andra engångsartiklar. Produktionslokaler och lager är belägna i en av bolaget ägd fastighet i Klippan. Bolaget har 37 anställda. Av dem arbetar 27 i produktionen och 10 i ledningen och med försäljning.

Under sommaren 2011 stod det klart för bolaget att det skulle bli svårt att uppnå budgetmålet för räkenskapsåret den 1 juli 2011–30 juni 2012. Vid medbestämmandeförhandlingar den 25 augusti 2011 och den 20 oktober 2011 informerades den lokala fackklubben om att det kunde bli aktuellt med personalminskningar om inte den ekonomiska situationen förbättrades. Den 16 november 2011 hölls ytterligare en medbestämmandeförhandling. Vid denna diskuterades frågan om uppsägning eftersom bolaget då hade hamnat i ett sådant läge att personalminskningar inte kunde undvikas.

Den 21 november 2011 hölls en lokal förhandling vid vilken parterna diskuterade vilka personer som var aktuella för uppsägning. I första stycket punkten 4 i protokollet från förhandlingen anges följande: ”Parterna enades om att göra undantag för T.S. Detta som en effekt av svårighetsgraden i S:s arbetsuppgifter”. Utifrån denna överenskommelse om att undanta T.S. från turordningen presenterade bolaget därefter en lista över fem personer som stod på tur att sägas upp enligt turordningslistan och N.A. var en av dessa. Av turordningslistan framgår att T.S. stod på tredje plats i turordningen och att han skulle ha sagts upp om han inte hade undantagits från turordningen. De personer som stod i tur att sägas upp, sedan T.S. hade undantagits från turordningslistan, var A.F., A.M., C.O., S.J. och N.A. i nu nämnd ordning. S.K. hade en sådan plats i turordningen att hon inte skulle bli uppsagd.

Den lokala fackklubben presenterade en egen lista som överensstämde med bolagets lista utom såvitt avsåg N.A. som klubben ville byta ut mot den oorganiserade S.K. Eftersom parterna inte kunde uppnå enighet i frågan om N.A. eller S.K. skulle sägas upp ajournerades förhandlingen i den delen. I övrigt var parterna överens om att T.S. skulle undantas från turordningen. Vid förhandlingen företrädde fackklubben av M.K. och S.P.

Den lokala fackklubben begärde förhandlingsstöd och en ny förhandling hölls den 29 november 2011. Vid förhandlingen diskuterades enbart frågan om S.K.

eller N.A. skulle sägas upp och ingenting annat. Bolaget vidhöll den ståndpunkt som hade framförts vid det första förhandlingstillfället. Förhandlingen avslutades i oenighet och fackklubben förklarade att central förhandling skulle påkallas i frågan. I samband härmed framförde företrädare för den fackliga organisationen att det av olika anledningar skulle kunna dröja upp till två månader innan en central förhandling kunde komma till stånd. Det sades även från fackklubbens sida att man var beredd att avstå från central förhandling om bolaget gick med på förslaget att säga upp S.K. alternativt kunde förmå henne att bli medlem i förbundet. En uppsägning av S.K. skulle emellertid strida mot god sed på arbetsmarknaden och även vara diskriminerande. En central förhandling skulle inte ha ändrat bolagets ståndpunkt i denna fråga. Bolaget verkställde därför de aktuella uppsägningarna, däribland uppsägningen av N.A., utan att avvakta den centrala förhandlingen.

Vid tvisteförhandlingarna den 4 december 2011 krävde förbundet skadestånd för brott mot 11 och 14 §§ medbestämmandelagen och 22 § anställningsskyddslagen. Varken vid den lokala medbestämmandeförhandlingen den 29 november 2011 eller vid tvisteförhandlingen den 4 januari 2012 framförde förbundet att T.S. borde ha sagts upp i stället för N.A. och att det alltså inte hade träffats någon överenskommelse om att undanta T.S. från turordningen. Det var först i samband med mottagandet av stämmningsansökan som bolaget fick klart för sig förbundets ståndpunkt.

#### *Brott mot förhandlingsskyldigheten*

Det har förelegat synnerliga skäl enligt 11 § andra stycket medbestämmandelagen att fatta och verkställa uppsägningsbesluten utan att avvakta den centrala förhandlingen. Bolaget skulle ha drabbats av betydande ekonomisk skada med ytterligare arbetsbristuppsägningar till följd om man hade tvingats avvakta den centrala förhandlingen. En central förhandling skulle inte heller ha ändrat bolagets ståndpunkt i frågan om S.K. skulle sägas upp i stället för N.A.

#### *Påstått brott mot 22 § anställningsskyddslagen*

Vid förhandlingen den 21 november 2011 träffade parterna som anförts ovan en separat avtalsturlista som innebar att T.S. skulle undantas från turordningslistan. Bolaget har således inte brutit mot turordningsreglerna i 22 § anställningsskyddslagen genom att säga upp N.A. eftersom han, med beaktande av det överenskomna undantaget, stod på tur att sägas upp.

### *Kvalifikationsfrågan*

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att det inte har träffats en överenskommelse om att undanta T.S. från turordningslistan görs gällande att N.A. ändå inte hade kunnat omplaceras till T.S:s arbete. N.A. saknade nämligen tillräckliga kvalifikationer för det arbetet även efter en kortare eller längre opplärningstid.

N.A. hade tidigare sökt ett arbete som lagerbiträde hos bolaget men han återtog sin ansökan. Han gjorde själv bedömningen att han inte skulle klara av arbetet som lagerbiträde på grund av sina ryggbesvär. N.A. skulle emellertid under alla förhållanden inte ha erbjudits arbetet som lagerbiträde eftersom han enligt bolagets bedömning saknade den erfarenhet samt den mognad och det omdöme som krävdes. Han hade därför inte heller varit lämplig för arbetet som lageransvarig. T.S. däremot ansågs av såväl bolaget som den lokala fackklubben vara den enda personen hos bolaget som var lämplig för arbetet som lageransvarig. Vid detta förhållande och då N.A. saknade tillräckliga kvalifikationer för arbetet som lageransvarig sades han upp från sin anställning. Bolaget har alltså inte brutit mot turordningsbestämmelserna i 22 § anställningsskyddslagen. Följaktligen är bolaget inte skyldigt att betala skadestånd till N.A.

### *Skadestånden*

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget brutit mot medbestämmandelagen ska skadeståndet till förbundet jämkas till noll dels på grund av förbundets agerande vid förhandlingarna, dels på grund av att det förelegat synnerliga skäl att inte avvakta den centrala förhandlingen.

Vad slutligen beträffar yrkandet om ekonomiskt skadestånd kan det inte vitsordas att N.A. lidit någon skada. Sättet att beräkna det ekonomiska skadeståndet vitsordas dock som i och för sig skäligt.

## **Domskäl**

### *Twisten*

Den 29 november 2011 sade bolaget upp fem anställda på grund av arbetsbrist. N.A., som arbetade som maskinoperatör hos bolaget, var en av dem som sades upp.

Twisten gäller två frågor. Den första frågan gäller om bolaget har brutit mot skyldigheten att förhandla före beslutet att verkställa uppsägningarna. Av betydelse för bedömningen är om det funnits synnerliga skäl för bolaget att inte fullgöra förhandlingsskyldigheten före uppsägningarna. Den andra frågan gäller om bolaget brutit mot turordningsreglerna genom att säga upp N.A. och inte T.S. som hade kortare anställningstid än N.A. I den delen är det tvistigt om bolaget och fackklubben har träffat en överenskommelse om att undanta T.S. från turordningen och om så visas inte vara fallet om N.A. haft tillräckliga kvalifikationer för att omplaceras till T.S:s arbete som lageransvarig.



### *Utredningen*

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med N.A. samt vittnesförhör med S.P., som är halvbror till N.A. och som var vice ordförande i fackklubben vid tiden för tvisten, och med A.M., som då arbetade som lagerbiträde hos bolaget. På bolagets begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med ställföreträdaren R.A. samt vittnesförhör med F.A.C., ekonomiansvarig hos bolaget, T.B., ledamot i ledningsgruppen, S.K., anställd hos bolaget, fabrikschefen J.H., förmannen T.J. och revisorn P.J. På båda parter begäran har vittnesförhör hållits med klubbordföranden M.K., lokalombudsmannen M.S. och ombudsmannen R.S. Parterna har också åberopat viss skriftlig bevisning.

### *Omständigheterna bakom tvisten*

Av utredningen har framkommit följande.

Bolaget tillverkar och säljer i huvudsak servetter och diverse engångsartiklar. Ett stort kontrakt avslutades i början av år 2011 och det ledde till vissa neddragningar i produktionen. Årsbokslutet vid halvårsskiftet 2011 visade ett ansträngt ekonomiskt läge. Fackklubben hos bolaget informerades om situationen vid möten i augusti och oktober 2011. Vid det senare tillfället klargjordes att om trenden inte vände kunde det bli aktuellt med personalneddragningar. I november bedömde bolaget att en neddragning av personalen måste ske och bolaget kallade den lokala fackklubben till medbestämmandeförhandling i frågan.

Den lokala förhandlingen inleddes den 21 november 2011. Bolaget representerades av R.A., J.H. och F.A.C. medan fackklubben företrädades av M.K. och S.P. Bolaget meddelade vid förhandlingen att fem anställda behövde sägas upp. Klubben accepterade detta. Därefter diskuterade parterna vilka som skulle beröras av uppsägningarna och möjligheten att träffa en s.k. avtalsurlista. I protokollet antecknades att parterna enades om att göra undantag för T.S. som en effekt av svårighetsgraden i hans arbetsuppgifter. Parterna presenterade sedan varsin lista över vilka fem personer som borde bli uppsagda. Listorna skilde sig åt endast på så sätt att bolaget menade att N.A. skulle sägas upp som femte och sista person medan klubben ansåg att i stället S.K. borde sägas upp. Med bortseende från T.S. som hade kortare anställningstid än bl.a. N.A., byggde bolagets uppfattning om vilka som skulle sägas upp på den upprättade turordningslistan. S.K. stod längre ner på listan och hade närmare tre års längre anställningstid än N.A. Hon var inte medlem i förbundet. Parterna kunde inte enas vid förhandlingen om vilka som skulle sägas upp och klubben begärde att få utnyttja sin rätt till förhandlingsstöd.

Den lokala förhandlingen fortsatte den 29 november 2011. Parterna företrädades av samma personer som vid det tidigare tillfället med den skillnaden att för klubbens räkning deltog även lokalombudsmannen M.S. Någon enighet om vilka som skulle sägas upp nåddes inte och det stod klart efter förhandlingen att klubben begärde en central förhandling i frågan. I anslutning till att förhandlingen den 29 november avslutades kontaktades förbundsombudsmannen

R.S. per telefon men någon dag för central förhandling kunde då inte bestämmas.

Samma dag som den lokala förhandlingen avslutades sade bolaget upp fem anställda på grund av arbetsbrist, däribland N.A. T.S. sades inte upp.

Den 4 januari 2012 genomfördes samtidigt lokal och central tvisteförhandling mellan förbundet och bolaget om påstått brott mot förhandlingsskyldigheten och turordningsreglerna.

#### *Brott mot förhandlingsskyldigheten*

Det är ostridigt att bolaget genom att säga upp de fem arbetstagarna utan att dessförinnan, i enlighet med 14 § medbestämmandelagen, även ha förhandlat med förbundet centralt i och för sig inte har fullgjort förhandlingsskyldigheten. Bolaget har emellertid åberopat undantagsregeln i 11 § andra stycket medbestämmandelagen och gjort gällande att synnerliga skäl föranledde bolaget att fatta beslut om och verkställa uppsägningarna innan förhandlingsskyldigheten helt hade fullgjorts.

Till stöd för sin ståndpunkt har bolaget anfört följande. Bolaget skulle ha drabbats av betydande ekonomisk skada med ytterligare arbetsbristuppsägningar som följd om bolaget hade tvingats avvakta den centrala förhandlingen. Från förbundets sida framhölls att det kunde dröja upp till två månader innan en förhandling kom till stånd. En central förhandling skulle inte heller ha ändrat bolagets inställning till vilka som skulle sägas upp. Förbundets inställning var nämligen att S.K. skulle sägas upp i stället för N.A. med hänvisning till att hon var oorganiserad och trots att hon hade betydligt längre anställningstid än han hade. Det kunde bolaget inte gå med på eftersom ett sådant agerande skulle strida mot god sed på arbetsmarknaden och vara diskriminerande.

Förbundet har bestritt att det funnits sådana synnerliga skäl som berättigat bolaget att inte avvakta den centrala förhandlingen innan uppsägningarna genomfördes.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Undantagsregeln i 11 § andra stycket medbestämmandelagen om att arbetsgivaren får fatta och verkställa beslut innan förhandlingsskyldigheten fullgjorts gäller om synnerliga skäl föranleder det. Redan av ordvalet framgår att regeln är tänkt att tillämpas restriktivt. I den primära förhandlingsskyldigheten ligger att arbetsgivaren ska betrakta sådana förhandlingar som ett normalt led i förberedelsen inför ett beslut och planera verksamheten så att förhandlingsskyldigheten kan fullgöras utan tidsnöd. Bestämmelsen om synnerliga skäl är avsedd för rena undantagsfall, där arbetsgivaren oförutsett kommer i ett läge där tvingande skäl talar för att beslut får fattas utan dröjsmål (se prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 358).

Från bolagets sida har presenterats utredning om bolagets ekonomiska situation under år 2011. Det finns enligt Arbetsdomstolens mening inte anledning att

betvivla att bolaget vid tidpunkten för uppsägningarna befann sig i ett besvärligt ekonomiskt läge. Det framgår dock, bl.a. av R.A:s uppgifter, att bolagets svårigheter uppkommit redan under våren. Det har inte framkommit något i utredningen som visar att bolaget under hösten drabbades av några oförutsedda negativa bakslag i ekonomiskt hänseende. Av R.A:s uppgifter framgår att det snarare var så att kallelsen till förhandling om personalneddragning skedde först när bolaget inte kunde se någon positiv vändning av den ekonomiska situationen.

Mot den här bakgrunden kan Arbetsdomstolen inte finna annat än att bolaget får lastas för att det kommit i tidsnöd och av ekonomiska skäl ansett att uppsägningarna måste verkställas innan förhandlingsförfarandet genomförts fullt ut. Bolaget har emellertid framhållit att fackklubben bidragit till att bolaget såg framför sig en alltför lång tidsutdräkt om den centrala förhandlingen skulle avvaktas. Enligt bolaget sade nämligen fackklubbens företrädare att det kunde dröja till andra sidan årsskiftet innan det blev någon central förhandling. Av utredningen framgår visserligen att M.S. vid förhandlingstillfället den 29 november uttalat sig på ett sådant sätt att det för bolaget mycket väl kunnat framstå som att det kunde vänta sig ett långt dröjsmål till den centrala förhandlingen. Det är emellertid klart att M.S. kontaktade förbundet genom ombudsmannen R.S. redan då och påtalade att en central förhandling behövdes snabbt och att bolaget var införstått med denna begäran även om någon förhandlingsdag inte kunde bestämmas direkt. Det synes ostridigt att den gällande förhandlingsordningen innebar i detta läge att en förhandling skulle hållas snarast och senast inom tre veckor.

Sammantaget kommer Arbetsdomstolen fram till att vad bolaget i detta fall har anfört om tidsnöd inte kan anses som sådana synnerliga skäl som avses i undantagsregeln i 11 § andra stycket medbestämmandelagen.

Det förhållandet att bolaget, med utgångspunkt i de ståndpunkter som parterna hade intagit vid den lokala förhandlingen, för sin del inte såg någon möjlighet till samförståndslösning vid en central förhandling och därför inte fann skäl att avvakta en sådan kan enligt Arbetsdomstolens mening inte heller leda till att undantagsregeln blir tillämplig.

Som anförts inledningsvis är det ostridigt att bolaget inte genomfört hela förhandlingsförfarandet före arbetsbristuppsägningarna. Arbetsdomstolen har vidare kommit fram till att bolaget inte visat några omständigheter som medför att undantagsregeln i 11 § medbestämmandelagen är tillämplig. Slutsatsen blir därför att bolaget brutit mot den primära förhandlingsskyldigheten.

*Har parterna träffat en avtalsturlista som innebär att N.A. kunde sägas upp framför T.S.?*

Som framgått ovan sade bolaget upp N.A. medan T.S., som hade kortare anställningstid än N.A., fick behålla sin anställning. Bolaget har till stöd för att det inte begått något turordningsbrott genom uppsägningen av N.A. i första hand invänt att parterna vid den lokala förhandlingen den 21 november 2011 träffade

ett bindande kollektivavtal, en s.k. avtalsturlista, som innebar att T.S. skulle undantas från uppsägning.

Förbundet har bestritt att något sådant avtal träffades och har hänvisat till att den lokala förhandlingen avslutades i oenighet. Förbundet har framhållit att det förhållandet att parterna under diskussionerna kring en avtalsturlista var ense om att undanta T.S. inte innebar att något "separat" avtal träffades i den delen.

Av utredningen framgår att förhandlingen den 21 november 2011 om arbetsbristuppsägningar hos bolaget kom att koncentreras kring frågan om vilka som närmare bestämt skulle sägas upp och om avsteg då skulle få göras från turordningen. Av såväl protokollet från förhandlingen som av de förhörsuppgifter som lämnats framgår att parterna under diskussionens gång var ense om att T.S. skulle undantas från turordningen, dvs. att han inte skulle sägas upp trots att han med utgångspunkt enbart i anställningstiden inte kunde räkna med att få behålla anställningen. M.K. och S.P., som förhandlade för fackklubbens räkning, har i sina förhör bestritt att parterna i och med detta hade ingått ett avtal om att T.S. skulle undantas. De har uppgett att enigheten kring T.S. var ett led i förhandlandet och att något avtal aldrig träffades eftersom parterna inte nådde fram till en överenskommelse kring övriga anställda. R.A. och F.A.C. har uppgett att de uppfattade det som att en överenskommelse var klar i den del som rörde T.S. och uppfattade inte att den delen var "villkorad" av att en överenskommelse nåddes om de övriga arbetstagarna.

I protokollet från förhandlingstillfället den 21 november 2011, som undertecknats av R.A. och M.K., anges under punkten 3 att vid diskussion om turordningslista uppnåddes inte full enighet. Under punkten 4 anges sedan att det diskuterades vilka personer som var aktuella för uppsägning och att parterna enades om att undanta T.S. I samma punkt anges därefter i två skilda stycken de fem personer som bolaget ansåg var aktuella för uppsägning respektive de fem som fackklubben föreslog skulle sägas upp. De skiljer sig åt på så sätt att bolaget som sista namn hade N.A. medan klubben hade S.K. som sista namn. Protokollets sista punkt, punkten 7, innehåller följande. "Eftersom enighet ej kunde uppnås i punkten 4 ovan, ville Lokala Fackklubben utnyttja sin rätt till förhandlingsstöd. Möte återupptas den 29 november 2011, kl. 09.00".

Protokollet från den 29 november är mycket kortfattat och innehåller, förutom uppgifter om tidpunkt och vilka som var närvarande, endast två punkter. I punkten 1 konstateras, med hänvisning till protokollet från det tidigare förhandlingstillfället, att förhandling återupptogs kring turordningslista vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Punkten 2 innehåller följande. "Enighet uppnåddes ej kring turordning vid arbetsbrist och Lokala Fackklubben kommer därför att begära central förhandling i denna fråga." Protokollet har undertecknats av M.S. och R.A.

Enligt Arbetsdomstolens mening ger den presenterade utredningen inte stöd för slutsatsen att något bindande avtal träffats om att undanta T.S. från turordningen. Visserligen har parterna under förhandlingens gång varit ense på den punkten. Enbart det förhållandet att de förhandlande parterna under den diskussion som förts kring turordningen vid den kommande arbetsbristuppsägningen "betar av"

delar där man enats kan inte utan vidare medföra att ett bindande avtal träffas i dessa delar. Som framgått har fackklubbens företrädare, liksom för övrigt även M.S. som biträdde vid det senare förhandlingstillfället, bestämt bestritt att något avtal har ingåtts. Enligt Arbetsdomstolens mening ger inte heller protokollen stöd för att parterna ingått ett kollektivavtal av den innebörd som bolaget hävdar. Tvärtom ger protokollens utformning starkt stöd för förbundets ståndpunkt.

Sammanfattningsvis kommer Arbetsdomstolen fram till att bolaget inte har visat att det har träffats någon avtalsturlista med den lokala fackklubben.

*Har N.A. haft tillräckliga kvalifikationer för arbetet som lageransvarig?*

Arbetsdomstolen har alltså kommit fram till att någon avtalsturlista inte har träffats som gett bolaget rätt att säga upp N.A. före T.S. Med den bedömningen har domstolen med utgångspunkt i parternas ståndpunkter i tvisten att pröva om N.A. haft tillräckliga kvalifikationer för arbetet som lageransvarig, dvs. T.S:s arbete. Bolaget har hävdar att N.A. inte var tillräckligt kvalificerad för det arbetet. Förbundet har å sin sida hävdar att han hade tillräckliga kvalifikationer för arbetet, i allt fall efter en kortare inlärningsperiod.

Enligt 22 § anställningsskyddslagen gäller, som framgått, som huvudregel vid uppsägning på grund av arbetsbrist att arbetstagare med längre anställningstid har företräde till fortsatt arbete framför den med kortare anställningstid. Den ordningen får dock inte ge till resultat att en arbetstagare ska ha företrädesrätt till ett arbete som han eller hon inte kan sköta. Ett villkor för att få stanna kvar i arbetet är alltså att arbetstagaren får behålla sina arbetsuppgifter eller, om detta inte går, kan ges ett arbete som han eller hon har tillräckliga kvalifikationer för. Kravet på tillräckliga kvalifikationer betyder enligt lagförarbeten och fast praxis i Arbetsdomstolen att arbetstagaren ska ha de allmänna kvalifikationer som normalt ställs på den som söker det arbete som det gäller (se prop. 1973:129 s. 158 f. och 260 samt t.ex. AD 2011 nr 5 med där gjorda hänvisningar.) Det är inte fråga om att se till vem som är mest lämpad för arbetet. Det krävs inte heller att arbetstagaren fullt ut behärskar de nya arbetsuppgifterna från första dagen, utan arbetsgivaren får acceptera en viss inlärningsperiod. Det är arbetsgivaren som har bevisbördan för att arbetstagaren inte har tillräckliga kvalifikationer för ett arbete.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Den utredning som bolaget presenterat om vad arbetet som lageransvarig inneburit har bestått i bl.a. en skriftlig befattningsbeskrivning och uppgifter som lämnats av R.A. och J.H. T.S., som alltså arbetar som lageransvarig, har inte hörts.

Inledningsvis kan konstateras att det inte har framkommit, eller ens gjorts gällande, att arbetet som lageransvarig krävt någon sådan formell utbildning eller kompetens som N.A. saknat eller inte kunnat skaffa sig inom rimlig tid. I det sammanhanget kan nämnas att det är ostridigt att N.A., som hade tillstånd att köra viss typ av truck, på kortare tid än en vecka kunnat förvärva den ytterligare truckförarbehörighet som arbetet på lagret krävt.

Av utredningen framgår att arbetet som lageransvarig omfattar bl.a. sådant sedvanligt och konkret lagerarbete som består i att förse produktionen med tillverkningsmaterial, att plocka ihop och packa inkommande order, att lasta och lossa gods samt att hålla ordning på lagret.

N.A. arbetade som maskinoperatör. Av utredningen framgår att han hade förtroendet att hantera de mest avancerade produktionsmaskinerna. Han har av bl.a. M.K. och A.M. beskrivits som snabb och lättlärd. Den bilden har också bekräftats i det tjänstgöringsbetyg som bolaget utfärdade för honom sedan han efter uppsägningen hade slutat sin anställning. I betyget anges bl.a. att han presterat ett gott resultat och har lätt för att lära sig och ta instruktioner. Av utredningen har vidare framkommit att han tidvis även hjälpt till på lagret. A.M., som arbetat både som maskinoperatör och som lagerbiträde hos bolaget, har om de olika arbetsuppgifterna uppgett att han ansåg det vara lättare att gå från arbete i produktionen till lagerarbete än tvärtom.

Bolaget har vidare anfört att N.A. tidigare sökt arbete som lagerbiträde men att han då tog tillbaka sin ansökan därför att han själv insåg att han inte klarade av arbetet, bl.a. som en följd av sina ryggproblem. Detta visar enligt bolaget att N.A. därmed inte heller kan anses ha kvalifikationer för arbetet som lageransvarig. N.A. har uppgett att han inte återkallade sin ansökan och att man från bolagets sida hänvisade till hans dåvarande ryggproblem som skäl för att han inte kom ifråga för arbetet som lagerbiträde. Även om N.A:s uppgifter inte överensstämmer till alla delar med de uppgifter som R.A. och J.H. har lämnat om hanteringen av hans ansökan, finns det dock inget i utredningen som stöder bolagets påstående att N.A. skulle ha uppfattat sig själv som inte tillräckligt kvalificerad för arbetet som lagerbiträde. Det finns inte heller något stöd i utredningen för att N.A. vid tidpunkten för uppsägningen hade ryggproblem som skulle ha hindrat honom från att arbeta på lagret.

Arbetsdomstolen finner sammanfattningsvis att inget har framkommit som styrker att N.A. saknat tillräckliga kvalifikationer för att utföra den del av den lageransvariges arbetsuppgifter som består i den faktiska lagerhanteringen.

Bolaget har emellertid framhållit att arbetet som lageransvarig inte bara omfattar den faktiska lagerhanteringen utan även innefattar att ha en viss arbetsledande funktion och ett övergripande ansvar för lagret. Enligt bolaget har N.A. inte de personliga förutsättningarna för att bära det ansvaret. Vidare har bolaget lyft fram att arbetet som lageransvarig också innebär att det administrativa datorsystemet Monitor ska kunna hanteras och att viss ekonomisk redovisning ingår i arbetsuppgifterna.

Det går inte av utredningen att få någon klar bild av hur omfattande och kvalificerade de arbetsuppgifter har varit som knutits till användandet av det administrativa systemet eller vad som närmare ingått i den ekonomiska redovisningen. Den ekonomiska redovisning som åsyftas tycks ta sikte på hanteringen av lagersaldot och vad gäller datorsystemet i övrigt har framkommit att det används för bokning av transporter. N.A. har uppgett att han gick teknikprogrammet på gymnasiet med inriktning på data och IT samt att han inte

tror att han skulle ha haft några problem att efter en kortare inlärningsperiod lära sig att hantera datorsystemet. A.M. har berättat att han som lagerbiträde även hanterat bokningen av transporter i datorsystemet och att han hade lärt sig det "rätt så bra" efter att under en veckas tid ha undervisats i systemet en timme per dag av en tidigare medarbetare. Denna specifika uppgift har inte vederlagts. J.H. har i allmänna ordalag, utan att närmare konkretisera sig, uppgett att han har fyra färskta exempel på lagerbiträden som efter 6–8 månader ännu inte var fullt ut kompetenta att ersätta T.S. Som anförts ovan har det inte gjorts gällande att arbetet som lageransvarig krävt någon särskild formell utbildning och följaktligen inte heller någon sådan utbildning som tagit särskilt sikte på datorhanteringen.

Arbetsdomstolen finner genom den utredning som förebringats inte visat att N.A. skulle sakna tillräckliga kvalifikationer för arbetet med hänvisning till att han vid tidpunkten för uppsägningen inte kunde hantera lagersaldot och det administrativa datorsystemet i övrigt. Annat har nämligen inte framkommit än att han skulle ha kunnat lära sig systemet med rimliga utbildningsinsatser.

Frågan är då om han saknat de nödvändiga personliga förutsättningarna för arbetet. Arbetsdomstolen finner inte anledning att ifrågasätta att arbetet som lageransvarig kräver mognad och ansvarskänsla. Enligt Arbetsdomstolens mening är det dock svårt att i den förebringade utredningen hitta några närmare hållpunkter för på vilket sätt N.A. brustit i mognad och ansvarskänsla så att han därför inte skulle ha de kvalifikationer som arbetet som lageransvarig förutsätter. R.A. och J.H. har i sina förhör rent allmänt beskrivit N.A. som omogen. J.H. har uppgett att N.A. var duktig i början av sin anställning men att han sedan stagnerade. T.J. har lämnat likartade allmänna uppgifter i sitt förhör och han har också uppgett att han fått klagomål på N.A. från arbetskamraterna som inte tyckte att han gjorde det han skulle. Den här bilden har inte bekräftats av förhören med t.ex. M.K. och A.M. N.A. har, utan att det bemöts från bolagets sida, uppgett att ingen från arbetsledningen tagit upp med honom att arbetskamrater skulle ha klagat på honom. Det kan vidare konstateras att N.A. under slutet av sin anställning anförtroddes uppgiften att lära sig hantera bolagets nyaste och mest avancerade produktionsmaskin. I det ovan redovisade tjänstgöringsbetyget har N.A. i personligt hänseende beskrivits som utåtriktad, flitig och tillmötesgående samt som en mycket uppskattad arbetskamrat med god förmåga att samarbeta med olika typer av människor. Enligt Arbetsdomstolens mening ger vad som framkommit om N.A. som person inte stöd för att han saknat de nödvändiga personliga kvalifikationerna för arbetet som lageransvarig.

Sammanfattningsvis finner Arbetsdomstolen att utredningen inte ger stöd för slutsatsen att bolaget har styrkt att N.A. saknat i anställningsskyddslagens mening tillräckliga kvalifikationer för arbetet som lageransvarig. Det kan tilläggas att det förhållandet att den lokala fackklubben i förhandlingarna om att försöka få till stånd en avtalsturlista var beredd att ge företrädare åt T.S. för fortsatt anställning med hänvisning till svårighetsgraden av hans arbetsuppgifter inte är ägnat att inverka på bedömningen av N.A:s kvalifikationer för arbetet.

*Sammanfattande bedömning av turordningsfrågan*

Arbetsdomstolen har kommit fram till att bolaget och den lokala fackklubben inte har träffat någon avtalsturlista som berättigat bolaget att vid arbetsbrist-uppsägningarna avvika från den turordning som följer av anställningsskyddslagens regler. Vidare har domstolen funnit att bolaget inte visat att N.A. saknat tillräckliga kvalifikationer för T.S:s arbete som lageransvarig. Bolaget har därför genom att säga upp N.A. i stället för T.S., som hade kortare anställningstid, brutit mot bestämmelserna om turordning i 22 § anställningsskyddslagen.

#### *Skadestånd*

Arbetsdomstolen har funnit att bolaget brutit mot den primära förhandlings-skyldigheten enligt 11 och 14 §§ medbestämmandelagen samt turordnings-reglerna i 22 § anställningsskyddslagen. Bolaget är därför skyldigt att betala allmänt skadestånd till förbundet och allmänt och ekonomiskt skadestånd till N.A.

Bolaget har gjort gällande att det allmänna skadeståndet till förbundet ska jämkas till noll. Till stöd för jämkning har bolaget åberopat dels förbundets agerande under förhandlingarna, dels att det funnits synnerliga skäl att inte avvakta den centrala förhandlingen. Arbetsdomstolen har ovan kommit fram till att det inte funnits några synnerliga skäl för bolaget att inte fullgöra förhandlings-skyldigheten. Samtidigt kan dock konstateras att bolaget faktiskt deltagit i två lokala förhandlingar dels om arbetsbristen som sådan, som i sig inte för-anledde några särskilda diskussioner mellan parterna, dels om vilka bland de anställda som skulle drabbas av uppsägning. I den delen hölls förhandlingarna med utgångspunkt i det uttalade syftet att nå fram till en avtalsturlista. Av utredningen framgår att de lokala fackliga representanterna på ett anmärkningsvärt påstridigt sätt drev kravet att S.K., trots sin långa anställningstid, skulle tillhöra dem som sades upp enbart därför att hon inte var fackligt ansluten. Såvitt framkommit vidhöll fackklubben sin inställning, utan att föra in några sådana sakargument som brukar förekomma i turordningssammanhang, även när bolaget klargjorde att man ansåg klubbens inställning vara osaklig och diskriminerande. Det är mot den här bakgrunden förstäligt att bolaget såg ytterligare förhandlingar som meningslösa. Samtidigt måste beaktas att det stod klart efter den lokala förhandlingens avslutande att central förhandling faktiskt var påkallad. Enligt Arbetsdomstolens mening är de samlade omständigheterna inte sådana att bolaget kan helt befrias från att betala ett allmänt skadestånd till förbundet. Arbetsdomstolen bestämmer det allmänna skadeståndet för brottet mot förhandlingsskyldigheten till 15 000 kr.

Bolaget har inte vitsordat att N.A. lidit någon ekonomisk skada till följd av uppsägningen. Han har i förhöret med honom i Arbetsdomstolen uppgett att han varit arbetslös alltsedan anställningen hos bolaget upphörde, att han varit inskriven hos Arbetsförmedlingen, att han sökt arbeten men inte fått något samt att han fått arbetslöshetsersättning. Arbetsdomstolen finner att förbundet genom dessa uppgifter, som inte vederlagts av någon annan utredning, styrkt att N.A. lidit ekonomisk skada till följd av att bolaget sagt upp honom i strid med turordningsreglerna. De yrkade beloppen i denna del har vitsordats. Arbetsdomstolen bestämmer det allmänna skadeståndet till N.A. till 50 000 kr.



### *Rättegångskostnader*

Arbetsdomstolens ställningstaganden innebär att förbundet i huvudsak fått framgång med sin talan. Bolaget ska därför som förlorande part ersätta förbundet för dess rättegångskostnader. Det yrkade beloppet är inte tvistigt.

### **Domslut**

1. Arbetsdomstolen förpliktar CELEST PAPER KLIPPAN Aktiebolag att till GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch betala 15 000 kr i allmänt skadestånd jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 7 mars 2012 till dess betalning sker.
2. Arbetsdomstolen förpliktar CELEST PAPER KLIPPAN Aktiebolag att till N.A. betala
  - a) 50 000 kr i allmänt skadestånd jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 7 mars 2012 till dess betalning sker, samt
  - b) ekonomiskt skadestånd med 21 940 kr per månad från och med den 1 februari 2012 till och med den 30 september 2012 samt med 20 524 kr för tiden från och med den 1 oktober 2012 till och med den 29 oktober 2012, jämte ränta på de månatliga beloppen enligt 6 § räntelagen från och med den 25 i respektive månad, allt till dess betalning sker.
3. CELEST PAPER KLIPPAN Aktiebolag ska ersätta GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch för rättegångskostnader med 199 526 kr, varav 145 500 kr för ombudsarvode, jämte ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Ulla Erlandsson, Inga Jerkeman, Kerstin Brodowsky, Kent Johansson, Maria Hansson och Bo Almgren. Enhälligt.

Sekreterare: Inge-Marie Nilsson