

## AD-dom om skäligt omplaceringserbjudande och tillräckliga kvalifikationer (AD 2015 nr 49)

En kundtjänstmedarbetare vid ett tvätteri i Långsele sades upp på grund av arbetsbrist efter att hon tackat nej till ett omplaceringserbjudande till huvudkontoret i Örebro. Frågorna i målet var bl.a. huruvida omplaceringserbjudandet till Örebro varit skäligt samt, om den frågan besvarades nekande, huruvida arbetstagaren hade haft tillräckliga kvalifikationer för en tjänst som teamledare i Långsele.

Arbetsdomstolen (AD) framhöll att även om omplaceringserbjudanden så långt som möjligt ska avse arbete som är likvärdigt med det som arbetstagaren dittills har haft så kan det i en arbetsbristsituation vara skäligt att erbjuda arbete på annan ort. Arbetstagaren hade dock hela sin släkt och familj i Långsele, och eftersom det inte är möjligt att dagpendla mellan de två aktuella orterna ansåg domstolen att arbetstagaren hade haft godtagbara skäl att tacka nej till omplaceringserbjudandet.

Frågan blev då om arbetstagaren hade haft tillräckliga kvalifikationer för den teamledartjänst som alltjämt hade varit ledig i Långsele. Denna fråga besvarade domstolen jakande och uttalade att det är *de kvalifikationer som arbetsgivaren faktiskt skulle ha nöjt sig med vid intern rekrytering* som har betydelse vid bedömningen av om en arbetstagar har tillräckliga kvalifikationer för att omplaceras. Många av de kvalifikationskrav som bolaget åberopade vid Arbetsdomstolen hade inte nämnts under de förhandlingar som föregick uppsägningen, och av denna anledning framstod argumentationen som konstruerad i efterhand. Domstolen ansåg att om bolaget verkligen hade ansett att alla de åberopade kvalifikationskraven varit relevanta så borde nämnda krav rimligtvis ha framförts vid de lokala förhandlingarna och inte först när frågan hade gått så långt som till domstol.

Härutöver noterade Arbetsdomstolen att arbetstagaren hade varit anställd vid Bolaget under en lång tid och att hon under denna tid, enligt domstolens mening, fick anses ha förvärvat sådana kunskaper och färdigheter som hon formellt sett kunde sägas ha saknat. I denna del lyfte domstolen särskilt fram det faktum att arbetstagaren genom sitt fackliga arbete, bl.a. som klubbordförande och som arbetstagarrepresentant i bolagets styrelse, måste ha förvärvat goda kunskaper i exempelvis ledarskap. De många fackliga utbildningar hon genomgått kompenserade också för det faktum att hon enligt bolaget inte uppfyllde kravet på ”god utbildningsbakgrund”. Arbetsdomstolen ogiltigförklarade uppsägningen.

### **Förbundsjuristernas kommentar**

Trots att de senaste tio åren har kantats av avgöranden i vilka arbetstagar fått finna sig i förhållandevis ingripande omplaceringar så är

det upplyftande att Arbetsdomstolen sätter ned foten när en arbetstagare förväntas acceptera ett arbete som ligger på veckopendlingsavstånd samtidigt som det faktiskt finns en ledig tjänst vid den arbetsbristdrabbade driftsenheten. När det gäller omplaceringar till arbete på annan ort kan man, med reservation för att det ytterst alltid blir fråga om en bedömning i varje enskilt fall, säga att tumregeln är att arbetet inte ska ligga längre bort än att arbetstagaren har möjlighet att i vart fall dagpendla till arbetet.

Det aktuella avgörandet belyser hur man som facklig företrädare, med hjälp av noggrant utredningsarbete, bör gå till väga i de lägen då arbetsgivaren menar att ett skäligt omplaceringserbjudande lämnats eller att tillräckliga kvalifikationer saknas. Domskälen är mycket pedagogiska, varför detta är ett rättsfall som är väl värt att spara som referensexemplar inför nästa förhandling om ett omplaceringserbjudandes eventuella skälighet eller en arbetstagares kvalifikationer. Av parternas argumentation och Arbetsdomstolens domskäl framgår tydligt att man som arbetstagarpart metodiskt, på punkt efter punkt, måste analysera och bemöta arbetsgivarens påståenden. I det aktuella fallet gjordes detta bl.a. genom att påvisa att de kunskaper som arbetstagaren förvärvat genom sina fackliga uppdrag kompenenserade för de kunskaper hon formellt saknade.

Om man ska hävda att en arbetstagare bör omplaceras till annat arbete så är det också viktigt att själv kunna visa exakt vilka lediga tjänster som finns vid tiden för arbetsbristförhandlingarna, vid uppsägningens vidtagande eller som kan förutspås bli lediga under uppsägningstiden. När så väl har gjorts är det arbetsgivaren som har att bevisa att arbetstagaren saknar tillräckliga kvalifikationer för dessa tjänster.

AD 2015 nr 49 kan du läsa här:

<http://www.arbetsdomstolen.se/upload/pdf/2015/49-15.pdf>