

Sammanfattning

En arbetstagare på ett mindre företag har blivit uppsagd på grund av arbetsbrist. Fråga om arbetsgivaren har gjort en tillräckligt noggrann omplaceringsutredning.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2003-02-12
StockholmDom nr 14/03
Mål nr A 72/02**KÄRANDE**

Sif, 105 32 STOCKHOLM

Ombud: förbundsjuristen Margareta Holmberg, adress som ovan

SVARANDE

1. Föreningen Sveriges Skogsindustrier, Box 16006, 103 21 STOCKHOLM

2. Wedde & Co Aktiebolag, 556053-0064, Blyberg 2512,
796 91 ÄLVDALLENOmbud för båda: förbundsjuristen Tord Granström, ARBIO AB, Box 16006,
103 21 STOCKHOLM**SAKEN**

skadestånd på grund av uppsägning

Mellan Sif och Föreningen Sveriges Skogsindustrier gäller varandra avlösande kollektivavtal om bl.a. allmänna anställningsvillkor. Wedde & Co Aktiebolag (bolaget) är genom medlemskap i Föreningen Sveriges Skogsindustrier bundet av kollektivavtal i förhållande till Sif. P.F. är medlem i Sif.

Den 1 oktober 2001 sade bolaget upp P.F. från hans anställning som planerare hos bolaget. Skälet var arbetsbrist. Tvist har uppkommit om uppsägningen varit sakligt grundad med hänsyn till bolagets omplaceringsskyldighet. Parterna är oense i frågan huruvida bolaget gjort en tillräckligt ingående omplaceringsutredning samt huruvida P.F. haft tillräckliga kvalifikationer för en anställning som sågare hos bolaget. Tvisten har varit föremål för lokal och central förhandling utan att enighet har kunnat uppnås.

Sif har gjort gällande att uppsägningen inte är sakligt grundad och har yrkat att Arbetsdomstolen skall förplikta bolaget att till P.F. utge 125 000 kr i allmänt skadestånd samt 21 957 kr per månad (19 500 kr för utebliven lön och 2 457 kr för utebliven semesterlön) i ekonomiskt skadestånd från den 1 april 2002 till dagen för huvudförhandling i målet. Ränta har yrkats enligt 6 § räntelagen på det allmänna skadeståndet från dagen för delgivning av stämning (den 7 maj 2002) och på det ekonomiska skadeståndet från den 25:e i respektive månad med början den 25 april 2002, allt till dess betalning sker. Slutligen har Sif förbehållit sig rätten att föra talan om ersättning för ekonomisk skada som P.F. kan komma att lida för tiden efter huvudförhandling i målet.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att uppsägningen varit sakligt grundad och bestritt käromålet. Något belopp i allmänt skadestånd har inte vitsordats. De har beträffande det ekonomiska skadeståndet vitsordat lönebeloppet 19 500 kr som skäligt i och för sig, liksom beräkningen av det ekonomiska skadeståndet avseende utebliven semesterlön. De vitsordar emellertid kapi-

tal- och ränteyrkanden avseende semesterlönen först från det första ordinarie löneutbetalningstillfället efter utgången av innevarande intjänandeår, dvs. från den 25 april 2003, men har i övrigt ingen erinran mot grunderna för ränteberäkningen, och inte heller mot att Sif förbehålls rätten att återkomma med krav på ekonomiskt skadestånd för tiden efter huvudförhandlingen i målet.

Vardera partssidan har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Till utveckling av talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Sif

P.F. är född år 1947. Han anställdes hos bolaget år 1966 och arbetade först under två år. Efter bland annat militärtjänstgöring började han år 1970 återigen att arbeta hos bolaget. Han har därefter arbetat hos bolaget fram till den 1 april 2002 då han blev uppsagd på grund av arbetsbrist. Sedan dess har han varit arbetslös.

Bolaget bedriver sågverksrörelse i Älvdalen alltsedan 1940-talet. Det har 20-talet anställda som arbetar i tvåskift. År 1997 fick bolaget en ny platschef, S.G., som sedermera blev VD i bolaget. Produktionen har under åren förändrats på så sätt att den gått från grovtimmer till s.k. klentimmer.

År 1987 förändrades verksamheten genom att en ny s.k. såglinje togs i produktion. Arbetet vid denna såglinje, som fortfarande är i bruk, innebär i huvuddrag följande. Trästockarna som skall sågas går först genom en barkmaskin och därefter in i det s.k. såghuset. I såghuset sker en maskinell råsortering. Stockarna går därefter vidare till de olika sågarna, nämligen försågen, kantsågen och delningssågen. I såghuset arbetar tre personer i ett arbetslag. Sågaren eller sågverksoperatören sitter bakom en glasruta och övervakar och styr processen via datorer. Kantaren ser till att bräderna kommer rätt. Avbytaren är behjälplig i dessa båda moment. Dessa tre arbetstagare kan varandras arbetsuppgifter. Det finns också ett kantverk och en råsortering, vid vilken virket vägs, mäts och sorteras.

P.F. har arbetat inom de flesta områden i sågverksproduktionen. Han har bl.a. arbetat med barkmaskinen och vid kantverket. Han har dessutom arbetat vid justerverket och vid paketläggningen, eller ströläggningen som det också kallas. Han har dock inte arbetat just som sågare. Den nuvarande såglinjen var i bruk innan han slutade som sågverksarbetare, år 1989. Därefter har han arbetat som tjänsteman och varit sysselsatt med sågverksplanering. Han har dock vid något tillfälle hoppat in i produktionen.

Vid MBL-förhandlingar i maj och juni 2001 aviserade bolaget att det planerades en omorganisering vilken skulle få till följd att den befattning som P.F. innehade skulle tas bort. De arbetsuppgifter som P.F. hade skulle läggas dels på S.G., dels på en annan tjänsteman. Innan dess, den 25 april 2001, hade P.F. muntligen informerats om att hans tjänst skulle upphöra.

I slutet av juni 2001 fick P.F. veta av S.G. att en person vid namn R.N. skulle anställas tills vidare i bolaget som sågverksarbetare med tillträde efter sommarsemestern. R.N. hade tidigare haft en tidsbegränsad anställning vid bolaget. P.F. hoppades efter detta att bolaget hade ändrat sig beträffande hans anställning och att han skulle få behålla sitt arbete.

P.F. har tillräckliga kvalifikationer för såväl sågararbetet som övriga arbetsuppgifter inom sågen, inklusive reparationsarbete. Eftersom han inte arbetat i själva sågverksproduktionen på flera år skulle han behöva en upplärningstid om några veckor för att lära sig det som förändrats. Arbetet som sågare är visserligen det mest kvalificerade av arbetena men eftersom han har arbetat i stort sett hela sitt yrkesverksamma liv på sågen och följt utvecklingen behöver han inte en längre upplärningstid än den nu nämnda.

Den 1 oktober 2001 sades P.F. upp. Tvisteförhandling påkallades och lokal samt central förhandling hölls utan att parterna kunde uppnå enighet.

Förbundets inställning är att bolaget utan att saklig grund har förelegat sagt upp P.F.. Bolaget har inte gjort en omplaceringsutredning i enlighet med anställningsskyddslagens regler utan uppsägningen har skett trots att det funnits ett ledigt arbete som P.F. haft tillräckliga kvalifikationer för. P.F. har inte erbjudits denna anställning. Detta förfarande har stått i strid med 7 § anställningsskyddslagen.

Svarandeparterna

Bolaget driver en sågverksrörelse med 20-talet anställda. År 1987 skedde en stor ombyggnad av såglinjen vilket fick till följd att arbetsuppgifterna förändrades. Sif:s beskrivning av de olika momenten i arbetet och befattningarna på såglinjen kan vitsordas. Kraven på en sågare är dock numera i olika avseenden betydligt större än de var på 1980-talet. Detta gäller särskilt tekniskt kunnande, datakunskaper och mångkunnighet. En sågare skall helst ha träteknisk utbildning. Ett absolut krav är att sågaren kan reparera olika maskiner.

Det trätekniska arbetet har successivt förändrats från manuella operationer till mer övervakande funktioner. Arbetsuppgifterna för en sågare har tidigare inneburit inriktning och positionering av timmerstockar samt byte av skärande verktyg. I dag programmerar och kontrollerar sågaren ett styrsystem samt bevakar produktionsprocessen och övrig utrustning. Han gör felsökningar och utför diverse underhållsarbeten på maskinerna.

Kraven på sågarna har medfört att vid förhandlingar om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist med Skogs- och Träfacket brukar facket emellanåt medge avsteg från principen om "sist in, först ut" såvitt avser sågare för att bolagets behov av kompetent personal skall kunna tillgodoses.

Såvitt avser R.N. har bolaget konstaterat att han haft en tillsvidareanställning i bolaget fram till början av år 1999 då anställningen upphörde på grund av arbetsbrist. Under åren 1999 och 2000 hade R.N. tillfälliga anställningar i

bolaget. Han hade även en visstidsanställning mellan den 27 februari till den 6 juli 2001.

Det är riktigt som förbundet sagt att bolagets verkställande direktör S.G. den 25 april 2001 informerade P.F. om att bolaget hade för avsikt att dra in hans tjänst. Det hölls vidare förhandlingar med anledning härav. Vid dessa förhandlingar, som ägde rum den 4 maj och den 19 juni 2001, var parterna ense om att det inte fanns någon möjlighet att omplacera P.F. till någon annan befattning på tjänstemannaområdet inom bolaget. Frågan huruvida P.F. skulle kunna omplaceras till någon befattning inom arbetareområdet berördes över huvud taget inte.

S.G. informerade vid en kafferast i juni 2001 P.F. och ett par andra tjänstemän om att han hade för avsikt att anställa R.N. tills vidare som sågare i bolaget. P.F. sade då att det var en god idé att ge R.N. en fast anställning. Att P.F. själv var intresserad av att få det arbetet nämnde han inte över huvud taget. Det är i och för sig riktigt att bolaget varken vid detta eller något annat tillfälle gett P.F. ett uttryckligt erbjudande om att bli omplacerad till sågare.

S.G. gjorde vid denna tidpunkt den bedömningen att det fanns förutsättningar att mer varaktigt bereda en sågare fortsatt arbete. Även om R.N. saknade träteknisk utbildning behärskade han alla förekommande arbetsuppgifter samt var en duktig och mångkunnig sågverksarbetare. Den 2 juli 2001 träffade bolaget en muntlig överenskommelse med R.N. om en tillsvidareanställning i bolaget med tillträde den 6 augusti 2001. Det var först vid den lokala förhandlingen den 24 oktober 2001 som förbundet gjorde gällande att bolaget borde ha erbjudit P.F. och inte R.N. anställningen som sågare.

Bolaget har gjort en tillräckligt noggrann omplaceringsutredning. Med hänsyn tagen till bolagets storlek, ett 20-tal anställda med placering på en och samma ort, kan det inte krävas en mer omfattande omplaceringsutredning.

Enligt bolagets mening har P.F. under alla förhållanden saknat såväl intresse för som tillräckliga kvalifikationer för arbetet som sågare. Bolaget hade inte heller intresse av att anställa en person som saknade kvalifikationer för arbetet. Att P.F. har andra kvalifikationer än att kunna såga och reparera saknar betydelse. Bolaget har gjort den bedömningen att det i normalfallet krävs en upplärningstid på cirka 18 månader, i vart fall längre än ett år, för att kvalificera sig som sågare. Det skulle gälla även i P.F:s fall.

Bolaget har konstaterat att det inte funnits något ledigt arbete inom bolaget vid de tidpunkter som varit relevanta i målet, nämligen den 25 april 2001, när uppsägningsfrågan aktualiserades för första gången, den 4 maj och den 19 juni 2001, när förhandlingar om indragning av P.F:s anställning genomfördes, den 2 juli 2001 när bolaget slöt en muntlig överenskommelse med R.N. om tillsvidareanställning i bolaget, och inte heller den 1 oktober 2001 när P.F. sades upp.

Det kan tilläggas att det av handlingar från företagshälsovården, vilka bolaget nu fått kännedom om, framgår att P.F. lider av den s.k. justeringssjukan. Det är en form av allergi orsakad av mögelsporer som angriper luftvägarna. Allergin hade sannolikt betydelse för omplaceringen av P.F. till tjänstemannaarbete 1989. Även om sågararbetet i dag sker i torr luft förekommer rotation mellan olika arbetsuppgifter vid såglinjen. Ur arbetsmiljösynpunkt kan därför en omplacering tillbaka till såglinjen vara olämplig.

Arbetsgivarparternas grunder för bestridandet är i första hand att bolaget har genomfört en tillräckligt noggrann omplaceringsutredning. Det har inte funnits något ledigt arbete hos bolaget och bolaget har således inte kunnat bereda P.F. annat arbete hos sig. Saklig grund för uppsägning föreligger därför. I andra hand görs gällande att P.F. saknade tillräckliga kvalifikationer för arbetet som sågare, varför det inte skäligen har kunnat krävas av bolaget att det skulle omplacera honom till det arbetet.

Domskäl

P.F., född år 1947, var anställd hos bolaget mellan år 1966 och 1968 samt från år 1970 tills han den 1 oktober 2001 blev uppsagd på grund av arbetsbrist. Det har uppkommit tvist om uppsägningen varit sakligt grundad. Tvistefrågorna gäller huruvida bolaget gjort en tillräckligt ingående omplaceringsutredning och huruvida P.F., som ursprungligen arbetat som sågverksarbetare men som från år 1989 övergått till en kontorsanställning som planerare, haft tillräckliga kvalifikationer för ett arbete som sågare, eller som det också kallas, sågverksoperatör, hos bolaget.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med P.F. samt vittnesförhör med en tidigare anställd vid bolaget, L.O.. På arbetsgivarparternas begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med den verkställande direktören i bolaget S.G. samt vittnesförhör med T.I., utbildningsansvarig vid Träutbildningscentrum Nord AB.

Förbundets uppfattning är följande. Uppsägningen har skett utan att saklig grund härför har förelegat. Bolaget har inte genomfört en omplaceringsutredning i enlighet med anställningsskyddslagens regler. Uppsägningen har skett trots att det funnits ett ledigt arbete som sågare hos bolaget, en anställning som P.F. haft tillräckliga kvalifikationer för. Han har inte erbjudits detta arbete. Han hade endast behövt en upplärningstid på några veckor för att kunna sköta arbetet som sågare. Bolagets förfarande har stått i strid med 7 § anställningsskyddslagen.

Arbetsgivarparterna har följande inställning. Saklig grund för uppsägningen har förelegat eftersom det har genomförts en tillräckligt noggrann omplaceringsutredning. Det har inte funnits något ledigt arbete hos bolaget. I vart fall har P.F. inte haft tillräckliga kvalifikationer för arbetet som sågare, varför det inte skäligen har kunnat krävas att bolaget skulle erbjuda honom det arbetet. Det skulle ha behövts mellan 12 och 18 månader för att lära upp P.F. till sågare, vilket inte kan anses vara en rimlig upplärningstid.

Har bolaget genomfört en tillräckligt grundlig omplaceringsutredning?

En arbetsgivares omplaceringsskyldighet enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen innebär att det inte föreligger saklig grund för uppsägning om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren i stället bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. I denna skyldighet ligger också enligt fast praxis att arbetsgivaren skall göra en noggrann utredning av omplaceringsfrågan och därvid ta till vara de möjligheter som finns att ordna en omplacering. Underlåter en arbetsgivare att göra en omplaceringsutredning, eller föreligger oklarhet huruvida omplacering har kunnat ske, bör det normalt anses att omplaceringsskyldigheten inte är fullgjord.

Beträffande den omplaceringsutredning som har gjorts i det nu aktuella fallet har arbetsgivarparterna obesträtt påstått att då omplaceringsfrågan berördes vid förhandlingarna mellan bolaget och förbundet talades endast om möjligheten till omplacering på tjänstemannaområdet, och arbeten ute i produktionen togs inte upp alls.

Parterna är ense om att det inte fanns något ledigt kontorsarbete som kunde erbjudas P.F..

Enligt Arbetsdomstolens mening har bolaget varit skyldigt att även överväga om det fanns något ledigt arbete på sågen i övrigt som P.F. skulle ha kunnat erbjudas. Arbetsgivarparterna har hävdatt att något sådant ledigt arbete inte funnits vid några, enligt deras mening relevanta, datum under tiden från det att frågan om uppsägning aktualiserades, den 25 april 2001, till uppsägningen ägde rum, den 1 oktober 2001.

Av utredningen i målet framgår att bolaget och R.N. den 2 juli 2001 träffade ett avtal om att denne, som då hade en visstidsanställning, skulle erhålla en tillsvidareanställning som sågare med tillträde efter sommarsemestern. S.G. har berättat att R.N., som var 33 år, tillfälligt hade placerats i det av de båda sågarlagen som bestod av äldre medarbetare. Den äldste i det laget ville, enligt S.G., inte såga själv eftersom han inte behärskade datorn, vilket däremot R.N. gjorde. När en person sedan slutade ansåg S.G. att det fanns förutsättningar för att behålla R.N. på en tillsvidareanställning, men han uppfattade det inte som att det därigenom i egentlig mening hade funnits en vakans. Av det nu sagda kan dock enligt Arbetsdomstolens mening ingen annan slutsats dras än att det fanns ett ledigt arbete hos bolaget vid en tidpunkt då frågan om uppsägning av P.F. hade aktualiserats.

Enligt arbetsgivarparterna visade P.F. själv inte något intresse för arbetet som sågare, utan uttryckte sig tvärtom positivt beträffande bolagets beslut att tillsvidareanställa R.N.. S.G. har uppgett att han inte hade en tanke på att arbetet som sågare skulle kunna vara något för P.F., särskilt inte med hänsyn till problemen i det aktuella, ”äldre”, sågarlaget i vilket R.N. hade placerats. Enligt Arbetsdomstolens mening är det inte osannolikt att bolaget kan ha fått uppfattningen att P.F. inte var intresserad av arbetet i fråga. Som regel gäller emellertid att ett ledigt arbete måste erbjudas arbetstagaren så att denne själv

får ta ställning till omplaceringen. Ett undantag gäller endast i fall då det kan påvisas att arbetstagaren inte skulle ha accepterat ett visst arbete, om han erbjudits detta (se AD 2000 nr 76).

Det är ostridigt att P.F. inte fått något omplaceringserbjudande. Det kan inte heller anses visat att P.F. skulle ha tackat nej till arbetet som sågare om han hade erbjudits det.

En arbetsgivares omplaceringsskyldighet är begränsad på så sätt att den endast gäller i fråga om arbete för vilket arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer. Enligt förbundet har bolaget genom att inte ta reda på om P.F. hade tillräckliga kvalifikationer för arbetet som sågare - och utreda hur eventuella brister skulle kunna åtgärdas - inte gjort en tillräckligt grundlig omplaceringsutredning. Arbetsgivarparternas inställning är att bolaget hade kännedom om P.F:s kvalifikationer för arbetet och med rätta bedömde dessa som otillräckliga, varför bolaget inte brustit i sin utredningsskyldighet.

S.G. har uppgett att han gjorde bedömningen att P.F. inte skulle klara av arbetet som sågare. Han har vidare berättat att det i ett fall tog ett och ett halvt år innan en sågare som internutbildades själv vågade köra sågen. Enligt S.G. har inte heller P.F. den kompetens beträffande reparationsarbeten som krävs av en sågare.

Det får anses klarlagt att bolaget inte före uppsägningen gjorde någon närmare utredning genom att inhämta uppgifter från P.F. själv eller från andra håll om P.F:s kvalifikationer och om vilken upplärningstid som hade erfordrats i P.F:s fall. Enligt Arbetsdomstolens mening kan omplaceringsskyldigheten ändå anses uppfylld om arbetsgivarsidan kan visa att P.F. saknade möjligheter att klara av arbetet som sågare, även med hänsyn tagen till en rimlig upplärningstid.

Arbetsgivarparterna har till stöd för sin uppfattning beträffande upplärningstid åberopat – förutom de uppgifter S.G. lämnat – vad T.I., som driver ett företag som årligen utbildar ungefär tusen sågverksarbetare, uppgett. Denne har påstått att det krävs minst tolv månaders utbildning för att bli en kompetent sågare. Han har framhållit att den modernisering som skett inom verksamheten i fråga inneburit en hög grad av automatisering, vilket gjort att kraven på både teoretiska och praktiska kunskaper samt på flexibilitet ökat. Enligt hans erfarenhet har förändringarna ofta medfört att den äldre generationen sågverksarbetare, de över 55 år, ställt sina platser till förfogande. Han har vidare uppgett att han gjort besök hos bolaget för att skaffa sig en uppfattning om verksamheten och att han gjort bedömningen att det även för P.F:s del skulle krävas minst tolv månaders upplärningstid.

Mot dessa uppgifter skall ställas vad P.F. och L.O. berättat. P.F. själv har uppgett att han, med sin tidigare erfarenhet, borde kunna lära sig arbetet som sågare på mellan fyra och sex veckor, samt att han redan från början borde kunna göra nytta i arbetslaget eftersom han väl känner till arbetsuppgifterna. Enligt L.O., som var anställd hos bolaget fram till juli 2002 och under ett antal år under 1990-talet arbetat som sågare och lärt upp nya sågare, bör det

inte ta längre tid än en månad för en bra handledare att lära upp en nyanställd till sågare. Hans bedömning är att med den bakgrund P.F. har skulle det räcka med två veckor.

De hörda personernas uppfattningar om hur lång upplärningstid som skulle behövas innan P.F. skulle kunna sköta arbetet som sågare går således starkt isär. Enligt Arbetsdomstolens bedömning kan utredningen inte anses visa att arbetsgivarsidan har styrkt sitt påstående om att upplärningstiden i P.F:s fall skulle ha blivit oskäligt lång.

Slutsatsen av vad som nu sagts blir att bolaget inte kan anses ha gjort en tillräckligt noggrann utredning i omplaceringsfrågan. Även en omplacering till arbetet som sågare borde alltså ha övervägts från bolagets sida innan uppsägningen vidtogs. Omplaceringsskyldigheten är därmed inte fullgjord. Uppsägning har på grund härav inte varit sakligt grundad.

Skadestandsfrågan

Sammanfattningsvis finner Arbetsdomstolen att bolaget har åsidosatt 7 § anställningsskyddslagen. På grund härav är P.F. berättigad till såväl ekonomiskt som allmänt skadestånd. Arbetsdomstolen finner att allmänt skadestånd bör utgå med 60 000 kr.

Beträffande det av förbundet yrkade ekonomiska skadeståndet råder ingen tvist om ersättningen för utebliven lön, 19 500 kr per månad. Förbundet har även yrkat ersättning för utebliven semesterlön med 2 457 kr per månad från den 1 april 2002 till dagen för huvudförhandling i målet. Arbetsgivarparterna har bestritt detta yrkande under påstående att utebliven semesterlön förfaller till betalning först vid det första ordinarie löneutbetalningstillfället efter utgången av innevarande intjänandeår, dvs. den 25 april 2003. Arbetsdomstolen konstaterar att P.F:s anställning har upphört, varför han som ekonomiskt skadestånd för yrkad tid är berättigad till uteblivna förmåner även i form av semesterersättning. Det ekonomiska skadeståndet skall därför utgå med yrkat belopp.

Rättegångskostnader

Vid denna utgång i målet skall arbetsgivarparterna ersätta förbundets rättegångskostnader i målet. Arbetsgivarparterna har överlämnat åt domstolen att bedöma skäligheten av det yrkade ombudsarvodet, 83 200 kr. Arbetsdomstolen finner att 65 000 kr får anses utgöra skäligt ombudsarvode. Beträffande övriga belopp råder ingen tvist.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förpliktar Wedde & Co Aktiebolag att till P.F. utge
 - a) allmänt skadestånd med sextiotusen (60 000) kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 7 maj 2002 tills betalning sker, samt
 - b) ekonomiskt skadestånd med tjuogoettuseniohundrafemtiosju (21 957) kr per månad från den 1 april 2002 till den 26 november

2002 jämte ränta enligt 6 § räntelagen på varje månadsbelopp från den 25:e i respektive månad tills betalning sker.

2. Sif förbehålls rätten att i mån av befogenhet senare föra talan beträffande ekonomisk skada som kan ha inträffat efter den 26 november 2002.

3. Föreningen Sveriges Skogsindustrier och Wedde & Co Aktiebolag skall med hälften vardera ersätta Sif för dess rättegångskostnader med sextio-
niotusentrehundrafem (69 305) kr, varav 65 000 kr utgör ombudsarvode,
jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för
denna dom tills betalning sker.

Ledamöter: Inga Åkerlund, Karin Renman, Christer Måhl, Mats Holmgren,
Anders Hagman, Rolf Lindh och Lars E. Rabenius. Enhälligt.

Sekreterare: Karina Hellrup