

Sammanfattning

Sedan en arbetsgivare sagt upp ett antal arbetstagare på grund av arbetsbrist uppkom behov av ytterligare arbetskraft. Arbetsgivaren tillgodosåg detta behov genom inhyrning av personal från ett bemanningsföretag. Fråga om detta handlande har inneburit ett kringgående av de uppsagda arbetstagarnas företrädesrätt till återanställning enligt anställningsskyddslagen. Vidare fråga om arbetsgivaren har ådragit sig skadeståndsansvar genom att åsidosätta en vetoförklaring enligt 39 § medbestämmandelagen som den centrala fackliga organisationen hade framställt avseende inhyrningen av personal.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2003-01-15
StockholmDom nr 4/03
Mål nr A 60/02

KÄRANDE

Svenska Metallindustriarbetareförbundet, Box 1148, 111 81 STOCKHOLM
Ombud: chefsjuristen Dan Holke, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155,
111 81 STOCKHOLM

SVARANDE

1. Sveriges Verkstadsförening, Box 5510, 114 85 STOCKHOLM
2. ABU Aktiebolag, 556019-8375, 376 81 SVÄNGSTA
Ombud för båda: chefsjuristen Anders Weihe, Sveriges Verkstadsindustriers
Service AB, adress som 1.

SAKEN

skadestånd

Mellan Sveriges Verkstadsförening och Svenska Metallindustriarbetareförbundet gäller varandra i allmänhet avlösande kollektivavtal, det s.k. verkstadsavtalet. Det nu gällande verkstadsavtalet ingicks den 8 februari 2001 med giltighet t.o.m. den 31 mars 2004. Verkstadsavtalet innehåller bl.a. följande.

§ 16 Anställnings ingående och upphörande**Mom 1 Med stöd av lokal överenskommelse**

Med stöd av lokal överenskommelse mellan företaget och verkstadsklubben kan arbetsgivare och arbetare skriftligen komma överens om anställning för begränsad tid. Sådan anställning får normalt ej överstiga 12 månader.

Avtal om tidsbegränsad anställning kan i övrigt träffas enligt lag mellan arbetsgivaren och arbetaren på grund av arbetets särskilda beskaffenhet, vikariat, praktikarbete, feriearbete och kommande militärtjänstgöring.

ABU Aktiebolag bedriver i Svängsta tillverkning av fiskeutrustning. Bolaget är medlem i Sveriges Verkstadsförening och är därigenom bundet av verkstadsavtalet.

I november år 2000 sade bolaget upp 50 anställda på grund av arbetsbrist. Efter uppsägningarna uppkom under våren 2001 vid flera tillfällen behov av arbetskraft vid bolaget. Efter lokala förhandlingar kom vid olika tidpunkter en del av de uppsagda arbetstagarna att återanställas med tillsvidareanställningar. För andra av de uppsagda förlängdes uppsägningstiden. Några av de uppsagda visstidsanställdes med stöd av 16 § verkstadsavtalet. Efter lokal förhandling i oktober 2001 och central förhandling i november 2001 enligt 38 § medbestämmandelagen beslutade bolaget att anlita bemanningsföretaget Adecco och hyra in personal genom detta. Förbundet ansåg att bolagets åt-

gärd kunde antas medföra att såväl lag som kollektivavtal kunde komma att åsidosättas och att åtgärden stred mot vad som var allmänt godtaget inom parternas avtalsområde. Förbundet gjorde den 9 november 2001 en vetoförklaring enligt 39 § medbestämmandelagen mot åtgärden. Bolaget ansåg att vetot saknade fog och verkställde sitt beslut genom att hyra in ett antal personer under perioden november-december 2001. Efter nya lokala förhandlingar i januari 2002, vid vilka parterna inte kunde enas, kom ytterligare ett antal personer att hyras in för arbete i bolagets verksamhet under våren 2002.

Mellan parterna har uppkommit tvist huruvida bolaget bröt mot anställningsskyddslagen genom att anlita inhyrd personal i en situation där det fanns tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning enligt 25 § anställningsskyddslagen. Vidare har uppstått tvist huruvida bolaget bröt mot medbestämmandelagen genom att inte respektera förbundets vetoförklaring. Parterna har förhandlat i tvisten såväl lokalt som centralt utan att kunna enas.

Förbundet har väckt talan vid Arbetsdomstolen mot arbetsgivarparterna och har därvid, såsom talan slutligt bestämts, yrkat att domstolen skall förplikta bolaget att

1. till förbundet utge allmänt skadestånd för brott mot lagt veto enligt 39 § medbestämmandelagen med 400 000 kr,
2. till var och en av förbundets medlemmar G.B., A-G.E., U.M., C.N., E-L.S., I-K.A. och E.B. utge allmänt skadestånd med 60 000 kr för två brott mot företrädesrätten enligt 25 § anställningsskyddslagen,
3. till var och en av förbundets medlemmar I.J., L.E., M.S., R.D., R.F., N.O., I.H. och J.Z. utge allmänt skadestånd med 40 000 kr för brott mot 25 § anställningsskyddslagen, och
4. till respektive medlem utge ekonomiskt skadestånd enligt domsbilaga 1.

På de allmänna skadestånden har yrkats ränta enligt 6 § räntelagen från den 19 april 2002 (dagen för delgivning av stämningen) och på de ekonomiska skadestånden i enlighet med vad som anges i domsbilaga 1, allt till dess full betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt förbundets talan. De yrkade beloppen avseende ekonomiskt skadestånd har vitsordats som skäliga.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

Förbundet

Kärnfrågan i målet är om det är tillåtet att säga upp anställda på grund av arbetsbrist och ersätta dem med inhyrd personal under den tid då de tidigare anställda har företrädesrätt till återanställning. Frågan är om företrädesrätten till återanställning går före den rätt som arbetsgivaren normalt har att anlita arbetskraft på det sätt han önskar. Förbundets mening är i första hand att det överhuvudtaget inte är tillåtet att hyra in arbetskraft under den tid det finns

tidigare anställda med företrädesrätt och i vart fall att det inte var tillåtet i det aktuella fallet mot bakgrund av de omständigheter som förelåg vid bolaget.

Bakgrund

Vid bolagets anläggning i Svängsta arbetar 186 arbetstagare inom förbundets kollektivavtalsområde. Bolagets verksamhet består av tillverkning av fiskeutrustning, bl.a. olika varianter av den s.k. Ambassadeurrullen. Arbetsuppgifterna består i huvudsak av montering av fiskerullar men även av tillverkning av delar samt ytbehandling. I Svängsta finns utöver själva produktionsanläggningen även ett färdiglager.

I november 2000 påkallade bolaget förhandling med verkstadsklubben vid bolaget med anledning av att man planerade att minska personalstyrkan med 65 personer. Det var ekonomiska skäl som anfördes för åtgärden. Produktionsvolymen skulle fortsättningsvis ligga på samma nivå som tidigare. Verkstadsklubben menade att det inte var möjligt att upprätthålla oförändrad produktionsvolym om man minskade personalen med 30 procent. Bolaget ansåg dock att detta skulle vara möjligt. Resultatet av förhandlingarna blev att 50 personer skulle sägas upp. Parterna upprättade gemensamt en avtalsurlista. Förhandlingarna avslutades i december 2000, varefter de berörda arbetstagarna sades upp.

Det visade sig redan i januari 2001 att bolaget inte klarade att uppfylla sina produktionsmål med den tilltänkta personalstyrkan. Under hela våren och sommaren 2001 pågick därför ständiga förhandlingar mellan bolaget och verkstadsklubben om att bolaget behövde mer personal. Bolaget önskade i första hand lösa problemen genom förlängda uppsägningstider för de uppsagda samt genom visstidsanställningar. Bakgrunden till förhandlingarna var verkstadsavtalets bestämmelse enligt vilken det krävs lokal överenskommelse mellan parterna för att visstidsanställningar skall vara tillåtna. Förhandlingar fördes vid åtskilliga tillfällen mellan parterna. Dessutom förekom ett flertal informella kontakter. Vid förhandlingarna gick verkstadsklubben med på visstidsanställningar, men ställde som motkrav att en del av den uppsagda personalen skulle återanställas tills vidare. Förhandlingarna ledde till en kompromiss där parterna möttes på halva vägen så att personalbehovet till hälften tillgodosågs genom tillsvidareanställningar och till hälften genom visstidsanställningar. I april återanställdes tre personer tills vidare, samtidigt som tre personer visstidsanställdes till utgången av juni och sex personer anställdes som vikarier. I juni återanställdes ytterligare 13 personer, samtidigt som 15 personer fick förlängd uppsägningstid till utgången av oktober 2001 och 16 personer visstidsanställdes till utgången av augusti 2001. I augusti 2001 fick fyra personer sina visstidsanställningar förlängda till utgången av oktober 2001. Totalt kom 21 personer att återanställas.

I september 2001 meddelade bolaget återigen att man ville förlänga uppsägningstiderna för de 14 arbetstagare som var kvar och redan hade fått sina uppsägningstider förlängda. Uppsägningstiderna skulle nu enligt bolagets förslag förlängas med en månad till utgången av november 2001. Verkstadsklubben ansåg att detta inte kunde medges eftersom utvecklingen under 2001

tydligt hade visat att behovet av personal kontinuerligt översteg antalet tillsvidareanställda. Verkstadsklubben krävde därför att de 14 arbetstagarna skulle få fortsatt anställning tills vidare, vilket också gällde de fyra personer som hade fått sina visstidsanställningar förlängda och vilkas anställningar bolaget ville förlänga ytterligare en månad till utgången av november. Verkstadsklubben ansåg att företagets prognoser för personalbehovet hade visat sig vara helt felaktiga. 50 personer hade sagts upp i början av år 2001, men den faktiska personalminskningen i slutet av oktober uppgick till endast elva personer. I den situationen meddelade bolaget plötsligt att man, om verkstadsklubben inte gick med på att förlänga uppsägningstiderna och visstidsanställningarna ytterligare en gång, skulle hyra in personal från ett bemanningsföretag.

Mellan parterna fördes förhandlingar vid flera tillfällen och det finns ett protokoll från en förhandling den 8 oktober 2001 där det framgår att bolaget har begärt förhandling angående anlita av bemanningsföretag. Bolaget ville anlita bemanningsföretaget Adecco från den 31 oktober 2001. Verkstadsklubben motsatte sig detta och anförde i första hand kostnadsskäl samt att det var ett dåligt sätt att vårda sin personal. Parterna skildes åt och verkstadsklubben skulle återkomma med besked om den ämnade föra frågan vidare till central förhandling, vilket klubben också gjorde. Redan vid förhandlingarna den 8 oktober 2001 visste alltså bolaget att man var i fortsatt behov av arbetskraft efter den 31 oktober, men man hade ändrat inställning och ville hyra in personal från bemanningsföretaget och man ville föra över en del av de uppsagda anställda till detta.

Efter detta kallade bolaget de berörda arbetstagarna till ett informationsmöte med H.F. från Adecco. Mötet hölls i bolagets lokaler och bolagets arbetsledning var närvarande. Vid mötet berättade H.F. om Adecco. Han upplyste om att Adecco kunde erbjuda provanställningar för arbete som inhyrd personal vid ABU. Han bjöd in personalen till personliga möten den 16 oktober. De anställda blev upprörda över att de erbjöds provanställningar som innebar att de skulle fortsätta i sina tidigare arbetsuppgifter. Ingen av arbetstagarna kom till dessa möten. Därför bjöds personalen in till ytterligare ett informationsmöte med H.F. den 18 oktober 2001. Vid detta möte informerade H.F. om att Adecco skulle börja anställa personal för att ta över jobben hos ABU, men också att man var tvungen att avvakta några dagar på grund av den centrala förhandling som skulle hållas den 8 november. Adecco hade behov av att anställa 15 av de 18 berörda personerna. H.F. gjorde gällande att den som inte tackade ja till en anställning hos Adecco riskerade att förlora ersättningen från A-kassan. Han inbjöd till personliga träffar den 22 oktober, till vilka dock ingen arbetstagare inställde sig.

Samtidigt som detta skedde klarade bolaget inte sina produktionsmål i oktober 2001. De anställda arbetade mycket övertid och bolaget hade ett starkt personalbehov.

Efter förhandlingen den 8 oktober 2001 påkallades central förhandling, som hölls den 8 november 2001. Förhandlingen gällde i huvudsak frågan om inhyring. Förbundet gjorde gällande att en sådan åtgärd innebar såväl att

företrädesrätten till återanställning som kollektivavtalets krav om lokal överenskommelse för visstidsanställningar kringgicks, dvs. att det kunde antas att lag och kollektivavtal skulle åsidosättas. Det gjordes vidare gällande att förfarandet att säga upp personal på grund av arbetsbrist och att sedan hyra in dem dagen efter stred mot vad som är allmänt godtaget mellan parterna. Förhandlingen avslutades i oenighet. Dagen därpå, den 9 november 2001, lade förbundet med stöd av 39 § medbestämmandelagen ett veto mot bolagets åtgärd att hyra in personal och åberopade att ågerandet kunde antas medföra att lag eller kollektivavtal för arbetet skulle åsidosättas samt att åtgärden stred mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde.

Bolaget och verkstadsföreningen meddelade omgående att man hade för avsikt att bryta igenom vetot. Så skedde också. Under perioden den 15-22 november hyrdes successivt sju arbetstagare in från bemanningsföretaget Adecco. De kom att vara kvar till den 28 december 2001.

Efter helgledigheterna påkallade bolaget ånyo förhandlingar på grund av att man hade behov av personal. Förhandlingar hölls den 16, 17, 18 och 21 januari 2002. Vid förhandlingarna redovisade bolaget att man hade behov av personal fram till den 31 juli 2002. Det behövdes 16 personer på färdiglagret och i produktionen. Enligt bolaget borde behovet lösas genom visstidsanställning under en månad av sex personer och inhyrning av tio personer. Verkstadsklubbens uppfattning var att bolaget borde återanställa 16 personer. Verkstadsklubben fann det märkligt att visstidsanställa personer på en månad när det fanns ett personalbehov under sex månader. När det gällde frågan om inhyrning hänvisade verkstadsklubben, eftersom situationen var densamma som när vetot lades, till det tidigare lagda vetot. Resultatet av förhandlingarna framgår av ett protokoll av den 21 januari 2002. Där anges att bolaget meddelade att man ämnade lösa hela personalbehovet med inhyrd personal samt att verkstadsklubben var beredd att acceptera visstidsanställningar för att lösa det övergripande behovet av personal men vidhöll sin principiella inställning om tillsvidareanställning. Av protokollet framgår vidare att bolaget noterade verkstadsklubbens synpunkter men meddelade att redovisad bemanning var den man hade tänkt sig under våren, dvs. att hyra in 16 personer från Adecco. I praktiken kom man att hyra in 15 personer: åtta den 18 februari, fem den 21 februari och två den 25 februari. Den inhyrda personalen arbetade under februari, mars och april. Den 3 maj minskade den inhyrda personalen i produktionen med två personer.

Den 13 maj 2002 fördes ånyo förhandlingar. Bolaget hävdade att man stod inför en arbetstopp och ville anställa semestervikarier. En överenskommelse träffades om att bolaget under tiden maj - augusti skulle visstidsanställa åtta av de tidigare uppsagda i turordning. Den 14 juni minskade bolaget antalet inhyrda med två personer. Därefter arbetade elva inhyrda personer hos bolaget. Sex personer slutade den 1 juli. Därefter slutade de övriga så att det efter den 10 augusti inte fanns någon inhyrd personal hos bolaget.

Den 31 juli 2002 gick företrädesrätten ut för dem som slutade den 31 oktober 2001. Det kan konstateras att det har funnits inhyrd personal hos bolaget under i princip hela den niomånadersperiod då företrädesrätten har gällt. In-

hyrd personal har saknats endast under tre veckor i november 2001, då det inte fanns några personer att hyra in, och under en period i januari-februari 2002. Detta utvisar att det förelåg ett stadigvarande behov av ytterligare arbetskraft under hela niomånadersperioden. Bolagets behov av personal är relativt stabilt över året, med en viss nedgång i augusti och september samt efter jul. Personalbehovet är inte särskilt svårt att förutse. Verkstadsklubben hade inga problem att se att bolagets planer var helt realistiska. Även bolaget visste redan i oktober 2001 att det fanns behov av ytterligare personal. Det var ju det som var bakgrunden till att man tog upp förhandlingar med verkstadsklubben om att ytterligare förlänga uppsägningstiderna. Tidigare hade verkstadsklubben och bolaget som nämnts fört konstruktiva samtal och träffat överenskommelser där man hade mötts på halva vägen. Men under hösten var bolaget inte intresserat av några överenskommelser. Bolagets företrädare valde då ensidigt att tillgodose personalbehovet genom inhyrning.

Sammanfattning och grunder

Förbundet gör gällande följande. Bolaget har kringgått reglerna om företrädesrätt i anställningsskyddslagen genom att driva verksamheten vidare och hyra in personal trots att det fanns ett flertal arbetstagare med företrädesrätt till återanställning.

Förbundet menar i första hand att det överhuvudtaget inte är tillåtet att hyra in personal under den tid det finns personal som sagts upp på grund av arbetsbrist och som har en av lagen skyddad företrädesrätt till återanställning. Detta framgår inte uttryckligen av anställningsskyddslagen, men följer av dess skyddssyfte och uppbyggnad. Anställningsskyddslagen ger arbetsgivaren stora möjligheter till uppsägning på grund av arbetsbrist. Det finns i Sverige ingen myndighetskontroll när det gäller uppsägningar och hela skyddet mot missbruk består av reglerna om turordning och företrädesrätt till återanställning. Syftet med reglerna är att motverka att arbetsgivaren godtyckligt säger upp personal för att ersätta den med andra personer. Detta syfte åsidosätts om det står arbetsgivaren fritt att säga upp anställda och ersätta dem med inhyrd personal. Förbundet menar att detta är ett hot mot det skyddssyfte som ligger till grund för anställningsskyddslagen. Vidare måste man beakta att inhyrning av arbetskraft inte var tillåten när anställningsskyddslagen tillkom, utan först år 1992. På samma sätt som Arbetsdomstolen år 1978 i det s.k. bastubadarmålet fann att anställningsskyddslagen inte skulle ge avsett skydd om man inte begränsade arbetsgivarens rätt att fritt omplacera anser förbundet att domstolen i det här fallet måste ingripa mot att lagen sätts ur spel genom att företag hyr in arbetskraft. Förbundet menar också att läget är ett helt annat än då Arbetsdomstolen i avgörandet 1980 nr 54 uttalade att det inte finns något absolut förbud mot inlåning av arbetskraft när det finns personal som har företrädesrätt. I det fallet rörde det sig om en begränsad inlåning och möjligheterna till inlåning är överhuvudtaget begränsade. Mot bakgrund av att inhyrning har blivit en accepterad företeelse är inhyrning av personal i dag ett större hot mot företrädesrätten än som var fallet tidigare. I detta sammanhang vill förbundet peka på att inhyrning bör behandlas mera restriktivt än en regelrätt entreprenad. En entreprenad innebär nämligen att arbetsgivaren lägger ut hela den ifrågavarande verksamheten på

någon annan, medan det vid inhyrning är arbetsgivaren som bedriver verksamheten och själv utövar arbetsledningen.

I andra hand menar förbundet att det i varje fall strider mot anställningsskyddslagen att hyra in arbetskraft i den situationen som har förelegat vid bolaget. Förbundet menar att bolaget på ett otillbörligt sätt har kringgått företrädesrätten. Det har man gjort eftersom arbetskraftsbehovet dels var mer permanent och inte tillfälligt, dels redan var känt när uppsägningarna skedde. Härtill kommer att bolaget har samarbetat med Adecco i syfte att kunna hyra in de uppsagda arbetstagare som man ville ha och i praktiken omvandla deras fasta tillsvidareanställningar till provanställningar hos Adecco med samma arbetsuppgifter.

Bolaget har alltså brutit mot grunderna för lagen om anställningsskydd och skall därför förpliktas utge ett allmänt och ett ekonomiskt skadestånd till de arbetstagare som borde ha erbjudits återanställning. Det ekonomiska skadeståndet har beräknats genom att förbundet har räknat ut vilka personer som borde erbjudits återanställning enligt turordningslistan. När det gäller de ekonomiska skadestånden bör framhållas att ingen arbetstagare fick något formligt anställningserbjudande i februari.

Bolaget har brutit igenom förbundets veto enligt 39 § medbestämmandelagen och hyrt in personal vid i vart fall sju tillfällen under november 2001. Genom att inte respektera vetot har bolaget gjort sig skyldigt till ett brott mot medbestämmandelagen som motiverar ett allmänt skadestånd. Vetot har varit fullt befogat. Förbundet hänvisade redan när vetot lades till ett uttalande av den statliga utredning som hade till uppgift att utvärdera avregleringen av arbetsförmedlingsmonopolet. I sitt betänkande Personaluthyrning, SOU 1997:58, anförde utredningen att fall av uppsägningar motiverade av arbetsbrist, som omedelbart följs av önskemål om långtidsinhyrning av personal, enligt utredningens uppfattning borde ge grund för ett fackligt veto enligt 39 § medbestämmandelagen. Förfarandet torde enligt utredningen avgjort vara att betrakta som ett kringgående av anställningsskyddslagen.

Arbetsgivarparterna

Förhållandena vid bolaget

Parterna var vid slutet av år 2000 överens om att det förelåg arbetsbrist hos bolaget. Det träffades en turordningsöverenskommelse, varefter 50 arbetstagare sades upp. Bakgrunden härtill var en dramatisk minskning i bolaget produktionsvolym. Förbundets påstående att man skulle bibehålla produktionsvolymen är felaktigt. Man hade under en längre tid haft en kraftig uppbyggnad av lagret i USA och hade på grund av försämrad försäljning 199 000 fiskerullar i lager, jämfört med de 80 000 – 90 000 rullar som utgjorde den högsta accepterade lagernivån. 199 000 fiskerullar motsvarar fem månaders försäljning. Tillverkning av den s.k. Classic-rullen sysselsatte 120 medarbetare och det producerades 2 500 rullar per dag. Produktionen skulle i ett inledande skede minskas till 1 800 rullar per dag och inom fyra - fem månader halveras till 1 100 rullar per dag. Detta innebar i och för sig att det på sikt

skulle behövas endast 60 arbetare i produktionen av Classic-rullen. Bolaget skulle dock under samma period introducera den s.k. Eon-rullen, som planerades sysselsätta tio personer. Bolaget ansåg därför att 50 personer var övertaliga. Parternas synsätt skildes inte så mycket, eftersom verkstadsklubben hade uppfattningen att 45 personer var övertaliga.

Produktionen av Classic-rullen löpte under våren 2001 enligt planerna. Dock tillstötte extrema problem när det gällde Eon-rullen. Rullen hade säljintroducerats i USA under maj 2000 och enligt produktionsplaneringen skulle rullarna finnas tillgängliga för försäljning redan då. Tekniska problem medförde emellertid att produktionen försenades. Den leverantör som skulle leverera de viktigare komponenterna klarade inte sina åtaganden. Olika åtgärder för att komma till rätta med problemen vidtogs därför under hösten. I november 2000 startade produktionen, men stora problem kvarstod. Under november och december 2000 producerades Eon-rullar, men inte alls i den planerade takten.

Under första veckan i januari 2001 tvingades bolaget stoppa produktionen av Eon-rullar. Skälet var att bolaget måste konstruera om ett antal detaljer bl.a. var linföraren felaktig och förde oväsen. Produktionen återupptogs i början av februari. Personalen fick då plocka isär och bygga om de moduler som levererades för att rätt kvalitet skulle uppnås. Ombyggnaden skedde med detaljer som fick tillverkas hos bolaget. Produktionstakten under februari - april 2001 var 100 - 200 rullar per dag trots att extra personal sattes in. Man uppnådde alltså inte målsättningen, som var att tillverka 500 rullar per dag. I stället för att som normalt montera rullarna fick personalen plocka i sär dem, bygga om dem och tillverka egna komponenter och slutligen montera ihop dem igen. Situationen var bekymmersam eftersom bolaget inte kunde leverera sålda produkter. Ägarna uppmanade bolaget att lösa problemet oavsett vad det skulle komma att kosta.

Under den aktuella tiden var det omöjligt att ens vecka för vecka planera hur mycket personal man behövde för att klara produktionen av Eon-rullar. Även den ordinarie produktionen tog mycket längre tid än beräknat. Under juni 2001 arbetade som mest 35-37 personer, jämfört med planerade tio personer, med produktionen av Eon-rullarna för att bolaget skulle kunna arbeta i fullt ut i del av de order som fanns. För att klara av detta minskades produktionen av Classic-rullar och specialrullar. Denna omprioritering innebar att det uppstod brist på Classic-rullar och specialrullar, vilket i sin tur krävde extra insatser under augusti och september 2001.

I juni 2001 tvingades bolaget återigen stoppa produktionen av Eon-rullar på grund av oförutsedda tekniska problem. Nu fick kopplingen till rullen konstrueras om. Cirka 10 000 returnerade rullar byggdes om. Detta krävde extra arbetskraft. Tre - fyra personer sysselsattes på heltid med detta under perioden juni - oktober 2001. Problemen medförde naturligtvis ytterligare förseningar. Cirka 15 extra anställda arbetade under hela semestern för att ta igen s.k. backorder.

Under sommaren 2001 planerades också produktionsstart av en mer exklusiv variant av Eon-rullen, vilken skulle säljas till Japan. Även här uppstod tekniska problem och leveransproblem som gjorde det omöjligt att planera bemanningsbehovet. Produktionsstarten flyttades successivt framåt i tiden. Produktionen kunde till slut starta under sista veckan i november. Samtidigt som introduktionen av den dyrare Eon-rullen försenades minskade efterfrågan på den vanliga Eon-rullen och ett s.k. överlager uppstod. Minskningen kan antas hänga samman med att de problem som förekommit hade fått återverkningar på kundrelationerna. Samtidigt skedde också en kraftig minskning av beställningarna från Japan avseende s.k. Mörrum-rullar.

Det var förhållanden av detta slag som var bakgrunden till bolagets missbedömning av personalbehovet under hösten 2001. Bolaget bedömde att det behövdes ytterligare 15 personer, varav sex i produktionen och nio på färdiglagret. Den försenade produktionsstarten innebar emellertid att man inte kom att behöva någon extra personal i produktionen, och bara sju personer på färdiglagret. Resultatet blev alltså att man hyrde in sju personer. Händelseförloppet utvisar att det saknas grund för förbundets uppfattning att det var lätt att planera bolagets personalbehov.

Bolagets färdiglager levererar produkter som jackor, mössor och linor till 200-300 återförsäljare i Norden, t.ex. affärskedjor och bensinmackar. Orderna kommer i olika form till bolaget, som har åtagit sig att verkställa leverans inom 24 timmar. Faktureringen varierar mellan 200 000 och 1 500 000 kr per dag. Bolaget levererar rullar till hela världen. Efterfrågan varierar och fluktuationen på färdiglagret är således kraftig. I mitten av november 2001 uppstod ett tillfälligt behov av cirka nio personer. Vid denna tid brukar det varje år uppstå en kort arbetstopp i samband med leveranser inför julhandeln. Arbetsanhopningen beräknades pågå under omkring sex veckor. Därefter fanns inget behov av ytterligare arbetskraft. För att klara denna årliga korta arbetstopp har bolaget alltid tidigare tillämpat visstidsanställningar. Bolaget förhandlade nu med verkstadsklubben och erbjöd personer med företrädesrätt visstidsanställning fram till den 31 december 2001. Verkstadsklubben sade nej till detta och krävde att samtliga skulle tillsvidareanställas. Bolaget ansåg dock, med hänsyn till det vikande produktionsbehovet och de bedömningar man gjorde beträffande färdiglagret, att det var företagsekonomiskt omöjligt att tillsvidareanställa ytterligare personal. Bolaget hade redan återtagit uppsägningarna beträffande 21 av de 50 uppsagda. Det kan tilläggas att bolaget numera, när situationen är något mer normal än under den beskrivna tiden, har inlett diskussioner om ytterligare personalneddragningar under år 2003.

Bemanningsföretaget Adecco tog under hösten 2001 kontakt med bolaget. Adecco hade under året börjat bygga upp sin verksamhet i södra Sverige och expanderade kraftigt i området. I den föreliggande situationen under hösten 2001 fann ABU att inhyrning av personal kunde vara ett sätt att klara leveranserna inför julhandeln mot bakgrund av att det med klubbens inställning inte fanns några möjligheter till visstidsanställningar. Adecco förevisade kalkyler som visade att det i bolagets situation med stora svängningar i produktionen var företagsekonomiskt motiverat att hyra in personal för tillfälliga behov, jämfört med visstidsanställningar. ABU:s egna kalkyler visade att det

för perioden november 2001 - slutet av sommaren 2002 skulle vara möjligt att spara 400 000 kronor genom att samarbeta med Adecco.

Adeccos representant Mats Forsberg hade regelmässigt brukat efterhöra om det fanns personer som stod till arbetsmarknadens förfogande och som tidigare hade varit verksamma i de företag som han kontaktade. Detta skedde också beträffande ABU. Detta resulterade i att Adecco anställde ett antal personer som tidigare varit anställda hos ABU, dock inte dem som var närvarande under de aktuella informationsmötena. Bolaget informerade Adecco om att det fanns personer vars uppsägningstid skulle löpa ut. Bolaget gjorde klart att det var duktiga medarbetare som bolaget kunde rekommendera. Detta var bakgrunden till att Adecco önskade att få hålla de aktuella informationsträffarna. Eftersom Adecco inte hade några lokaler på orten hölls träffarna i ABU:s lokaler. Bolaget ansåg givetvis att det var bättre att den tidigare personalen fick arbete hos Adecco än att den skulle tvingas ut i öppen arbetslöshet. Vid informationsträffarna var bolagets ledning helt passiv. Adecco lämnade inte några anställningserbjudanden, och det framfördes inte några hotelser om att man skulle bli avstängd från A-kassan om man inte tog anställning hos Adecco. Det var fråga om helt neutral information. ABU har inte ställt något villkor om att Adecco skulle anställa personalen eller att man skulle hyra in personal som tidigare varit anställd hos bolaget. Frågan om anställningsformen hos Adecco har säkerligen kommit upp på informationsträffarna genom att man har frågat vad som är brukligt hos Adecco, och då har Mats Forsberg svarat att Adecco brukar tillämpa provanställning. ABU har självfallet inte krävt att Adecco skulle provanställa personalen. Det kan konstateras att ingen av ABU:s anställda gick över till Adecco, vilket innebär att förbundets resonemang om otillbörlighet bestående i en omvandling av tillsvidareanställningar till provanställningar är grundlöst.

Vid årsskiftet 2001/2002 fick bolaget besked från marknadssidan i USA om att man med anledning av ett 50-årsjubileum skulle producera jubileumpaket med Ambassadeur-rullarna. Paketet skulle tillverkas i 1 800 exemplar och bestå av en trälåda med dels den senaste modellen av Ambassadeur-rullen, dels en kopia av 1952 års modell. Detta föranledde att man såg behov av ytterligare tre-fem personer i produktionen för tillverkning av jubileumpaket. Det rörde sig om ett kortvarigt behov.

Behovet av bemanning i färdiglagret under våren 2002 var svårt att bedöma. Bolaget ansåg mot bakgrund av den osäkerhet som fanns att man inte kunde gå verkstadsklubben till mötes och visstidsanställa 16 personer under hela perioden. Det var en för stor ekonomisk risk. Bolaget var berett att visstidsanställa sex personer under perioden februari till juni. Bolaget föredrog att i detta läge hyra in personal utöver de sex som skulle visstidsanställas. När parterna inte kunde enas blev slutresultatet att hela personalbehovet kom att tillgodoses genom inhyrning från Adecco.

Bolaget hade med Adecco förhandlat sig till en mycket kort anmälningstid när det gällde inhyrning av personal och kunde anmäla sitt personalbehov med endast en veckas varsel. Bolaget och Adecco hade var fjortonde dag möten där man bedömde det kommande bemanningsbehovet. Detta ger be-

lägg för den osäkerhet och de svårigheter att förutse det långsiktiga bemaningsbehovet som förelåg.

Företrädesrätten: de rättsliga grunderna för bestridandet

Anställningsskyddslagen bygger på förutsättningen att det är arbetsgivaren som bestämmer om verksamhetens organisation och vilka förändringar som bör vidtas i denna. En följd av detta är att anställningsskyddslagen inte lägger några hinder i vägen för en arbetsgivares beslut att gå över från att bedriva sin verksamhet i egen regi till att uppdra arbetet åt ett utomstående företag eller att anlita icke anställd arbetskraft. Dessa grundförutsättningar har Arbetsdomstolen slagit fast i en lång rad domar, bl.a. 1980 nr 54, 1986 nr 50 och 1986 nr 144. Vidare har det både i förarbetena till anställningsskyddslagen och till annan arbetsrättslig lagstiftning samt av Arbetsdomstolen slagits fast att en domstol inte har att bedöma huruvida arbetsgivarens beslut i arbetsledningsfrågor är välmotiverade eller välgrundade.

De enda situationer då en domstol kan ha anledning att närmare granska skälen för en arbetsgivarens beslut i en arbetsledningsfråga är då arbetstagarparten har gjort sannolikt att de verkliga skälen för åtgärden är andra än de som uppgetts och dessutom sådana att åtgärden kan angripas såsom otillåten. Ett typfall utgör fingerad arbetsbrist, dvs. då arbetsgivaren påstår att det föreligger arbetsbrist men det i själva verket rör sig om en uppsägning av personliga skäl.

Av förarbetena till anställningsskyddslagen och Arbetsdomstolens praxis framgår att det inte finns några rättsliga hinder för en arbetsgivare att lägga ut arbetsuppgifter på andra än egna anställda. Om ett sådant beslut innebär att behovet av egna anställda minskar föreligger det saklig grund för uppsägning på grund av arbetsbrist.

Under förhandlingarna enligt 38 § medbestämmandelagen och kansliöverläggningarna mellan parterna har det varit helt klart och ostridigt att det inte funnits något syfte hos bolaget att kringgå företrädesrätten till återanställning. Innan arbetsgivarparterna bröt igenom vetot noterades särskilt att förbundet inte hade gjort gällande att bolaget ville undvika företrädesrätt av skäl hänförliga till någon arbetstagarpersonligen. Samtliga de företrädesrättsberättigade arbetstagarna har varit goda medarbetare. Detta bestyrks av att de bl.a. under hösten 2001 erbjöds visstidsanställningar hos bolaget. Det kan tilläggas att de visstidsanställningar som har gjorts under sommaren 2002, dvs. efter den i tvisten aktuella tiden, har inneburit att de berörda arbetstagarna har erhållit en ny företrädesrätt som fortfarande löper.

Av lagtext och förarbeten och praxis framgår att en förutsättning för att reglerna om återanställning skall kunna åberopas är att det rör sig om en nyanställning. Det innebär att reglerna om företrädesrätt aktualiseras endast i fall då ett anställningsförhållande mellan arbetsgivaren och en ny arbetstagarpart etableras. Arbetsgivaren måste göra en nyanställning.

Lagen om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft ändrades år 1993 på så sätt att man tog bort de regler som tidigare hade gällt beträffande beställaren. Tidigare var det tillåtet att anlita inhyrd arbetskraft enbart om det föranleddes av ett tillfälligt behov. För uthyrarens verksamhet gällde att en enskild arbetstagare inom ramen för ett uthyrningsuppdrag fick ställas till beställarens förfogande för en sammanhängande tid av högst fyra månader. Reglerna syftade enligt förarbetena till att åstadkomma ett skydd för arbetstagare som fått arbete via uthyrningsföretag. I nuvarande lagstiftning har dessa begränsningar tagits bort och ändringarna behandlas noga i förarbetena. I nuvarande lagstiftning finns således inga sådana begränsningar. Detta innebär att Arbetsdomstolens uttalanden om entreprenad i domen 1980 nr 54 bör anses tillämpliga i fråga om inhyrning av personal.

Slutsatsen av det anförda är att det inte finns något generellt förbud mot inhyrning av arbetskraft under tid då tidigare anställda har företrädesrätt till återanställning. Bolagets inhyrning vid de aktuella tillfällena har under alla omständigheter inte inneburit något kringgående av företrädesrätten.

Vetot och omständigheterna kring detta

Förbundets vetoförklaring efter den centrala förhandlingen kom som en total överraskning för arbetsgivarparterna. Från verkstadsföreningens sida togs kontakt med förbundet för att bringa klarhet i grunderna för vetot. Parterna träffades den 12 november 2001.

Av protokollet från den centrala förhandlingen framgår att det inte fördes något resonemang om 16 § verkstadsavtalet eller om att bolagets agerande skulle strida mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde. I förbundets vetoförklaring görs endast gällande att det innebär ett åsidosättande av 25 § anställningsskyddslagen att hyra in personal när det finns personer med företrädesrätt. Arbetsgivarparterna ville vid kansliöverläggningarna bringa klarhet i om förbundet påstod att det rörde sig om fingerad arbetsbrist eller att det fanns skäl kopplade till enskilda personer. Förbundet gjorde klart att så inte var fallet och angav att grunden för vetot var att det enligt anställningsskyddslagen gäller ett generellt förbud mot inhyrning av personal när det finns arbetstagare med företrädesrätt till återanställning. Förbundet gjorde alltså klart att det inte var de särskilda omständigheterna i ABU:s fall som åberopades, utan att det enligt förbundets mening gällde ett generellt förbud av det angivna slaget.

När det gäller förbundets påstående om att det skulle strida mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde att hyra in personal när det finns personer med företrädesrätt gör arbetsgivarparterna gällande följande. Det är möjligt att parterna har olika uppfattning i denna fråga, men arbetsgivarparterna har inte varit medvetna om att förbundet skulle ha haft uppfattningen att det enligt gällande rätt råder ett generellt förbud mot inhyrning i dessa situationer. På arbetsgivarsidan har man bara konstaterat att förbundet har drivit denna fråga som ett avtalskrav. Det är i praktiken mycket vanligt att företagen inom verkstadsområdet använder sig av inhyrd personal även efter driftsinskränkningar. Som exempel kan nämnas att underleverantörer

till bil- och telecomindustrin hyr in personal efter driftsinskränkningar för att undvika produktionsstörningar. Ett annat exempel utgör ett företag i Linköping, vilket bildades efter Saabs neddragningar. Saab hade inte möjlighet att ha kvar personalen men ville inte att de skulle lämna orten och deras kompetens gå förlorad. Därför bildades företaget Industrikompetens, som anställde personalen och tidvis hyr ut denna till Saab.

Det kan vidare konstateras att frågan togs upp av förbundet under avtalsrörelsen 2000-2001. Förbundet framställde där ett avtalskrav och krävde att inhyrning av personal endast skulle få ske vid tillfälligt behov av extra arbetskraft förorsakat av oförutsedd frånvaro eller arbetstoppar i verksamheten. Det skulle inte vara tillåtet att säga upp personal på grund av arbetsbrist och därefter hyra in personal för samma arbetsuppgifter. Verkstadsföreningen avvisade kravet och förklarade att kravet omöjliggjorde den nödvändiga flexibilitet som krävs även efter driftsinskränkningar. Förbundet avstod från att driva kravet vidare. Det är enligt arbetsgivarparterna anmärkningsvärt att förbundet framställer ett veto som grundar sig på ett avvisat avtalskrav.

Vetot framfördes skriftligen den 9 november 2001. Det är av intresse vad som tilldrog sig under förbundets kongress en kort tid därefter. Vid kongressen framställdes en motion med följande lydelse.

Det kan inte ha varit lagstiftarens mening att lagen skulle hanteras som den gör, för det är uppenbart att lagen om anställningsskydd åsidosätts. Att företagen har en vilja att under begränsad tid kapa produktionstoppar är förståeligt. Att säga upp fast personal på grund av arbetsbrist som grundar sig på en kort tid (två till tre månader när produktionen är som lägst), grundbemanna efter detta och när produktionen ökar hyra in en stor styrka (ibland fler än den fast personalen) i nio till tio månader, är ju inte det normala anställningsförhållandet i ett företag som lagmannen menade i förarbetet till lagen. Vi föreslår att kongressen ger förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för att lagarna ändras så att man begränsar antalet personer ett företag kan hyra in till 10-15 procent av den ordinarie arbetsstyrkan samt begränsar tiden till vad som brukar kallas en normal arbetstopp till 2-3 månader.

Förbundsstyrelsen avslög motionen med följande motivering.

Bemanningsbranschen har växt och omfattas numera av ett rikstäckande kollektivavtal. Förbundsstyrelsen anser att denna utveckling kommit för att stanna. Företagen använder i ökad utsträckning inhyrd personal för att möta variationer i produktionen. Inhyrning kan under sådana förhållanden vara att föredra framför stora grupper av visstidsanställda och/eller att säga upp respektive nyrekrytera personal i olika skeden av konjunkturykeln.

Förbundsstyrelsen ser ett behov av att avtalsvägen försöka begränsa när inhyrning av arbetskraft får ske i syfte att skydda anställda från att bli uppsagda på grund av arbetsbrist vid inhyrning. Ett sätt kan vara att begränsa rätten till inhyrning till att endast omfatta tillfälliga behov av extra arbetskraft t.ex. på grund av oförutsedd frånvaro eller vid tillfälliga arbetstoppar i produktionen. Ett annat sätt är att förhindra att arbetsgivare hyr in

arbetskraft för arbetsuppgifter som andra arbetstagare blivit uppsagda från på grund av arbetsbrist och där de alltjämt har företrädesrätt till återanställning.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motion C60 avslås.

Detta uttalande gjorde förbundsstyrelsen alltså efter det att vetot hade lagts. Man kan ställa frågan varför det skulle finnas ett behov av att avtalsvägen förhindra uthyrning om det, som anges i vetoförklaringen, skulle finnas ett generellt förbud mot inhyrning när det finns personer med företrädesrätt. Slutsatsen blir att man på förbundets sida måste ha insett att vetot saknade fog.

Sammanfattning och grunder

Det finns inte något generellt förbud mot att hyra in arbetskraft när det finns anställda med företrädesrätt. Vidare är omständigheterna i det aktuella fallet inte sådana att bolaget genom att hyra in personal kan anses ha brutit mot anställningsskyddslagen. Det har inte förekommit något kringgående av lagen. De kriterier för kringgående av lagen som domstolen fastslagit i sin praxis är inte uppfyllda och inte ens påstådda i målet.

Mot bakgrund härav och då förbundets synsätt inte har någon grund inom parternas avtalsområde har det saknats fog för det lagda vetot.

Arbetsgivareparterna bestrider på grund av det anförda att något skadestånd skall utgå. Yrkandena om ekonomiskt skadestånd bestrids även på den grunden att de anställda inte har lidit någon ekonomisk skada. Den skada som har uppstått beror på att verkstadsklubben vägrade gå med på visstidsanställningar i februari 2002, vilket erbjöds i vart fall de sex personer som står först på turordningslistan.

Förbundet

Eftersom de centrala parterna hade och har olika uppfattning i fråga om tillåtligheten av inhyrning i vissa situationer var det naturligt för förbundet att ta upp frågan i avtalsförhandlingarna mellan parterna. Förbundets principiella uppfattning är att den bästa lösningen vore att parterna genom kollektivavtal skapar ett regelverk kring frågan om inhyrning. Det har dock inte funnits något intresse för detta på arbetsgivarsidan. Förbundet har därför inte sett någon annan utväg än att låta domstolen avgöra frågan om anställningsskyddslagens innebörd på denna punkt.

Domskäl

Bakgrunden till tvisten utgörs av följande ostridiga förhållanden. I november 2000 sade bolaget upp 50 anställda enligt en turordningsöverenskommelse med den lokala verkstadsklubben. Efter uppsägningarna uppstod vid ett flertal tillfällen behov av ytterligare arbetskraft. Bolaget och verkstadsklubben förhandlade vid flera tillfällen under våren 2001 om hur personalbehovet skulle tillgodoses. Arbetskraftsbehovet löstes vid dessa tillfällen genom att vissa arbetstagare återanställdes tills vidare, medan andra arbetstagare fick

förlängd uppsägningstid resp. visstidsanställning. Förhandlingarna mellan bolaget och verkstadsklubben bedrevs mot bakgrund av bestämmelsen i 16 § verkstadsavtalet, vilken innebär att visstidsanställning förutsätter lokal överenskommelse. I september 2001 förutsåg man på bolagets sida ett ytterligare behov av arbetskraft under senhösten. Mellan bolaget och verkstadsklubben förekom kontakter, som dock inte ledde till någon lokal överenskommelse i frågan. Bolagets företrädare meddelade i detta läge att man hade för avsikt att tillgodose personalbehovet genom att hyra in personal från ett bemaningsföretag. Den frågan behandlades med anledning av bestämmelserna i 38-40 §§ medbestämmandelagen vid en lokal förhandling den 8 oktober och vid en central förhandling den 8 november 2001. Därefter gjorde förbundet den 9 november 2001 en vetoförklaring med stöd av 39 § medbestämmandelagen i frågan. Bolaget ansåg på sin sida att vetot hade framställts utan fog. Bolaget valde därför att bryta igenom vetot genom att i november 2001 hyra in sju personer för tiden fram till årsskiftet. I januari 2002 tog bolaget upp förhandlingar med verkstadsklubben om ytterligare personalbehov under våren 2002. Någon överenskommelse kunde inte träffas heller vid dessa förhandlingar. Bolaget beslöt då att hyra in sammanlagt 15 personer som arbetade hos bolaget under våren 2002.

Twistefrågorna i korthet

Förbundet har gjort gällande att bolaget har åsidosatt anställningsskyddslagen genom att vid de båda tillfällena, i november 2001 och februari 2002, hyra in personal med förbigående av tidigare anställda hos bolaget som hade företrädesrätt till återanställning. Vidare har förbundet gjort gällande att bolaget har åsidosatt medbestämmandelagen genom att vid inhyrningstillfället i november 2001 bryta igenom förbundets vetoförklaring.

Arbetsgivarparternas inställning är att inhyrningen av personal inte vid något av tillfällena har stått i strid med anställningsskyddslagen. Enligt arbetsgivarparternas uppfattning har bolaget vidare inte åsidosatt medbestämmandelagen, eftersom förbundets vetoförklaring saknade fog.

Utredningen i målet

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På förbundets begäran har förhör hållits med verkstadsklubbens ordförande T.S., klubbstyrelseledamoten A.H., förbundsombudsmannen I.A. och avtalssekreteraren A.T.. På arbetsgivarparternas begäran har förhör hållits med bolagets platschef J.S., bolagets personalhandläggare B.A., tidigare företrädaren för Adecco H.F. samt U.W. och förhandlingschefen K-O.S., Sveriges Verkstadsindustrier. Vidare har parterna åberopat viss skriftlig bevisning.

Företrädesrätt till återanställning: den rättsliga bakgrunden

Enligt 25 § anställningsskyddslagen gäller att en arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där han tidigare var sysselsatt. Detta gäller även om denna verksamhet har övergått till en annan arbetsgivare. Företrädesrätten gäller under nio månader. Den gäller även i fall då den av arbetsgivaren tilltänkta nya anställningen avser en annan anställningsform än den som den företrädesberättigade arbetstagaren tidigare hade. Detta innebär exempelvis att en arbetstagare som tidigare hade en tillsvidareanställning kan ha företrädesrätt även i fall då arbetsgivaren vill göra en nyanställning som är begränsad till viss tid.

Företrädesrätten gäller i princip endast då det blir fråga om en nyanställning i egentlig mening hos arbetsgivaren eller den till vilken verksamheten övergått. I den föreliggande tvisten är det ostridigt att det inte har förekommit någon övergång av verksamhet. Den fråga som uppkommer här är huruvida inhyrning av personal, utan att formellt utgöra nyanställning, är att likställa med nyanställning vid en tillämpning av reglerna om företrädesrätt. Frågan kan sägas gälla huruvida en arbetsgivare på ett otillbörligt sätt kringgår företrädesrättsreglerna om han anlitar inhyrd personal.

Arbetsdomstolen har i flera avgöranden (se bl.a. domarna 1980 nr 54, 1986 nr 50, 1986 nr 144 och 1996 nr 56) behandlat frågor om kringgående av företrädesrätt. I 1980 års fall var det fråga om en arbetsgivare som tillgodosåg ett tillfälligt arbetskraftsbehov genom inlåning av arbetstagare från ett annat företag. I domskälen uttalade domstolen bl.a. följande.

Till en början bör framhållas att företrädesrättsreglerna i anställningsskyddslagen inte enligt sin lydelse har den innebörden att en arbetsgivare, som i överensstämmelse med lagens regler har sagt upp en anställd på grund av arbetsbrist, skulle vara skyldig att så att säga ta vara på senare uppkommande arbetstillfällen för att bereda den uppsagda arbetstagaren sysselsättning. Enligt lagtexten är det endast i nyanställningssituationen som företräde kan göras gällande. I lagens förarbeten (prop. 1973:129 s. 265) anges att det står en arbetsgivare fritt att underlåta att träffa avtal eller lämna erbjudande om ny anställning före ettåretidens utgång även om det skulle uppstå behov av ny arbetskraft dessförinnan. Detta förarbetsuttalande som inte mött gensaga under lagstiftningsärendets fortsatta handläggning tyder på att det inte har varit lagstiftarens mening att företrädesrättsreglerna tolkningsvis skall ges tillämplighet utanför nyanställningssituationen i syfte att garantera att företrädesrättsberättigad arbetstagare bereds sysselsättning hos arbetsgivaren när detta i och för sig skulle vara möjligt. Mot att ge företrädesrättsreglerna tillämplighet utanför det i lagtexten angivna området talar även följande. Anställningsskyddslagen har den allmänna innebörden att det är arbetsgivaren som ensam bestämmer verksamhetens omfattning och inriktning. Finner arbetsgivaren det vara motiverat från företagsekonomisk synpunkt att begränsa den egna verksamheten genom att anlita entreprenör för ett arbete eller eljest låta annan utföra arbetet, kan därför arbetsgivarens beslut i princip inte angripas under åberopande av anställningsskyddslagens regler, även om det med fog kan påstås att åtgärden är till förfång för sysselsättningen vid företaget. Denna grundsyn på anställningsskyddet kommer till uttryck främst vid prövning av om uppsägning är sakligt grundad. Konsekvensen bjuder

dock att företrädesrättsreglerna tillämpas på samma sätt. I enlighet härmed bör företrädesrätt till nyanställning inte kunna utövas exempelvis i den situationen då arbetsgivaren under ettårstiden anlitar entreprenör för ett arbete i stället för att nyanställa tidigare uppsagd arbetare.

Metallindustriarbetareförbundet har emellertid menat att det finns anledning att betrakta inlåning av arbetskraft på ett annat sätt än en vanlig entreprenad vid tillämpning av företrädesrättsreglerna. Denna uppfattning är enligt arbetsdomstolens mening befogad endast under vissa omständigheter. Det skulle otvivelaktigt vara utmanande och stridande mot rättskänslan, om det vore möjligt att tillgodose ett mera permanent behov av arbetskraft i ett företags normala verksamhet genom inlåning till förfång för tidigare uppsagd arbetstagare som har anspråk på företräde vid nyanställning. Det finns dock inte skäl att generellt anse inlåning av arbetstagare under ettårstiden som ett kringgående av företrädesrättsreglerna. Endast förfaranden som med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet måste anses otillbörliga bör betraktas som kringgående av företrädesrätten.

Av de nu återgivna uttalandena framgår att det i domstolens praxis inte har ansetts föreligga något generellt förbud mot inlåning av arbetstagare under den tid då tidigare uppsagda arbetstagare har företrädesrätt till anställning och att endast förfaranden som i det enskilda fallet måste anses otillbörliga bör betraktas som kringgående av företrädesrätten. Frågan blir då hur man i sammanhanget bör betrakta inhyrning av arbetskraft under motsvarande omständigheter. Vid bedömning av den frågan bör man enligt domstolens mening beakta att inhyrning av arbetskraft numera är ett godtaget förfarande som sedan år 1992 är reglerat i särskild lagstiftning. Från den synpunkten finns det enligt domstolens mening under alla förhållanden inte anledning att beträffande inhyrning av arbetskraft anlägga ett synsätt som är mer restriktivt än det som domstolen gav uttryck för i 1980 års dom om inlåning av arbetskraft.

Av det anförda följer att domstolen inte kan ansluta sig till förbundets uppfattning att det skulle råda ett generellt förbud mot inhyrning av arbetskraft under tid då tidigare anställda har företrädesrätt till återanställning. Det kan emellertid inte uteslutas att det kan finnas situationer där det föreligger omständigheter som föranleder att inhyrningen av arbetskraft bör betraktas som ett otillåtet kringgående av företrädesreglerna. Som domstolen har uttalat i tidigare avgöranden är det en uppgift för rättstillämpningen att medverka till att sådana förfaranden inte får passera men att det å andra sidan måste ställas bestämda krav för att ett kringgående av lagen, med de rättsföljder som är knutna därtill, skall anses ha förekommit. Det krävs inte bara att de åtgärder som påstås utgöra ett sådant kringgående blir på vanligt sätt styrkta, utan dessutom att ett syfte med åtgärderna har varit att undgå tillämpning av de aktuella lagreglerna och att handlandet med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet framstår som otillbörligt. Det förhållandet att en part utnyttjar en i lagen angiven begränsning av motpartens rätt, innebär inte i och för sig att han gör sig skyldig till ett otillbörligt kringgående av lagen.

Har bolaget genom inhyrning av personal kringgått företrädesrätten till återanställning?

Från förbundets sida har gjorts gällande att bolagets inhyrning av arbetskraft måste betraktas som ett otillåtet kringgående mot bakgrund av att behovet av arbetskraft dels var av mera permanent karaktär, dels var känt redan när uppsägningarna skedde. Vidare har gjorts gällande att bolaget har samarbetat med Adecco i syfte att kunna hyra in de personer man önskade behålla i verksamheten och i praktiken omvandla deras fasta tillsvidareanställningar till provanställningar hos Adecco med samma arbetsuppgifter.

Arbetsgivarparternas inställning är att verksamheten hos bolaget under hela den aktuella tiden var svårplanerad och att det inte kunde förutses något permanent behov av ytterligare arbetskraft. De har vidare bestritt att det har förekommit något samarbete med Adecco i syfte att föra över arbetstagare till det företaget på det sätt förbundet har gjort gällande. Slutligen har arbetsgivarparterna anfört att inhyrningarna hade sin bakgrund i att verkstadsklubben med stöd av verkstadsavtalet vägrade att gå med på att dess medlemmar erhöll anställning på viss tid.

Av utredningen framgår att det efter uppsägningarna i slutet av år 2000 uppkom behov av ytterligare arbetskraft vid flera tillfällen under år 2001 och att detta behov tillgodosågs genom förlängning av uppsägningstider, visstidsanställningar och i vissa fall även genom återanställning tills vidare av uppsagda arbetstagare. I fråga om bakgrunden till denna händelseutveckling har i målet lämnats uppgifter av bolagets platschef J.S.. Genom hans uppgifter, som i allt väsentligt överensstämmer med vad verkstadsklubbens ordförande T.S. har uppgett inför domstolen, har framkommit sammanfattningsvis följande. Bolagets verksamhet är till viss del säsongstyrd. Detta gäller främst färdiglagret som regelmässigt har två arbetstoppar, dels i november-december i samband med julhandeln, dels på våren inför fiskesäsongen. Under den i målet aktuella tiden, dvs. under hösten 2001, hade bolaget efter åtskilliga problem äntligen startat tillverkningen av en ny version av den s.k. Eon-rullen. Problemen upphörde inte sedan tillverkningen kommit igång, utan man drogs med stora problem, vilket krävde särskilda personalinsatser. Produktionen av övriga rullar påverkades negativt av detta. Både J.S. och T.S. har beskrivit den aktuella tiden som kaotisk. Vad som nu i korthet har redovisats motsäger med styrka vad förbundet har påstått om att man på arbetsgivarsidan under den i målet aktuella tiden insåg att det förelåg ett mera permanent behov av ytterligare arbetskraft.

När det gäller påståendet om att bolaget skulle ha samarbetat med Adecco har genom förhöret med det företags dåvarande företrädare H.F. framkommit att företaget expanderade i regionen och regelmässigt efterhörde om det fanns personer som varit verksamma i de företag som han kontaktade som stod till arbetsmarknadens förfogande. Av hans uppgifter har vidare framgått att de aktuella informationsmötena, till vilka bolagets uppsagda personal bjöds in och informerades om Adecco, ägde rum på Adeccos initiativ. Anledningen till att mötena hölls hos ABU var enligt H.F. att Adecco saknade lokaler på orten. Ingen av de berörda personerna var intresserade av

arbete vid Adecco och inga anställningar skedde. I målet har inte framkommit något som visar att bolaget skulle framställt krav på att få hyra in just sina egna tidigare anställda. Sammantaget finner Arbetsdomstolen att förbundet inte har styrkt sitt påstående om att bolaget skulle ha samarbetat med Adecco i syfte att kunna hyra in de uppsagda personer som man önskade och i praktiken omvandla deras fasta tillsvidareanställningar till provanställningar hos Adecco.

Vid bedömningen av förbundets påståenden om att bolaget velat kringgå företrädesrätten till återanställning är särskilt följande omständigheter av betydelse. När bolaget i september 2001 såg ett behov av ytterligare arbetskraft tog man kontakt med verkstadsklubben. Beträffande det fortsatta händelseförloppet har J.S. berättat följande. Bolaget framställde önskemål om att visstidsanställa arbetstagare vilkas uppsägningstider löpte ut med utgången av oktober 2001. Enligt bolagets uppfattning var det nämligen inte fråga om ett mera permanent arbetskraftsbehov, som kunde göra det företagsekonomiskt försvarligt att anställa ytterligare personal tills vidare. Från verkstadsklubbens sida förklarades att man inte var beredd att medverka till en sådan lokal överenskommelse som enligt verkstadsavtalet var en förutsättning för visstidsanställningar. Klubben krävde i stället att arbetstagarna skulle anställas tills vidare. På bolagets sida blev man förvånad över att få ett klart nej till sitt förslag och kontakterna med verkstadsklubben fortsatte. Efter tre förhandlingstillfällen i september drog J.S. slutsatsen att det inte fanns någon möjlighet att komma överens. Det var i detta läge han fick kontakt med Adecco. Detta ledde till att bolaget i början av oktober kallade verkstadsklubben till förhandling enligt 38 § medbestämmandelagen och slutligen tillgodosåg sitt arbetskraftsbehov genom inhyrning av sju arbetstagare i november-december 2001, en lösning som J.S. ansåg vara sämre än att få till stånd visstidsanställningar.

J.S:s uppgifter har bekräftats av T.S., som dock har redovisat en annan uppfattning i fråga om förhandlingarna i september. Enligt T.S. var möjligheterna att komma överens inte uttömda efter de tre tillfällen i september då man förhandlade i frågan.

Enligt Arbetsdomstolens mening kan det nu redovisade händelseförloppet inte uppfattas på annat sätt än att verkstadsklubben med stöd av bestämmelsen i verkstadsavtalet förhindrade bolaget att anställa personal på viss tid. I målet har inte framkommit annat än att det därvid skulle ha varit fråga om att visstidsanställa personer som hade företrädesrätt till återanställning hos bolaget. Om det hade varit så att verkstadsklubben, trots de resultatlösa förhandlingarna i september, ytterst hade kunnat ge sitt samtycke till visstidsanställningar hade detta kunnat klargöras i samband med förhandlingen den 8 oktober 2001 enligt 38 § medbestämmandelagen och i praktiken ända fram till dess bolaget i november hyrde in personalen från Adecco. Så skedde emellertid inte.

Domstolen kan mot denna bakgrund konstatera att bolagets behov av arbetskraft i november-december 2001 hade kunnat tillgodoses på endera av tre olika sätt: tillsvidareanställning av företrädesberättigad personal, inhyrning

av arbetskraft eller visstidsanställning av företrädesberättigad personal. Tillsvidareanställningar ansåg bolaget inte vara ett företagsekonomiskt försvarligt alternativ. Visstidsanställningar av företrädesberättigad personal, som tydligen var bolagets förstahandsalternativ, kunde inte komma till stånd eftersom verkstadsklubben motsatte sig detta. Det bör hållas i minnet att sådana visstidsanställningar hade inneburit att bolaget hade uppfyllt sin skyldighet att ge de berörda arbetstagarna företrädesrätt till återanställning. Att bolaget när detta alternativ inte var möjligt på grund av verkstadsklubbens inställning valde alternativet att hyra in arbetskraft kan uppenbarligen inte anses innebära att bolaget har kringgått de berörda arbetstagarnas företrädesrätt. Bolaget har alltså inte åsidosatt sina skyldigheter enligt anställningsskyddslagen genom inhyrningen av arbetskraft i november-december 2001.

Omständigheterna i samband med inhyrningen i februari 2002 var enligt vad som framkommit av utredningen i målet inte riktigt desamma som i oktober. Bolaget ansåg på sin sida att personalbehovet under våren 2002 var svårt att förutsäga och ville av den anledningen visstidsanställa sex personer och hyra in tio personer. Verkstadsklubben motsatte sig bolagets förslag och förordade att 16 personer skulle anställas i första hand tills vidare, i andra hand på viss tid. Verkstadsklubbens inställning innebar att bolaget mot bakgrund av verkstadsavtalet inte kunde visstidsanställa någon personal. Vid det nu aktuella tillfället hade alltså bolaget redan från början inställningen att en del av personalbehovet skulle tillgodoses genom inhyrning. Verkstadsklubbens vägran att gå med på visstidsanställningar ledde till att bolaget blev helt hänvisat till att hyra in personal. Av utredningen framgår att det sedan i varierande omfattning kom att finnas inhyrd personal i bolagets verksamhet fram till sommaren 2002. Det finns emellertid ingenting som tyder på att bolagets agerande har föranletts av annat än de svårigheter att planera verksamheten som bolaget ansåg föreligga.

Sammanfattningsvis kommer Arbetsdomstolen till slutsatsen att omständigheterna inte är sådana att bolaget kan anses ha kringgått anställningsskyddslagens regler om företrädesrätt till återanställning. Förbundets yrkande om allmänt skadestånd på denna grund skall därför lämnas utan bifall.

Har det förelegat förutsättningar för förbundets vetoförklaring?

Innan en arbetsgivare beslutar att låta någon utföra visst arbete för hans räkning eller i hans verksamhet utan att denne därvid skall vara arbetstagare hos honom, skall arbetsgivaren enligt 38 § medbestämmandelagen förhandla med den avtalsbärande arbetstagarorganisationen. Om arbetstagarorganisation då förklarar att den av arbetsgivaren tilltänkta åtgärden kan antas medföra att lag eller kollektivavtal för arbetet åsidosätts eller att åtgärden annars strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde, får åtgärden enligt 39 § samma lag inte beslutas eller verkställas av arbetsgivaren.

I den skriftliga vetoförklaringen den 9 november 2001 angav förbundet att bolagets agerande innebär ett åsidosättande av anställningsskyddslagen och verkstadsavtalet samt att åtgärden också strider mot vad som är allmänt god-

taget inom parternas avtalsområde. Under målets handläggning i Arbetsdomstolen har förbundet emellertid frånfallit påståendet om att bolagets åtgärder har innefattat ett åsidosättande av verkstadsavtalet. Vidare har domstolen i det föregående kommit fram till att åtgärderna inte heller har utgjort något åsidosättande av anställningsskyddslagen. Vad som återstår att pröva är därmed om förbundets veto har haft rättsligt stöd på den grunden att bolagets åtgärder har varit stridande mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde.

I förarbetena till medbestämmandelagens bestämmelser om förhandlingsrätt och veto anges att den nu aktuella grunden för utövande av vetorätt oftast torde sammanfalla med de övriga skäl som kan åberopas för vetorätt. När det gäller möjligheten att inlägga veto på grund av att ett tilltänkt anlitande av ej anställd arbetskraft strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde har arbetstagarorganisationen enligt förarbetena vidare att beakta att ändamålet med den fackliga vetorätten är att motverka att syftet med främst arbetsrättslig lagstiftning och kollektivavtal kringgås genom anlitande av ej anställd arbetskraft. Det är vad som från denna synpunkt inte överensstämmer med godtaget bruk som är av betydelse. Vetorätten kan t.ex. inte användas för att från uppdrag stänga av ett visst företag som arbetar under allmänt godtagna förhållanden eller enbart för att organisationen anser det lämpligare att arbetet utförs av arbetsgivaren i egen regi (se prop. 1975/76:105 s. 400 f.).

Förbundet har i sin argumentation inte uppehållit sig vid den nu behandlade frågeställningen i vidare mån än att det har angetts att inhyrning av arbetskraft under tid då det finns företrädesberättigad personal inte är allmänt godtagen på parternas område. Förbundets argumentation i denna del synes därmed helt sammanfalla med förbundets av domstolen inte godtagna synsätt att åtgärder av detta slag skulle innefatta ett kringgående av anställningsskyddslagen. Det kan konstateras att förbundet naturligt nog inte har gjort gällande att bemanningsföretaget Adecco arbetar under förhållanden som numera - efter tillkomsten av lagstiftningen om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft - inte skulle anses vara allmänt godtagna. Till detta kommer att det inte har blivit styrkt i målet att det skulle föreligga en praxis på verkstadsavtalets område som innebär att man inte hyr in arbetskraft i situationer då det finns personal med företrädesrätt till återanställning. Från arbetsgivarsidan har anförts exempel som snarare utvisar att inhyrning i sådana situationer faktiskt förekommer.

Arbetsdomstolen kommer på grund av det anförda till slutsatsen att det i det föreliggande fallet inte har förelegat något sådant förhållande som enligt 39 § medbestämmandelagen utgör förutsättning för en vetoförklaring.

Har det saknats fog för förbundets veto?

För domstolens ställningstagande till förbundets yrkande om skadestånd på grund av åsidosättandet av den framställda vetoförklaringen är det emellertid inte tillräckligt att konstatera att denna förklaring saknade stöd i 39 § medbestämmandelagen. För att förbudet inte skall inträda krävs det nämligen enligt

40 § samma lag att arbetstagarorganisationen har saknat fog för sin ståndpunkt.

I förarbetena till bestämmelsen anförs att det vid utövandet av vetorätten ofta rör sig om svårbedömda förhållanden och att arbetstagsidan därför måste ges en inte alltför snäv marginal för sin bedömning, om inte syftet med reglerna om vetorätt skall gå förlorat. Rättsverkan av vetoförklaringen uteblir först när parten saknar fog för sin bedömning, vilket innebär att organisationens företrädare har insett eller bort inse att förutsättningarna för facklig vetorätt saknats (se prop. 1975/76:105 s. 318). I Arbetsdomstolens praxis har ansetts att uttrycket "sakna fog" avser, förutom fall där det varit fråga om rent ovidkommande syften med vetot, fall där arbetstagarorganisationen har gjort sig skyldig till en kvalificerad missbedömning av föreliggande omständigheter eller av rättsläget (se domen 1978 nr 109).

Förbundet har såsom talan slutligt har bestämts grundat sitt skadeståndsyrkande endast på den inhyrning som bolaget gjorde i november-december 2001. Det är alltså endast omständigheterna i samband med denna åtgärd som är av intresse för prövningen av skadeståndsfrågan.

I det föregående har konstaterats att visstidsanställningar av företrädesberättigad personal, som tydligen var bolagets förstahandsalternativ, inte kunde komma till stånd eftersom verkstadsklubben motsatte sig detta. Vidare har konstaterats att bolagets inhyrning av arbetskraft under dessa omständigheter uppenbarligen inte kan anses innebära att bolaget har kringgått de berörda arbetstagarnas företrädesrätt. Vetoförklaringen torde få ses mot bakgrund av vad förbundet anförde som sin uppfattning om rättsläget, nämligen att det föreligger ett generellt förbud mot inhyrning av arbetskraft under tid då det finns företrädesberättigad personal. Av vad domstolen har anfört i det föregående framgår att denna uppfattning var oriktig. Och även om det skulle ha förelegat ett principiellt förbud mot sådan inhyrning står det enligt domstolens mening klart att ett sådant förbud inte rimligen skulle ha kunnat upprätthållas beträffande en situation av det slag som förelåg vid inhyrningarna under hösten 2001. Förbundets missbedömning i denna del var så klar och tydlig att förbundet måste anses ha saknat fog för sin ståndpunkt.

Det nu anförda innebär att bolaget enligt 40 § medbestämmandelagen har varit oförhindrat av vetot att besluta om och verkställa inhyrningen av arbetskraft från Adecco. Förbundets skadeståndsyrkande skall alltså avslås.

Rättegångskostnader

Med denna utgång skall förbundet som förlorande part ersätta arbetsgivarparternas rättegångskostnader. Det av dem yrkade beloppet har vitsordats av förbundet.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Svenska Metallindustriarbetareförbundets talan.
2. Svenska Metallindustriarbetareförbundet förpliktas att utge ersättning för arbetsgivarparternas rättegångskostnader med tvåhundraåtjugofyratusen-sextiofyra (224 064) kr, varav 150 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Michaël Koch, Brita Swan, Siv Kimbré, Peter Ander, Lillemor Birgersson, Erland Olauson och Henry Sjöström. Enhälligt.

Sekreterare: Ulrika Kvarnsjö

Beräkning av ekonomiska skadestånd

G.B.	25 923 kr för tiden 011115-011228 17 675 kr per månad från 020218 –
A-G.E.	25 653 kr för tiden 011115-011228 17 491 kr per månad från 020218 –
U.M.	23 333 kr för tiden 011119-011228 17 500 kr per månad från 020218 –
C.N.	23 333 kr för tiden 011119-011228 17 500 kr per månad från 020218 –
E-L.S.	21 583 kr för tiden 011122-011228 17 500 kr per månad från 020218 –
I-K.A.	21 572 kr för tiden 011122-011228 17 491 kr per månad från 020218 –
E.B.	21 572 kr för tiden 011122-011228 17 491 kr per månad från 020218 –
I.J.	17 631 kr per månad från 020218 –
L.E.	17 491 kr per månad från 020221 –
M.S.	17 894 kr per månad från 020221 –
R.D.	18 375 kr per månad från 020221 –
R.F.	19 294 kr per månad från 020221 –
N.O.	17 500 kr per månad från 020221 –
I.H.	17 500 kr per månad från 020225 –
J.Z.	17 431 kr per månad från 020225 –

Ränta yrkas på beloppen för tiden november – december fr.o.m. den 1 februari 2002. På övriga belopp yrkas ränta på respektive månadsbelopp fr.o.m. den 1:a i månaden efter lönen tjänats in med början den 1 april 2002.

På samtliga belopp tillkommer semesterersättning med 13 procent på lönen.