

Sammanfattning

En arbetstagare har efter en arbetsskada ostridigt nedsatt arbetsförmåga. Fråga om arbetstagaren på grund därav har beretts särskild sysselsättning hos arbetsgivaren och därför enligt 23 § anställningsskyddslagen skall vid uppsägning på grund av arbetsbrist få företräde till fortsatt anställning oberoende av turordningen.

**ARBETSDOMSTOLEN**DOM  
2003-10-22  
StockholmDom nr 83/03  
Mål nr A 12/03**KÄRANDE**

Ledarna, Box 12069, 102 22 STOCKHOLM

Ombud: förbundsjuristen Karin Hultqvist, Ledarna, adress som ovan

**SVARANDE**

1. Grafiska Företagens Förbund, Box 16383, 103 27 STOCKHOLM

2. Parajett Aktiebolag, 556006–8974, Box 63, 261 22 LANDSKRONA

Ombud för båda: förbundsjuristen Björn Liberg, Grafiska Företagens Service AB, adress som 1

**SAKEN**

ogiltigförklaring av uppsägning m.m.

---

Mellan Ledarna och Grafiska Företagens Förbund finns kollektivavtal. Parajett AB (bolaget) är genom sitt medlemskap i Grafiska Företagens Förbund bundet av kollektivavtalet.

L.L., som är född år 1952, är medlem i Ledarna. Hon anställdes hos bolaget den 3 oktober 1988 som bokbinderiarbetare. Efter fem dagars anställning hos bolaget fastnade hon i en plastmaskin och ådrog sig en brännskada i höger hand. Efter en längre tids sjukskrivning blev hon förtidspensionerad till hälften. Hon kunde på grund av arbetsskadan inte återgå till sina tidigare arbetsuppgifter. Efter sjukskrivningen fick hon i stället ett halvtidsarbete som assistent. Den 5 september 2002 sade bolaget upp L.L. på grund av arbetsbrist. Uppsägningen skedde i enlighet med en mellan de lokala avtalsparterna upprättad s.k. avtalsturlista.

Mellan parterna råder tvist om bolaget genom uppsägningen brutit mot anställningsskyddslagen. Sedan parterna inte kunnat enas vid tvisteförhandlingar har Ledarna väckt talan i Arbetsdomstolen mot Grafiska Företagens Förbund och bolaget.

Ledarna har gjort gällande i huvudsak följande. L.L. har på grund av sin nedsatta arbetsförmåga beretts särskild sysselsättning hos bolaget i den mening som avses i 23 § anställningsskyddslagen. Därmed skulle hon ha undantagits från turordningen och fått företräde till fortsatt arbete. Eftersom den angivna bestämmelsen är tvingande är den upprättade avtalsturlistan ogiltig i den del som rör L.L..

Arbetsgivarparterna har bestritt att L.L. beretts sådan särskild sysselsättning som avses i 23 § anställningsskyddslagen.

Ledarna har yrkat *i första hand* att Arbetsdomstolen skall

1. ogiltigförklara avtalsturlistan i den del den avser L.L. och som följd därav uppsägningen av henne samt

2. förplikta bolaget att till L.L. utge allmänt skadestånd med 125 000 kr jämte ränta enligt 3 och 6 §§ räntelagen från dagen för delgivning av stämning (5 februari 2003) tills betalning sker.

*I andra hand* har Ledarna yrkat att Arbetsdomstolen skall förplikta bolaget att till L.L. utge

1. allmänt skadestånd med 125 000 kr jämte ränta enligt 3 och 6 §§ räntelagen från dagen för delgivning av stämning (5 februari 2003) tills betalning sker samt

2. ekonomiskt skadestånd med 43 909 kr avseende lön med 8 782 kr per månad från och med den 27 mars 2003 t.o.m. dagen för huvudförhandling i målet, jämte ränta enligt 3 § och 6 § räntelagen på varje förfallet månadsbelopp från den 25:e i varje månad tills betalning sker, varvid yrkat kapitalbelopp för de avbrutna månaderna mars och augusti 2003 uppgår till 1 416 kr respektive 7 649 kr.

Ledarna har förbehållit sig rätten att – i mån av befogenhet – senare väcka talan för L.L. med yrkande om ersättning för ekonomisk skada som hon kan komma att lida för tiden efter huvudförhandling i målet.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena men vitsordat de av Ledarna yrkade beloppen avseende ekonomiskt skadestånd samt ränteyrkandet som skäliga i sig.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

I beslut den 21 mars 2003 förordnade Arbetsdomstolen, för tiden intill det slutliga avgörandet, att L.L:s anställning skulle upphöra med utgången av dagen för beslutet.

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

### **Ledarna**

Efter fem dagars anställning hos bolaget fastnade L.L. i en plastmaskin, på vilken säkerhetsanordningarna hade tagits bort. Olyckan medförde tredje gradens brännskador. Hennes skadade hand blev aldrig bra och hon har ett bestående handikapp med konstant smärta. Efter en lång tids sjukskrivning blev hon förtidspensionerad till hälften. På grund av skadan i handen kunde L.L. inte återgå till arbete i bokbinderiet. Av bolaget fick L.L. dock beskedet att arbete under alla förhållanden skulle ordnas till henne. Bolaget skapade därför en ny halvtidstjänst på tjänstemannasidan. När tjänsten konstruerades utgick man från hennes handikapp. Arbetet inleddes med arbetsträning. Denna halvtidstjänst har hon haft ända fram till dess anställningen upphörde i

mars 2003. Arbetsuppgifterna har varit desamma frånsett de förändringar som skett av arbetet i och med datoriseringen. För att klara av att utföra sitt arbete var L.L. tvungen att ha en del hjälpmedel, till exempel hade hon armhållare vid sin dator.

Bolaget har sedan 1990-talet varit utsatt för flera övertalighetssituationer med uppsägningar på grund av arbetsbrist som följd. L.L. har vid dessa tillfällen fått fortsatt anställning eftersom bolaget tagit hänsyn till hennes arbetsskada och följt den tvingande bestämmelsen i 23 § anställningsskyddslagen. Vid en övertalighetssituation år 1992 berördes hon sålunda inte därför att man ansåg att hon hade beretts sådan särskild sysselsättning som avses i nämnda bestämmelse. L.L. hade då nyligen kommit tillbaka i arbete efter att ha varit sjukskriven en tid på grund av att hon drabbats av cancer. I april 2001 blev hon uppsagd på grund av arbetsbrist. Ledarna hävdade då vid förhandling mellan parterna att L.L:s anställning var skyddad enligt 23 § anställningsskyddslagen och att hon skulle undantas från turordningen. Förhandlingen ledde till att bolaget återtog uppsägningen. Vid en övertalighetssituation i augusti 2001 berördes hon inte alls.

Vid den nu omtvistade övertalighetssituationen beaktade bolaget däremot inte att L.L:s tjänst var särskilt skyddad. När avtalsturlistan träffades den 3 september 2002 valdes ett antal tjänstemän ut, däribland L.L., som skulle sägas upp på grund av arbetsbrist. L.L. sades sedan upp den 5 september 2002. Bolaget gjorde ingen omplaceringsutredning. Vid den tid då avtalsturlistan fastställdes var någon ny organisation inte beslutad. När L.L. valdes ut till avtalsturlistan fanns vidare hennes tjänst kvar och den gjorde så ända fram till dess anställningen upphörde den 26 mars 2003.

### *Grunder*

Som grund för förstahandsyrkandet åberopar Ledarna följande. L.L. har på grund av sin nedsatta arbetsförmåga beretts särskild sysselsättning enligt 23 § anställningsskyddslagen. Därmed skulle hon ha undantagits från turordningen och fått särskilt företräde till fortsatt arbete. I och med att L.L. skyddas av den nämnda bestämmelsen, som är tvingande, är upprättad avtalsturlista ogiltig avseende henne. Uppsägningen föregicks inte av någon omplaceringsutredning. Det förhållandet att avtalsturlistan är ogiltig samt förhållandet att bolaget inte iakttagit sin omplaceringsskyldighet innebär att bolaget brutit mot 7 § och 23 § anställningsskyddslagen. Uppsägningen av L.L. skall därför förklaras ogiltig och bolaget förpliktas att utge allmänt skadestånd.

I andra hand gör Ledarna gällande att bolaget brutit mot 23 § anställningsskyddslagen genom att upprätta en ogiltig avtalsturlista samt genom att inte undanta L.L. från turordningen och bereda henne fortsatt anställning. Bolaget har därmed ådragit sig skyldighet att utge ekonomiskt och allmänt skadestånd. Med hänsyn till att L.L. under sin anställning hos bolaget drabbats av den skada som lett till nedsättningen av arbetsförmågan, att hon har lång anställningstid hos bolaget och att bolaget medvetet brutit mot 23 §

anställningsskyddslagen måste kränkningen som hon lidit genom uppsägningen bedömas som allvarlig.

### **Arbetsgivarparterna**

Strax efter det att L.L. börjat sin anställning vid bolaget år 1988 råkade hon ut för olyckan som ledde till hennes arbetsskada. Hon var sjukskriven under en lång period.

Hösten 1990 genomfördes en omfattande omorganisation inom bolaget. Den 24 september 1990 var organisationen slutgiltigt fastställd. Vid omorganisationen kom orderberedning och produktion att delas in i tre grupper. I varje grupp ingick en assistentbefattning med tjänstemannauppgifter. I samband med bemanningen av den nya organisationen tilldelades L.L. en av befattningarna som assistent som hon ansågs ha tillräckliga kvalifikationer för. Eftersom L.L. skulle arbeta deltid, och sedermera blev förtidspensionerad till hälften, passade det bra att hon delades in i den grupp som var mindre än de övriga och där assistentarbetet bedömdes motsvara en halvtidstjänst. Under de tolv år som gått sedan denna omorganisation har ett antal förändringar av organisationen genomförts. Inte vid något tillfälle har det då tagits någon annan hänsyn till L.L. än hennes kompetens.

Det bestrids att L.L. tilldelades en särskild sysselsättning hos bolaget i och med att hon fick assistentbefattningen och att hon därmed skall få företräde till fortsatt arbete oberoende av den avtalade turordningslistan. Hon fick vid omorganisationen i och för sig andra arbetsuppgifter än hon hade haft tidigare. Detta innebär emellertid inte att bolaget beredde henne en särskilt anpassad eller skyddad arbetsplats med hänsyn till hennes arbetsförmåga. Under den tid som L.L. har arbetat som gruppassistenter har hon haft motsvarande arbetsuppgifter som övriga gruppassistenter. Hennes arbetsplats är alltså varken särskilt anpassad eller skyddad med hänsyn till hennes arbetsförmåga. Det är i L.L:s fall fråga om en omplacering. Det kan konstateras att det i protokollet från förhandlingen om omorganisationen år 1990 inte har angivits något om att L.L:s befattning var särskilt anpassad eller skyddad med hänsyn till hennes arbetsförmåga. Det har heller aldrig senare förekommit någon diskussion om att hennes befattning, som med åren kommit att förändras, skulle vara att betrakta som en skyddad befattning eller att bolaget anordnat särskild sysselsättning åt henne med anledning av arbetsskadan och att hon därför skulle vara undantagen från turordningen.

Det är riktigt att bolaget vid två tillfällen, år 1992 och år 2001, avstått från att säga upp L.L. även om så kunnat ske med iakttagande av anställningsskyddslagens turordningsregler. Orsaken till detta är dock inte att företrädare för bolaget betraktat hennes anställning som skyddad i enlighet med 23 § anställningsskyddslagen. År 1992 genomförde bolaget en ny omorganisation som ledde till arbetsbristuppsägningar. Som framgår av förhandlingsprotokoll från den 14 och 15 oktober 1992 var frågan om L.L. m.fl. skulle varslas om uppsägning uppe till diskussion. Bolaget avstod vid det tillfället dock från att säga upp L.L. liksom två andra anställda som särskilt diskuterades. Våren 2001 blev L.L. uppsagd på grund av arbetsbrist.

Uppsägningen återkallades senare under våren. I augusti 2001 fördes nya förhandlingar om driftsinskränkningar som slutligen ledde till uppsägning av tio tjänstemän och 25 kollektivanställda. I det första förslaget till avtalsturlista fanns L.L:s namn med men i slutskedet, innan avtalsturlistan fastställdes, togs hennes namn bort och i stället enades man om att en annan kvinnlig tjänsteman skulle sägas upp.

Hösten 2002 fördes nya förhandlingar om driftsinskränkningar inom bolaget. Av protokollet från MBL-förhandlingen den 3 september 2002 framgår att bolaget och Ledarnas lokala organisation enades om att det förelåg arbetsbrist för tolv tjänstemän och fem kollektivanställda vid bolagets arbetsenhet i Landskrona. Vid förhandlingen träffade parterna i enlighet med ledaravtalets bestämmelser överenskommelse om avsteg från turordningsbestämmelserna i 22 § anställningsskyddslagen. Man enades därvid om vilka tolv tjänstemän, bl.a. L.L., och vilka fem kollektivanställda som skulle omfattas av driftsinskränkningen. Det finns således en avtalsturlista som har träffats i enlighet med bestämmelserna i kollektivavtalet.

### *Grunder*

L.L. har inte beretts sådan särskild sysselsättning som avses i 23 § anställningsskyddslagen och hon skall därmed inte få företräde till fortsatt arbete oberoende av turordningen. Hon fick vid omorganisationen i och för sig andra arbetsuppgifter än hon hade haft tidigare men detta innebär inte att bolaget beredde henne en särskilt anpassad eller skyddad arbetsplats med hänsyn till hennes arbetsförmåga. Den avtalsturlista som finns är träffad i enlighet med bestämmelserna i kollektivavtalet. Det har inte påståtts att avtalsturlistan strider mot god sed på arbetsmarknaden eller att den i något annat hänseende är otillbörlig. Den av bolaget vidtagna uppsägningen är sakligt grundad och därmed giltig.

Skulle domstolen finna att L.L. beretts särskild sysselsättning enligt 23 § anställningsskyddslagen och att hon skall få företräde till fortsatt arbete oberoende av turordningen gör arbetsgivarparterna gällande att bolagets brott mot nämnda bestämmelse utgör ett turordningsbrott som endast kan medföra rätt till skadestånd. Vad Ledarna åberopat till stöd för sin talan kan inte leda till att uppsägningen skall ogiltigförklaras.

Det vitsordas att bolaget inte utfört någon omplaceringsutredning avseende L.L.. I och med att bolaget och Ledarna träffat en avtalsturlista föreligger inte någon omplaceringsskyldighet. Det förhållandet att någon omplaceringsutredning inte genomförts innebär inte att den överenskomna avtalsturlistan blir ogiltig.

## **Domskäl**

### *Allmänt om tvisten*

Tvisten i målet rör om bolagets uppsägning av L.L. den 5 september 2002 stått i strid med reglerna i 7 § anställningsskyddslagen och därför skall ogiltigförklaras eller om den i vart fall skett i strid med turordningsreglerna i samma lag och därför skall grunda skyldighet för bolaget att betala skadestånd till L.L..

Ledarna har gjort gällande i huvudsak följande. L.L. har på grund av sin nedsatta arbetsförmåga beretts särskild sysselsättning hos bolaget och skall därför, med stöd av 23 § anställningsskyddslagen, få företräde till fortsatt anställning oberoende av turordningen. Eftersom den angivna bestämmelsen är tvingande är den upprättade avtalsturlistan ogiltig såvitt rör L.L.. Uppsägningen av henne föregicks inte av någon omplaceringsutredning. Genom att avtalsturlistan är ogiltig och bolaget inte iakttagit sin omplaceringsskyldighet har bolaget genom uppsägningen av L.L. brutit mot 7 § och 23 § anställningsskyddslagen.

Arbetsgivarparterna har redovisat i huvudsak följande inställning. Det bestrids att L.L. har beretts sådan särskild sysselsättning som avses i 23 § anställningsskyddslagen och att hon därmed skall ha företräde till fortsatt arbete oberoende av turordningen. Den upprättade avtalsturlistan har träffats i enlighet med reglerna i gällande kollektivavtal. Den av bolaget vidtagna uppsägningen är således sakligt grundad och därmed giltig. Skulle domstolen finna att L.L. har beretts särskild sysselsättning enligt 23 § anställningsskyddslagen och därför skall få företräde till fortsatt arbete oberoende av turordningen, gör arbetsgivarparterna gällande att bolagets uppsägning endast kan utgöra ett turordningsbrott som bara kan medföra rätt till skadestånd.

### *Utredningen i målet*

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På Ledarnas begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med L.L. samt vittnesförhör med A.LA., som tidigare var ansvarig för personalfrågor hos bolaget, B.J., som tidigare var klubbordförande för Ledarna, och nuvarande klubbordföranden R.S.. Vidare har på Ledarnas begäran hållits förhör upplysningsvis med ombudsmannen R.J.. På arbetsgivarparternas begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med bolagets nuvarande verkställande direktör A.Lu. och den tidigare verkställande direktören L.N..

### *Har L.L. beretts särskild sysselsättning?*

Den för Ledarnas talan i målet i första hand avgörande tvistefrågan är om L.L. har beretts särskild sysselsättning hos bolaget i den mening som avses i 23 § anställningsskyddslagen.

Den nämnda paragrafen innehåller bestämmelser om en särskild företrädesrätt till fortsatt arbete, oberoende av turordningen, för sådana arbetstagare som har nedsatt arbetsförmåga och som på grund därav beretts särskild sysselsättning hos arbetsgivaren. Enligt bestämmelsen skall en sådan arbetstagare, om det kan ske utan allvarliga olägenheter, få stanna kvar i sitt speciella arbete, när uppsägning på grund av arbetsbrist skall ske.

I förarbetena till bestämmelsen (prop. 1973:129 s. 262) anges som exempel på fall i vilka bestämmelsen blir tillämplig den situationen, att en fysiskt handikappad arbetstagare efter överläggningar i anpassningsgruppen har kunnat få en särskild arbetsplats efter ombyggnad med statliga medel. Vidare sägs att även arbetstagare som fått sin anställning genom arbetsförmedlingen efter arbetsvårdsutredning eller som har beretts s.k. halvskyddad sysselsättning bör omfattas av den särskilda skyddsregeln. Detsamma sägs gälla arbetstagare som i annat fall, på arbetsgivarens initiativ eller utan att formellt omfattas av särskilda arbetsmarknadsåtgärder, har tilldelats en för honom särskilt anpassad eller skyddad arbetsplats. Däremot sägs bestämmelsen inte vara avsedd att komplettera turordningsreglerna med ett mera allmänt beaktande av arbetstagarens större eller mindre arbetsförmåga, svårighet att få ny anställning osv.

Även om dessa uttalanden inte är fullt ut tillämpliga på dagens förhållanden torde man ändå av dem kunna dra den slutsatsen, som Arbetsdomstolen också gjort i en tidigare dom (AD 1977 nr 94), att vad lagstiftaren i första hand synes ha tänkt på är konkreta åtgärder i syfte att inrätta arbetsplatser för arbetstagare som har någon form av varaktig nedsättning i arbetsförmågan. Det framgår med andra ord av dessa förarbetsuttalanden, som domstolen uttryckte saken i den nämnda domen, att syftet varit att undvika att lagens vanliga turordningsregler medför att sådana speciella insatser som har gjorts för att anordna särskilt anpassade eller skyddade arbetsplatser för arbetstagare som är beroende av sådana åtgärder för att kunna ha en anställning och utföra arbete, blir omintetgjorda vid driftsinskränkningar. Det torde vidare stå klart att varje åtgärd i form av omplacering, omorganisation eller omfördelning av arbetsuppgifter som en arbetsgivare numera kan vara skyldig att vidta inom ramen för sitt rehabiliteringsansvar inte kan medföra att arbetstagaren därmed skall anses ha beretts särskild sysselsättning i lagregelns mening.

Det är ostridigt att L.L. har en sådan nedsättning i arbetsförmågan som avses i 23 § anställningsskyddslagen. Frågan om hon också beretts särskild sysselsättning skall ses mot bakgrund av följande uppgifter som framkommit av utredningen och som i allt väsentligt är ostridiga. L.L. anställdes av bolaget den 3 oktober 1988 som bokbinderiarbetare. Efter bara några dagars anställning fastnade hon i en plastmaskin och ådrog sig allvarliga brännskador i höger hand. Hon var till följd av skadan sjukskriven under lång tid och genomgick flera operationer. Hon blev aldrig helt återställd efter skadan och fick sedermera förtidspension på halvtid. Till följd av skadan kunde L.L. inte återgå till sitt arbete i bokbinderiet. Hon fick i stället en tjänstemannabefattning på halvtid som assistent. Vid driftsinskränkningar hos bolaget hösten 1992 förekom diskussioner om hon skulle varslas om



uppsägning vilket emellertid slutligen inte blev fallet. Vid driftsinskränkningar i början av år 2001 sades hon upp på grund av arbetsbrist men uppsägningen återtogs efter tvisteförhandlingar. Hon drabbades inte heller av de driftsinskränkningar som förekom under hösten samma år.

Arbetsgivarparterna har om omständigheterna kring L.L:s återgång i arbete efter skadan anfört följande. Den assistenttjänst som L.L. fick när hon hösten 1990 skulle börja arbetsträna efter sjukskrivningen har inte tillskapats just för henne. Vid denna tidpunkt pågick en omfattande omorganisation inom bolaget. Denna innebar bl.a. att orderberedning och produktion delades in i tre grupper. I varje sådan grupp ingick en assistentbefattning med tjänstemannauppgifter. En av grupperna var mindre än de andra. Assistentuppgifterna där beräknades därför inte uppgå till heltid. Det bedömdes därför vara lämpligt att L.L. fick den tjänsten som hon också ansågs ha tillräckliga kvalifikationer för. Hon har därefter arbetat kvar på den platsen och utfört motsvarande arbetsuppgifter som övriga assistenter, med de förändringar som under åren har skett bl.a. till följd av ökad datorisering. Några diskussioner om att arbetet skulle på något sätt vara särskilt anordnat för L.L. fördes inte. Det var enbart fråga om en sedvanlig omplacering.

Det nu anförda stöds av vad A.Lu. och L.N. berättat. Det stöds också av det MBL-protokoll angående omorganisationen år 1990 som har åberopats i målet. Av protokollet framgår bl.a. vilken bemanning som skulle ske i de tre grupperna, att L.L:s namn angavs vid en av assistentbefattningarna, nämligen den i den minsta gruppen samt att det vid hennes namn gjorts tillägget ”50%”. Det framgår vidare att bemanningen hade utarbetats gemensamt av parterna och att det inte finns någon anteckning om att L.L:s assistentbefattning, bortsett från arbetstidsmättet, skulle på något sätt skilja sig från de andra.

Med utgångspunkt enbart i vad som sålunda framkommit kan Arbetsdomstolen inte finna att L.L:s arbete var särskilt anordnat i den mening som avses i 23 § anställningsskyddslagen. Det framstår snarare som att bolaget genom den pågående omorganisationen, som i tiden sammanföll med L.L:s återinträde i arbete, fick utrymme för att omplacera henne till lämpliga arbetsuppgifter. L.L. har inte heller själv lämnat uppgifter som i egentlig mening motsäger den bilden. Hon har sålunda uppgett att vad hon fick höra från bolagets sida var att hon skulle få arbete hos bolaget ”oavsett vad” och att hon satte det i samband med att det var på arbetet som hon hade fått sin skada.

Ledarna har även pekat på att det i försäkringskassans handlingar angående L.L. finns noteringar som enligt Ledarnas uppfattning visar att bolaget hade särskilt inrättat en halvtidstjänst till L.L.. Det är fråga om dels en journalanteckning från den 17 september 1990 från ett möte hos bolaget där det angivits att ”de” har lyckats få fram ett arbete som L.L. skall klara av och att det är en ”ny arbetsuppgift”, dels föredragningspromemorior från maj 1991 respektive mars 1992 där det i sammanband med konstaterandet att L.L. inte kunde återgå till sitt ordinarie arbete angivits att ”man konstruerade ett kontorsarbete” till henne. Enligt Arbetsdomstolens mening kan dessa

noteringar, vars tillkomst inte närmare belysts i målet, inte tas till intäkt för att L.L. när hon återkom i arbete då bereddes särskild sysselsättning i anställningsskyddslagens mening.

Ledarna har emellertid framhållit att vid tidigare driftsinskränkningar också bolaget synes ha intagit ståndpunkten att L.L. har beretts särskild sysselsättning eftersom hon då undantagits från uppsägning. Ledarna har i sammanhanget pekat på en anteckning i ett förhandlingsprotokoll från den 14 oktober 1992 enligt vilken L.N. uttalat att han inte anser att L.L. skall varslas på grund av arbetsskadan som inträffat på företaget samt att stöd för denna synpunkt finns i anställningsskyddslagen. L.N. har inför Arbetsdomstolen uppgett att uttalandet inte skall tilläggas den innebörd som Ledarna velat göra gällande. Han har framhållit att han för sin del aldrig haft uppfattningen att L.L. haft något särskilt anordnat arbete. Därutöver har han uppgett att det bakom hans inställning att L.L. inte skulle varslas dels låg mer allmänmänskliga motiv, dels en önskan att få ett snabbt avslut på förhandlingarna och inte riskera en konflikt. Han har vidare uppgett att han inte hade den detaljkunskapen om anställningsskyddslagen att uttalandet skall uppfattas som att han syftade på någon särskild bestämmelse i lagen. Enligt Arbetsdomstolens mening kan av vad som nu framkommit inte anses visat att bolaget vid dessa förhandlingar år 1992 intagit ståndpunkten att L.L. haft en särskilt inrättad befattning.

Ledarna har vidare påstått att arbetsgivaren vid tvisteförhandling våren 2001 delat Ledarnas syn på L.L:s anställning och att det var av det skälet som den då vidtagna uppsägningen av henne återtogs. R.J. har berättat att man från arbetstagarsidan hävdade vid förhandlingen att 23 § anställningsskyddslagen var tillämplig och att det av de anteckningar han gjorde i anslutning till förhandlingarna framgår att arbetsgivaren, dvs. i detta fall A.Lu., medgav att bolaget hade inrättat L.L:s befattning enbart på grund av hennes skada. A.Lu. har bekräftat att det fördes ett resonemang kring den aktuella bestämmelsen men har bestritt att han skulle ha sagt att L.L:s arbete varit särskilt inrättat för henne. Han har tillagt att skälet till att uppsägningen sedan återtogs inte var att man delade arbetstagarsidans uppfattning utan att man från bolagets sida ville undvika en utdragen process eftersom det var oerhört bråttom ur kostnadssynpunkt att få till stånd önskade personalneddragningar. Det har sålunda lämnats delvis olika uppgifter om vad som närmare sades vid den aktuella förhandlingen. Enligt Arbetsdomstolens mening kan utredningen i denna del inte leda till slutsatsen att arbetsgivaren vid den här tidpunkten skulle ha hyst uppfattningen att L.L. hade beretts särskild sysselsättning.

Mot bakgrund av det anförda finner Arbetsdomstolen sammanfattningsvis att omständigheterna i detta fall inte har varit sådana att L.L. skall anses ha beretts särskild sysselsättning hos bolaget i den mening som avses i 23 § anställningsskyddslagen.

*Sammanfattning och rättegångskostnader*

Med den bedömning som Arbetsdomstolen har gjort ovan saknas den grundläggande förutsättningen för bifall till Ledarnas talan. Käromålet skall alltså lämnas utan bifall.

Vid denna utgång skall Ledarna förpliktas att ersätta arbetsgivarparterna för deras rättegångskostnader. Om beloppet råder inte tvist.

### **Domslut**

1. Arbetsdomstolen avslår Ledarnas talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Ledarna att ersätta Grafiska Företagens Förbund och Parajett Aktiebolag deras rättegångskostnader med nittiotretusen-femhundra-trettiosex (93 536) kr, varav 79 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom tills betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Karin Renman, Ingemar Källberg, Mats Holmgren, Ylva Tengblad, Hans Wahlström och Lars E. Rabenius. Enhälligt.

Sekreterare: Kristina Andersson