

Sammanfattning

En cateringarbetare som var helt sjukskriven uteblev från ett rehabiliteringsmöte och blev i nära anslutning till detta uppsagd. Som skäl för uppsägningen angavs arbetsbrist. Arbetsgivaren hänvisade till en överenskommelse som ingåtts mellan honom och den lokala fackliga organisationen rörande uppsägning av cateringarbetaren. I tvist om giltigheten av uppsägningen finner Arbetsdomstolen att denna inte har vidtagits av personliga skäl utan på grund av arbetsbrist. Domstolen finner vidare att det mellan de lokala parterna har ingåtts ett kollektivavtal i turordningsfrågan innebärande att cateringarbetaren skulle sägas upp. Avtalet har inte ansetts vara stridande mot god sed på arbetsmarknaden eller annars otillbörligt trots att de lokala parterna utan att kontrollera cateringarbetarens inställning har utgått från att denne önskade lämna sin anställning hos arbetsgivaren.

**ARBETSDOMSTOLEN**DOM  
2005-05-18  
StockholmDom nr 53/05  
Mål nr B 101/04**KLAGANDE**

O.B. i UPPSALA

Ombud och rättshjälpsbiträde: advokaten Carsten Angsmark, Sagell  
Angsmark Anell Advokatbyrå HB, Smedsgränd 3, 753 20 UPPSALA**MOTPART**LSG Sky Chefs Sverige AB, 556563-7658, Box 188,  
190 46 STOCKHOLM-ARLANDAOmbud: förbundsjuristen Agneta Bern, TransportGruppen  
TGS Service AB, Box 1621, 111 86 STOCKHOLM**SAKEN**

skadestånd på grund av uppsägning

**ÖVERKLAGAD DOM**

Uppsala tingsrätts dom den 1 juli 2004 i mål nr T 352-03

---

Tingsrättens dom, se bilaga.

O.B. har yrkat att Arbetsdomstolen med ändring av tingsrättens dom skall bifalla hans vid tingsrätten förda talan. Han har därvid angett dels att det alternativa yrkandet om allmänt skadestånd avser brott mot 22 § anställningsskyddslagen, dels att fastställelseyrkandet avser ekonomisk skada som uppkommer för honom under tiden efter huvudförhandlingen vid tingsrätten. Vidare har O.B. yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, skall förplikta LSG Sky Chefs Sverige AB att utge ersättning för hans rättegångskostnader vid tingsrätten och i Arbetsdomstolen. För det fall att han skulle tappa målet har O.B. yrkat att parterna enligt 5 kap. 2 § arbetstvistlagen skall stå sina egna kostnader såväl vid tingsrätten som i Arbetsdomstolen. O.B. har i fråga om rättegångskostnaderna vid tingsrätten yrkat att han i alla händelser skall befrias från skyldigheten att utge ersättning för mervärdesskatt.

Bolaget har bestritt ändring utom så till vida att bolaget har medgett O.B:s yrkande om befrielse från skyldigheten att utge ersättning för mervärdesskatt på rättegångskostnaderna vid tingsrätten. Bolaget har yrkat ersättning för sina egna rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har hållits förnyat förhör under sanningsförsäkran med O.B. samt förnyade vittnesförhör med W.A., S.E.S., H.N. och D.F. Vidare har parterna åberopat samma skriftliga bevisning som vid tingsrätten.

Parterna har åberopat i huvudsak samma omständigheter som vid tingsrätten samt har till utveckling av sin talan i allt väsentligt åberopat detsamma som finns antecknat i tingsrättens dom. Därutöver har dock bolaget tillagt att O.B. under alla förhållanden inte kan anses ha lidit skada efter den 7 december 2003 eftersom hans anställning hos bolaget, med beaktande av hans plats i turordningen enligt 22 § anställningsskyddslagen, skulle ha upphört vid detta datum efter uppsägning på grund av arbetsbrist. O.B. har förklarat att han inte kan vitsorda att hans anställning hos bolaget i vart fall skulle ha upphört vid nämnda tidpunkt. För det fall att Arbetsdomstolen skulle finna att O.B. har lidit ekonomisk skada endast avseende tiden fram till den 7 december 2003 har parterna förklarat sig ense om att skadan uppgår till 25 071 kr.

### **Domskäl**

Arbetsdomstolen har i målet att pröva följande frågor:

1. Har O.B. sagts upp på grund av arbetsbrist eller av personliga skäl?
2. Om uppsägningen berott på arbetsbrist, har det förelegat ett kollektivavtal med avsteg från 22 § anställningsskyddslagen?
3. Om det har förelegat ett kollektivavtal i turordningsfrågan, strider då detta avtal mot god sed på arbetsmarknaden eller är det annars att anse som otillbörligt?

*Har O.B. sagts upp på grund av arbetsbrist eller av personliga skäl?*

Arbetsbrist är normalt sett saklig grund för uppsägning. Det är därvid ytterst arbetsgivarens bedömning av behovet av att genomföra exempelvis en inskränkning eller omorganisation av verksamheten som får bli avgörande för frågan huruvida arbetsbrist skall anses föreligga. Detta innebär att domstolen normalt inte har att gå in närmare på frågor om det berättigade i arbetsgivarens beslut. Situationen är dock enligt fast praxis en annan om arbetsgivaren visserligen har angett arbetsbrist som skäl för uppsägningen, men i själva verket haft andra skäl för denna, s.k. fingerad arbetsbrist. I ett sådant fall har domstolen att pröva tillåtligheten av uppsägningen utifrån den verkliga grunden. För att domstolen skall ge sig in på bedömningar av arbetsgivarens företagsekonomiska eller organisatoriska överväganden krävs det att arbetstagaren åtminstone visar sannolika skäl för att det rör sig om fingerad arbetsbrist. Det skall också framhållas att om arbetsbrist faktiskt föreligger det i och för sig saknar betydelse att arbetsgivaren även ansett att anställningen borde avslutas av skäl som är att hänföra till arbetstagaren personligen (se t.ex. domen 2000 nr 35 samt där anmärkta rättsfall; jfr även domen 2004 nr 52).

I fråga om uppsägningen av O.B., som vid denna tid var sjukskriven på heltid, kan konstateras att denna ägde rum efter det att han hade uteblivit från ett rehabiliteringsmöte den 5 juni 2002. Det förhållandet att uppsägningen skedde i nära anslutning till det uteblivna rehabiliteringsmötet skulle i och för sig kunna tala för O.B:s ståndpunkt att det verkliga skälet för uppsägningen var att hänföra till hans person. Mot detta talar dock den av bolaget framlagda utredningen till stöd för att det förelåg arbetsbrist hos bolaget. Av denna utredning framgår att bolaget, till följd av minskad order-

ingång och med hänvisning till arbetsbrist, den 15 april 2002 varslade 25 cateringarbetare och den 24 maj 2002 varslade ytterligare 25 cateringarbetare om uppsägning. Av det anförda framgår att bolaget vid den aktuella tidpunkten stod inför omfattande uppsägningar på grund av arbetsbrist.

Såvitt gäller uppsägningen av O.B. är vidare följande av intresse för bedömningen. Uppsägningen vidtogs efter det att förhandling i frågan hade förts mellan H.N. som företrädare för bolaget och D.F. som företrädare för Hotell och Restaurang Facket, i vilken organisation O.B. vid tillfället var medlem. I förhandlingsprotokollet angavs att parterna var överens om att O.B. sägs upp på grund av arbetsbrist.

Beträffande bakgrunden till överenskommelsen har H.N. och D.F. inför domstolen uppgett följande. De hade från olika källor fått höra att O.B. hade uttryckt att han ville bli uppsagd på grund av arbetsbrist. Han hade inte meddelat att han inte kunde delta i rehabiliteringsmötet den 5 juni 2002 och det framstod på grund av samtliga omständigheter som naturligt att säga upp O.B. och därigenom bereda någon annan av bolagets anställda arbete. Förhandling om arbetsbristuppsägningarna och turordningen skulle äga rum den 17 juni, men de tyckte att det var lämpligt att i fråga om O.B. inte vänta till dess utan att redan den 5 juni träffa överenskommelse om hans uppsägning.

Det saknas enligt domstolens mening anledning att ifrågasätta H.N:s och D.F.s uppgifter om bakgrunden till uppsägningen. Mot bakgrund av dessa uppgifter får det anses utrett att uppsägningen av O.B. inte gjordes på grund av hans personliga förhållanden, utan vidtogs som en del i de arbetsbristuppsägningar som bolaget stod inför.

*Har det ingåtts ett kollektivavtal med avsteg från 22 § anställningsskyddslagen?*

En arbetstagares plats i turordningen bestäms enligt 22 § anställningsskyddslagen med utgångspunkt i hans sammanlagda anställningstid. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Kan arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet. Genom 2 § tredje stycket anställningsskyddslagen ges möjlighet att genom kollektivavtal överenskomma om annan turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist än som följer av turordningsbestämmelserna i 22 § anställningsskyddslagen. En förutsättning för att en lokal arbetstagarorganisation med giltig verkan skall kunna ingå en sådan överenskommelse är att det mellan parterna i andra frågor gäller ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation. Av utredningen framgår att den sistnämnda förutsättningen har varit uppfylld i detta fall. Bolaget var nämligen vid tillfället bundet av ett mellan Flygarbetsgivarna och Hotell och Restaurang Facket träffat kollektivavtal avseende samtliga inom bolaget förekommande arbetsuppgifter för cateringarbete. I kollektivavtalet

2 kap. 5 § har uttryckligen angetts att lokal överenskommelse om turordning kan träffas vid uppsägning.

Av 23 § medbestämmandelagen följer att ett kollektivavtal skall vara skriftligt samt att avtalet anses skriftligt även när dess innehåll har upptagits i justerat protokoll. För kollektivavtal uppställs inte annat formkrav än detta krav på skriftlighet.

I protokollet från den förhandling som den 5 juni 2002 ägde rum vid bolaget har i huvudsak angetts att förhandlingen rör O.B:s anställning, att parterna är överens om att O.B. sägs upp på grund av arbetsbrist, att hans sista anställningsdag är den 5 juli 2002 samt att förhandlingen förklarades avslutad då ingen av parterna hade något att tillägga. De personer som har undertecknat protokollet, H.N. och D.F., har samstämmt uppgett att de genom att underteckna handlingen träffade ett avtal om att bolaget med anledning av arbetsbristen skulle säga upp O.B.

Enligt domstolen saknas det skäl att ifrågasätta dessa uppgifter. Detta innebär att det är styrkt att bolaget och den fackliga organisationen har avtalat om att O.B. skulle sägas upp på grund av arbetsbrist. Av deras uppgifter följer, även om detta inte uttryckligen framgår av protokollet, att uppsägningen innefattade en avvikelse från anställningsskyddslagens turordningsregler. Enligt domstolens mening kan det inte råda någon tvekan om att skriftlighetskravet har uppfyllts genom att de lokala parterna undertecknade protokollet.

Det anförda innebär sammanfattningsvis att de lokala parterna i fråga om O.B. har ingått ett kollektivavtal som innebar att han med frångående av lagens turordning skulle sägas upp på grund av arbetsbrist.

*Strider avtalsturlistan mot god sed på arbetsmarknaden eller är denna annars att betrakta som otillbörlig?*

Några särskilda i lagen angivna begränsningar av parternas rätt att genom kollektivavtal avvika från lagens turordningsbestämmelser föreligger inte. Rätten att avvika från turordningsbestämmelserna gäller oavsett på vilken nivå som kollektivavtalet träffas. Av domen 1983 nr 112 framgår att vida ramar skall gälla för arbetsmarknadens parter då de väljer att genom kollektivavtal själva reglera en turordningssituation på det sätt som de finner lämpligt och därför enas om. Som enda exempel på situationer då en turordningsöverenskommelse skulle anses sakna verkan nämns i förarbetena till 1974 års anställningsskyddslag, vilka i denna del alltjämt har aktualitet, det fallet att en sådan överenskommelse endast går ut på att slå ut andra organisationers medlemmar eller oorganiserade arbetstagare från arbetsplatsen (prop. 1973:129 s. 233). I praxis har fastslagits att det enligt allmänna avtalsrättsliga grundsatser även är möjligt att ingripa mot en turordningsöverenskommelse som innebär ett sådant missbruk av den principiella avtalsfriheten att den helt eller delvis framstår som stridande mot god sed på arbetsmarknaden eller på annat sätt framstår som otillbörlig, t.ex. därför att den innebär en direkt diskriminering av viss eller vissa arbetstagare eller att ovidkommande

hänsyn tagits eller att annan omständighet föreligger som gör att det skulle te sig stötande att tillämpa överenskommelsen (se domen 1983 nr 107). Vid upprättandet av en avtalsturlista kan det finnas anledning för parterna att, vid sidan av arbetstagarnas sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren, beakta en rad skilda omständigheter, däribland även personliga egenskaper och sociala faktorer. Förhållandena i den enskilda verksamheten måste bli avgörande för i vad mån de skilda omständigheterna skall tillmätas betydelse när en arbetstagare placeras på en avtalsturlista. Anställningsskyddslagens regelsystem lämnar parterna en vidsträckt handlingsfrihet vid listans upprättande men lägger också ett stort ansvar på partsföreträdarna. Vid en rättslig prövning kan en avtalsturlista inte fränkännas verkan i visst hänseende endast därför att parterna vid vägningen mellan skilda omständigheter tillmätt viss faktor större betydelse än vad en utomstående betraktare till äventyrs skulle finna motiverat. En avtalsturlista blir utan verkan endast i den mån den är diskriminerande eller annars innebär att ovidkommande hänsyn tagits eller att annan omständighet föreligger som gör att det skulle te sig stötande att tillämpa listan i det aktuella hänseendet (se domen 1996 nr 114).

I fråga om uppsägningen av O.B. har såväl H.N. och D.F. uppgett att deras motiv för avvikelser från lagens turordning uteslutande var O.B:s bristande intresse för anställningen hos bolaget. De har båda uppgett att de från flera håll hade fått information om att O.B. saknade intresse för fortsatt anställning hos bolaget. Att han faktiskt uteblev från rehabiliteringsmötet den 5 juni innefattade, som de såg saken, en bekräftelse på detta.

Arbetsdomstolen anser att det även i denna del saknas anledning att ifrågasätta H.N:s och D.F:s uppgifter. Det betyder att domstolen utgår från att deras motiv för avvikelser från lagens turordning var att O.B. enligt deras uppfattning visat bristande intresse för fortsatt anställning. Det kan tyckas att underlaget för H.N:s och D.F:s uppfattning om O.B:s inställning var bräckligt, åtminstone som saken ter sig på grundval av utredningen i målet. O.B. har i målet bestämt förnekat att han skulle ha saknat intresse för fortsatt anställning. Han har i det sammanhanget också anfört att han före rehabiliteringssammanträdet den 5 juni hade framfört att han hade förhinder, något som dock inte har kunnat bekräftas genom utredningen i målet. Inte minst mot bakgrund av det ansvar som anställningsskyddslagens regelsystem lägger på partsföreträdarna borde H.N. och D.F. ha kontrollerat O.B:s inställning innan överenskommelsen ingicks. Att de inte gjorde det innebär att denna kan ha vilat på en felaktig förutsättning. Men som har framgått i det föregående hade H.N. och D.F. i alla händelser faktiskt uppfattningen att O.B. saknade intresse för fortsatt anställning. Det kan inte råda någon tvekan om att denna omständighet i och för sig framstår som relevant och betydelsefull vid fastställandet av en avtalsturlista. Avvikelsen från lagens turordning gjordes alltså inte av något ovidkommande skäl. Enbart det förhållandet att O.B:s inställning inte kontrollerades kan enligt domstolens mening inte föranleda att överenskommelsen bör anses otillbörlig eller stridande mot god sed på arbetsmarknaden och därför sakna verkan.

På grund av det anförda finner Arbetsdomstolen att bolaget genom uppsägningen av O.B. inte har åsidosatt reglerna i anställningsskyddslagen.

### *Sammanfattning och rättegångskostnader*

Sammanfattningsvis innebär det anförda att O.B:s talan inte kan vinna bifall. Tingsrättens domslut i huvudsaken skall därmed stå fast.

Arbetsdomstolen finner inte skäl att med tillämpning av 5 kap. 2 § första stycket arbetstvistlagen frångå huvudregeln om tappande parts ansvar för motpartens rättegångskostnad. O.B. skall därför förpliktas att ersätta bolaget för rättegångskostnader såväl vid tingsrätten som i Arbetsdomstolen. Såvitt gäller rättegångskostnaderna vid tingsrätten har bolaget medgett att ersättningen inte skall inkludera mervärdesskatt. O.B. har i övrigt inte riktat någon invändning mot de av bolaget yrkade beloppen. Tingsrättens dom skall därmed ändras endast i fråga om rättegångskostnader i enlighet med det anförda.

### *Ersättning till rättshjälpsbiträdet*

Carsten Angsmark har för det biträde han lämnat O.B. i Arbetsdomstolen yrkat ersättning för sammanlagt 44,5 timmars arbete, varav 2,5 timmar avser huvudförhandlingen här. Med hänsyn till målets art och omfattning finner Arbetsdomstolen att Carsten Angsmark får anses skäligen tillgodosedd med en arvodesersättning motsvarande totalt 25 timmars arbete.

### **Domslut**

1. Arbetsdomstolen ändrar tingsrättens dom endast i fråga om rättegångskostnader (punkten 2 i tingsrättens domslut) på så sätt att O.B. skall ersätta LSG Sky Chefs Sverige AB:s rättegångskostnader vid tingsrätten med femtiotusen (50 000) kr, avseende ombudsarvode, jämte ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från den 1 juli 2004.
2. O.B. skall till LSG Sky Chefs Sverige AB utge ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med trettioåtta tusen (32 000) kr, avseende ombudsarvode, jämte ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

3. Arbetsdomstolen fastställer ersättning enligt rättshjälpslagen åt Carsten Angsmark för det biträde han lämnat O.B. i Arbetsdomstolen till trettioentusenåttahundratjugotre (31 823) kr. Av beloppet avser 25 200 kr arbete, 323 kr utlägg och 6 300 kr mervärdesskatt.

Ledamöter: Michaël Koch, Marianne Jenryd, Eva Plogeus, Karl-Olof Stenqvist, Agnes Günther, Thomas Fredén och Karl-Erik Svensson.  
Enhälligt.

Sekreterare: Lars Brandt

Tingsrättens dom (ledamot: Jan Ulmander)

## **BAKGRUND**

O.B. var tillsvidareanställd hos LSG Sky Chefs Sverige AB från den 25 april 2001 till den 10 juli 2002. Bolaget bedriver verksamhet på Arlanda och levererar bl.a. mat till flygbolag (catering). O.B. var sjukskriven på grund av en trafikolycka från och med den 11 november 2001 och avhöll sig från arbete fram till uppsägning. Omkring den 10 juni 2002 fick O.B. del av en skriftlig uppsägning med innebörd att hans anställning var uppsagd till upphörande den 10 juli 2002. Grunden för uppsägningen angavs vara arbetsbrist.

## **YRKANDEN M.M.**

O.B. har yrkat att tingsrätten skall förplikta LSG Sky Chefs Sverige AB att till honom utge allmänt skadestånd för brott mot 7 § lag (1982:80) om anställningsskydd, LAS, med 100 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dag för delgivning av stämningsansökan till dess betalning sker. Alternativt har O.B. yrkat att tingsrätten skall förplikta LSG Sky Chefs Sverige AB att till honom utge allmänt skadestånd på den grunden att uppsägningen inte har varit sakligt grundad enligt 28 § LAS med 80 000 kr jämte ränta från dag för delgivning av stämningsansökan till dess betalning sker. Vidare har O.B. yrkat att tingsrätten skall förplikta LSG Sky Chefs Sverige AB att till honom utge ekonomiskt skadestånd med 35 462 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 25 071 kr från den 4 november 2003 till dess betalning sker samt ränta enligt 6 § räntelagen på 10 391 kr från den 7 juni 2004 till dess betalning sker. Härutöver har O.B. yrkat att tingsrätten skall fastställa att han har rätt till skadestånd jämväl för ekonomisk skada som han framledes må lida. Slutligen har O.B. yrkat ersättning för sina rättegångskostnader med 91 360 kr samt yrkat att parterna, för det fall O.B. tappar målet, skall stå sina egna kostnader i enlighet med 5 kap 2 § lag om rättegången i arbetstvister.

LSG Sky Chefs Sverige AB har bestritt O.B:s yrkande i sin helhet och något belopp har inte kunnat vitsordas som skäligt förutom det yrkade beloppet avseende ekonomiskt skadestånd. LSG Sky Chefs Sverige AB har vidare yrkat ersättning för sina rättegångskostnader med 62 500 kr samt bestritt yrkandet om att vardera part skall stå sin kostnad i målet.

## **GRUNDER M.M.**

O.B. har till *utveckling av sin talan* anfört i huvudsak följande. Han var inte anställd som cateringarbetare utan som diskare. Han fick inte del av någon information som styrkte att arbetsbrist förelåg inför den skriftliga uppsägningen och han hade inte heller informerats om den förhandling som hade förts. Han utgick därför från att han sades upp av personliga skäl vilket innebär att uppsägningen saknar saklig grund. När han fick del av uppsägning kontaktade han sitt fackförbund, HRF, och fick då besked om att uppsägningen hade genomförts på ett korrekt sätt och att det inte fanns någon

möjlighet att angripa uppsägningen. Han kontaktade därvidlag ombudet Carsten Angsmark och vid ett sammanträde den 9 oktober 2002 framförde LSG Sky Chefs Sverige AB ånyo att grunden för uppsägningen var arbetsbrist samt att parterna hade förhandlat om att göra ett avsteg från turordningslistan. I det förhandlingsprotokoll som LSG Sky Chefs Sverige AB hänvisar till avseende avsteget från turordningslistan nämns varken frågor om turordning eller kollektivavtal. Det fanns inte heller någon förteckning över de arbetstagare som berördes av avsteget eller några kriterier angående vad som utgjort grunden för att göra ett avsteg från turordningen. Ett så oprecist förhandlingsprotokoll kan inte anses utgöra ett turordningsavtal. Detta framgår även av hur LSG Sky Chefs Sverige AB vid ett annat tillfälle har utformat ett förhandlingsprotokoll där det dels framgår vad som utgjort grunden för avsteget från turordningen, dels att en turordningslista har upprättats. Under hela tiden som processen har pågått och hela tiden från det att uppsägningen skedde har LSG Sky Chefs Sverige AB hävdad att grunden för uppsägningen var arbetsbrist och att en avtalad turordning förelåg. Numera hävdar dock LSG Sky Chefs Sverige AB att han skulle ha velat bli uppsagd samt att han blev uppsagd på grund av att han uteblev från ett rehabiliteringsmöte. Det är förvisso riktigt att han uteblev från ett rehabiliteringsmöte men han hade då i förväg varit i kontakt med LSG Sky Chefs Sverige AB och meddelat att han inte kunde närvara. Att utebli från ett möte kan ej vara tillräcklig grund för att sägas upp på grund av misskötsamhet. Han gör vidare gällande att för det fall LSG Sky Chefs Sverige AB givits uppfattningen att han ville bli uppsagd har LSG Sky Chefs Sverige AB inte genomfört någon undersökning för att få denna vilja bekräftad.

O.B. har som *grund för sin talan* anfört följande. I första hand görs det gällande att det egentliga skälet för uppsägningen var av personlig art vilket står i strid med 7 § LAS. För det fall tingsrätten skulle anse att det förelåg saklig grund för uppsägningen på grund av arbetsbrist har han gjort gällande att LSG Sky Chefs Sverige AB har brutit mot turordningsreglerna eftersom inget avtal om avvikelser från turordningsreglerna träffats, eller i vart fall att ett sådant avtal ej uppfyller skriftlighetskravet. Han har vidare anfört att det inte kan anses utgöra tillräckliga skäl för uppsägning att han uteblev från ett rehabiliteringsmöte samt att han inte har uppgivit att han velat bli uppsagd från sin anställning. Han har slutligen anfört att om tingsrätten finner att det förelåg en avtalsturlista, samt att LSG Sky Chefs Sverige AB och HRF kände till att han ville bli uppsagd, strider ett sådant avtal mot god sed på arbetsmarknaden eller i vart fall är ett sådant avtal att betrakta som otillbörligt. När det gäller yrkandet om att vardera part skall stå sin rättegångskostnad har han gjort gällande att han har haft berättigade skäl att få frågan om avtalsturlistans giltighet prövad.

LSG Sky Chefs Sverige AB har till *utveckling av sin talan* anfört i huvudsak följande. O.B. var tillsvidareanställd som cateringarbetare. Samtliga arbetstagare inom produktionsledet benämns cateringarbetare, vilket även framgår av 1 § kollektivavtalet, oavsett om den huvudsakliga arbetsuppgiften är exempelvis att utföra arbete som kallskänka eller diskare. Under våren 2002 drabbades LSG Sky Chefs Sverige AB av minskad orderingång och till

följd av detta varslades 50 cateringarbetare. Den 5 juni 2002 var O.B. kallad av bolaget till ett rehabiliteringsmöte. H.N. deltog i mötet som representant för LSG Sky Chefs Sverige AB och D.F. företrädde HRF. O.B. inställde sig dock inte till mötet och han hade inte heller avbokat tiden. H.N. och D.F. kom att diskutera den uppkomna situationen avseende de lagda varslen. O.B. hade vid ett stort antal tillfällen uppgivit till kollegor, arbetsledare och den lokala fackklubbsordföranden J.G. att han ville bli uppsagd från sitt arbete på grund av arbetsbrist. Information om att O.B. önskade bli uppsagd hade bland annat lämnats av O.B:s närmaste chef, S.K. D.F. och H.N. fann därmed att O.B. var ointresserad av sitt arbete varför det ansågs lämpligt att säga upp O.B. vid den arbetsbristsituation som förelåg i bolaget i stället för att säga upp någon annan anställd. Kollektivavtalet öppnade möjligheten för parterna att komma överens om att göra avsteg från turordningslistorna. I och med att LSG Sky Chefs Sverige AB fört förhandlingar avseende uppsägningen med HRF, i enlighet med MBL, har bolaget uppfyllt sina skyldigheter enligt gällande lagstiftning. Av 5 § kollektivavtalet framgår att lokal överenskommelse kan träffas avseende turordning och en sådan överenskommelse har träffats mellan LSG Sky Chefs Sverige AB och HRF.

LSG Sky Chefs Sverige AB har som *grund för sitt bestridande* anført följande. O.B. sades upp på grund av arbetsbrist och uppsägningen genomfördes sedan bolaget hade förhandlat med HRF om att frångå turordningsreglerna. Det har därför förelegat saklig grund för uppsägningen och bolaget har haft rätt att ingå avtal om avsteg från turordningslistan.

## **DOMSKÄL**

I målet har på O.B:s begäran, utöver förhör under sanningsförsäkran med honom själv, vittnesförhör hållits med W.A. och S.E.S. och på LSG Sky Chefs Sverige AB:s begäran har vittnesförhör hållits med H.N. och D.F. Skriftlig bevisning, närmare angiven i protokollet från huvudförhandlingen, har återupats av parterna.

D.F. och H.N. har samstämmt under ed uppgivit att de från olika källor fått veta att O.B. uttryckt att han ville bli uppsagd på grund av arbetsbrist. Vidare har de uppgivit att de kom överens om att frångå turordningsreglerna och säga upp O.B. i stället för någon annan anställd eftersom det var en bra lösning för samtliga inblandade vid den arbetsbristsituation som förelåg. D.F. har härvidlag uppgivit att han från klubbordföranden J.G. hade fått veta att O.B. både till denne och till sin skiftesledare hade uppgivit att han hade andra planer och att han därför önskade bli uppsagd. D.F. har vidare uppgivit att han uppfattade O.B:s uttalande från rehabiliteringsmötet som en tydlig bekräftelse om att O.B. inte ville ha kvar sin anställning. H.N. har för sin del uppgivit att han inte hade fått någon information om att O.B. inte kunde närvara vid rehabiliteringsmötet den 5 juni 2002 och att han hade avbokat mötet om han hade känt till att O.B. inte kunde närvara. Han har vidare uppgivit att han och D.F. diskuterade möjligheten att säga upp O.B. eftersom O.B. själv ville bli uppsagd samt att de därefter höll en lokal förhandling avseende en s.k. avtalsturordningslista. Såväl han själv som D.F. var helt medvetna om vad som diskuterades och de var helt eniga om att de hade

upprättat en avtalad turordningslista. Bägge parterna tyckte att det var en bra lösning eftersom det då gavs möjlighet att låta någon annan anställd behålla sin anställning. Uppsägningen som sådan hade saklig grund eftersom det förelåg en klar arbetsbrist vid tillfället.

Med hänvisning till det ovan anförda anser tingsrätten det utrett att det förelåg arbetsbrist hos LSG Sky Chefs Sverige AB samt att H.N. såsom företrädare för LSG Sky Chefs Sverige AB och D.F. såsom företrädare för HRF genomfört en kollektivavtalsenlig förhandling och därvid upprättat en avtalad turordningslista. Eftersom LSG Sky Chefs Sverige AB bibringats uppfattningen att O.B. själv önskade bli uppsagd såväl från andra anställda som från O.B:s fackförening saknade bolaget enligt tingsrättens mening skäl att ytterligare undersöka O.B:s inställning. Att HRF:s agerande i den delen kan sättas i fråga är inte ägnat att påverka tingsrättens bedömning vad avser LSG Sky Chefs Sverige AB:s ansvar. Tingsrätten anser det därmed visat att LSG Sky Chefs Sverige AB uppfyllt de skyldigheter bolaget hade enligt gällande rätt vad avser frågan om avsteg från turordningslistan samt att LSG Sky Chefs Sverige AB hade saklig grund att säga upp O.B. Redan på denna grund skall således O.B:s talan ogillas.

När det gäller frågan om rättegångskostnader har O.B. yrkat att vardera part skall stå sin kostnad för det fall att han tappar målet enligt 5 kap 2 § lag om rättegången i arbetstvister. Som grund för sitt yrkande i kostnadsdelen har O.B. anført att han haft berättigade skäl att få frågan om avtalsturordningslistans giltighet prövad. LSG Sky Chefs Sverige AB har bestritt O.B:s yrkande i denna del.

Tingsrätten konstaterar att det redan av det gällande kollektivavtalet framgår att parterna har haft rätt att genom lokal förhandling ingå avtal om turordningslista. Frågan om giltigheten av ett sådant avtal anser inte tingsrätten utgöra ett sådant skäl att reglerna i 5 kap 2 § lag om rättegången i arbetstvister bör tillämpas. O.B. skall därför, med tillämpning av huvudregeln i 18 kap 1 § rättegångsbalken, ersätta LSG Sky Chefs Sverige AB:s rättegångskostnader. Det yrkade beloppet motsvarar 25 timmars arbete vilket får anses skäligt.

När det gäller Carsten Angsmarks ersättning som rättshjälpsbiträde konstaterar tingsrätten att Carsten Angsmark har yrkat ersättning för 73 timmars arbete. Enligt tingsrättens mening får Carsten Angsmark, med hänsyn till målets art och omfattning, anses skäligen tillgodosedd med en ersättning motsvarande 50 timmars arbete.

## **DOMSLUT**

1. Käromålet ogillas.

2. O.B. skall ersätta LSG Sky Chefs Sverige AB:s rättegångskostnader med sextiotvåusenfemhundra (62 500) kr avseende ombudsarvode jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 1 juli 2004.

3. Tingsrätten fastställer Carsten Angsmarks ersättning enligt rättshjälpslagen till sextiotvå tusensexhundra tio (62 610) kr varav 62 500 avser arbete och 110 kr avser utlägg.