

Sammanfattning

Ett bolag sade på grund av arbetsbrist upp ett antal arbetstagare, varav flera hade företrädesrätt till återanställning. Under den tid då företrädesrätten gällde valde bolaget att tillgodose arbetskraftsbehovet under en arbetstopp genom inhyrning av personal från ett bemanningsföretag. Fråga om bolaget i samband med inhyrningen agerat på ett sätt som kan anses innebära ett kringgående av de uppsagda arbetstagarnas företrädesrätt till återanställning enligt anställningsskyddslagen.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2007-09-12
StockholmDom nr 72/07
Mål nr A 116/06**KÄRANDE**

Grafiska Fackförbundet, Box 1101, 111 81 STOCKHOLM
Ombud: förbundsjuristerna Jakob Broman och David Hellman, LO-TCO
Rättsskydd AB, Box 1155, 111 81 STOCKHOLM

SVARANDE

1. Grafiska Företagens Förbund, Box 24184, 104 51 STOCKHOLM
2. Backemarks Grafiska Aktiebolag, 556326-1535, Box 69,
343 21 ÄLMHULT
Ombud för båda: förbundsjuristen Björn Liberg, Grafiska Företagens Service
AB, Box 24184, 104 51 STOCKHOLM

SAKEN

Skadestånd för brott mot grunderna för anställningsskyddslagen

Mellan Grafiska Företagens Förbund och Grafiska Fackförbundet (förbundet) gäller varandra i allmänhet avlösande kollektivavtal. Backemarks Grafiska Aktiebolag (bolaget) är medlem i Grafiska Företagens Förbund och är bundet av avtalet. M.E., M.K., C.A., L.H., M.F. och M.J. är medlemmar i förbundet.

Bolaget har i juni 2005 sagt upp 13 anställda på grund av arbetsbrist. Anställningarna upphörde den 23 december 2005. Bolaget har därefter under ca sex veckor, med start i mitten av januari 2006, hyrt in arbetskraft från Lernia Bemanning AB (Lernia). Inhyrning har skett av tre personer som tidigare varit anställda vid bolaget. Två av dessa skulle på grund av sin korta anställningstid inte ha erhållit återanställning enligt 25 § anställningsskyddslagen för det fall bolaget i stället för att hyra in arbetskraft hade valt att visstidsanställa. Gällande kollektivavtal gav utrymme för visstidsanställningar och förbundet motsatte sig inte sådana.

Tvist har därefter uppkommit i frågan om bolagets förfarande har varit förenligt med anställningsskyddslagens regler om företrädesrätt till återanställning eller inneburit ett kringgående av dessa.

Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas.

Yrkanden

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen skall förplikta bolaget att

1. till var och en av M.E., M.K., C.A., L.H., M.F. och M.J. utge allmänt skadestånd med 30 000 kr jämte ränta från dagen för delgivning av stämningen (den 26 juni 2006) tills betalning sker, och
2. till M.K. utge ekonomiskt skadestånd om 6 431 kr jämte ränta från den 25 februari 2006 tills betalning sker.

Grafiska Företagens Förbund och bolaget har bestritt käromålet i dess helhet. Något belopp avseende allmänt skadestånd har inte vitsordats som skäligt i sig. Yrkandet avseende ekonomiskt skadestånd och ränteyrkandena har vitsordats som skäliga i sig.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Till utveckling av talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Förbundet

Bolaget är verksamt inom tryckeribranschen och framställer bl.a. högtids- och gratulationskort. Arbetsbelastningen är extra hög inför olika högtider. Bolaget har tidigare alltid löst arbetstoppar genom att visstidsanställa personal. Bolaget har aldrig tidigare anlitat bemanningsföretag och inhyrd arbetskraft för att klara av arbetsbelastningen vid sådana tillfällen. I juni 2005 sade bolaget upp 13 anställda på grund av arbetsbrist. M.E., M.K., C.A., L.H., M.F. och M.J. blev vid detta tillfälle uppsagda och uppfyllde kraven för företrädesrätt till återanställning. Sista anställningsdag för dessa var den 23 december 2005. Redan i början av december 2005 kontaktade bolagets verkställande direktör, L.E., bemanningsföretaget Lernia i syfte att hyra in personal efter julhelgerna. Han pratade då med E.H. Skälet till inhyrningen var en arbetstopp. Att en sådan arbetstopp skulle komma kände bolaget till. Redan innan uppsägningstiderna hade löpt ut visste således bolaget att det skulle komma att behöva arbetskraft i januari och februari 2006. E.H. ville dock inte träffa avtal med bolaget förrän de nyss nämnda arbetstagarnas uppsägningstid hade gått ut. L.E. tog en förnyad kontakt med E.H. i början av januari 2006 och med anledning av detta skickade E.H. en offert till bolaget. Med start i mitten av januari 2006 anställde Lernia tre arbetstagare som det hyrde ut till bolaget. Dessa var M.E., M.P. och B.T. Alla tre hörde till de 13 som sades upp i juni 2005. M.E. hade den längsta anställningstiden bland de uppsagda och M.P. och B.T. hade den kortaste. M.P. och B.T. hade således inte kommit i fråga för det fall bolaget i stället hade valt att anställa med iakttagande av reglerna om företrädesrätt till återanställning. Lernia hyrde ut arbetskraft till bolaget under sex veckor.

M.E. och B.T. har i kontakterna med Lernias representant E.H. fått reda på att L.E. medverkat i valet av dem som skulle anställas av Lernia. E.H. uppgav till dem att han hade fått deras namn från L.E. Utöver de tre som erhöll anställning var även ytterligare två före detta arbetstagare, som dock saknade återanställningsrätt, aktuella för anställning i Lernia för uthyrning till bolaget. Dessa två personer var inte inskrivna hos arbetsförmedlingen och E.H. måste därför ha fått uppgifter om dessa personer från L.E. Dessa två personer hade dock andra anställningar och var därför inte intresserade av anställning hos Lernia.

Bolaget har således lämnat Lernia uppgifter om de fem arbetstagare som var aktuella för de tre anställningarna för att sedan kunna handplocka de tre personer som det önskade ha i produktionen, något som inte hade varit

möjligt vid en tillämpning av anställningsskyddslagens regler om turordning vid återanställning. Bolagets syfte har varit att kringgå 25 § anställningsskyddslagen när det valt att hyra in arbetskraft i stället för att visstidsanställa. Bolaget har medverkat i sådan mån i urvalet av de fem arbetstagarna att det kunnat uppnå sitt syfte att kringgå de nyssnämnda reglerna. I vart fall har bolaget genom lämnande av referenser till Lernia på ett otillbörligt sätt kunnat styra över vilka som fick anställning hos Lernia och som sedan kom att användas i verksamheten hos bolaget. Bolaget har således utnyttjat Lernia för att kringgå reglerna om företrädesrätt till återanställning i anställningsskyddslagen. Trots att det numera är tillåtet att hyra in personal i ett företag måste förfarandet i detta fall anses otillbörligt.

Den 23 september 2006 löpte rätten till återanställning för de uppsagda ut. Den 25 september 2006 hade bolaget visstidsanställt ny personal.

Mellan parterna gällande kollektivavtal gav utrymme för visstidsanställningar. Bolaget borde enligt förbundet ha visstidsanställt personal i enlighet med gällande turordningsregler. M.E. och M.K. var berättigade till sådan visstidsanställning. M.K., C.A., L.H., M.F. och M.J. har alla blivit förbigångna av M.P. och B.T., som i förhållande till dem har sämre rätt i turordningshänseende. Bolagets förfarande utgör ett brott mot grunderna för anställningsskyddslagen för vilket skall utgå allmänt skadestånd till angivna medlemmar som har fått sin respektive rätt enligt anställningsskyddslagen kränkt. M.K. äger därutöver rätt till ekonomiskt skadestånd, eftersom hon förlorat inkomst på grund av att hon inte erhöll den visstidsanställning hon var berättigad till.

Arbetsgivarparterna

Bolaget har 65 anställda och har sin huvudsakliga verksamhet i Älmhult. Det tillverkar grafiska produkter för dagligvaru- och fackhandeln. Huvudinriktningen på den egna produktionen är gratulationskort, ”varjedagskort”, jul- och andra säsongskort.

Anledningen till uppsägningarna av de 13 arbetstagarna i juni 2005 var arbetsbrist. Bakgrunden var rent företagsekonomisk. Bolaget avsåg att i framtiden hantera säsongsvängningar och arbetstoppar genom att bl.a. anlita extern hjälp i form av inhyrning av personal eller utläggning av arbete hos annan. Med denna ordning skapades en större flexibilitet innebärande att bolaget vid behov kunde få tillgång till arbetskraft med kort varsel. Bolaget har under årens lopp vid flera tillfällen anlitat andra företag för såväl inhyrning av personal som utläggning av arbete. Inför en i januari 2006 kommande leverans av varor som skulle medföra packningsarbete av större omfattning konstaterade bolaget att det skulle komma att behöva mer personal. Bolagets verkställande direktör, L.E., kontaktade därför E.H. på bemanningsföretaget Lernia i Älmhult för att efterhöra vilka möjligheter som fanns att hyra in personal för det arbete som varuleveransen skulle medföra. Den första kontakt som bolaget över huvud taget hade med Lernia ägde rum i januari 2005. Den första kontakten beträffande den i målet aktuella inhyrningen togs den 4 januari 2006 och Lernia återkom samma dag med en

offert för uppdraget. Med anledning av bolagets planerade inhyrning inledde L.E. samma dag per telefon förhandlingar enligt medbestämmandelagen med förbundets ombudsman. Förhandlingarna med förbundet avslutades den 10 januari 2006. I den fortsatta kontakten med Lernia fick bolaget besked av E.H. om att Lernia hade listor på arbetssökande hos arbetsförmedlingen och att det på dessa listor fanns personer som hade varit anställda hos bolaget. Urvalet bestod av fem personer vilka samtliga hade varit anställda hos bolaget. Två av dessa omfattades inte av återanställningsrätt enligt anställningsskyddslagen. Efter diskussion om kvalifikationer och kompetenskrav lämnade bolaget referenser på gängse sätt. Det var ju Lernia som skulle anställa personalen i fråga och Lernia avsåg att kunna hyra ut personalen även till andra. Några särskilda yrkeskrav eller krav på vilka personer som skulle anställas ställdes aldrig från bolagets sida då det var fråga om enkelt packningsarbete i form av plockning och sortering. Det enda krav som L.E. ställde var att den personal som han hyrde in skulle arbeta heltid. M.E., M.P. och B.T. fick fasta anställningar hos Lernia och de kom att hyras ut till bolaget under ca sex veckor. Totalt rörde det sig om 609 arbetade timmar. Valet av de personer som skulle anställas hos Lernia var helt och hållet en fråga för Lernia.

Förbundets uppgifter om vilka av de tidigare anställda som hade företrädesrätt till anställning är riktiga. Påståendena om att det anställdes ny personal den 25 september 2006 kan däremot varken vitsordas eller bestridas.

En arbetsgivare bestämmer ensam verksamhetens omfattning och inriktning. Om arbetsgivaren anser det motiverat att begränsa antalet egna anställda genom att hyra in personal, anlita entreprenörer eller på annat sätt låta andra än anställda utföra arbete, kan arbetsgivarens beslut i princip inte angripas under åberopande av anställningsskyddslagens regler. Det gäller även om åtgärden minskar antalet anställda i bolaget. Samma synsätt gäller företrädesrättsreglerna, dvs. företrädesrätt till återanställning kan inte göras gällande om arbetsgivaren under företrädesrättstiden anlitar bemanningsföretag, entreprenör eller annan för arbete i stället för att anställa tidigare uppsagda. Det är endast otillbörliga förfaranden som kan komma att bedömas som ett kringgående av företrädesrättsreglerna. För att ett kringgående av anställningsskyddslagen skall anses ha förekommit ställs bestämda krav och de åtgärder som påstås utgöra ett sådant kringgående måste kunna styrkas. Dessutom måste arbetstagens sida visa att arbetsgivaren haft som syfte att undgå tillämpning av lagreglerna om företrädesrätt samt att handlandet med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet är otillbörligt. Att utnyttja en laglig begränsning av motpartens rätt innebär inte i och för sig ett otillbörligt kringgående av lagen. Det bör även framhållas att med den nuvarande lagstiftningen finns det inte några begränsningar för en arbetsgivare att anlita bemanningsföretag.

Arbetsgivarparternas uppfattning är att omständigheterna i det aktuella fallet inte är sådana att bolaget genom att hyra in personal kan anses ha brutit mot anställningsskyddslagen. Det har inte förekommit något kringgående av lagen.

Domskäl

Bakgrund

Bolaget sade i juni 2005 upp 13 anställda på grund av arbetsbrist. Flera av dessa uppfyllde villkoren för företrädesrätt till återanställning. Uppsägningstiderna löpte ut den 23 december 2005. I januari 2006 uppkom arbetskraftsbehov hos bolaget, och genom bemanningsföretaget Lernia hyrde bolaget in tre arbetstagare – M.E., Martina Peterson och B.T. – för en period om ca sex veckor. Samtliga hörde till dem som sagts upp av bolaget i juni 2005. M.E. hade längst anställningstid av de uppsagda, och hade därför kommit i fråga för återanställning om bolaget valt att visstidsanställa personal i stället för att hyra in arbetskraft. M.P. och B.T. hade den kortaste anställningstiden av de uppsagda och skulle inte ha kommit i fråga för återanställning i ett sådant fall.

Twisten

Förbundet har gjort gällande att bolaget har agerat otillbörligt genom att ge Lernia direktiv om vilka av de tidigare anställda som, genom inhyrning, skulle användas i verksamheten, alternativt medverka till Lernias rekrytering och därigenom styra bemanningsföretagets urval av tidigare anställda. Enligt förbundet har bolagets syfte varit att kringgå anställningsskyddslagens regler om rätt till återanställning.

Enligt arbetsgivarparterna var skälet till uppsägningarna rent företagsekonomiskt och bolagets avsikt var att i framtiden hantera säsongsvariationer och arbetstoppar genom anlitan av extern arbetskraft. De har bestritt att bolagets syfte med inhyrningen av arbetskraft från Lernia varit att kringgå anställningsskyddslagens bestämmelser om rätt till återanställning samt att bolaget på något otillbörligt sätt medverkat vid urvalet av den inhyrda arbetskraften.

Utredningen i målet

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med M.E. samt vittnesförhör med B.T. och arbetsförmedlingschefen P.B. På arbetsgivarparternas begäran har vittnesförhör hållits med bolagets tidigare verkställande direktör L.E. och med E.H., projektledare vid Lernia.

Något om den rättsliga bakgrunden

Av 25 § anställningsskyddslagen framgår bl.a. följande. Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Företrädesrätten gäller från tidpunkten för uppsägningen och därefter till dess nio månader har flutit från den dag då anställningen upphörde. En förutsättning för företrädesrätt är bl.a. att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.

Det är enligt lagtexten endast i nyanställningssituationen som företrädesrätten kan göras gällande. I lagförarbetena har uttalats att det står en arbetsgivare fritt att underlåta att träffa avtal eller lämna erbjudande om ny anställning före utgången av den tid under vilken företrädesrätten gäller även om det skulle uppstå behov av ny arbetskraft dessförinnan (prop. 1973:129 s. 265). Arbetsdomstolen har i flera domar haft att ta ställning till om det skall anses som en kränkning av företrädesrätten att arbetsgivaren i stället tillgodoser ett tillfälligt arbetskraftsbehov på annat sätt än genom återanställning av uppsagda arbetstagare. I rättsfallet 1980 nr 54, som avsåg inlåning av arbetskraft från ett annat företag, uttalade domstolen att de nämnda förarbetsuttalandena tyder på att det inte torde ha varit lagstiftarens mening att företrädesrättsreglerna tolkningsvis skall ges tillämpning utanför nyanställningssituationen i syfte att garantera företrädesberättigad arbetstagare sysselsättning hos arbetsgivaren när detta i och för sig skulle vara möjligt. Domstolen uttalade vidare 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.

Domstolens slutsats var att det inte fanns skäl att generellt sett betrakta en inlåning av arbetstagare under den tid då företrädesrätt för uppsagda arbetstagare förelåg som ett kringgående av företrädesrättsreglerna. Endast förfaranden som med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet måste anses otillbörliga borde, enligt domstolen, betraktas som kringgående av företrädesrätten. I målet hade inte framkommit några sådana omständigheter. Något kringgående av reglerna i anställningsskyddslagen hade således inte förekommit.

Att företrädesrättsreglerna inte hindrar en arbetsgivare från att organisera sin verksamhet så att företrädesrätten inte kan utnyttjas, förutsatt att arbetsgivarens handlande inte kan betraktas som ett kringgående av lag, har därefter bekräftats i senare rättsfall, se t.ex. AD 1986 nr 50, AD 1986 nr 144, AD 1996 nr 56 och AD 2003 nr 4. Domstolen gjorde bl.a. följande uttalande i domen 1986 nr 50.

Självfallet skulle det var stötande och från rättslig synpunkt oriktigt att låta kringgående av lag passera. Det är en uppgift för rättstillämpningen att medverka till att så inte sker. Med hänsyn till de rättsliga följder som kan bli resultatet av att man konstaterar ett kringgående av lag – i förevarande fall anställningsskyddslagen – måste det emellertid till en början krävas inte bara att de åtgärder som påstås utgöra ett sådant kringgående blir på vanligt sätt styrka, utan dessutom att ett syfte med åtgärderna måste antas ha varit att undgå tillämpning av ifrågavarande lagregler. Detta är dock inte tillräckligt. Därutöver måste nämligen krävas att handlandet med hänsyn till omständigheterna i det särskilda fallet framstår som otillbörligt.

Arbetsdomstolen har vidare påpekat att det förhållandet att en part utnyttjar en i lag angiven begränsning av motpartens rätt inte i och för sig kan sägas innebära att han gör sig skyldig till ett otillbörligt kringgående av lagen (se t.ex. AD 1986 nr 144).

I Arbetsdomstolens dom AD 2003 nr 4 gällde frågan, liksom i det nu aktuella fallet, om kringgående av företrädesrättsreglerna hade skett genom inhyrning av personal från bemanningsföretag. Vid bedömningen av den saken beaktade domstolen att inhyrning av arbetskraft numera är ett godtagat förfarande, som sedan år 1992 är reglerat i särskild lagstiftning, och fann att det inte kunde anses råda något generellt förbud för en arbetsgivare att hyra in arbetskraft under tid då tidigare anställda har företrädesrätt till återanställning. Domstolen tog därefter ställning till de påståenden om omständigheter som enligt motparten utgjorde kringgående av företrädesrätten, nämligen dels att bolagets behov av arbetskraft var av mera permanent karaktär och känt när uppsägningarna gjordes, dels att bolaget skulle ha samarbetat med uthyrningsföretaget i syfte att kunna hyra in de uppsagda personer man önskade behålla i verksamheten. Inget av dessa påståenden befanns vara styrkt. Domstolens slutsats blev att bolaget inte ansågs ha kringgått reglerna om företrädesrätt. Vid den bedömningen var även den omständigheten att den lokala fackliga organisationen inte velat medverka till visstidsanställningar av betydelse.

Kringgående av företrädesrätten till återanställning?

I det nu aktuella fallet har förbundet gjort gällande att bolaget har haft som syfte att kringgå reglerna om företrädesrätt och att bolaget har agerat otillbörligt genom att det gett Lernia direktiv om vilka av de tidigare anställda som, genom inhyrning, skulle användas i verksamheten alternativt medverkat vid Lernias rekrytering och därigenom styrt Lernias urval av tidigare anställda. Förbundet har vidare anfört bl.a. att arbetstoppen i januari 2006 var förutsägbar och att bolaget kunde ha löst arbetskraftsbehovet genom visstidsanställning.

Arbetsgivarparterna har bestritt förbundets påståenden om kringgående av företrädesrätten till återanställning och har hävdatt att inhyrningen från Lernia skett i enlighet med gällande regler och inte på något sätt inneburit ett otillbörligt förfarande.

Arbetsdomstolen konstaterar inledningsvis att det är ostridigt i målet att den omständigheten att bolaget valde att hyra in arbetskraft i sig inte innebär att bolaget har kringgått de berörda arbetstagarnas företrädesrätt. Vad tvisten gäller är om bolagets syfte med inhyrningen varit att kringgå återanställningsrätten för de uppsagda arbetstagarna och om bolaget därvid förfarit på ett sätt som måste betecknas som otillbörligt.

Förbundet har till stöd för sina påståenden om otillbörligt förfarande från bolagets sida i kontakterna med Lernia åberopat förhör med M.E. och B.T. De har båda berättat att de blev uppringda av E.H., som är projektledare vid

Lernia, och att de blev erbjudna anställning där för att bli uthyrda till bolaget. Båda har vidare berättat att E.H. talade om för dem att han hade fått uppgifterna om dem från bolagets dåvarande verkställande direktör L.E.

Av utredningen framgår att M.E. och B.T. var inskrivna vid arbetsförmedlingen när de blev kontaktade av E.H. Det framgår vidare att åtminstone en av de fem personer som enligt Lernia kunde vara aktuella för uthyrning till bolaget inte var inskriven vid arbetsförmedlingen.

Av förhöret med L.E. framgår i huvudsak följande. Bolaget har av ekonomiska skäl minskat antalet anställda och har genomgått en omfattande omstrukturering i samband med att viss produktion förlagts till Kina. Bolaget har tidigare samarbetat med bemanningsföretagen Samhall och Medvind. Bolaget blev kontaktat av Lernia redan i januari 2005 och Lernia berättade då att det hade lager- och logistikpersonal till uthyrning. Bolaget har också kontaktats av andra bemanningsföretag. I juni 2005 sade bolaget upp anställda inför bolagets omstrukturering. De anställda fick en längre uppsägningstid än vad som krävdes enligt lag för att ha större möjligheter att hitta nya arbeten under uppsägningstiden. Vid julen 2005 började arbetet hopa sig i bolaget och olika möjligheter för att lösa arbetssituationen undersöktes. Övertidsarbete var inte en möjlig lösning. Efter vissa överväganden kom bolaget fram till att det var lämpligast att hyra in arbetskraft. Även på den administrativa sidan hade nämligen personalneddragningar skett. Vid förhandlingarna med förbundets ombudsman förordade ombudsmannen att bolaget skulle visstidsanställa personal under arbetstoppen i januari/februari 2006 i stället för att hyra in arbetskraft. L.E. uppfattade dock inte att förbundet motsatte sig inhyrning. Bolaget kontaktade därefter bl.a. Lernia. Såväl Samhall som Medvind kontaktades också inför inhyrningen. Bolaget har inte haft några andra motiv till inhyrningen av personal än rent företags-ekonomiska. Det är enkelt och flexibelt att anlita bemanningsföretag. Bolaget sätter stort värde på att med tre dagars varsel kunna reglera sitt behov av arbetskraft. Bolaget har inte haft några synpunkter på vilka personer som Lernia skulle anställa och sedermera hyra ut till bolaget. Det har varit fråga om mycket enkelt lagerarbete och det har därför inte ställts några yrkeskrav beträffande den personal som bolaget önskade att hyra in. E.H. presenterade en lista för L.E. med angivande av vissa namn. Han och E.H. diskuterade inte direkt de på listan upptagna personerna förutom att E.H. förhörde sig om vilka av dessa personer som hade truckkort. E.H. frågade också om L.E. hade någon erinran mot att han anställde de personer som Lernia sedermera kom att anställa, vilket L.E. uppgav att han inte hade. – E.H:s lista med tidigare anställda hos bolaget kom inte från bolaget utan från annat håll, troligen från arbetsförmedlingen.

E.H. har berättat bl.a. följande. Han blev kontaktad av L.E. i december 2005 beträffande procedurfrågor kring inhyrning. I början av januari 2006 blev han på nytt kontaktad av L.E. som uppgav att bolaget behövde hyra in tre personer. E.H. visste att bolaget hade sagt upp anställda och frågade L.E. om han hade några invändningar mot att Lernia anställde personal som tidigare hade varit anställd i bolaget. L.E. sade att han inte hade några synpunkter på detta. E.H. frågade också om ”det var OK med facket” och fick till svar att

det var det. Han kommer inte exakt ihåg hur han fick tillgång till uppgifterna om de fem personer som var i fråga för anställning hos Lernia. Han har flera källor. Han vet dock att han var i kontakt med arbetsförmedlingen och han tror att han fick uppgifter om personerna i fråga från deras respektive sökarpresentationer hos arbetsförmedlingen. Han kontaktade M.E., M.P. och B.T. och erbjöd dem tillsvidareanställning hos Lernia. Han frågade dem bl.a. om de hade truckkort eftersom han var intresserad av att anställa personal med så bred kompetens som möjligt. L.E. hade inte några direkta kompetenskrav utan önskade hyra in personal för en viss tidsperiod för att utföra enkelt lagerarbete.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Enligt Arbetsdomstolens uppfattning finns ingenting i utredningen som visar att bolagets inhyrning av personal från Lernia haft något annat syfte än det som arbetsgivarparterna påstått, dvs. det har bedömts vara det ur företags-ekonomisk synpunkt mest lämpliga sättet att hantera säsongsvängningar och arbetstoppar. Arbetsdomstolen finner inte heller något stöd för att bolaget i samarbetet med Lernia beträffande inhyrningen av de tre tidigare arbetstagnarna hos bolaget skulle ha agerat på något otillbörligt sätt. Sammanfattningsvis kommer Arbetsdomstolen till slutsatsen att förhållandena inte varit sådana att bolaget genom den i målet aktuella inhyrningen kan anses ha kringgått anställningsskyddslagens regler om företrädesrätt till återanställning.

Rättegångskostnader

Arbetsdomstolens bedömning innebär att förbundets talan skall avslås. Vid den utgången skall förbundet utge ersättning för arbetsgivarparternas rättegångskostnader.

Förbundet har uppgett att av arbetsgivarparternas yrkade kostnader för L.E. vitsordas ersättning för endast en dags förlorad arbetsförtjänst samt hälften av resekostnaderna. I övrigt vitsordas arbetsgivarparternas rättegångskostnader som skäligen i sig.

Arbetsdomstolen finner att den av arbetsgivarparterna yrkade ersättningen är skälig i sin helhet.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår den av Grafiska Fackförbundet förda talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Grafiska Fackförbundet att ersätta Grafiska Företagens Förbund och Backemarks Grafiska Aktiebolag för rättegångskostnader med etthundrafemtio tusensexiotre (159 063) kr, varav 130 000 kr avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Inga Åkerlund, Hans Blyme, Mårten Holmström, Anders Sandgren, Kent Johansson, Stina Nilsen och Bo Almgren. Enhälligt.

Sekreterare: Maria Vereide Dahlberg