

Sammanfattning

En deltidsanställd säljare i en skobutik har till sin arbetsgivare anmält intresse av att erhålla anställning med en högre sysselsättningsgrad. I samband med att en av de andra säljarna sade upp sin anställning i butiken har arbetsgivaren vidtagit en omorganisation. Den deltidsanställda säljaren har med anledning av omorganisationen inte erbjudits någon högre sysselsättningsgrad. Fråga om arbetsgivaren brutit företrädesrättsregleringen i 25 a § anställningsskyddslagen.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2009-01-21
StockholmDom nr 9/09
Mål nr A 6/08**KÄRANDE**

Handelsanställdas förbund, Box 1146, 111 81 STOCKHOLM
Ombud: förbundsjuristen Bo Villner, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155,
111 81 STOCKHOLM

SVARANDE

1. Svensk Handel, 103 29 STOCKHOLM
2. Nilson Group AB, 556192-9315, Box 508, 432 19 VARBERG
Ombud för båda: förbundsjuristen Dennis Lager, Svensk Handel,
Södra Hamngatan 53, 401 26 GÖTEBORG

SAKEN

skadestånd för brott mot 25 a § anställningsskyddslagen om företrädesrätt till
högre sysselsättningsgrad

Yrkanden m.m.

Mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund (förbundet) gäller kollektivavtal. Nilson Group AB (bolaget) är medlem i Svensk Handel och därmed bundet av kollektivavtalet.

M.L. är medlem i förbundet. Hon är tillsvidareanställd i bolaget med placering i en av bolagets butiker, Din Sko Triangeln i Malmö. Hennes arbetstidsmått är 24 timmar per vecka. Hon önskade en högre sysselsättningsgrad och anmälde detta till sin arbetsgivare. I samband med att en av säljarna, som hade en anställning om 30 timmar per vecka, slutade sin anställning under våren 2007 beslutade bolaget att organisera om verksamheten. Bolagets beslut resulterade i att M.L. inte erhöll någon högre sysselsättningsgrad utan fick behålla sitt arbetstidsmått om 24 timmar per vecka.

Tvist har uppkommit mellan parterna om bolaget, genom att inte tilldela M.L. en anställning om 30 timmar per vecka, har brutit mot företrädesrättsregleringen i 25 a § anställningsskyddslagen. Tvisteförhandlingar har hållits mellan parterna utan att de har kunnat enas.

Förbundet har väckt talan i Arbetsdomstolen och yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till M.L. utge
– 100 000 kr i allmänt skadestånd, och
– 6 470 kr i ekonomiskt skadestånd motsvarande löneförlust under september och oktober månad 2007.

Ränta har yrkats enligt 6 § räntelagen på det allmänna skadeståndet från dagen för delgivning av stämning, den 24 januari 2008, och på beloppet 6 470 kr från den 1 november 2007, allt till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet. Beräkningen av det ekonomiska skadeståndet och sättet att beräkna räntan har vitsordats som skäligen i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

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

Förbundet

Efter att M.L. varit tidsbegränsat anställd som säljare i butiken blev hon i augusti 2005 tillsvidareanställd med ett arbetstidsmått om 15 timmar per vecka. Så småningom utökades hennes arbetstid till 24 timmar per vecka. Bemanningen i butiken var då följande. Butiken hade en butikschef om 40 timmar per vecka, en 1:e säljare om 30 timmar per vecka (A.K.) och tre säljare om 29, 24 (M.L.) respektive 20 (M.S.) timmar per vecka. M.L. erhöll därefter ett vikariat för A.K., dvs. om 30 timmar per vecka. Till skillnad från A.K., som var 1:e säljare, arbetade M.L. fortfarande som säljare. Under våren 2007 sade A.K. upp sin anställning i butiken. Bolaget beslöt då att organisera om verksamheten. Bolaget valde att inte behålla 1:e säljartjänsten utan att i stället, utöver säljartjänsten om 29 timmar per vecka, bemanna verksamheten med tre säljartjänster om vardera 24 timmar per vecka. M.L. fick då återgå till sin grundanställning med ett arbetstidsmått om 24 timmar per vecka. M.S:s anställning utökades från 20 till 24 timmar per vecka och S.M., som arbetat som vikarie, erhöll en tillsvidareanställning med ett arbetstidsmått om 24 timmar per vecka.

M.L. hade anmält att hon ville ha en högre sysselsättningsgrad. Hon var den enda av de anställda i butiken som hade anmält sådant intresse och var också den person av de deltidsanställda som hade längst anställningstid. När A.K. slutade hade arbetsgivarens behov av arbetskraft kunnat tillgodoses genom att tilldela M.L. en anställning om 30 timmar per vecka. Hon har haft tillräckliga kvalifikationer för arbetsuppgifterna. Genom att, trots M.L:s anmälan om högre sysselsättningsgrad, inte tilldela henne en anställning om 30 timmar per vecka har bolaget brutit mot företrädesrättsregleringen i 25 a § anställningsskyddslagen. M.L:s behov av en anställning med högre sysselsättningsgrad har varit större än bolagets behov att organisera om verksamheten.

Det kan konstateras att det finns endast ett fåtal anställningar med ett arbetstidsmått om 24 timmar per vecka i bolagets butiker i Skåne. Det finns betydligt fler anställningar med arbetstidsmåtten 30 timmar per vecka. Detta visar att 30-timmarsanställningarna fungerar mycket väl i verksamheten.

Det är inte riktigt som bolaget gjort gällande att situationen i butiken tidigare var kaotisk. Den fördelning av ansvarsuppgifter på varje säljare som numera

gäller vidtogs redan innan omorganisationen våren 2007 och var alltså ingen effekt av den.

Sammanfattning av de rättsliga grunderna

M.L. har anmält att hon ville ha en anställning med högre systerhetsgrad. När 1:e säljaren slutade uppstod ett behov av arbetskraft. Arbetsgivarens behov av arbetskraft skulle ha kunnat tillgodoses genom att tilldela henne en anställning om 30 timmar per vecka. Bolaget har brutit mot företrädarregleringen i 25 a § anställningsskyddslagen genom att inte tilldela M.L. en sådan anställning, för vilken hon hade tillräckliga kvalifikationer. Bolaget är därmed skyldigt att utge allmänt och ekonomiskt skadestånd till M.L.

Arbetsgivarparterna

Hösten 2005 tillträdde M.SV. som butikschef för butiken. Vid denna tidpunkt var situationen i butiken kaotisk. Flera butikschefer hade avlöst varandra och personalomsättningen var hög. Det hade dessutom förekommit svinn i butiken. Bemanningssituationen hade hanterats kortsiktigt och många av de anställda hade tidsbegränsade anställningar.

Ett av uppdragen för M.SV. var att påbörja ett förändringsarbete. Avsikten var att uppnå en högre effektivitet i verksamheten och skapa en bättre lönsamhet. Medlen för att nå dessa mål var bland annat att skapa stabilitet i bemanningen och därigenom ökad delaktighet och ökat ansvarstagande bland de anställda. Som ett led i detta arbete eftersträvades en övergång från tidsbegränsade anställningar till fasta anställningar och ett utökat arbetstidsmätt för de anställda. En av M.SV:s första åtgärder var att tillsvidareanställa M.L., som då hade ett arbetstidsmätt om 15 timmar per vecka. Förändringsarbetet fortsatte även under år 2006, vilket resulterade i att M.L:s anställning först utökades till 20 timmar och därefter till 24 timmar per vecka. Även andra anställningar övergick från tidsbegränsade anställningar till tillsvidareanställningar.

Bemanningen vid årsskiftet 2006/2007 var den som förbundet redogjort för. Vid denna tidpunkt beviljades A.K. tjänstledigt för att prova på en annan anställning inom koncernen. Under hennes tjänstledighet fick M.L. vikariera för henne med arbetstidsmättet 30 timmar per vecka.

Under våren 2007 sade A.K. upp sin anställning i butiken. I samband därmed visade en internrapport ett icke önskvärt resultat avseende bolagets butiker i Malmöregionen. Bolaget ville därför se över möjligheterna att reducera kostnaderna i regionen. Butikschefen M.SV. såg i denna situation en möjlighet att fortsätta arbetet med att se över organisationen och bemanningen i butiken. Hon tog fram ett förslag till en ny organisation och diskuterade denna med huvudkontoret. För att kunna minska kostnaderna föreslog hon att tjänsten som 1:e säljare inte skulle återbesättas. Hon ville också effektivisera verksamheten genom att skapa likartade säljartjänster, varav tre om vardera 24 timmar per vecka. Detta skulle ge möjlighet att för-

delansvarsområden till samtliga säljare. På så sätt skulle organisationen bli mindre känslig för förändringar. Bolaget hade också erfarenhet av att anställningar med låga arbetstidsmåttn ofta medförde hög personalomsättning. I parternas kollektivavtal framgår också att man ska verka för anställningar med ett arbetstidsmåttn om i vart fall 20 timmar per vecka.

Efter att förslaget till ny organisation diskuterats internt genomfördes förhandlingar med förbundet om omorganisationen, vilka resulterade i oenighet. Bolaget ansåg att genomförandet av den nya organisationen låg inom arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet. Efter avslutade förhandlingar genomfördes organisationsförändringen. Förändringen innebar en ekonomisk besparing för bolaget. Den innebar dels en nerdragning med två arbetstimmar per vecka, dels minskade lönekostnader eftersom en anställning som 1:e säljare regelmässigt innebär en högre lön jämfört med en anställning som vanlig säljare.

Enligt den nya organisationen skulle det i butiken således finnas en butikschef samt fyra säljare. M.L. och den säljare som hade ett arbetstidsmåttn om 29 timmar per vecka fick behålla sina anställningar oförändrade. M.S., som tidigare haft ett arbetstidsmåttn om 20 timmar, fick ett utökat arbetstidsmåttn till 24 timmar. Slutligen inrättades en ny säljartjänst med ett arbetstidsmåttn om 24 timmar per vecka.

I den nya organisationen fanns därmed inte någon anställning med något högre arbetstidsmåttn att söka för M.L. Hennes ursprungliga anställning kvarstod oförändrad, om än med ett mer formellt ansvarsområde knutet till tjänsten. Utfallet av förändringarna blev det som eftersträvades, nämligen en ökad stabilitet i bemanningen med ökad delaktighet och ansvarstagande för samtliga medarbetare, en större långsiktighet och kontinuitet i verksamheten samt, inte minst, en ekonomisk besparing. Dessa mål hade inte kunnat uppfyllas på ett lika effektivt sätt för det fall M.L. fått en anställning med ett arbetstidsmåttn om 30 timmar per vecka. En sådan lösning hade inneburit att den fjärde säljartjänsten skulle ha kunnat uppgå till ett arbetstidsmåttn om endast 18 timmar per vecka, vilket skulle ha stått i strid med intentionerna i parternas kollektivavtal.

Bakgrunden till omorganisationen har varit organisatorisk och företagsekonomisk. Bolaget har gjort en noggrann och seriös bedömning av verksamhetens framtida behov. Förbundets intresse av inflytande på organisationsfrågan har skett genom förhandlingar enligt medbestämmandelagen.

Det vitsordas att M.L. anmält företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad och att hon innehade tillräckliga kvalifikationer för en sådan anställning.

M.L. har efter målets anhängiggörande erbjudits anställningar med högre sysselsättningsgrad i andra butiker hos bolaget.

Sammanfattning av de rättsliga grunderna

Bolaget har i enlighet med företagsledningsrätten organiserat om verksamheten och då minskat det totala antalet arbetstimmar i butiken genom att inte behålla en 1:e säljartjänst om 30 timmar per vecka utan i stället införa en organisation med fyra säljartjänster, varav tre om vardera 24 timmar per vecka. Bolaget har inte på grund av företrädesrättsregleringen i 25 a § anställningsskyddslagen varit förhindrat att vidta den omorganisationen.

Bolaget har inte haft något ”behov av arbetskraft”, då det totala antalet arbetstimmar minskats i butiken. Det har i vart fall inte funnits någon anställning om 30 timmar per vecka, varför M.L. inte haft någon ”företrädesrätt till sådan anställning”. Bolagets behov av arbetskraft hade inte kunnat tillgodoses genom att behålla en tjänst om 30 timmar och tilldela M.L. den anställningen.

Bolaget har således inte brutit mot 25 a § anställningsskyddslagen.

Domskäl

Tvisten

Bakgrunden till tvisten är i korthet följande. M.L. har en tillsvidareanställning i en av bolagets skobutiker i Malmö med ett arbetstidsmätt om 24 timmar per vecka. Hon hade anmält till arbetsgivaren att hon önskade en anställning med en högre sysselsättningsgrad. I samband med att butikens 1:e säljare slutade våren 2007 vidtog bolaget en organisationsförändring. Bolaget beslutade att dra in 1:e säljartjänsten om 30 timmar per vecka och att organisera verksamheten på så sätt att butiken skulle bemannas med, förutom butikschefen, fyra säljare varav en om 29 timmar per vecka och tre om vardera 24 timmar per vecka. M.L. fick därmed inget utökad arbetstidsmätt utan fick behålla arbetstidsmättet 24 timmar per vecka.

Tvisten i målet gäller om bolaget, genom att inte tilldela M.L. en anställning om 30 timmar per vecka, har brutit mot företrädesrättsregleringen i 25 a § anställningsskyddslagen.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med M.L. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med butikschefen M.SV. och personaladministratören C.K.

Händelseförloppet

Följande omständigheter är ostridiga.

Under den period butikens 1:e säljare var tjänstledig innehade M.L. ett vikariat, vilket innebar att hon då arbetade 30 timmar per vecka. Förutom M.L. fanns tre säljare i butiken, varav två var tillsvidareanställda och den tredje var tidsbegränsat anställd som vikarie. De fyra säljartjänsterna hade ett

arbetstidsmått om 30 (1:e säljaren), 29, 24 (M.L:s grundanställning) respektive 20 timmar per vecka.

Under våren 2007 sade butikens 1:e säljare upp sig från sin anställning i butiken. I samband därmed genomfördes en omorganisation. Bolaget beslutade att butiken inte skulle ha någon 1:e säljare och att butiken fortsättningsvis skulle ha en bemanning bestående av en butikschef på heltid, och därutöver fyra likartade säljartjänster, varav en med ett arbetstidsmått om 29 timmar per vecka och tre om vardera 24 timmar per vecka. Organisationsförändringarna föregicks av förhandlingar. Den nya organisationen innebar att två av säljartjänsterna kvarstod oförändrade, dels anställningen om 29 timmar per vecka som innehades av en av de anställda säljarna, dels M.L:s anställning om 24 timmar per vecka. Organisationsförändringen innebar däremot att anställningen om 20 timmar per vecka utökades till 24 timmar och att en tidigare vikarie fick en tillsvidareanställning om 24 timmar per vecka. Av 1:e säljarens arbetstidsmått om 30 timmar per vecka, drogs alltså två timmar in. Resterande 28 timmar fördelades genom dels att en tjänst om 24 timmar per vecka inrättades, dels att tjänsten om 20 timmar per vecka tilldelades fyra timmar. Resultatet blev att M.L. fick behålla arbetsmåttet om 24 timmar per vecka.

Den rättsliga regleringen

I 25 a § anställningsskyddslagen regleras en deltidsanställd arbetstagares företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad. I bestämmelsen anges att en deltidsanställd arbetstagare som har anmält till sin arbetsgivare att han eller hon vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid, trots regleringen i 25 § nämnda lag har företrädesrätt till sådan anställning. Vidare framgår att som förutsättning för företrädesrätten gäller att arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses genom att den deltidsanställda anställs med högre sysselsättningsgrad och att den deltidsanställda har tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna.

Av förarbetena (prop. 1996/97:16 s. 45–46) framgår bl.a. följande:

Förslaget innebär att arbetsgivaren, om behov av ytterligare arbetskraft uppstår, måste försöka tillgodose detta behov genom att erbjuda en deltidsanställd den ökade sysselsättningsgrad som denne har anmält intresse för. Behov av ytterligare arbetskraft kan uppstå t.ex. på grund av tillkomna arbetsuppgifter, men det kan också röra sig om att en redan anställd slutar, minskar sin arbetstid e.d. I normalfallet skall alltså arbetsgivaren – i stället för att nyanställa – låta de nya arbetsuppgifterna utföras av någon redan anställd.

Det är värt att påpeka att bestämmelsen inte ger arbetstagarsidan någon rätt att styra hur arbetsgivaren lägger upp sin verksamhet, t.ex. genom att kräva att arbetsgivaren skall inrätta tjänster med sådana arbetstidsmått att arbetstagarnas önskemål tillgodoses fullt ut. Inte heller ger bestämmelsen arbetstagarsidan rätt att påfordra att arbetstagare omplaceras eller flyttas omkring så att deras önskemål tillgodoses fullt ut. När arbetsgivaren har

behov av ytterligare arbetskraft måste dock en samlad avvägning göras varvid hänsyn även måste tas till en arbetstagares berättigade krav på högre arbetstidsmåt.”

Har bolaget brutit mot företrädesrättsregleringen i 25 a § anställningsskyddslagen?

Enligt regleringen i 25 a § anställningsskyddslagen förutsätts tre krav vara uppfyllda för att en deltidsanställd ska ha företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad. Arbetstagaren måste för det första ha gjort en anmälan till arbetsgivaren. Vidare ska arbetsgivarens aktuella behov av arbetskraft tillgodoses genom att arbetstagaren får utökad arbetstid. Slutligen ska arbetstagaren ha tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna.

Inledningsvis kan konstateras att det är ostridigt att M.L. till sin arbetsgivare anmält intresse för en anställning med högre sysselsättningsgrad och att hon innehar tillräckliga kvalifikationer för en sådan anställning.

Som angetts ovan valde bolaget, i samband med att butikens 1:e säljare sade upp sig från sin anställning i butiken, att göra en organisationsförändring. Den innebar att i stället för en bemanning med en 1:e säljare om 30 timmar och tre säljare om vardera 29, 24 och 20 timmar per vecka skulle butiken bemannas med fyra säljare, varav en om 29 timmar per vecka och övriga tre om vardera 24 timmar per vecka. Efter omorganisationen fanns således inte någon 30-timmarsanställning kvar och antalet arbetstimmar per vecka i butiken hade dragits ned.

Om arbetsgivaren hade valt att behålla en anställning om 30 timmar per vecka hade det enligt Arbetsdomstolens mening inte förelegat någon tvekan om att M.L. skulle ha haft företrädesrätt till den anställningen. Bestämmelsen innebär på så sätt ett ingrepp i arbetsgivarens fria anställningsrätt på motsvarande sätt som gäller vid företrädesrätt till återanställning enligt 25 § anställningsskyddslagen. Fråga är om och i sådant fall i vilken utsträckning företrädesrätten för deltidsanställda till högre sysselsättningsgrad är avsedd att även inskränka en arbetsgivares rätt att organisera sin verksamhet som denne önskar.

Enligt förarbetsuttalandena är bestämmelsen inte avsedd att ge arbetstagar sidan någon rätt att styra hur arbetsgivaren lägger upp sin verksamhet. Med den utgångspunkten har, enligt Arbetsdomstolens mening, arbetsgivaren varit oförhindrad att dra in 1:e säljarbefattningen som sådan, dvs. att butiken inte längre skulle ha någon 1:e säljare, och dra ner det totala arbetstidsmålet per vecka i butiken med två timmar. Detta får i och för sig anses som ostridigt i målet.

Den fråga som då inställer sig är om bolaget i och med att det totala antalet arbetstimmar per vecka drogs ned i butiken kan anses ha varit i "behov av arbetskraft". Det har, förutom butikschefen, efter omorganisationen funnits en anställd med ett arbetstidsmåt om 29 timmar, en anställd med arbetstidsmålet 20 timmar och M.L. med arbetstidsmålet 24 timmar per vecka.

Därutöver har det således funnits 28 veckoarbetstimmar att fördela. Arbetsdomstolen kan således konstatera att bolaget var i behov av ytterligare arbetskraft avseende 28 timmar per vecka. Dessa timmar var obemannade efter organisationsförändringen. Rekvisitet att arbetsgivaren ska vara i behov av arbetskraft får således anses ha varit uppfyllt.

Fråga är då om det faktum att det inte fanns någon 30-timmarsanställning kvar efter omorganisationen innebär att det därmed inte förelåg någon företrädesrätt till en sådan anställning för M.L. eller om bestämmelsen innebär att sex av de 28 timmarna borde ha tilldelats M.L. så att det trots allt skapades en 30-timmarsanställning eller om arbetsgivaren i det läget i vart fall borde ha behållit en 28-timmarsanställning som M.L. skulle ha varit företrädesberättigad till.

Förbundet har gjort gällande att arbetsgivaren enligt företrädesrättsreglerna varit skyldig att tilldela M.L. en anställning om 30 timmar. Enligt Arbetsdomstolen kan detta inte uppfattas på annat sätt än att förbundet gör gällande att bolaget varit skyldigt att behålla 30-timmarstjänsten, med den förändringen att den inte längre skulle var en 1:e säljartjänst. Arbetsdomstolen förstår förbundets talan så att det är detta som legat bakom kravet på företrädesrätt till just en 30-timmarsanställning. Arbetsgivarsidan har anfört att regleringen inte innebär ett sådant ingrepp i företagsledningsrätten och att det därmed inte funnits någon 30-timmarsanställning att ha företrädesrätt till.

Förarbetena är här något motsägelsefulla. Å ena sidan anges, som redan redovisats, att bestämmelsen inte innebär någon rätt att styra hur arbetsgivaren organiserar sin verksamhet, varvid anges som exempel att bestämmelsen inte innebär ett krav på arbetsgivaren att inrätta vissa tjänster eller påfordra omplaceringar. Å andra sidan anges att när arbetsgivaren har behov av ytterligare arbetskraft måste en samlad avvägning göras varvid hänsyn även måste tas till en arbetstagares berättigade krav på högre arbetstidsmätt.

Om bolaget hade tillmötesgått M.L:s önskan om en 30-timmarsanställning hade bolaget inte samtidigt kunnat vidta den omorganisation som bolaget önskade och, utöver den besatta 29-timmarstjänsten, bemanna verksamheten med tre likadana tjänster med samma arbetstidsmätt. I förarbetena sägs uttryckligen att regleringen inte innebär ett krav på arbetsgivaren att inrätta tjänster. I linje med detta borde ligga att företrädesrätten inte heller kräver att arbetsgivaren behåller en tjänst med visst arbetstidsmätt. Arbetsgivarsidan har anfört att syftet med omorganisationen var att dels dra ned kostnaderna, dels få större delaktighet och ansvarstagande bland de anställda och hindra hög personalomsättning. Arbetsdomstolen kan konstatera att om kravet att behålla en 30-timmarsanställning hade tillgodosetts hade följden blivit att någon av eller båda de två andra anställningarna som säljare hade fått ett lägre arbetstidsmätt än 24 timmar per vecka. Åtminstone en av de andra arbetstagarna hade alltså fått lägre sysselsättningsgrad än som blev fallet.

Arbetsdomstolens samlade bedömning är att företrädesrättsregleringen inte inneburit hinder för bolaget att vidta den omorganisation man gjorde varvid

det inte kvarstod någon möjlighet att tilldela M.L. någon anställning om 30 timmar per vecka. Det har inte framkommit några omständigheter i målet som pekar på att M.L:s intresse av att erhålla en anställning med ett högre arbetstidsmått ska ha ett försteg framför bolagets rätt att i detta fall organisera verksamheten på det sätt som beslutades.

Sammantaget finner Arbetsdomstolen att bolaget inte kan anses ha brutit mot 25 a § anställningsskyddslagen. Förbundets talan ska därmed avslås.

Rättegångskostnader

Vid denna utgång ska förbundet utge ersättning för arbetsgivarparternas rättegångskostnader. Om beloppet råder inte tvist.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Handelsanställdas förbunds talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Handelsanställdas förbund att ersätta Svensk Handel och Nilson Group AB för dess rättegångskostnader med etthundrafyrtiotusensexhundraåttioen (140 681) kr, varav 125 000 kr utgör ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Inger Andersson, Ingrid Lyberg, Agne Werneskog, Ulla Lönnqvist Endre, Gunnar Ericson och Margareta Zandén. Enhälligt.

Sekreterare: Emma Görnerup Cardell