

Sammanfattning

En arbetsgivare i livsmedelsbranschen sade upp ett antal arbetstagare på grund av arbetsbrist. Sedan arbetsgivaren gjort nyanställningar har uppkommit tvist bl.a. huruvida en av arbetstagarna har haft tillräckliga kvalifikationer för dessa anställningar.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2009-12-09
StockholmDom nr 92/09
Mål nr A 169/08**KÄRANDE**

Svenska Livsmedelsarbetareförbundet, Box 1156, 111 81 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Henric Ask, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155,
111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Livsmedelsföretagen, Box 55680, 102 15 Stockholm
2. Lantmännen Axa Foodservice AB, 556680-2756, Snickarvägen 9,
153 81 Järna
Ombud för båda: jur. kand. Inger Ingvarson, Li Service AB, Box 55680,
102 15 Stockholm

SAKEN

företrädesrätt till återanställning

Mellan Livsmedelsföretagen och Svenska Livsmedelsarbetareförbundet gäller varandra i allmänhet avlösande kollektivavtal.

Lantmännen Axa Foodservice AB är verksamt inom livsmedelsbranschen. Bolaget har en anläggning i Laholm där det tillverkas pannkaksprodukter och färskrätter. Bolaget är medlem i Livsmedelsföretagen och är därmed bundet av kollektivavtalet.

Förbundets medlem R.Z. var anställd som livsmedelsarbetare vid bolagets anläggning i Laholm. Hennes arbetsuppgifter bestod bland annat i att kontrollera och manuellt paketera bolagets produkter, s.k. linjearbete. Under vintern 2008 uppstod en övertalighetssituation i bolagets verksamhet. Vid förhandlingar enligt 11 § medbestämmandelagen träffade bolaget och förbundets klubb den 27 februari 2008 en överenskommelse innebärande att R.Z. och tre andra arbetstagare skulle sägas upp. De uppsagda arbetstagarna skulle enligt överenskommelsen inte ha företrädesrätt till återanställning, men skulle vara arbetsbefriade under uppsägningstiden. R.Z. sades upp den 29 februari 2008 med sista anställningsdag den 30 juni 2008. Samtliga uppsagda arbetstagare förutom R.Z. accepterade överenskommelsen.

Efter uppsägningen av R.Z. anställde bolaget vid olika tillfällen arbetstagare som saknade företrädesrätt, respektive hade sämre företrädesrätt än R.Z.

Mellan parterna har uppkommit tvist huruvida R.Z. haft företrädesrätt till återanställning i bolaget och om bolaget genom att åsidosätta denna har ådragit sig skadeståndsskyldighet gentemot henne. Parterna har förhandlat i tvistefrågorna utan att kunna enas.

Förbundet har väckt talan i Arbetsdomstolen mot arbetsgivarparterna och har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till R.Z. utge allmänt skadestånd med 100 000 kr samt – för det fall Arbetsdomstolen skulle finna att R.Z. haft företrädesrätt till någon av tre tillsvidareanställningar som bolaget tillsatt med början den 1 april, 13 augusti respektive 22 augusti 2008 – ekonomiskt skadestånd med 1 782 kr per månad under perioden 1 mars – 30 september 2009 och med 1 170 kr för perioden 1 oktober – 20 oktober 2009. Räkna har yrkats på det allmänna skadeståndet enligt 4 och 6 §§ räntelagen från den 6 augusti 2008, och på de ekonomiska skadestånden enligt 3 och 6 §§ räntelagen fr.o.m. den 25:e i efterföljande månad, allt till dess betalning sker.

Vidare har förbundet yrkat att förbundet förehålls rätten att, i mån av befo-genhet, väcka talan med yrkande om ersättning för ekonomisk skada som R.Z. kan komma att lida för tiden efter huvudförhandling i målet.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet. Inget belopp avseende allmänt skadestånd har vitsordats som skäligt i och för sig. Beloppen avseende ekonomiskt skadestånd jämte ränta har vitsordats som skäliga.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Till utveckling av talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Förbundet

Vid anläggningen i Laholm produceras färdigrätter för försäljning till stor-kök, restauranger, skolor och direkt till konsumenter. Produktionen är upp-delad i pannkaksavdelningen, färsavdelningen och packavdelningen. Arbetet i produktionen utgörs dels av s.k. linjearbete, dels av s.k. operatörsarbete. Linjearbete innebär avsyning samt visst manuellt arbete vid de löpande ban-den medan operatörsarbete innefattar hantering av robotar och maskiner som finns i de olika hallarna.

Vid pannkaksavdelningen tillverkas pannkakor, omeletter och raggmunk. Arbetet vid pannkaksavdelningen består i att blanda smet i stora kärl som sedan pumpas ut i maskiner som gräddar pannkaksprodukterna. De färdig-gräddade produkterna matas ut på löpande band. De avsynas och viks manuellt av linjearbetare. Det krävs ingen upplärningstid för att behärska linjearbetet vid pannkaksavdelningen, däremot tar det ett par veckor att lära sig att blanda smet. Arbetsuppgifterna vid färsavdelningen består i att tina, mala och blanda färs. Därefter formas och steks färsen i maskiner. Även vid färsavdelningen förekommer avsyningsarbete samt visst manuellt arbete vid tillverkningen av s.k. schweizare. Vid packavdelningen utförs det mesta arbetet av maskiner och robotar, men det förekommer visst manuellt pack-ningsarbete.

R.Z. anställdes vid bolagets driftenhet i Laholm år 1999 som livs-medelsarbetare. Hon har arbetat i produktionen vid bolagets samtliga tre av-delningar. Vid pannkaksavdelningen har R.Z. utfört alla arbetsuppgifter utom

tillredning av smet, vilket hon har framfört önskemål om att få lära sig. Vid färsavdelningen har hon utfört samtliga arbetsuppgifter utom köttberedning, som är ett fysiskt tungt arbete och som utförs huvudsakligen av män. På packavdelningen har R.Z. utfört samtliga arbetsuppgifter. Hon har arbetat mycket övertid. Det har aldrig framförts några klagomål på hur hon utfört sina arbetsuppgifter.

I januari 2008 blev R.Z. akut sjuk och fick diagnosen inflammation i lederna. Hon sjukskrevs från den 18 februari 2008 och två veckor framåt. Under sjukskrivningsperioden blev hon kontaktad av A.K. som kallade henne till ett möte på arbetsplatsen den 28 februari 2008. Vid mötet, där även A.A. deltog, fick R.Z. besked om att hon skulle sägas upp på grund av arbetsbrist enligt en avtalsturlista. Hon fick vidare besked om att hon var arbetsbefriad under uppsägningstiden. R.Z. uppgav att hon inte godtog uppsägningen och att hon kunde tänka sig att byta till helgskiftet. Hon frågade vidare om hon skulle bli kontaktad om det skulle göras nyanställningar hos bolaget, men fick besked om att så inte skulle bli fallet. De tre övriga arbetstagare som var upptagna på avtalsturlistan hade ingen erinran mot att deras företrädesrätt till återanställning avtalades bort.

Förbundet gör gällande att R.Z. trots den överenskommelse som ingicks mellan bolaget och klubben hade kvar sin företrädesrätt till återanställning. Under den period som R.Z. haft sådan rätt anställde bolaget tio personer vid produktionen i Laholm. Det var fråga om sju visstidsanställningar och tre tillsvidareanställningar. R.Z. hade tillräckliga kvalifikationer för samtliga dessa anställningar. Eftersom en av anställningarna avsåg ett vikariat som löpte ut före utgången av hennes uppsägningstid gör hon gällande företrädesrätt till endast nio av anställningarna.

Genom bolagets agerande förvärrades R.Z:s sjukdomstillstånd. Hon var sjukskriven under hela den period som hennes företrädesrätt till återanställning avsåg. Det har dock inte funnits något hinder för henne att tillträda de aktuella anställningarna eftersom hon hade kunnat avbryta sin sjukskrivning för det fall hon hade fått ett erbjudande.

Sammanfattning av grunderna

R.Z. har intjänat en rätt till företräde till återanställning. Bolaget och klubben har inte haft behörighet att avtala bort denna intjänade rättighet. R.Z. har haft tillräckliga kvalifikationer för samtliga anställningar som bolaget har gjort under den tid som hon har haft företrädesrätt till återanställning. Det har inte funnits något hinder för henne att tillträda anställningarna. Genom att anställa personer utan företrädesrätt, eller med sämre företrädesrätt än R.Z., har bolaget brutit mot 25 § anställningsskyddslagen.

Arbetsgivarparterna

Bolaget har tillverkat pannkakor och färsprodukter vid anläggningen i Laholm sedan 1970-talet. Verksamheten har förändrats väsentligt under de senaste sju åren till följd av en ökad robotisering och automatisering. Antalet anställda i produktionen har sedan år 2002 minskat från 145 till 75. Detta har i sin tur inneburit att det ställs högre krav än tidigare på de arbetstagare som arbetar i produktionen. Bolaget har vidtagit olika kompetenshöjande åtgärder.

Förutom den i målet aktuella uppsägningen gjorde bolaget arbetsbristuppsägningar åren 2002, 2004, 2006 och 2007. Inför dessa arbetsbristuppsägningar gjordes en inventering av de anställdas kompetens, och det kunde då konstateras att det fanns ett stort antal anställda med lång anställningstid som bedömdes sakna tillräckliga kvalifikationer för att klara den förändring av arbetsuppgifterna som skulle komma att ske. Vid de angivna tillfällena träffade bolaget och klubben avtalsturlistor rörande sammanlagt närmare 60 anställda, av vilka 20 var arbetstagare som inte bedömdes klara av de framtida arbetsuppgifterna. Eftersom de uppsagda arbetstagarna uttryckligen uppgav att de inte var intresserade av återanställning i bolaget avtalades deras företrädesrätt bort.

Sedan bolaget beslutat att installera ytterligare en industrirobot uppstod på nytt en övertalighetssituation avseende fyra personer. Bolaget och klubben träffades vid fem tillfällen för att diskutera vilka arbetstagare som skulle sägas upp. Slutligen enades man om fyra arbetstagare, av vilka R.Z. var en. Gemensamt för dessa arbetstagare var att de endast kunde utföra linjearbete. Eftersom bolaget hade ett överskott av linjearbetare och inte längre anställde arbetstagare som endast kunde utföra linjearbete, var parterna överens om att de berörda arbetstagarna saknade tillräckliga kvalifikationer för eventuella återanställningar. På grund av att det rådde osäkerhet huruvida de berörda arbetstagarna samtyckte till att bli uppsagda dokumenterades överenskommelsen i protokoll. Arbetstagarna arbetsbefriades under uppsägningstiden som kompensation för att företrädesrätten avtalades bort.

Eftersom R.Z:s sjukskrivning blev förlängd kom hon aldrig att åtnjuta kompensationen. Detta var dock inget som bolaget hade kännedom om när överenskommelsen ingicks eftersom R.Z., enligt de uppgifter som bolaget då hade, skulle återgå i tjänst efter den 29 februari 2008.

Det är riktigt att bolaget efter uppsägningarna gjorde vissa nyanställningar. Eftersom det manuella linjearbetet alltjämt skulle utföras fram till dess att roboten skulle tas i bruk efter sommaren 2008 var bolaget tvunget att under perioden den 17 mars – 11 juli 2008 anställa vikarier för att utföra linjearbete. Vikarierna ersatte alltså de uppsagda och arbetsbefriade arbetstagarna. Det vitsordas att R.Z. hade tillräckliga kvalifikationer för dessa två vikariatsanställningar. Vikariatsanställningarna avsåg huvudsakligen arbete under R.Z:s uppsägningstid då hon enligt överenskommelsen som bolaget och klubben träffat var arbetsbefriad. R.Z. gjorde inte klart för bolaget att hon önskade arbeta under uppsägningstiden. Under alla omständigheter

återstod endast elva dagars arbete när R.Z:s anställning upphörde den 30 juni 2008. Hon har således inte kunna tillträda anställningen inom skälig tid. R.Z. var dessutom sjukskriven under hela den ifrågavarande tiden och hade följaktligen inte någon faktisk möjlighet att tillträda anställningarna.

Beträffande övriga nyanställningar saknade R.Z. tillräckliga kvalifikationer eftersom de avsåg operatörsarbete, något som R.Z. inte klarade av. För att få anställning som operatör ska man helst ha teknisk utbildning eller livsmedelsteknisk utbildning eller arbetserfarenhet. Eftersom det har varit svårt att hitta anställda med dessa kvalifikationer har det räckt med intresse och fallenhet för yrket. Att lära sig operatörsarbetet på pannkaksavdelningen tar omkring ett år medan det krävs omkring åtta månaders upplärning för att bli operatör på de båda andra avdelningarna. De nyanställda arbetstagarna har visserligen initialt arbetat med linjearbete för att lära sig bolagets produkter och verksamhet, men syftet har varit att de ska klara av operatörsarbete. Nyanställda som efter en upplärningsperiod inte bedömdes klara av operatörsarbete fick avsluta sina anställningar. Bolaget har inte gjort några nyanställningar av linjearbetare. Inför varje i målet aktuell nyanställning förhandlade bolaget med klubben, och parterna vara överens vid samtliga nyanställningar.

Under den tid som R.Z. var anställd i bolaget utförde hon enbart manuellt linjearbete. Detta framgår bland annat av att hon hade en väsentligt lägre lön än de arbetstagare som utförde operatörsarbete. R.Z. hade inte någon teknisk eller livsmedelsteknisk utbildning och inte heller någon fallenhet för att lära sig operatörsarbete. Hon genomgick utbildningar i syfte att lära sig operatörsarbete, men kunde inte tillgodogöra sig utbildningarna. Hon bedömdes inte heller kunna lära sig operatörsarbetet inom skälig tid. Vid dessa förhållanden ansågs hon sakna tillräckliga kvalifikationer för operatörsarbete.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

De lokala parterna har med stöd av 2 § tredje stycket anställningsskyddslagen träffat en överenskommelse om avvikelse från bestämmelserna om företrädesrätt. Överenskommelsen är bindande för R.Z. Hon har därför inte haft någon företrädesrätt till återanställning. Oavsett om överenskommelsen är bindande för R.Z. har bolaget inte brutit mot bestämmelsen i 25 § anställningsskyddslagen. Beträffande de två anställningar för vilka R.Z. har haft tillräckliga kvalifikationer har bolaget inte känt till att R.Z. önskade arbeta, och hon har under alla förhållanden inte kunnat tillträda dessa anställningar inom skälig tid. Beträffande övriga anställningar under den ifrågavarande perioden har R.Z. saknat tillräckliga kvalifikationer. Hon har inte heller kunnat tillträda någon av dessa anställningar inom skälig tid. Grund för ekonomiskt skadestånd saknas redan av det skälet att det inte har förelegat något orsakssamband mellan bolagets agerande och R.Z:s sjukdom.

Domskäl

R.Z. var anställd som livsmedelsarbetare vid bolagets anläggning i Laholm. I februari 2008 sades hon upp på grund av arbetsbrist. Före uppsägningen hade bolaget och klubben träffat en överenskommelse som innebar att R.Z. inte skulle ha företrädesrätt till återanställning. R.Z. godkände inte överenskommelsen. Sedan R.Z. sagts upp har bolaget anställt arbetstagare som saknat företrädesrätt eller som har haft sämre företrädesrätt än R.Z.

I målet har uppkommit flera tvistefrågor. Det råder för det första tvist huruvida R.Z. är bunden av bolagets och klubbens överenskommelse om att hon över huvud taget inte skulle ha företrädesrätt till återanställning. För den händelse så inte är fallet råder tvist huruvida R.Z. har haft företrädesrätt till de vikariatsanställningar som bolaget tillsatte under uppsägningstiden, då hon var arbetsbefriad. Därutöver råder tvist i frågan om R.Z. haft tillräckliga kvalifikationer för övriga anställningar som bolaget har tillsatt under den tid som hon enligt anställningsskyddslagen kan ha haft företrädesrätt till återanställning. Slutligen är det tvistigt om R.Z. hade kunnat tillträda anställningarna inom skälig tid.

Utredningen

Arbetsdomstolen har hållit huvudförhandling i målet. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med R.Z. samt vittnesförhör med klubbordföranden A.A. och linjearbetaren I.A. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med HR-konsulten A.K. och produktionschefen M.G. Skriftlig bevisning har åberopats.

Något om den rättsliga bakgrunden

Av 25 § anställningsskyddslagen följer att 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 förflutit från den dag då anställningen upphörde.

En förutsättning för företrädesrätt är bl.a. att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen. Enligt uttalanden i förarbetena och fast praxis i Arbetsdomstolen har i kravet på tillräckliga kvalifikationer inte ansetts ligga annat än att arbetstagaren ska ha de allmänna kvalifikationer som normalt krävs av den som söker en sådan anställning som det är fråga om. Det innebär att en arbetsgivare inte får tillämpa andra eller strängare kvalifikationskrav än vad denne tillämpar för en anställning av det ifrågasvarande slaget och att arbetsgivaren inte kan åberopa kvalifikationskrav som framstår som obefogade eller överdrivna. Det krävs således inte att arbetstagaren fullständigt behärskar de nya arbetsuppgifterna från början utan endast att han har möjlighet att inom rimlig tid lära sig dem. Å andra sidan kan en arbetstagare inte göra anspråk på arbetsuppgifter som skulle kräva omskolning eller som kräver yrkesvana som denne inte besitter. En arbets-

givare som hävdar att en arbetstagare inte har tillräckliga kvalifikationer för ett visst arbete har bevisbördan för riktigheten i detta påstående.

En arbetstagare som antar ett erbjudande om återanställning behöver inte tillträda den nya anställningen förrän efter en skälig övergångstid.

Genom 2 § tredje stycket anställningsskyddslagen ges möjlighet att genom kollektivavtal göra avvikelser från bestämmelserna om företrädesrätt i 25 – 27 §§ anställningsskyddslagen. Några särskilda i lagen angivna begränsningar av parternas rätt att genom kollektivavtal avvika från lagens turordningsbestämmelser föreligger inte. Den frihet som ges åt parterna att träffa avvikande kollektivavtal är dock inte obegränsad. I praxis har slagits fast att kollektivavtal som innebär en otillbörlig urholkning av arbetstagarens lagstadgade rättigheter strider mot lagens grunder och är i motsvarande mån ogiltiga (se t.ex. AD 1995 nr 108).

Som Arbetsdomstolen konstaterat i det föregående föreligger flera tvistefrågor i målet. För bifall till förbundets talan krävs att Arbetsdomstolen konstaterar att den i målet aktuella överenskommelsen mellan bolaget och klubben inte kan göras gällande mot R.Z. Arbetsdomstolen väljer emellertid att inrikta sina överväganden på vissa andra frågor som aktualiseras i tvisten.

Hade R.Z. kunnat ha företrädesrätt till vikariaten under första halvåret 2008?

Beträffande de vikariatsanställningar som bolaget gjorde under perioden den 17 mars – 11 juli 2008 har arbetsgivarparterna vitsordat att R.Z. haft tillräckliga kvalifikationer. De har anfört att vikariaten avsåg bl.a. R.Z:s arbetsuppgifter, vilket föranletts av att hon och de övriga uppsagda arbetstagarna arbetsbefriades under uppsägningstiden, i R.Z:s fall tiden den 29 februari – 30 juni 2008.

Vad Arbetsdomstolen har att ta ställning till i denna del är alltså om R.Z. skulle ha erbjudits en anställning vilken gjordes av bolaget som en direkt följd av att hon själv blivit uppsagd och arbetsbefriad. Att förbundet menar att det i dessa fall är fråga om brott mot företrädesrätten sammanhänger med att de aktuella vikariaten kom att avslutas elva dagar efter utgången av R.Z:s uppsägningstid. Denna omständighet bör dock enligt domstolens mening inte tillmätas någon betydelse i sammanhanget. Även om vikariaten skulle betraktas som nya anställningar hade ju R.Z. kunnat tillträda dem först när endast elva dagar återstod av dem. Hon hade under sådana förhållanden inte kunnat tillträda anställningarna inom skälig tid. Arbetsdomstolen kommer till slutsatsen att det i denna del inte har kunnat vara fråga om något åsidosättande av företrädesrätt till återanställning.

Hade R.Z. tillräckliga kvalifikationer för övriga anställningar?

Beträffande de övriga anställningar som bolaget tillsatt under den ifrågasvarande perioden har arbetsgivarparterna anfört följande. Anställningarna har avsett operatörsarbete. R.Z. saknade tillräckliga kvalifikationer för dessa anställningar, och det var just denna omständighet som medförde att hon i avtalsturlistan hamnade bland dem som blev uppsagda. R.Z. har sedan hon anställdes i bolaget enbart utfört linjearbete. Hon har genomgått olika utbildningar, men har inte visat någon fallenhet för att lära sig operatörsarbetet. Det tar mellan åtta och tolv månader att lära sig operatörsarbete, och en arbetsgivare ska inte behöva acceptera en längre upplärningstid än sex månader.

Förbundets inställning är att R.Z. i varje fall hade kunnat lära sig arbetsuppgifterna som operatör inom en rimlig tid.

Genom förhören med M.G. och A.K. har det framkommit att verksamheten vid bolagets produktionsavdelningar genomgått radikala förändringar under de senaste åren. A.K., som arbetat i bolaget sedan år 1984, har uppgivit att merparten av arbetsuppgifterna fram till år 2001 var av rent manuell karaktär. Han har vidare berättat att den robotisering som bolaget påbörjade år 2001 fick till följd att det uppstod övertalighet bland linjearbetarna och att bolaget tvingades genomföra uppsägningar i flera omgångar eftersom det fanns ett stort antal anställda som endast kunde utföra arbetsuppgifter som det inte längre fanns behov av. Vidare har M.G. och A.K. uppgett att bolaget inte längre nyanställer linjearbetare och att alla som nyanställs ska bli operatörer i åtminstone en, helst två av hallarna. M.G. har tillagt att samtliga nyanställda visserligen initialt som ett led i sin utbildning till operatörer har arbetat med linjearbete, men att målet har varit att de ska utvecklas till operatörer. Han har uppgett att de nyanställda arbetstagarna har utvärderats regelbundet och att de som inte har bedömts kunna utvecklas till operatörer har fått sluta.

Vad som framkommit i målet ger enligt Arbetsdomstolens mening klart stöd för att de anställningar som bolaget gjort under den ifrågasvarande perioden avsett operatörsarbete. Frågan blir då om R.Z. har haft möjlighet att lära sig sådant arbete inom skälig tid. Genom de uppgifter som M.G. lämnat, och som bekräftats av A.A., tar det åtskilliga månader att lära sig operatörsarbetet. Enligt M.G. tar det omkring tio månader att lära sig operatörsarbetet i pack- och färshallen och omkring ett år att lära sig operatörsarbetet i pannkakshallen.

R.Z. har gjort gällande att hon utfört allt arbete vid bolagets produktion utom tillredning av pannkakssmet. I.A., som har arbetat på samma skift som R.Z., har uppgett att hon uppfattade R.Z. som duktig och villig att lära sig.

M.G., som har ansvarat för inventeringen av arbetstagarnas kompetens, har uppgett följande. Samtliga arbetsuppgifter som R.Z. utfört har varit hänförliga till linjearbete. Bolaget har satsat stora resurser på att försöka utbilda linjearbetare, däribland R.Z., till operatörer. Bolaget gjorde dock

bedömningen att R.Z. inte har kunnat tillgodogöra sig utbildningarna och hon har saknat den analytiska förmåga och det tekniska kunnande som krävs för arbetet som operatör. Bolagets bedömning har grundats på uppgifter som lämnats av de sammanlagt åtta arbetsledare som arbetat med R.Z.

I målet har inte framkommit uppgifter som med någon tyngd motsäger de uppgifter som lämnats av M.G. Arbetsdomstolen anser att det får anses styrkt i målet dels att R.Z. har saknat tillräckliga kvalifikationer för operatörsarbete, dels att hon inte heller hade kunnat lära sig detta arbete inom skälig tid. Det betyder att bolaget inte kan ha åsidosatt hennes företrädesrätt i samband med de aktuella anställningarna.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolens slutsats blir att R.Z. under alla förhållanden inte har kunnat göra anspråk på återanställning hos bolaget. Därmed saknas anledning att ta ställning i frågan om giltigheten av den överenskommelse som innebar att bolaget och klubben avtalade bort hennes företrädesrätt till återanställning.

Vid denna utgång ska förbundet utge ersättning för arbetsgivarparternas rättegångskostnader. Förbundet har vitsordat arbetsgivarparternas ersättningsyrkande utom beträffande lönekostnader för platschefen Jörgen Nilssons interna förberedelser samt för A.K:s och M.G:s interna förberedelser och inställelse till huvudförhandlingen. Förbundet har menat att detta arbete med processen borde ligga inom ramen för deras sedvanliga arbetsuppgifter hos bolaget.

Av 18 kap. 8 § rättegångsbalken framgår att ersättning för rättegångskostnad ska utgå för parts arbete med anledning av rättegången. Arbetsdomstolen finner inte skäl att ifrågasätta bolagets uppgifter om att lönekostnaderna avser merarbete som A.K., M.G. och Jörgen Nilsson har lagt ner för bolagets räkning med anledning av processen i Arbetsdomstolen. Vid detta förhållande ska förbundet ersätta arbetsgivarparterna för dessa kostnader. Beloppet framstår som skäligt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Svenska Livsmedelsarbetareförbundets talan.

2. Svenska Livsmedelsarbetareförbundet ska ersätta Livsmedelsföretagen och Lantmännen Axa Foodservice AB för deras rättegångskostnader med tvåhundrafyrtioentusentrehundratrettiofyra (241 334) kr, varav 216 000 kr för ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Michaël Koch, Ulla Erlandsson, Inga Jerkeman, Karl Olof Stenqvist, Ulf Perbeck, Maria Hansson och Inger Efraimsson. Enhälligt.

Sekreterare: Marie-Louise Collin