

Sammanfattning

Företrädesrätt till återanställning. Frågan om en före detta arbetstagare hade tillräckliga kvalifikationer för anställning som kvalificerad säljare (Client Executive).

ARBETSDOMSTOLENDOM
2012-12-19
StockholmDom nr 86/12
Mål nr A 96/11**KÄRANDE**

Unionen, 105 32 Stockholm
Ombud: advokaten Birgitta Lind, Sturegatan 23, 172 31 Sundbyberg

SVARANDE

1. IT & Telekomföretagen inom Almega, Box 55545, 102 04 Stockholm
2. TeliaSonera Sverige Aktiebolag, 556430-0142, 123 86 Farsta
Ombud: arbetsrättsjuristen Lars Bäckström, adress som ovan under 1

SAKEN

företrädesrätt till återanställning

Bakgrund

Mellan parterna föreligger kollektivavtal.

H.K., som är medlem i Unionen (förbundet), anställdes år 1997 i det bolag som numera heter TeliaSonera Sverige AB (bolaget). Han har sedan dess innehaft olika anställningar inom Teliakoncernen. Han sades upp från sin anställning vid bolaget på grund av arbetsbrist den 27 maj 2010 med sista anställningsdag den 26 maj 2011. Under hösten 2010 utannonserades en ledig tillsvidareanställning som Client Executive hos bolaget, vilken H.K. sökte. Bolaget anställde dock en annan person.

Mellan parterna har uppkommit tvist huruvida bolaget genom att anställa den andre personen i stället för H.K. har brutit mot bestämmelserna om företrädesrätt till återanställning i 25 § lagen om anställningsskydd.

Tvisteförhandlingar har ägt rum utan att parterna kunnat enas.

Yrkanden

Förbundet har väckt talan mot IT & Telekomföretagen inom Almega och bolaget (arbetsgivarparterna) och yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till H.K. betala

- allmänt skadestånd om 100 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 20 juni 2011) till dess betalning sker,
- ekonomiskt skadestånd motsvarande utebliven lön för tiden 27 – 31 maj 2011 med 12 227 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 31 maj 2011 till dess betalning sker, samt för tiden 1 juni 2011 – 3 oktober 2012 med 1 047 336 kronor, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på beloppet 65 000 kr

från den sista dagen i varje månad under perioden juni 2011 till och med september 2012, samt på beloppet 7 336 kr från den 31 oktober 2012, allt till dess betalning sker,

- ekonomiskt skadestånd motsvarande semestertillägg för tiden 27 – 31 maj 2011 med 105 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 31 maj 2011 till dess betalning sker, samt för tiden 1 juni 2011 – 26 maj 2012 med 6 703 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 27 maj 2012 till dess betalning sker,
- ekonomiskt skadestånd motsvarande semesterersättning för tiden 27 maj 2012 – 3 oktober 2012 med 16 248 kronor, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 3 oktober 2012 till dess betalning sker.

Förbundet har vidare förbehållit H.K. rätten att återkomma med yrkande om ytterligare ersättning för ekonomisk skada.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena men vitsordat beräkningen av samtliga ekonomiska skadestånd som skäliga i och för sig men invänt att avräkning ska ske med 244 000 kr, dvs. med den ersättning som H.K. erhållit från Trygghetsrådet.

Förbundet har bestritt att avräkning ska ske från de ekonomiska skadestånden.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

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

Förbundet

H.K. har en akademisk högskoleutbildning om 150 poäng med inriktning mot ekonomi, handelsrätt, statistik och retorik. Han har därutöver genomgått olika kurser inom försäljning, ekonomi och ledarskap. Han inledde sitt yrkesverksamma liv år 1977 med en anställning som IT-säljare av mjuk- och hårdvara. Fram till slutet av 1990-talet arbetade han i ett antal olika bolag verkssamma huvudsakligen inom IT- och telekombranschen. Han var anställd som säljare, försäljningschef, economichef eller marknadschef. År 1997 anställdes han som managementkonsult i Teliabolaget Promotor. Han var då knuten till det arbetslag som hade till uppgift att få tillbaka Göteborgs stad och Stockholms Stad som kunder till det bolaget. Arbetslaget som han arbetade i utförde sitt arbete väl och uppdraget lyckades.

År 2000 rekryterades H.K. till ett annat Teliabolag (TBN) där han anställdes som resultatombudschef. Han hade i den egenskapen ansvar för en av de största portföljerna. Hans uppgift var att i egenskap av expertsäljare ägna sig åt kundbearbetning. Han ingick också i ledningsgruppen och hade personalansvar. Anställningen varade i ca åtta månader, varefter han rekryterades som managementkonsult/affärskonsult till enheten Telia Partner, som senare övergick i Stora företag och därefter i Business Services. Enhetens uppgift var att rikta sin försäljning mot de största företagen, till exempel NCC och Skanska. Enheten skulle utföra sitt säljarbete enligt en ny modell. Det skulle vara fråga om ett konsultativt arbetssätt där man utgick från kundens behov och inte från bolagets

basutbud av produkter och tjänster. För att kunna möta kundernas behov av komplexa lösningar skulle bolaget inleda samarbeten med externa partners. Ett av målen var att bolaget skulle få större del av kundernas IT-budget. H.K:s uppgift var att agera säljstöd till de säljare som var ansvariga för de så kallade säljkontona, dvs. de som hade ansvar för respektive kund. H.K. hade inte ansvar för säljkontona men var inblandad i försäljningsprocessens olika delar i samma utsträckning som säljarna själva var.

Så småningom fick H.K. en delvis annan roll. I stället för att vara affärskonsult inom olika branscher skulle han vara branschansvarig för bolagets nya satsning mot vård och omsorg. Det innebar att kunderna som han skulle arbeta med var kommuner och landsting i stället för stora företag. H.K:s uppgift var även fortsättningsvis att vara ett säljstöd till de säljare som var ansvariga för säljkontona. H.K. hade således inte själv ansvar för säljkontona men var i stor utsträckning involverad i försäljningsprocessens olika delar. Det var fråga om komplexa lösningar som förutsatte samarbete med många externa partners. Under denna period vikarierade han periodvis som försäljningschef dels vid ordinarie försäljningschefs frånvaro, dels i samband med att enheten skulle rekrytera en ny chef.

I samband med att bolaget valde att lägga ner sin satsning mot vård och omsorg övergick H.K. år 2008 till omställningsorganisationen TSO. Han var fortfarande placerad där när han sades upp den 27 maj 2010.

När det gäller de av bolaget framställda huvudkraven på anställningen ifråga framgår det inte av platsannonsen att kravet på fyra – sex års erfarenhet av bearbetning av större kunder i egenskap av säljare ska ligga i närtid samt att kravet på goda försäljningsresultat ska vara personliga. Det är inte heller befogat att ställa sådana krav.

H.K. har under hela sitt yrkesverksamma liv arbetat med säljarbete. Han har antingen varit säljare själv eller haft säljstödande befattningar. Hans lön har alltid varit knuten till den försäljning som han själv utfört eller bidragit till. Han har varit verksam i eller samarbetat med flera multinationella företag och har därför talat engelska i arbetet. Han har i sitt säljarbete haft kontakt med företagsledningarna i många större företag.

I rollerna som resultatombudschef, managementkonsult/affärskonsult samt branschansvarig har han arbetat aktivt med säljarbete. Det är riktigt att han inte har haft eget ansvar för något säljkonto sedan han lämnade anställningen på ICL år 1997 men han har arbetat tillsammans med ansvariga säljare. De faktiska arbetsuppgifterna har till mycket stor del varit desamma som säljarna haft.

H.K. har arbetat med stora kunder, till exempel Göteborgs Stad och Stockholms stad, olika landsting och flera stora företag. Han har arbetat med att sälja komplexa lösningar, till exempel när han som branschansvarig inom vård och omsorg i samarbete med externa partners tog fram produkter och tjänster som gjorde det möjligt att operera på distans.

Det faktum att H.K. haft bonuslön samt erhållit bonus under många år visar att han kan uppnå resultat i sitt arbete. Eftersom han inte haft ansvar för något säljkonto på flera år kan han inte uppvisa ett eget säljresultat för egna konton. Hans resultat är emellertid kopplat till det resultat som uppnås av de säljare som han arbetat tillsammans med.

Det konsultativa säljarbetet, som en Client Executive arbetar enligt, är inte nytt som arbetsgivarparterna gjort gällande. Redan under tiden som managementkonsult/affärskonsult på enheten Stora företag började man arbeta enligt denna modell, dvs. fokusera på kundens behov i stället för att utgå från bolagets basutbud av produkter och tjänster.

H.K. har arbetat med både så kallade ROI-analyser och andra finansiella analyser. Han har flera gånger haft arbetsledande befattningar, bland annat som vikarierande försäljningschef. Han är inte ostrukturerad utan arbetar på ett noggrant och strukturerat sätt.

Med hänsyn till den utbildning och arbetslivserfarenhet som H.K. har, hade han tillräckliga kvalifikationer för anställningen som Client Executive i vart fall efter en rimlig upplärningstid. Trots det anställde bolaget J.W. som Client Executive, vilket innebär att bolaget bröt mot reglerna om företrädesrätt till återanställning.

Sammanfattning av grunderna för förbundets talan

Bolaget har, under den tid som H.K. haft företrädesrätt till återanställning hos bolaget, anställt en annan person som Client Executive trots att H.K. hade tillräckliga kvalifikationer, i vart fall efter en rimlig upplärningstid, för det arbetet. Bolaget har därmed brutit mot bestämmelserna om företrädesrätt till återanställning i 25 § anställningsskyddslagen. Bolaget är därför skyldigt att betala skadestånd till H.K. i enlighet med 38 och 39 §§ anställningsskyddslagen.

Den ersättning, som H.K. har fått från Trygghetsrådet, ska inte avräknas eftersom han hade kunnat avvakta med att ta ut beloppet till dess att handläggningen av målet i Arbetsdomstolen avslutats.

Arbetsgivarparterna

Den anställning som förbundet hävdar att H.K. borde ha erhållit var den som Client Executive på enheten Business Services, MNC. Business Services är bolagets enhet för företagsförsäljning och MNC är den enhet som arbetar med de multinationella kunderna. Client Executive-rollen infördes hos bolaget år 2009 och är den mest avancerade säljrollen inom Teliakoncernen. Arbetet innebär att under eget säljansvar bedriva försäljning av komplexa lösningar. Client Executives uppgift är att förstå kundens verksamhet och affärsprocesser och utifrån den insikten analysera vilka behov som kunden har. Därefter ska Client Executive ur bolagets produktutbud och eventuellt i samarbete med externa partners skapa lösningar för kundens behov. De produkter som bolaget säljer är olika system för kundens dagliga verksamheter inom telefoni och IT-stöd.

De affärer som en Client Executive gör ligger normalt i storleksklassen tiotals miljoner kronor till hundratals miljoner kronor. Med hänsyn till storleken på beloppen pågår säljprocesserna under lång tid, ibland upp till två år. Eftersom det är fråga om mycket stora och komplexa affärer har en Client Executive kontakt med den högsta företagsledningen i kundbolagen och blir därmed bolagets ansikte utåt. Det är därför av yttersta vikt att en Client Executive har arbetsgivarens förtroende.

En Client Executive har en till fem stora kunder och är direkt ansvarig för säljresultatet avseende dessa kunder. Till sin hjälp har Client Executive ett säljteam med specialister inom olika områden. Det är Client Executives ansvar att se till att knyta rätt resurser till säljteamet. Behovet av specialistkompetens varierar beroende på var i säljprocessen man befinner sig. Client Executive har chefsliknande funktioner för de anställda i säljteamet och har ett ansvar att leda och instruera övriga medarbetare i säljteamet. Det är alltid Client Executive som har det yttersta ansvaret för affären och kunden. Om en affär misslyckas, till exempel genom att en kund går över till en konkurrent eller genom att en kund inte väljer bolaget i en upphandlingssituation, är det den ansvarige Client Executive som är ansvarig för detta och inte säljteamet.

I en typisk försäljningsprocess för en Client Executive ingår att samla information om den tänkbara kundens verksamhet och affärsbehov, kontakta personer på ledningsnivå hos denne och utifrån dennes behov försöka övertyga att bolaget kan erbjuda bättre lösningar än vad konkurrenten kan göra. Om den tilltänkta kunden visar intresse, måste Client Executive därefter analysera vilka resurser han eller hon behöver i sitt säljteam för att kunna tillmötesgå kundens behov av lösningar. Utifrån detta ska kostnadsförslag och offerter tas fram. När kunden tydligt har visat intresse för bolagets lösningar övergår säljprocessen i en intensiv förhandlingsfas. I detta skede är det oerhört viktigt att fokusera på att nå ett avslut eftersom det tidigare arbetet annars blir meningslöst.

Om en affär misslyckas får det påtaglig negativ effekt på bolagets resultat eftersom affärerna är beloppsmässigt mycket stora. Detta innebär att kraven på den som kan få anställning som Client Executive är mycket höga. En misslyckad rekrytering riskerar att påtagligt påverka bolagets resultat negativt.

De viktigaste kraven som ställs för en anställning som Client Executive är fyra – sex års erfarenhet av bearbetning av större kunder samt dokumenterat goda försäljningsresultat. Med fyra – sex års erfarenhet av bearbetning av större kunder avses eget säljarbete dvs. att man har haft ansvar för ett eget säljkonto. Erfarenheten ska vara förhållandevis färsk eftersom värdet av sådan erfarenhet avklingar efter hand. Dessutom har försäljningsarbetet inom IT- och telekombranschen förändrats väsentligt under senare delen av 2000-talet. Tidigare utgick säljaren vid försäljningen från ett eget basutbud av produkter medan säljaren numera måste utgå från kundens behov och anpassa de produkter som ska säljas till kundens behov. Med dokumenterat goda försäljningsresultat avses resultatet av det egna säljarbetet, dvs. resultatet för de säljkonton som säljaren har ansvar för. Detta kan visas genom till exempel utredning om bonusutfall eller genom referenstagning.

Bolaget inledde ett rekryteringsförfarande under våren 2010 för att anställa en Client Executive men avbröt detta på grund av att det inte fanns tillräckligt kvalificerade sökande. Ett nytt rekryteringsförfarande inleddes under hösten 2010, vilket resulterade i att J.W. anställdes den 1 december 2010. Det är riktigt att detta skedde under den tid när H.K. hade företrädesrätt till återanställning. H.K. saknade dock tillräckliga kvalifikationer för denna befattning. Han uppfyllde nämligen inte något av de ovannämnda huvudkraven.

Under sin tid hos bolaget hade H.K. inte själv ansvar för något säljkonto eftersom han inte var anställd som säljare, förutom under en period om sex månader år 2000 när han arbetade som Key Account Manager. Det arbetet skiljer sig dock från arbetet som Client Executive och ligger dessutom långt tillbaka i tiden. Han var inblandad i säljarbete under en stor del av sin tid hos bolaget men det var genom att ha en säljstödande funktion, vilket inte kan jämföras med att vara ansvarig säljare.

Det är stor skillnad mellan att vara säljare – i detta fall Client Executive – och att ha en säljstödande funktion. Säljaren, dvs. den som ansvarar för säljkontot, har ansvaret för en affär från början till slut och är den som blir direkt ansvarig för en misslyckad affär. Den som arbetar med säljstödande arbetsuppgifter tar fram underlag till säljaren och har inte något personligt ansvar för resultatet på det sätt som en säljare har.

Eftersom H.K. inte haft ansvar för något säljkonto sedan anställningen på ICL år 1997 ansågs han inte ha någon färsk erfarenhet av bearbetning av större kunder i egenskap av säljare. Han kunde inte heller visa upp något dokumenterat gott försäljningsresultat eftersom han inte haft ansvar för något säljkonto sedan år 1997. Dessutom fanns det vissa brister i H.K:s personliga egenskaper. H.K. är en nyfiken och idérisk person men är ostrukturerad och har därför svårt att nå uppsatta mål. Eftersom en Client Executive har ansvar för hela affären ända fram till avslut är det mycket viktigt att kunna vara fokuserad och strukturerad under hela säljprocessen.

De fyra personer som anställdes som Client Executive på senare tid uppfyllde samtliga dessa krav. Alla hade flera års färsk erfarenhet av att vara Account Managers eller Key Account managers, vilket kan jämföras med rollen som Client Executive. I samband med rekryteringen av dem undersökte bolaget via referenstagning hur de lyckats i sina försäljningsarbeten. Samtliga fyra ansågs uppfylla de höga krav som måste ställas på en Client Executive.

Sammanfattning av grunden för arbetsgivarparternas bestridande

H.K. uppfyllde inte något av de huvudkrav som ställs för anställningen som Client Executive eftersom han dels inte hade fyra – sex års färsk erfarenhet av bearbetning av större kunder i egenskap av säljare, dels inte kunde visa något dokumenterat gott försäljningsresultat. Detta innebär att han inte hade tillräckliga kvalifikationer för arbetet som Client Executive. Bolaget agerade därför inte i strid med reglerna om företrädesrätt till återanställning genom att anställa J.W. som Client Executive i stället för H.K.

Att H.K. hade kunnat avvakta med att ta ut beloppet från Trygghetsrådet till dess att handläggningen av målet i Arbetsdomstolen avslutats saknar betydelse. Eftersom han valt att ta ut beloppet under en period som han har yrkat ekonomiskt skadestånd för ska avräkning ske på sedvanligt sätt.

Domskäl

Twisten

Den tvistefråga, som i första hand ska bedömas, är om H.K. hade tillräckliga kvalifikationer för den befattning som Client Executive, som bolaget tillsatte under den tid som han hade företrädesrätt till återanställning.

Utredningen i målet

Arbetsdomstolen har avgjort målet efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med H.K. samt vittnesförhör med rekryteringsexperten N.K., managementkonsulten S.L., konsulten S.A., storkundssäljaren A.J. och affärsmannen M.M. På arbetsgivarparternas begäran har det hållits vittnesförhör med vice verkställande direktören T.C., försäljningsdirektören K.B. och försäljningschefen M.N.

Parterna har även åberopat viss skriftlig bevisning.

Något om den rättsliga regleringen

Enligt 25 § lagen om anställningsskydd har en arbetstagare som blivit uppsagd på grund av arbetsbrist under vissa förutsättningar företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där han eller hon tidigare varit sysselsatt. En förutsättning för rätt till återanställning är att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen. Enligt uttalanden i förarbetena och fast praxis i Arbetsdomstolen har kravet på tillräckliga kvalifikationer inte ansetts innebära annat än att arbetstagaren ska ha de allmänna kvalifikationer som normalt krävs av den som söker den anställning som är i fråga. Det innebär att en arbetsgivare inte får tillämpa andra eller strängare kvalifikationskrav än vad denne tillämpar för en anställning av det ifrågavarande slaget och att arbetsgivaren inte kan åberopa kvalifikationskrav som framstår som obefogade eller överdrivna. Det är alltså inte fråga om att bestämma vem som är mest lämpad för arbetet. Det erfordras inte att arbetstagaren fullt ut behärskar de nya arbetsuppgifterna från första dagen, utan arbetsgivaren får acceptera en viss upplärningstid. En arbetsgivare som gör gällande att en arbetstagare inte har tillräckliga kvalifikationer för ett arbete har bevisbördan för att påståendet är riktigt.

Arbetsdomstolens uppgift är således inte att avgöra vem som var den bäst lämpade för anställningen som Client Executive utan om H.K:s kvalifikationer för denna var tillräckliga i den mening som är åsyftad i 25 § anställningsskyddslagen.

Hade H.K. tillräckliga kvalifikationer för anställningen som Client Executive?

Bolaget har anfört att avsaknaden av ansvar för eget säljkonto under tiden hos bolaget innebar att H.K. inte hade fyra till sex års färsk erfarenhet av bearbetning av större kunder i egenskap av säljare. Han hade inte heller, enligt bolagets mening, något dokumenterat gott försäljningsresultat. Dessa krav var enligt bolagets mening huvudkraven för anställning som Client Executive. Han saknade därmed enligt bolagets mening tillräckliga kvalifikationer för arbetet som Client Executive.

Förbundet har gjort gällande följande. Av platsannonsen framgår inte att kravet på fyra – sex års erfarenhet av bearbetning av större kunder i egenskap av säljare ska ligga i närtid samt att kravet på goda försäljningsresultat ska vara personligt. Det är inte heller befogat att ställa sådana krav.

Som Arbetsdomstolen redan nämnt är en utgångspunkt för bedömningen att en arbetsgivare har rätt att uppställa de krav som arbetsgivaren anser lämpliga så länge dessa inte framstår som obefogade eller överdrivna.

I den aktuella platsannonsen anges under rubriken ”Din kompetens och erfarenhet” bland annat följande. ”Minst 4 – 6 års erfarenhet av bearbetning av större företagskunder” och ”Dokumenterat goda försäljningsresultat”. Arbetsgivarparterna har gjort gällande att detta bland annat innebär ett krav på färsk erfarenhet av bearbetning av större kunder i egenskap av säljare.

Av utredningen framgår att rollen som Client Executive tillhör de mest avancerade säljbefattningarna inom Teliakoncernen genom att en Client Executive själv leder ett försäljningsteam och har ett personligt ansvar för försäljningsprocessen, att försäljningen avser komplexa lösningar uppgående till mycket stora belopp samt att försäljningsprocessen pågår under lång tid.

Enligt Arbetsdomstolens mening framstår krav på fyra – sex års färsk erfarenhet av bearbetning av större kunder i egenskap av säljare samt ett dokumenterat gott försäljningsresultat inte som obefogade krav för en befattning som säljare med de arbetsuppgifter som gäller för en Client Executive. Det som möjligen kan ifrågasättas är bolagets krav på att erfarenheten ska vara helt färsk. Bolagets påstående om att erfarenhet av försäljningsarbete, som ligger längre tillbaka i tiden, inte kan jämföras med färsk erfarenhet eftersom försäljningsarbetet har förändrats under 2000-talet, kan Arbetsdomstolen emellertid inte bortse ifrån. Arbetsdomstolen finner därför att det måste anses ha varit befogat av bolaget att ställa krav på att den, som skulle erhålla anställningen som Client Executive, hade fyra – sex års färsk erfarenhet av bearbetning av större kunder i egenskap av säljare samt ett dokumenterat gott försäljningsresultat.

Av utredningen framgår att H.K. inte uppfyllde kravet på fyra – sex års färsk erfarenhet av bearbetning av större kunder i egenskap av säljare. Arbetsdomstolen gör den bedömningen att denna brist inte var av sådant slag att den hade kunnat avhjälpas under en rimlig inskolningstid.

Det nu aktuella kravet kan emellertid inte jämföras med ett formellt behörighetskrav. Därför måste frågan ställas om H.K:s övriga samlade erfarenhet av försäljningsarbete kan kompensera för denna brist på sådant sätt att han ändå kan anses ha haft tillräckliga kvalifikationer för att på ett tillfredsställande sätt fullgöra de arbetsuppgifter som åligger en Client Executive (jfr till exempel AD 1986 nr 58).

Förbundet har anfört följande. H.K. kan inte anses ha saknat tillräckliga kvalifikationer enbart på den grunden att han under tiden hos bolaget inte haft ansvar för ett eget säljkonto. Det viktiga är vilka faktiska arbetsuppgifter som H.K. har utfört. De säljprocesser som han var delaktig i under tiden hos bolaget avsåg stora, komplexa lösningar och han arbetade med ett konsultativt försäljningssätt gentemot kunden. De faktiska arbetsuppgifter som han utförde i sin egenskap av resultatområdeschef, affärskonsult och branschansvarig var till stor del desamma som den ansvarige säljaren utförde. Eftersom H.K. under sin anställning utförde samma slags arbetsuppgifter som en Client Executive gör, måste han anses ha tillräckliga kvalifikationer för anställningen som Client Executive.

Bolaget har påstått att försäljningsprocesserna under första delen av 2000-talet ännu inte hade karaktären av konsultativt försäljningssätt samt att en säljares arbetsuppgifter väsentligt skiljer sig från till exempel en affärskonsults eller en branschansvarigs. Enligt bolaget var H.K:s uppgift att utgöra säljstöd till de säljare som var ansvariga för säljkontona men inte att själv ha försäljningsansvar.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

H.K. har visserligen under en stor del av sitt yrkesverksamma liv fram till år 1997 varit säljare och därvid också haft ansvar för eget säljkonto inom IT- och telekombranschen. Han har därutöver, under sin tid hos bolaget, varit involverad i säljprocesser i egenskap av resultatområdeschef, affärskonsult och branschansvarig.

Oavsett om de försäljningsprocesser, som H.K. varit delaktig i under sin tid hos bolaget, skett genom ett så kallat konsultativt försäljningssätt eller inte, finner Arbetsdomstolen emellertid genom utredningen visat att de arbetsuppgifter, som H.K:s huvudsakliga erfarenheter hänför sig till, var säljstödande arbetsuppgifter och inte självständigt arbete med eget ansvar för den typ av försäljningsprocesser som det nu är fråga om.

Vid en samlad bedömning finner Arbetsdomstolen att bolaget har visat att H.K. saknar tillräckliga kvalifikationer för anställningen som Client Executive. Trots att H.K. besitter lång och gedigen erfarenhet, kan denna inte jämföras med de krav på erfarenhet som bolaget ställer på sökande till anställningen som Client Executive.

Arbetsdomstolen saknar därmed anledning att bedöma arbetsgivarparternas påståenden om brister avseende dokumenterat gott säljresultat och personliga egenskaper.

Sammanfattande bedömning

Det anförda innebär att bolaget inte brutit mot reglerna om företrädesrätt till återanställning i 25 § anställningsskyddslagen och att förbundets talan därmed ska avslås.

Rättegångskostnader

Arbetsdomstolens ställningstagande innebär att förbundet är förlorande part. Förbundet ska därför ersätta arbetsgivarparterna för deras rättegångskostnader. Om beloppet råder inte tvist.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Unionens talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Unionen att ersätta IT & Telekomföretagen inom Almega och TeliaSonera Sverige Aktiebolag för deras rättegångskostnader med 208 750 kronor avseende ombudsarvode jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Dag Ekman, Berndt Molin, Bengt Huldt, Håkan Torngren, Lennart Olovsson och Bo Almgren. Enhälligt.

Sekreterare: Malin Broman Lindfors