

Sammanfattning

En elektriker blev uppsagd på grund av arbetsbrist. I tvist om uppsägningen har vidtagits i strid turordningsreglerna i 22 § anställningsskyddslagen uppkommer flera frågor. Domstolen finner att elektrikern inte har kunnat beredas fortsatt anställning utan omplacering till andra arbetsuppgifter. Vidare finner domstolen att man vid prövningen av elektrikerns kvalifikationer för fortsatt anställning inte kan bortse från vissa arbetsuppgifter som utförs av en annan arbetstagare med kortare anställningstid, men som faller utanför installationsavtalets tillämpningsområde. Slutligen har domstolen funnit att elektrikern vid en rättslig prövning under dessa förutsättningar inte har haft tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2004-04-28
StockholmDom nr 39/04
Mål nr A 88/03**KÄRANDE**

Svenska Elektrikerförbundet, Box 1123, 111 82 STOCKHOLM
Ombud: förbundsjuristen Bo Ericson, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155,
111 81 STOCKHOLM

SVARANDE

1. Elektriska Installatörsorganisationen, EIO, Box 17537,
118 91 STOCKHOLM
2. Elbolaget B. & Co AB, i GAMMELSTAD
Ombud för 1-2: jur. kand. Ulf Nordström, EIO, adress se ovan

SAKEN

skadestånd för brott mot 22 § anställningsskyddslagen

Mellan Svenska Elektrikerförbundet (förbundet) och Elektriska Installatörsorganisationen (EIO) gäller varandra i allmänhet avlösande kollektivavtal, det s.k. installationsavtalet. Det i målet aktuella avtalet gällde fr.o.m. den 1 april 2001 t.o.m. i första hand den 31 mars 2004.

Elbolaget B. & Co AB (bolaget) är medlem i EIO och är därigenom bundet av kollektivavtalet. Bolaget är verksamt i Luleå på den el/teletekniska marknaden.

S.N., som är medlem i förbundet, fick i december 2000 en tillsvidareanställning hos bolaget. Han sades upp den 10 december 2001 på grund av arbetsbrist.

Mellan parterna har uppstått tvist i frågan om uppsägningen har gjorts i strid med turordningsreglerna i 22 § anställningsskyddslagen. Lokal och central förhandling har hållits i frågan utan att parterna har kunnat enas.

Förbundet har väckt talan mot arbetsgivarparterna och, såsom talan slutligt bestämts, yrkat att Arbetsdomstolen skall förplikta bolaget att till S.N. utge 80 000 kr i allmänt skadestånd jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 27 april 2003. Vidare har

förbundet yrkat att bolaget skall förpliktas att till S.N. utge ekonomiskt skadestånd avseende förlust av lön under tiden den 12 januari 2002 – den 12 mars 2004 i första hand med 184 774 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 12 600 kr från den 31 januari 2002, 21 000 kr från den 28 februari 2002, 9 440 kr från den 31 mars 2002, 6 040 kr från den 30 april 2002, 18 960 kr från den 31 maj 2002, 14 000 kr från den 30 juni 2002, 3 615 kr från den 31 juli 2002, 2 825 kr från den 31 augusti 2002, 5 196 kr från den 30 september 2002, 10 080 kr från den 31 oktober 2002, 4 420 kr från den 30 november 2002, 13 568 kr från den 31 december 2002, 10 800 kr från den 31 januari 2003, 8 080 kr från den 28 februari 2003, 6 720 kr från den 31 mars 2003, 14 880 kr från den 30 april 2003, 6 750 kr från den 31 maj 2003, 2 000 kr från den 30 juni 2003, 2 000 kr från den 31 juli 2003, 2 000 kr från den 31 augusti 2003, 2 000 kr från den 30 september 2003, 2 000 kr från den 31 oktober 2003, 1 600 kr från den 30 november 2003, 1 200 kr från den 31 december 2003, 1 200 kr från den 31 januari 2004, 1 200 kr från den 29 februari 2004 och på 600 kr från den 12 mars 2004.

För det fall att arbetslöshetsersättning som S.N. erhållit under den i målet aktuella tiden skall avräknas från det ekonomiska skadeståndet yrkar förbundet i andra hand att bolaget skall förpliktas att till S.N. utge ekonomiskt skadestånd avseende förlust av lön under tiden den 12 januari 2002 – den 12 mars 2004 med

107 854 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 6 480 kr från den 31 januari 2002, 7 400 kr från den 28 februari 2002, 6 720 kr från den 31 mars 2002, 6 040 kr från den 30 april 2002, 5 360 kr från den 31 maj 2002, 7 120 kr från den 30 juni 2002, 3 615 kr från den 31 juli 2002, 2 825 kr från den 31 augusti 2002, 4 516 kr från den 30 september 2002, 3 960 kr från den 31 oktober 2002, 4 420 kr från den 30 november 2002, 5 408 kr från den 31 december 2002,

5 360 kr från den 31 januari 2003,
 8 080 kr från den 28 februari 2003,
 6 720 kr från den 31 mars 2003,
 6 040 kr från den 30 april 2003,
 1 990 kr från den 31 maj 2003,
 2 000 kr från 30 juni 2003,
 2 000 kr från 31 juli 2003,
 2 000 kr från 31 augusti 2003,
 2 000 kr från 30 september 2003,
 2 000 kr från 31 oktober 2003,
 1 600 kr från 30 november 2003,
 1 200 kr från 31 december 2003,
 1 200 kr från 31 januari 2004,
 1 200 kr från 29 februari 2004 och på
 600 kr från 12 mars 2004.

Vidare har förbundet yrkat att bolaget skall förpliktas att till S.N. utge ekonomiskt skadestånd avseende förlust av semesterersättning under tiden den 1 januari 2002 – den 12 mars 2004 med i första hand 22 542 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 14 853 kr från den 31 december 2002 och på 7 689 kr från den 12 mars 2004 och i andra hand – för det fall att semesterersättning skall beräknas på lön efter avräkning av arbetslöshetsersättning – med 13 158 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 7 791 kr från den 31 december 2002 och på 5 367 kr från den 12 mars 2004.

Dessutom har förbundet yrkat att Arbetsdomstolen skall förbehålla förbundet rätten att återkomma med yrkanden om ekonomiskt skadestånd för S.N:s räkning avseende tid efter huvudförhandling i målet.

EIO och bolaget har bestritt käromålet i sin helhet. För den händelse bolaget skulle förpliktas att utge ekonomiskt skadestånd har arbetsgivarparterna gjort gällande att avräkning skall göras med de belopp som S.N. erhållit som arbetslöshetsersättning. Arbetsgivarparterna har i övrigt vitsordat att de yrkade beloppen avseende ekonomiskt skadestånd är riktigt beräknade. Den av förbundet angivna ränteberäkningen har vitsordats som skälig.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

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

Förbundet

S.N. anställdes vid bolaget den 15 maj 2000 och hade under år 2000 två visstidsanställningar. Från och med den 4 december 2000 innehade han en tillsvidareanställning. Enligt anställningsbeviset var han anställd vid avdelning 500, allmän elentreprenad, som elmontör.

Under hösten år 2001 uppstod arbetsbrist på avdelning 500 och bolaget kallade förbundet till lokal förhandling angående uppsägningar på grund av

arbetsbrist. Vid lokal förhandling den 30 november 2000 framgick det att sju elektriker vid bolaget skulle sägas upp, men dessa namngavs inte. Bolaget hade dock upprättat en turordningslista av vilken framgår att sex anställda hade kortare anställningstid än S.N. D.B., som var anställd vid avdelning 600, hade enligt listan längre anställningstid än S.N. Efter den lokala förhandlingen konstaterade bolaget emellertid att man hade beräknat S.N:s anställningstid felaktigt. Vid en korrekt beräkning befanns S.N. kunna tillgodoräkna sig längre anställningstid än D.B., varvid deras placering på turordningslistan blev den omvända. I brev av den 4 december 2001 återkom bolaget, genom sin ägare och verkställande direktör S.B., till förbundet med önskemål om att göra undantag från turordningen eftersom man inte ansåg att S.N. var kvalificerad för att överta D.B:s arbetsuppgifter. Bolaget ville alltså säga upp S.N. i stället för D.B.

Lokal förhandling följde, varvid förbundet motsatte sig undantag från turordningen. Förhandlingen slutade i oenighet och den 10 december 2001 sades S.N. upp.

S.N. är sedan år 1972 utbildad elektriker. Han har sedan dess haft ett flertal anställningar. Då det har varit ont om arbetstillfällen i regionen har anställningarna upphört på grund av arbetsbrist. Han har under sitt yrkesliv arbetat inom områden som bolaget sysslar med, dvs. industriservice- och underhåll, el/teleentreprenader och el/teleservice. Han har arbetat som ledande montör och gått vidareutbildningar i styr- och reglermekanik samt processautomatisering. Under sin första visstidsanställning i bolaget fick han arbeta på avdelning 400, dvs. med industriservice och underhåll, automatisering och IT. I augusti 2000 hade bolaget behov av arbetskraft för bredbandsinstallation och han fick en ny visstidsanställning för att arbeta med dessa arbetsuppgifter som hör till avdelning 500, el/teleentreprenader.

D.B. är född år 1979 och var vid den aktuella tiden 22 år och hade mindre än tre år i yrket. Han var färdig med sin lärlingsutbildning i februari 1999 och tillträdde sin senaste anställning hos bolaget den 22 januari 2001. Han är enligt anställningsbeviset anställd som elmontör vid avdelning 600. I rutan för arbetsuppgifter på anställningsbeviset anges även ”serviceledare” inom parentes. D.B. var inte avdelningschef under den tid som S.N. arbetade i bolaget utan arbetade som elektriker med el- och teleservice, dvs. med installationer i privata hushåll. Från arbetsgivarsidan har i målet anförts att D.B. vid denna tid arbetade med programmering och driftsättning av datoriserade system för styrning av elanläggningar, TV-övervakningssystem, passersystem, handikappanpassning av bostäder och EIB-system samt att han därutöver hade vissa tjänstemannauppgifter. Förbundet bestrider att det förhöll sig på detta sätt. Det kan nämnas att bolaget vid de lokala och centrala förhandlingarna inte gjorde gällande att D.B. hade de nu angivna arbetsuppgifterna.

Trots att bolaget i ekonomiskt avseende var indelat i avdelningar tillämpades inte indelningen på så sätt att varje elektriker endast utförde arbete på den avdelning han var anställd vid, utan elektrikerna arbetade även över avdel-

ningsgränserna med vad som var aktuellt för verksamheten. Till exempel arbetade D.B. med arbetsuppgifter tillhörande andra avdelningar än avdelning 600, som han var anställd vid.

Grunderna för förbundets talan

S.N. har blivit uppsagd i strid med 22 § anställningsskyddslagen eftersom han inte stod i tur att bli uppsagd. S.N. hade kunnat beredas fortsatt arbete hos bolaget utan omplacering eftersom elektrikerna har varit anställda för att utföra montörsuppgifter oavsett vilken avdelning dessa fallit under. Det har inte heller varit någon större skillnad på arbetsuppgifterna mellan avdelningarna och det tillhör rutinen för en elektriker att byta arbetsplats och arbetsuppgifter. S.N. hade därför kunnat överta D.B:s arbete utan att det blivit fråga om en omplacering.

Även om omplacering hade varit nödvändig för att bereda S.N. fortsatt anställning har bolaget brutit mot 22 § anställningsskyddslagen eftersom S.N. hade kunnat omplaceras till D.B:s arbete.

Om domstolen skulle finna att D.B. vid tiden för uppsägningen var avdelningschef och hade de påstådda tjänstemannauppgifterna kan dessa inte läggas till grund för bedömningen av tillräckliga kvalifikationer i målet då turordning alltid bestäms utifrån avtalsområden. S.N:s kvalifikationer skall således bedömas utifrån de uppgifter som faller under installationsavtalet. Någon arbetsskyldighet föreligger inte för uppgifter som faller utanför detta. Avtalet drar en tydlig gräns mot tjänstemannauppgifter. En chefsperson som utför elektrikeruppgifter bryter därför mot avtalet på samma sätt som en montör gör när han utför chefsuppgifter. I sammanhanget saknar det betydelse om montören åtar sig chefsuppgifterna frivilligt. Det är således endast montörsuppgifterna som skall beaktas vid jämförelsen.

S.N. har haft tillräckliga kvalifikationer för det elektrikerarbete som D.B. utfört. Skulle det visa sig att S.N. inte har full kompetens för att utföra dessa uppgifter har bolaget varit skyldigt att med en kortare kompletterande utbildning skola in S.N. på dessa arbetsuppgifter så att han kunnat vara kvar i anställning. Den allmänna skyldigheten för arbetsgivaren att se till att de anställda vidareutvecklas och utbildas i nya arbetsuppgifter som ny teknik medför framgår av utvecklingsavtalet.

För det fall att domstolen skulle finna att D.B. har varit avdelningschef och haft tjänstemannauppgifter och att dessa uppgifter skall beaktas i bedömningen av kvalifikationerna, görs det gällande att S.N. haft tillräckliga kvalifikationer även för dessa, eventuellt efter en kortare kompletterande utbildning.

Ekonomiskt skadestånd: ej avräkning av arbetslöshetsersättning

S.N. har under ett antal månader efter uppsägningen uppburit arbetslöshetsersättning. Förbundet gör gällande att denna ersättning inte skall avräknas från det ekonomiska skadeståndet. De belopp som yrkas i första hand

avseende förlorad lön och semesterersättning är således beräknade utan sådan avräkning medan de belopp som yrkas i andra hand är beräknade utifrån att sådan avräkning skall ske.

Skälet för att avräkning inte skall ske är att S.N. på grund av arbetsgivarens lagbrott har tvingats ta sina A-kassedagar i anspråk. Antalet A-kassedagar är begränsat och S.N. gör en ekonomisk förlust motsvarande värdet av A-kassedagarna genom att han går förlustig dessa dagar. Detta kan inte repareras genom en bifallande dom. Konsekvensen av avräkning skulle också bli stötande eftersom löneförlusten på grund av den felaktiga uppsägningen då kommer att ersättas av bland annat staten genom arbetslöshetsersättningen, i stället för av arbetsgivaren.

Arbetsgivarparterna

Bolaget har varit verksamt på den el/teletekniska marknaden sedan år 1995 då det grundades av S.B. Vid tiden för de aktuella händelserna var bolaget organiserat på olika avdelningar. Organisationen var också en del av bolagets ISO-certifierade lednings- och kvalitetssystem. På de olika avdelningarna utfördes olika typer av arbete och avdelningarna skilde sig åt även vad gäller de färdigheter som krävdes av de anställda.

På avdelning 400 arbetade man i princip endast inom industrimarknaden. Arbetet innefattade rådgivning, projektering, konstruktion, programmering, driftsättning av anläggningar och totalåtaganden. På avdelningen arbetade ingenjörer och elektriker. Det erfordrades speciell teknisk kompetens för arbetet, bl.a. i PLC-programmering, felsökning och felavhjälpande. Arbetet ställde stora krav på självständighet och initiativförmåga.

På avdelning 500 utfördes elinstallationer i exempelvis hyreshus och skolor. Det rörde sig om dragning av kablage efter färdiga ritningar. Mer avancerat arbete, till exempel montering av inbrottslarm, utfördes inte av avdelningen. Arbetet utfördes i arbetslag med en ledande montör som arbetsgivarens förlängda arm på arbetsplatsen.

Avdelning 600 arbetade med elinstallationer i hushåll samt med programmering och driftsättning av datoriserade system för styrning av elanläggningar, TV-övervakning, passersystem, larm, EIB-system och handikappanpassning av bostäder. Arbetet var mycket självständigt och krävde stor kreativitet. Det gällde att finna bra lösningar och presentera dessa för kunderna genom att exempelvis upprätta skisser och förslagsritningar. Uppdelningen på avdelningar gav maximal nytta för företaget och kunderna. Avdelningarna hade separata budgetar och de avdelningsansvariga svarade direkt under VD. Eftersom företaget var litet var det dock ibland nödvändigt att anställda vid en avdelning hjälpte till på en annan avdelning. Till exempel var D.B. vid ett tillfälle ledande montör på ett arbete som tillhörde avdelning 500.

Bakgrunden till uppsägningarna var att bolaget under år 2000 förlorade flera stora kontrakt. De fem personer som hade varit anställda på avdelning 600

slutade och började arbeta hos konkurrenter och i maj 2000 slutade även chefen på avdelningen, N.N. Trots att avdelningen var tömd på personal ansåg S.B. att avdelningen hade potential. Man diskuterade i ledningsgruppen hur man skulle få en ny chef till avdelningen och S.B. fick i uppdrag att försöka rekrytera D.B., som tidigare hade arbetat på avdelningen men som hade gått till en konkurrent. Under hösten 2000 tackade D.B. ja till erbjudandet och han började arbeta den 22 januari 2001. Anledningen till att man rekryterade D.B. var dennes personliga kvalifikationer och egenskaper. Han hade god utbildning inom elektronikområdet, men även utbildning i företagsekonomi, marknadsföring och programmering. Han hade utmärkta ledaregenskaper och var duktig på att hantera kunder. Just hans marknadsföringskunskaper och förmågan att bearbeta kunder var viktig eftersom avdelningen hade legat nere under en tid.

Följande uppgifter ålåg chefen på avdelning 600 enligt organisationsplanen:

Marknadsprocessen

- Marknadsföring
- Förkalkyler/offert
- Offertbevakning
- Orderbearbetning
- Försäljning, avtal och kontrakt

Produktionsprocessen "Allm service"

- Upprätta produktionsplan
- Materialinköp/beställning, lager
- Tillverkning, installation, kontroll, drift och service
- Service/reklamationer, levererade objekt

Stödprocesser

- Introduktion av nya medarbetare
- Upprätta och attest av faktureringsunderlag, kundfakturor
- Attest av leverantörsfakturor
- Projektavstämning månadsvis "Allmän El/Teleservice"
- Service och underhåll av produktionsutrustning, fordon och transportutrustning

Avdelningschefen skulle även hjälpa till med budgetarbetet. Det var vidare avdelningschefen som upprättade anbudshandlingar. Enligt instruktionen skulle avdelningschefen, innan anbudet skrevs ut, kontrollera att

- omfattningen noggrant angivits
- eventuella reservationer, avvikelser eller sidoanbud angetts tydligt
- debitering för tilläggs- och ändringsarbeten redovisats
- i förekommande fall att tid- bemannings- och betalningsplan samt kvalitetsplan bilagts anbudet
- anbudsadressering, mottagare och märkning angetts

Avdelningschefen skulle redovisa anbud och anbudsunderlag för VD, som undertecknade anbudet. Anbud vars ordersumma understeg 50 000 kr kunde undertecknas av avdelningschefen.

De ovanstående tjänstemannauppgifterna utförs normalt inte av elektriker, men det finns inget som hindrar att företag lägger sådana arbetsuppgifter på en arbetare som man känner förtroende för. Dessa arbetsuppgifter utförde den

tidigare avdelningschefen N.N. utöver sedvanliga montörsuppgifter. På samma sätt utförde D.B. dessa uppgifter parallellt med montörsarbetet.

Bakgrunden till anställningen av S.N. var följande. S.N., som kände S.B. sedan tidigare, tog kontakt med denne under våren 2000. S.N. uppgav att han var arbetslös och att det fanns möjlighet för bolaget att erhålla anställningsstöd om bolaget anställde honom. Bolaget gav S.N. en visstidsanställning vid avdelning 400. När visstidsanställningen löpte ut i slutet av sommaren hade bolaget fått behov av arbetskraft till två större uppdrag avseende bredbandsinstallation. S.N. fick då en ny visstidsanställning. Eftersom mycket arbete med bredbandsinstallationerna återstod när visstidsanställningen löpte ut fick S.N. en tillsvidareanställning vid avdelning 500. Utöver bredbandsinstallationerna arbetade han även med installationer på en skola. Han var dock aldrig ledande montör eftersom han inte ansågs ha kompetens för detta. Under hösten 2001 slutfördes bredbandsinstallationerna. Efter detta fick avdelning 500 inga nya uppdrag, vilket innebar att avdelningen saknade arbetsuppgifter.

På grund av arbetsbristen på avdelning 500 tvingades bolaget att säga upp personal. Man hade först tänkt att endast avdelning 500 skulle vara berörd av uppsägningarna, men efter MBL-förhandlingen upptäcktes att S.N:s anställningstid hade beräknats felaktigt. Eftersom S.N. kunde tillgodoräkna sig längre anställningstid än D.B. blev turordningen dem emellan omvänd, och även avdelning 600 blev berörd av uppsägningarna. Bolagets åsikt var dock att S.N. inte hade kvalifikationer för det arbete som D.B. utförde och att det därför fanns anledning att frånga turordningen. Till skillnad från D.B. saknade S.N. erfarenhet av administrativa uppgifter, arbetsledning, försäljning och kundkontakter. Vidare hade han inte kunskaper inom företagsekonomi, EIB-system och programmering, vilket D.B. hade. D.B:s kunskaper i EIB-system var extra viktiga då han var den enda kvarvarande i bolaget som hade kunskaper om detta. Bolaget hade inte heller sådant förtroende för S.N. som krävdes i fråga om en avdelningschef.

Grunder

Bolaget har varit indelat i avdelningar med skilda arbetsuppgifter. D.B. hade vid tiden för uppsägningarna både montörsuppgifter och tjänstemannauppgifter som avdelningschef på avdelning 600. Det saknar betydelse för turordningsfrågan att de senare arbetsuppgifterna ligger utanför installationsavtalets tillämpningsområde. Det avgörande är att det är dessa uppgifter som har ålegat D.B. och som han har varit anställd för att utföra. Det har inte varit möjligt för S.N. att överta dessa arbetsuppgifter utan att det skulle ha blivit fråga om en omplacering. S.N. hade inte tillräckliga kvalifikationer för att omplaceras till D.B:s arbete som avdelningschef på avdelning 600. Det fanns inte heller möjlighet att genom utbildning ge honom tillräckliga kvalifikationer för detta. Om domstolen skulle komma fram till att tjänstemannauppgifterna inte skall läggas till grund för bedömningen i turordningsfrågan gör arbetsgivarparterna gällande att S.N. även saknade tillräckliga kvalifikationer för att utföra det montörsarbete som D.B. utförde.

Det fanns inte heller möjlighet att genom utbildning under rimlig tid ge honom tillräckliga kvalifikationer för detta. I den delen kan tilläggas att utvecklingsavtalet inte har den betydelse för turordningsfrågan som förbundet har anfört. Avtalet innefattar inte någon skyldighet som går längre än den skyldighet att vidareutbilda en anställd som möjligen följer av anställningsskyddslagens reglering.

Ekonomiskt skadestånd: avräkning av arbetslöshetsersättning

Enligt regeringsrättens dom 2003 ref. 45 skall arbetslöshetsersättning avräknas från ekonomiskt skadestånd motsvarande lön. Anledningen är att man inte är återbetalningsskyldig för arbetslöshetsersättning och att man i annat fall skulle överkompenseras. Den skada som skulle ha kunnat uppkomma genom att S.N. förlorat A-kassedagar har inte inträffat då S.N. har erhållit nytt arbete och har tjänat in nya dagar.

Domskäl

Bakgrunden till tvisten är att S.N. sades upp på grund av arbetsbrist trots att han med en tillämpning av reglerna i anställningsskyddslagen kunde tillgodoräkna sig längre anställningstid än D.B. Tvisten i målet gäller frågan om bolaget i stället borde ha sagt upp D.B. och låtit S.N. överta hans arbetsuppgifter.

Förbundet har till stöd för sin talan gjort gällande i huvudsak följande. S.N. kunde ha beretts tillfälle till arbete i bolaget utan omplacering eftersom D.B:s arbetsuppgifter inte skilde sig från S.N:s egna. För den händelse domstolen skulle finna att D.B. har utfört även vissa andra arbetsuppgifter skall endast sådana arbetsuppgifter som faller inom installationsavtalets område beaktas vid bedömningen av frågan om S.N. hade tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet. I alla händelser har S.N. haft tillräckliga kvalifikationer för alla arbetsuppgifter som D.B. kan ha utfört, i vart fall efter rimlig upplärningstid.

Arbetsgivarparternas inställning kan sammanfattas enligt följande. D.B. hade delvis andra montörsuppgifter än S.N. och han hade även vissa andra arbetsuppgifter i sin egenskap av avdelningschef. S.N. kunde därigenom inte beredas fortsatt anställning annat än efter en omplacering. D.B:s arbetsuppgifter som avdelningschef skall beaktas vid bedömningen av S.N:s kvalifikationer för det fortsatta arbetet. S.N. saknade tillräckliga kvalifikationer inte bara för dessa utan även för de montörsuppgifter som D.B. hade. S.N. hade inte kunnat lära sig dessa inom en rimlig tid.

Utredningen i målet

Arbetsdomstolen har hållit huvudförhandling i målet. Vid denna har S.N. och S.B. hörts under sanningsförsäkran. På förbundets begäran har hållits vittnesförhör med de vid bolaget tidigare anställda J.P. och P.I. och ombudsmannen vid förbundets avdelning i Luleå B.H. samt förhör

upplysningsvis med den tidigare förhandlingschefen på elektrikerförbundet S.H. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med bolagets tidigare anställda B.L. samt förhör upplysningsvis med den tidigare förhandlingschefen och vice verkställande direktören på EIO L.A. Parterna har åberopat viss skriftlig bevisning.

Den rättsliga bakgrunden i korthet

Enligt 22 § anställningsskyddslagen gäller som huvudregel vid uppsägning på grund av arbetsbrist att arbetstagare med längre anställningstid har företräde till fortsatt arbete framför den med kortare anställningstid. I förarbetena till 1974 års lag om anställningsskydd, vilka i detta hänseende har aktualitet även i fråga om turordningsbestämmelserna i den nu gällande anställningsskyddslagen, anges att det är uppenbart att turordningsreglerna inte får ge det resultatet att en arbetstagare erhåller företräde till ett arbete som han inte kan sköta. Som villkor för att en arbetstagare skall få stanna kvar i arbetet krävs därför att han antingen får behålla sina arbetsuppgifter eller – om det inte är möjligt – att han kan ges ett annat arbete som han har tillräckliga kvalifikationer för.

Kravet på tillräckliga kvalifikationer innebär att arbetstagaren skall ha de allmänna kvalifikationer som krävs av den som söker det arbete som det är fråga om. Det krävs enligt fast praxis i Arbetsdomstolen inte att arbetstagaren fullt ut behärskar arbetsuppgifterna från första dagen utan endast att han har möjlighet att inom rimlig tid lära sig dem. Det är arbetsgivaren som har bevisbördan för sitt påstående om att arbetstagaren saknar tillräckliga kvalifikationer för ett arbete.

Hade S.N. kunnat beredas fortsatt arbete utan omplacering till andra arbetsuppgifter?

I målet är i första hand tvistigt om S.N:s och D.B:s arbetsuppgifter skilde sig åt på ett sådant sätt att det hade varit fråga om en omplacering i anställningsskyddslagens mening om S.N. hade fått utföra D.B:s arbetsuppgifter. Parterna är i denna del oense om vilka arbetsuppgifter som D.B. faktiskt utförde under den i målet aktuella tiden.

Det kan konstateras att D.B. enligt anställningsbeviset var anställd som elmontör med arbetsuppgifter ”inom avdelning 600 (serviceledare)”. Av anställningsbeviset framgår att installationsavtalet skulle tillämpas för hans anställning.

Bolagets verkställande direktör och ägare S.B. har uppgett i huvudsak följande. D.B. hade tidigare varit anställd hos bolaget och var en person med speciella kvalifikationer. Han rekryterades under hösten 2000 som avdelningschef till avdelning 600, som hade legat nere en tid. På anställningsbeviset angavs titeln serviceledare, men detta är endast en annan beteckning för arbetet som avdelningschef. Som avdelningschef skulle D.B. marknadsföra avdelningen i olika sammanhang. Han hade vidare till uppgift att

upprätta kalkyler och offerter, bevaka offerter, upprätta och underteckna avtal upp till 50 000 kr, upprätta produktionsplaner, sköta en del materialinköp, kontrollera att tillverkning, installation m.m. blev gjorda i tid, sköta service och reklamationer, introducera nya medarbetare, attestera fakturor, sköta service och underhåll av produktionsutrustning och tillsammans med verkställande direktören göra projektavstämningar. D.B. hade kvalifikationer som var särskilt värdefulla när det gällde att bygga upp avdelningen på nytt, såsom kunskaper i marknadsföring, företagsekonomi, engelska och ledarskap. Dessutom hade han redan under sin tidigare anställning i bolaget visat att han var utåtriktad och duktig på att hantera kunder. D.B. arbetade med de nu angivna uppgifterna parallellt med elektrikerarbetet. Han utförde arbetet förtjänstfullt och bidrog i hög grad till att det kom nya kunder till avdelningen, bl.a. ett företag som handlade utbyggnaden av 3G-nätet. Denna kund hade bolaget aldrig fått utan D.B:s kunskaper i bl.a. engelska och datoranvändning. D.B. var även mycket kompetent som elektriker. Han var den ende av bolagets montörer som vid tiden för uppsägningen kunde arbeta med programmering i det s.k. EIB-systemet. Det förekom även att han hjälpte till på avdelning 500 med bredbandsinstallationer, men det hörde inte till hans ordinarie arbetsuppgifter.

Det saknas enligt domstolens mening anledning att ifrågasätta vad S.B. har uppgett om D.B:s arbetsuppgifter. Uppgifterna bekräftas av en i målet ingiven organisationsplan, liksom av uppgifter som lämnats av den i bolaget tidigare anställde elingenjören B.L. S.B:s uppgifter motsägs inte av vad S.N. och de tidigare anställda montörerna J.P. och P.I. har uppgett inför domstolen. De har visserligen berättat att de arbetade tillsammans med D.B. på arbetsplatser där avdelning 500 utförde rena installationsarbeten, bl.a. bredbandsinstallationer, och att de inte uppfattade att D.B. hade någon ledande ställning. Emellertid framgår det av deras berättelser att de inte hade någon möjlighet att överblicka D.B:s arbetsuppgifter som helhet. Deras berättelser motsäger inte S.B:s uppgifter om att D.B. parallellt med elektrikerarbetet utförde uppgifter som avdelningschef.

Mot bakgrund av det anförda anser Arbetsdomstolen att utredningen i målet får anses utvisa att D.B. samtidigt som han utförde montörsuppgifter fungerade som avdelningschef på avdelning 600 och därvid utförde de särskilda arbetsuppgifter som S.B. har angett. Detta betyder att D.B:s arbetsuppgifter skilde sig från S.N:s i sådan grad att det hade varit fråga om en omplacering av S.N. om han hade fått överta D.B:s arbetsuppgifter.

Skall man bortse från vissa av D.B:s arbetsuppgifter vid bedömningen av S.N:s kvalifikationer för fortsatt arbete?

Om en arbetsgivare är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, skall enligt 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen en särskild turordning fastställas för varje kollektivavtalsområde. Det betyder att man om den angivna förutsättningen är uppfylld normalt bestämmer skilda turordningar för arbetare och tjänstemän. Den bakomliggande tanken är att det mellan arbetstagargrupper som omfattas av olika kollektivavtal oftast råder så stora skillnader beträffande

bl.a. arbetsuppgifter att det skulle te sig främmande att behandla sådana grupper som en enhet i turordningshänseende (prop. 1973:129 s. 158). Detta torde få ses mot bakgrund inte minst av den prövning av arbetstagares tillräckliga kvalifikationer för fortsatt arbete som ibland måste göras. En sådan prövning blir ju meningsfull endast om den görs inom ett område av i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter.

I det föreliggande fallet kan konstateras att vissa av de arbetsuppgifter som D.B. faktiskt utförde ligger inom installationsavtalets område, medan andra arbetsuppgifter enligt vad förbundet oemotsagt har anfört ligger utanför avtalet. Saken kan enkelt uttryckas så att D.B. utförde såväl arbetar- som tjänstemannauppgifter. Samtidigt kan konstateras att bolaget enligt vad som angavs i anställningsbeviset anställde honom som montör på villkor enligt installationsavtalet och också behandlade honom som en montör bland andra i den uppkomna arbetsbristsituationen genom att hänföra honom till installationsavtalets turordningskrets. Huruvida anställningsbeviset på ett rättvisande sätt speglar de verkliga förhållandena kan enligt domstolens mening sättas i fråga. Den beskrivning av rekryteringen av D.B. och av dennes arbetsuppgifter som S.B. lämnat i målet får anses utvisa att D.B:s åligganden i anställningen omfattade även de angivna uppgifterna av tjänstemannakarakter. Arbetsuppgifterna innebar alltså att D.B. var både arbetsledare och montör. Förbundet har i det sammanhanget gjort gällande att en sådan konstruktion strider mot installationsavtalet (jfr domen 1988 nr 45). Arbetsdomstolen har emellertid ingen anledning att gå närmare in på den saken. Det avgörande för prövningen är i stället att ingendera partssidan har gjort gällande att D.B. inte borde ha tagits upp på montörernas turordningslista. Arbetsdomstolen har alltså vid sin prövning att utgå från att D.B. och S.N. har omfattats av samma turordningskrets.

Frågan blir då om prövningen mot denna bakgrund av S.N:s kvalifikationer skall avse D.B:s samtliga arbetsuppgifter eller om prövningen skall avse endast de arbetsuppgifter som föll inom installationsavtalets område.

Enligt 22 § anställningsskyddslagen gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet. Lagtexten innehåller ingen antydning om att man vid bedömningen av en arbetstagares kvalifikationer inte skall beakta samtliga arbetsuppgifter som avses med det fortsatta arbete till vilket omplacering eventuellt kan ske. Inte heller lagmotiven eller något tidigare rättsfall i Arbetsdomstolen ger stöd för att man vid prövningen i en situation som den aktuella skulle underlåta att beakta vissa arbetsuppgifter av det skälet att dessa inte omfattas av arbetsskyldigheten enligt det kollektivavtal som avses med den aktuella turordningskretsen. I fall då arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen såsom i det föreliggande fallet har enats om vilka arbetstagare som skall tas upp i en och samma turordningskrets och det bland dessa arbetstagare återfinns sådana som enligt sitt anställningsavtal utför arbetsuppgifter vilka ligger utanför kollektivavtalet bör prövningen av en arbetstagares kvalifikationer enligt domstolens mening göras med beaktande av samtliga

arbetsuppgifter som faktiskt utförs inom den befattning som avses med det fortsatta arbetet.

Det anförda innebär att man vid prövningen av S.N:s kvalifikationer skall beakta inte bara D.B:s montörsuppgifter utan även de arbetsuppgifter som denne utförde i sin roll som avdelningschef hos bolaget.

Hade S.N. tillräckliga kvalifikationer för D.B:s arbetsuppgifter?

Förutom montörsuppgifterna skulle D.B. enligt vad som framkommit som avdelningschef marknadsföra avdelningen i olika sammanhang. Han hade vidare till uppgift bl.a. att upprätta kalkyler och offerter, bevaka offerter, upprätta och underteckna avtal upp till 50 000 kr samt att upprätta produktionsplaner.

S.N. har uppgett följande beträffande sin kompetens. Han har arbetat som elektriker i drygt 20 år och med det mesta inom yrket. Det har mestadels varit fråga om förhållandevis korta anställningar eftersom han vid flera tillfällen har blivit uppsagd på grund av arbetsbrist. Han har arbetat med el- och teleservice i hushåll och även service inom industrin. Han har också arbetat med sjukhusanläggningar, kabel-TV, personsökning, passersystem, TV-övervakning, larm och handikappanpassning och med kabeldragning till EIB-system. Mestadels har han arbetat självständigt. Han har vid ett tillfälle varit ledande montör. Efter anställningen hos bolaget har han omskolat sig till signaltekniker. Några kunskaper i företagsekonomi eller marknadsföring har han inte. Han har aldrig arbetat med budgetfrågor, kalkylering, samordning av projekt eller administration.

Enligt domstolens mening får det anses klarlagt att S.N. hade tillräckliga kvalifikationer för de montörsuppgifter som föll inom D.B:s anställning. Däremot får det anses klarlagt att S.N. inte hade tillräckliga kvalifikationer för de uppgifter avseende marknadsföring, offertgivning, upprättande av avtal och liknande som ankom på D.B. i dennes egenskap av avdelningschef. I denna bedömning ligger att det inte kan antas att S.N. inom en rimlig tid skulle ha kunnat tillägna sig kunskaper inom de angivna områdena.

Domstolen kommer sammanfattningsvis fram till att S.N. har saknat tillräckliga kvalifikationer för det arbete som D.B. utfört på avdelning 600 och att S.N. alltså inte hade företräde till arbetet. Det betyder att bolaget inte bröt mot turordningsreglerna i 22 § anställningsskyddslagen genom att säga upp S.N.

Sammanfattning, rättegångskostnader

Arbetsdomstolens ställningstaganden i det föregående innebär att förbundets talan skall avslås. Förbundet skall vid denna utgång i målet förpliktas att ersätta arbetsgivarparternas rättegångskostnader. Det av arbetsgivarparterna yrkade beloppet har vitsordats som skäligt av förbundet, bortsett från yrkandet om ersättning för bolagets egna kostnader med 30 000 kr. Arbetsdomstolen

finner att även denna kostnad skäligen har varit påkallad för tillvaratagande av arbetsgivarparternas rätt. Förbundet skall därför förpliktas att utge hela det yrkade beloppet.

Domslut

1. Svenska Elektrikerförbundets talan avslås.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Svenska Elektrikerförbundet att ersätta Elektriska Installatörsorganisationen och Elbolaget B. & Co AB för rätte

gångskostnader med tvåhundrasjutusenåttahundra (207 800) kr, varav 162 000 kr avseende ombudsarvode, jämte ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Michaël Koch, Maj Johansson, Christer Måhl, Charlott Richardson, Olof Nordenfelt, Jan Sjölin och Hans Wahlström. Enhälligt.

Sekreterare: Katarina Berglund Siegbahn