

Sammanfattning

Tillräckliga kvalifikationer? Fråga bl.a. om två montörer hade tillräckliga kunskaper i engelska språket för arbete som servicetekniker i ett företag som till stor del utför arbeten utomlands.

**ARBETSDOMSTOLEN**DOM  
2005-07-06  
StockholmDom nr 75/05  
Mål nr A 112/04**KÄRANDE**

Svenska Metallindustriarbetareförbundet, 105 52 STOCKHOLM  
Ombud: förbundsjuristen Bo Villner, adress som ovan

**SVARANDE**

1. Teknikarbetsgivarna, Box 5510, 114 85 STOCKHOLM  
2. Hedemora Diesel Aktiebolag, 556018-7113, Box 206,  
776 28 HEDEMORA  
Ombud för 1 och 2: jur. kand. Hans Lindberg, Teknikföretagens Service AB,  
Box 5510, 114 85 STOCKHOLM

**SAKEN**

Skadestånd på grund av turordningsbrott

---

Mellan Teknikarbetsgivarna och Svenska Metallindustriarbetareförbundet (förbundet) gäller varandra i allmänhet avlösande kollektivavtal, för närvarande det s.k. teknikavtalet. Hedemora Diesel Aktiebolag (bolaget) är medlem i Teknikarbetsgivarna och därigenom bundet av teknikavtalet.

Bolaget sade under år 2003 upp sex arbetare på grund av arbetsbrist, bl.a. förbundets medlemmar H.J. och U.L., vilka båda hade längre anställningstid än merparten av dem som blev kvar. Förbundet har gjort gällande att bolaget genom att säga upp H.J. och U.L. gjort sig skyldigt till turordningsbrott. Bolagets inställning är att ingen av dem hade tillräckliga kvalifikationer för de arbeten som blev kvar efter driftsinskränkningarna. Lokala och centrala förhandlingar har förts mellan parterna utan att de har kunnat enas.

Förbundet har väckt talan i Arbetsdomstolen och yrkat att domstolen skall förplikta bolaget att utge

1. allmänt skadestånd till envar av H.J. och U.L. med 40 000 kr för brott mot 22 § lagen om anställningsskydd jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämningen, den 11 juni 2004, till dess betalning sker,
2. ekonomiskt skadestånd till H.J. med 6 736 kr avseende tiden den 18–30 juni 2004, 18 521 kr i månaden från och med den 1 juli 2004 till och med den 31 mars 2005 samt 15 156 kr avseende tiden den 1–26 april 2005 jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 25:e i varje månad till dess betalning sker, samt
3. ekonomiskt skadestånd till U.L. med 6 824 kr avseende tiden den 18–30 juni 2004, 18 781 kr i månaden från och med den 1 juli 2004 till och med

den 31 mars 2005 samt 15 354 kr avseende tiden den 1–26 april 2005 jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 25:e i varje månad till dess betalning sker.

Vidare har förbundet förbehållit sig rätten att väcka talan i fråga om ekonomiskt skadestånd för tiden efter huvudförhandlingen i målet.

Teknikarbetsgivarna och bolaget har bestritt käromålet i dess helhet. De yrkade beloppen avseende ekonomiskt skadestånd samt ränteyrkandena har vitsordats som skäligen i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Parterna har till utveckling av sin talan anfört i huvudsak följande.

### **Förbundet**

Bolaget, som bedriver verksamhet i Hedemora, tillverkade före år 2000 den s.k. Hedemoramotorn. Det är en dieselmotor som finns på bl.a. fartyg, oljeplattformar, ubåtar och sjukhus. Motorerna finns utspridda världen över. Sedan bolaget upphörde med tillverkningen består verksamheten av service och reparation av de motorer som ännu är i drift. Hedemoramotorn har en avsevärd livslängd. Reparation och service äger i stor utsträckning rum genom att bolagets servicetekniker reser till den plats där motorn finns och där utför arbetet. En viss del av arbetet utförs också i bolagets verkstad i Hedemora, varifrån reservdelar hämtas. Hälften av serviceteknikernas resor sker inom Norden och hälften utanför Norden. Serviceteknikerna arbetar också i stor utsträckning hemma i bolagets verkstad som montörer.

Vid uppsägningen hade H.J. arbetat ca 45 år och U.L. drygt 30 år i bolaget. Ytterligare fyra arbetare sades upp vid samma tillfälle, bl.a. serviceteknikerna P-E.E. och J.I. Dessa fyra sades upp helt i enlighet med sin plats på turordningslistan. H.J. däremot förbigicks av fem arbetare och U.L. av fyra arbetare. Varken H.J. eller U.L. blev överraskade eftersom de hade hört från bolagets ledning att de var för gamla för att få vara kvar. H.J. och U.L. har emellertid båda tillräckliga kvalifikationer för arbete som servicetekniker och borde därför inte ha sagts upp.

Den grundläggande arbetsuppgiften som servicetekniker i bolaget är reparation på plats av de Hedemoramotorer som är i bruk på olika håll. För detta krävs främst goda kunskaper om själva motorn, som har sett ut på samma sätt under alla år. Kraven på kompetens i övrigt är av underordnad betydelse. Den 8 januari 2003 upprättade bolaget en s.k. kompetensmatris, dvs. en kvalificering av personal på verkstad och service. Kompetensmatrisen är godkänd av bolagets VD K.H. Med undantag för svetsaren O.C. hade samtliga arbetare ungefär samma kompetens och kunskaper om Hedemoramotorn. I bedömningen ingick även de servicetekniker som fick stanna i bolaget efter omorganisationen år 2003. Vad som däremot inte framgår av matrisen är att U.L. har viss svetskompetens och -utbildning och att H.J. har viss kompetens och utbildning i kontroll och mätning.

Att både H.J. och U.L. hade tillräckliga kvalifikationer för arbetet som servicetekniker bekräftas dessutom av den utredning bolaget gjorde inför uppsägningarna. Bolaget konstaterade då, i november 2003, att både H.J. och U.L. var kompetenta motormontörer med ”bra kunskaper om motorn, dess sammansättning och ingående komponenter”. Bolaget påstod emellertid samtidigt bl.a. att H.J. och U.L. båda saknade erfarenhet av resande och externa servicearbeten i den form som bedrivits under senare tid, aktuell erfarenhet av arbetsledning, erforderlig kunskap i engelska, utbildning för offshorecertifikat, svetskompetens, tillräcklig datorerfarenhet för att klara de uppgifter som avsågs förekomma i den nya organisationen och erfarenhet eller utbildning inom el och styrteknik. Det sistnämnda tillsammans med bristande språkkunskaper medförde också enligt bolagets mening att de inte kunde delta i en av bolagets huvudleverantör anordnad utbildning i Frankrike avseende installation och driftsättning av generatoraggregat. Enligt bolaget gällde för de servicetekniker som fick vara kvar att samtliga var rutinerade med erfarenhet av självständigt servicearbete, hade gått el-utbildning, med smärre undantag hade datorvana, hade erforderliga språkkunskaper samt hade den erfarenhet som krävs för att på relativt kort tid lära sig övriga uppgifter i de fall de inte redan klarade av dem.

Både H.J. och U.L. har tidigare rest som servicetekniker, H.J. under tio års tid och U.L. i vart fall några gånger under 2000-talet. Eftersom Hedemoramotorn är densamma är även arbetsuppgifterna desamma som under tidigare år. I den mån förändringar har skett kan H.J. och U.L. lära sig dessa. De har därmed tillräckliga kvalifikationer avseende kravet *externt servicearbete*.

För att resa krävs ingen särskild utbildning. Som nyss nämnts har båda rest i arbetet. Det är inte troligt att någon av H.J. och U.L. inte skulle klara att resa självständigt. Dessutom har bolaget fyra serviceingenjörer, som hemifrån kan ge stöd och hjälp samt även resa ut om det behövs. Kompetenskravet *resvana* framstår som överdrivet och är så oklart att det bör underkännas vid bedömning av en arbetstagares tillräckliga kvalifikationer enligt anställningsskyddslagen.

När det gäller kompetenskravet *arbetsledning* bör det påpekas att ingen av serviceteknikerna är arbetsledare. De är arbetare som arbetar under teknikavtalet. Bolaget har också tidigare vitsordat att det förhåller sig på det viset. När en servicetekniker är på resa är det inte fråga om arbetsledning utan snarare om att kunna se till att på plats få erforderlig hjälp och att kunna ge anvisningar till andra. Både H.J. och U.L. har i sina arbeten gett instruktioner till andra personer både i verkstaden och på resor och uppfyller de krav som kan ställas i detta avseende.

Bolaget har vidare som krav ställt upp att servicetekniker skall kunna *engelska*. H.J. har förhållandevis bra kunskaper i engelska, i vart fall lika bra som P-E.E. och J.I., som har arbetat som servicetekniker i över 20 år. Över 50 procent av en serviceteknikers resande sker inom Norden och engelska är i dessa sammanhang inget nödvändigt krav. U.L., som saknar kunskaper i

engelska, skulle kunna ges arbete inom Norden och i övrigt resa tillsammans med någon kollega. Det är vanligt att man reser på uppdrag tillsammans. För det fall U.L. skulle behöva ytterligare kunskaper kan han inom rimlig tid lära sig det som krävs. Det är inte fråga om några stora krav på kunskaper i engelska. Kravet är att kunna ta sig fram och kommunicera med enkla fraser. Ytterst få av serviceteknikerna skriver över huvud taget på engelska i arbetet. – Varken H.J. eller U.L. fick möjlighet att delta i den intensivkurs i engelska som anordnades av bolaget år 2000.

*Offshorecertifikat* är en obligatorisk säkerhetsutbildning för arbete på oljeplattformer. Eftersom varken H.J. eller U.L. varit ute på någon oljeplattform har de inte heller fått offshoreutbildning. Sådan utbildning omfattar en vecka och kompletteras med ett par dagar var tredje eller fjärde år. Att ha offshorecertifikat är inget grundläggande kompetenskrav för servicetekniker. Orsaken till kravet är endast arbetsplatsens placering.

I stort sett alla servicetekniker saknar *svetskompetens*. U.L. har emellertid viss sådan kompetens och har arbetat med svetsning.

Datorarbete är inget viktigt inslag i arbetet som servicetekniker även om det generellt sett blir successivt mer datoranvändande på arbetsplatser. Varken H.J. eller U.L. fick emellertid möjlighet att delta i den grundkurs om 30 timmar avseende användning av persondatorer som bolaget anordnade i samband med att de anställda erbjöds hemdatorer. Ingen ytterligare utbildning har ägt rum och det behövs heller inte för arbetet. Skulle datorkunskap eller *datorvana* krävas hade både H.J. och U.L. kunnat skaffa sig sådan om de bara fått möjlighet.

Våren 2003 ordnade bolaget en grundkurs i *el-kunskap*. Kursen var dock inte nödvändig för arbetet utan var ett resultat av krav från serviceteknikerna själva. Flera av kursdeltagarna deltog endast till viss del i kursen. Både H.J. och U.L. förbigicks även denna gång av bolaget trots att kursen ägde rum i bolagets lokaler. U.L. har dock tidigare kunskaper i el som väl täcker kursens innehåll. Han arbetade under åren 1959-1969 med el, något som bolaget inte har beaktat. Skulle det ha ställts krav på el-utbildning kunde både H.J. och U.L. ha getts sådan utbildning.

Bolagets *styr- och reglerutbildning* startades då bolaget planerade att utvidga sin verksamhet med ett nytt arbetsområde, reservkraft, något som dock inte blev av. Utbildningen genomfördes under en vecka – samtidigt som turordningsförhandlingarna pågick – i november 2003. Endast tre av de fem servicetekniker som fick stanna kvar efter uppsägningarna gick kursen. Varken H.J. eller U.L. erbjöds delta i kursen. Skulle sådan utbildning erfordras kan både H.J. och U.L. också genomgå en veckas utbildning.

Bolagets egen utredning beträffande H.J:s och U.L:s kvalifikationer visar att de inte behandlades på samma sätt som de som fick stanna kvar i bolaget. I redogörelsen för de senares kvalifikationer finns formuleringar som ”med smärre undantag datorvana” samt ”kan lära sig”, av vilka framgår att bolaget godkände att det i vissa fall inte krävdes datorvana samt att vissa fick stanna

i bolaget och utbilda sig. Att H.J. och U.L. inte fick samma möjligheter innebär en orättvisa. Enligt förbundets mening har H.J. och U.L., som båda har så lång erfarenhet av arbete, särskilt goda möjligheter att fortbilda sig. – Bolaget har, i syfte att misskreditera H.J. och U.L., lagt vikt vid sådant som inte är vare sig nödvändig kunskap eller nödvändig kompetens.

Teknikavtalet innehåller ett avtal om kompetensutveckling i företagen. Bolaget har därigenom åtagit sig ett grundläggande ansvar för de anställdas kompetensutveckling. I 3 § framhålls att alla anställda, oavsett utbildningsbakgrund, bör ges möjlighet till personlig utveckling i arbetet så att de kan åta sig mer kvalificerade och ansvarskrävande arbetsuppgifter. Bolaget antog också den 26 juni 2002 en utbildningsplan, vars syfte är att säkerställa att personalen vid bolaget har erforderlig utbildning för att utföra de arbetsuppgifter som hör till respektive befattning samt att kompetens och arbetsuppgifter fortlöpande utvecklas. – Hade bolaget uppfyllt sin egen utbildningsplan skulle varken H.J. eller U.L. ha haft de brister som bolaget gör gällande.

#### *Grunder för förbundets talan*

H.J. och U.L. har vid uppsägning på grund av arbetsbrist blivit förbigångna av arbetstagare med kortare anställningstid trots att båda har tillräckliga kvalifikationer för att utföra arbeten som fanns kvar, nämligen arbeten som servicetekniker. För det fall att någon av dem har saknat erforderlig kunskap eller erfarenhet har arbetsgivaren haft skyldighet att avhjälpa denna brist eftersom det i sådant fall rört sig om kortvariga uppläringsperioder. Bolaget har därmed brutit mot turordningsreglerna i anställningsskyddslagen. H.J. och U.L. är därför berättigade till allmänt och ekonomiskt skadestånd.

#### **Arbetsgivarparterna**

Hedemoramotorn är ett mer eller mindre känt begrepp inom shipping och oljeborring. Motorn finns installerad i bl.a. fartyg och ubåtar samt på oljeplattformer. Bolaget tillhandahåller service och reservdelar på anläggningar med Hedemoramotorn över hela världen. Arbetet utförs av servicetekniker. År 2003 minskade behovet av servicearbete, dels på grund av en allmän nedgång, dels eftersom flera av Hedemoramotorerna då tagits ur drift och inga nya tillverkades.

Under september 2003 förde bolaget och förbundet lokala förhandlingar om omorganisation samt uppsägning på grund av arbetsbrist. Resultatet blev att sex arbetare, varav en svetsare och fem servicetekniker, skulle bli kvar i bolaget. De enklare arbetsuppgifterna skulle försvinna. Montörerna H.J. och U.L., som båda hade arbetat lång tid i verkstaden, drabbades av arbetsbristen. H.J. arbetade med lagerarbete och U.L. utförde enklare motorarbeten. Deras arbetsuppgifter skulle i fortsättningen ingå som en del av serviceteknikernas arbetsuppgifter i verkstaden i Hedemora.

Befattningen som servicetekniker kräver stora kunskaper om Hedemoramotorn, inklusive alla arbetsmoment knutna till motorn och dess installation. Vidare krävs stor flexibilitet för att lösa problem i samverkan med kund och

underleverantörer på plats, vilket ställer stora krav på engelska i tal och skrift, i vart fall motsvarande gymnasiekompetens. – En servicetekniker skall på plats kunna ge kunden råd om förebyggande underhåll, servicebehov m.m. Det krävs också bred kunskap om motorns driftsförhållanden i olika miljöer och insikter i driftsekonomi. Man måste kunna utföra montage, motorprovning och annat verkstadsarbete, vilket kräver lång erfarenhet av motormontage och tekniska kunskaper på relativt hög nivå. Vidare krävs kunskap om kontroll av produkter i samband med inleverans, tillverkning och användning samt användning av datoriserade mätverktyg.

Ett exempel på en serviceteknikers arbete ser ut som följer. När en kund har ringt skall serviceteknikern vara på plats inom 24 timmar. Serviceteknikern gör en felanalys – något som kräver lång erfarenhet – och utformar ett preliminärt åtgärdsprogram, vilket i 50–60 procent av fallen sker efter information från kunden. Felsökningsgenomgången sker på plats tillsammans med den ansvariga på kundens sida. För att åtgärda felet skall serviceteknikern sedan kunna leda personer som finns på plats. Vidare skall han ha en genomgång med ansvarig säkerhetspersonal. Det är serviceteknikern som beslutar om vilka åtgärder som skall vidtas och han kan behöva ta hjälp av ytterligare specialister. Alla dessa arbetsmoment tar lång tid att lära sig och det krävs stor praktisk erfarenhet för att klara av arbetet. Språkkunskaper och resvana krävs också. Tidigare fanns det möjlighet att skaffa sådan erfarenhet som krävdes genom att följa med en erfaren servicetekniker som ”andre man”. Numera saknas ekonomiska förutsättningar för sådana arrangemang och en servicetekniker reser oftast ensam.

Även om en hel del arbete utförs inom Norden så ökar resorna utanför Norden. På oljeplattformar och inom shipping är arbetsspråket emellertid ändå *engelska*. – Att ha *certifikat för offshorearbete* är en självklarhet för arbete på oljeplattformar. – Kravet på *projekt- och arbetsledning* innebär förmåga att ansvara för arbetsledning av två till fyra personer på ett främmande arbetsställe och i allt väsentligt på ett främmande språk.

Serviceteknikerna samverkar med elinstallatörer för att kunna omprogrammera styrsystem, vilket kräver grundläggande *kunskaper i el* samt kunskaper om *styrsystem*. Personalen har fått sådan utbildning av bolagets leverantör i Frankrike.

Serviceteknikerna använder modern *datateknik*, programmet SCALA, för att upprätta servicerapporter och faktureringsunderlag i direkt anslutning till det utförda servicearbetet på plats. Vidare används sedvanliga ordbehandlings- och kalkylprogram.

I den situation som en servicetekniker arbetar ställs speciella krav på *resvana*. Serviceteknikern reser ensam och skall då kunna klara sig på egen hand. Det förekommer ofta att resplanerna måste ändras, vilket kan innebära att han på egen hand måste söka visum i utlandet och ta andra myndighetskontakter där. Serviceteknikern skall kunna kontrollera och planera sin egen resa samt se till att ha giltiga certifieringar.

Bolaget gjorde bedömningen att varken H.J. eller U.L. skulle klara det krävande arbetet som servicetekniker. H.J. hade visserligen rest tidigare, men det var så länge sedan som 1963–1973. Hans arbete då var inte i någon större omfattning servicearbete och det liknar inte alls dagens servicearbete. Resorna ägde också mestadels rum inom Sverige. U.L. har gjort två resor inom Sverige under 2000-talet. Enligt bolagets mening saknar både H.J. och U.L. erforderlig resvana. Ingen av dem har heller utfört sådant servicearbete som nu är aktuellt. De saknar bl.a. vana av arbetsledning utomlands av människor av annan nationalitet.

H.J. och U.L. är båda duktiga inom sitt område, nämligen arbete med Hedemoramotorn inne på verkstad. Detta är dock bara en del av arbetet som servicetekniker. Den kompetensmatris som bolaget upprättade den 8 januari 2003 avser endast arbete inne på verkstaden och togs fram inför bolagets kvalitetssäkring. Den berör inte arbete utanför verkstaden.

Bolaget lät Språkbruket Furudal AB genomföra ett språktest i engelska på personalen. Resultatet redovisades den 8 maj 2000. Enligt testet behövde fyra personer ingen ytterligare utbildning, fem personer behövde en veckas intensivkurs och tre personer, däribland H.J. och U.L., kunde inte ens ges utbildning i engelska på grund av bristande förkunskaper. Bolaget gjorde bedömningen att H.J. och U.L. helt saknar de kunskaper i engelska som krävs för att vara servicetekniker.

Enligt bolagets mening krävs omfattande kunskaper och flera års erfarenhet innan någon kan skickas ut för att på egen hand utföra arbetet som servicetekniker. Det är inte tillräckligt att kunna Hedemoramotorn. H.J. och U.L. kan motorn, men de uppfyller inte de sammantagna kraven som bolaget ställer på en servicetekniker, inbegripet vana vid researbete. Det är inte fråga om brister som kan avhjälpas inom rimlig tid.

#### *Grunder för arbetsgivarparternas inställning*

Bolaget har sagt upp H.J. och U.L. på grund av arbetsbrist. Ingen av dem har tillräckliga kvalifikationer för att arbeta som servicetekniker, dvs. det arbete inom det aktuella området som blev kvar i bolaget. Bolaget har därför inte brutit mot anställningsskyddslagens turordningsregler.

### **Domskäl**

#### *Twisten*

Bolaget sade under hösten 2003 upp bl.a. förbundets medlemmar H.J. och U.L. på grund av arbetsbrist. Båda hade ostridigt längre anställningstid i bolaget än flera andra arbetstagare, verksamma inom samma avtalsområde och driftsenhet, som fick stanna i bolaget. Twisten i målet gäller huruvida uppsägningen skett i strid med turordningsreglerna i anställningsskyddslagen. Förbundet har gjort gällande att såväl H.J. som U.L. har tillräcklig kunskap och erfarenhet för arbetet som servicetekniker eller att de i vart fall inom rimlig tid hade kunnat lära sig att behärska en

serviceteknikers arbetsuppgifter. Arbetsgivarparterna är av uppfattningen att H.J. och U.L. saknade tillräckliga kvalifikationer för arbetet som servicetekniker.

### *Utredningen i målet*

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med H.J., vittnesförhör med de tidigare serviceteknikerna P-E.E. och J.I. samt med läraren i engelska K.C. och förhör upplysningsvis med ombudsmannen B.H. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med servicechefen S-E.H. och serviceingenjören H.H. Parterna har åberopat skriftlig bevisning.

### *Några rättsliga utgångspunkter*

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 motiven till anställningsskyddslagen anges att det är uppenbart att turordningsreglerna inte får ge det resultatet att en arbetstagare skall ha företrädesrätt till ett arbete som han inte kan sköta. Som villkor för att en arbetstagare skall få stanna kvar i arbetet måste därför gälla, antingen att han får behålla sina arbetsuppgifter eller – om detta inte är möjligt – att han kan ges ett arbete för vilket han har tillräckliga kvalifikationer. Kravet på tillräckliga kvalifikationer betyder enligt lagförarbeten och fast praxis i Arbetsdomstolen inte annat än att arbetstagaren skall ha de allmänna kvalifikationer som normalt ställs på den som söker det arbete det är fråga om. Det är alltså inte fråga om att bestämma vem av flera företrädesberättigade som är mest lämpad för arbetet. Det krävs inte heller att arbetstagaren fullt ut behärskar de nya arbetsuppgifterna från första dagen, utan arbetsgivaren får acceptera en viss inlärningstid. När det är fråga om nyinrättade befattningar eller arbeten som efter omorganisation fått ett nytt innehåll är utgångspunkten att en arbetsgivare måste ha rätt att uppställa de krav som arbetsgivaren anser lämpliga så länge dessa inte framstår som obefogade eller överdrivna (se t.ex. AD 1986 nr 58 och 1993 nr 197).

Det krävs således att en arbetstagare som måste omplaceras för att undgå att bli uppsagd ges möjlighet att inom rimlig tid lära sig de nya arbetsuppgifterna. En arbetstagare kan emellertid inte göra anspråk på arbetsuppgifter som skulle kräva omskolning eller en yrkesvana som denne inte besitter. Arbetsdomstolen har också slagit fast att en arbetsgivare i princip har en skyldighet att sörja för vidareutbildning eller kompetensutveckling av sina anställda. Någon skyldighet att tillhandahålla längre utbildningar eller utbildning av grundläggande natur för att en anställd skall kunna erhålla tillräckliga kvalifikationer i turordningssammanhang kan däremot inte anses föreligga (se AD 1979 nr 96 vad gäller krav på språkkunskaper i engelska samt t.ex. AD 1996 nr 42 och AD 1999 nr 36).

Det är arbetsgivaren som har bevisbördan för att arbetstagaren saknar tillräckliga kvalifikationer för ett arbete.

*Hade H.J. och U.L. tillräckliga kvalifikationer för arbetet som servicetekniker?*

I målet är ostridigt att bolagets omorganisation och driftsinskränkning innebär att de arbetsuppgifter som H.J. och U.L. utförde i fortsättningen skulle komma att ingå som en del av de kvarvarande serviceteknikernas arbetsuppgifter. Vad parterna tvistar om är huruvida H.J. och U.L. hade tillräckliga kvalifikationer för att arbeta som servicetekniker.

Enligt arbetsgivarparterna skall en servicetekniker främst ha ingående kunskaper om Hedemoramotorn. Utöver denna grundläggande kompetens har arbetsgivarparterna dessutom gjort gällande att en servicetekniker självständigt skall kunna genomföra sina uppdrag över hela världen, vilket innebär krav på bl.a. kunskaper i engelska, certifikat för offshorearbete, förmåga att ansvara för projekt- och arbetsledning, datorvana, kunskaper i el och styr- och reglerteknik samt resvana. Dessa krav framstår enligt domstolens mening inte som överdrivna eller obefogade.

I målet är ostridigt att både H.J. och U.L. mer än väl uppfyller det grundläggande kompetenskravet på kunskaper om själva Hedemoramotorn. Vad gäller innehållet i övrigt i bolagets kravprofil förefaller förmågan till självständigt arbete utomlands med engelska som arbetspråk vara av särskild betydelse. Beträffande vad som närmare fordras i den delen har följande framkommit.

Bolagets servicechef S-E.H. har uppgett att bolaget numera av ekonomiska skäl normalt inte kan skicka mer än en servicetekniker till en kund. Det har vidare framkommit att det tidigare var vanligt att serviceteknikerna reste två och två samt att förhållandena efter driftsinskränkningen är sådana att det endast återstår fem servicetekniker i bolaget. Enligt Arbetsdomstolens mening får utredningen anses visa att arbetet som servicetekniker numera kräver att serviceteknikern reser på egen hand och på plats ensam ansvarar för att lösa de problem som uppkommer.

När det gäller omfattningen av det resande som krävs av serviceteknikerna och behovet av kunskaper i engelska har H.J. uppgett att serviceteknikernas resor omfattar allt från två-tre dagar till två-tre veckor per tillfälle samt att mellan 20 och 30 procent av resorna numera sker utom Norden. Servicechefen S-E.H. har berättat att fler och fler av uppdragen finns i Norge hos oljebolag, och att dessa har engelska som koncernspråk. Serviceingenjören H.H. har för sin del uppgett dels att serviceteknikernas arbete till 50 procent utförs på annan ort, dvs. kräver resande, dels att deras arbete till 75–80 procent kräver kunskaper i engelska. Enligt Arbetsdomstolens mening får utredningen i denna del anses visa att arbetet till en avsevärd del äger rum på platser där arbetspråket är engelska.

Frågan är då vilken nivå som krävs vad gäller kunskaper i engelska språket. Enligt S-E.H. krävs numera engelska på ”tränad gymnasienivå”. Han har vidare uppgett att de nuvarande serviceteknikerna genom sin långa

yrkeserfarenhet skaffat sig en sådan kompetensnivå. H.H. har uppgett att serviceteknikerna bör ha ”gymnasieengelska” samt att de nu anställda serviceteknikerna uppfyller detta genom den nioåriga grundskolans engelska kompletterad med bolagets intensivkurs. – Enligt Arbetsdomstolens mening finns det inte anledning att ifrågasätta att bolagets krav på kunskaper i engelska har den innebörd som framgår av de uppgifter som lämnats av S-E.H. och H.H.

Beträffande H.J:s kunskaper i engelska framgår följande. H.J. har läst engelska under tre år, 1955–1957, i den dåvarande sjuåriga folkskolan. Han har i förhöret med honom uppgett att han under åren 1963–1973 då han arbetade som resemontör använde engelska i arbetet, och att han på senare tid någon gång använder engelska i arbetet, nämligen då han talar i telefon med bolagets representant i London och att han aldrig haft några problem med engelskan. Han har vidare uppgett att han på sin fritid läser t.ex. biltidningar på engelska och använder språket på semesterresor. –  
Beträffande U.L. har inte annat framkommit än att han helt saknar utbildning och kunskaper i engelska.

Bolaget lät år 2000 sina anställda genomgå ett språktest i engelska anordnat av Språkbruket Furudal AB. Fyra av de arbetare som testades visade sig ha tillräckliga kunskaper och behövde inte gå någon kurs, medan sex av dem rekommenderades en veckas intensivträning. Beträffande H.J. och U.L. och ytterligare en arbetare lämnades rekommendationen att inte genomgå någon utbildning i engelska på grund av att erforderliga förkunskaper saknades. H.J. erhöll låga värden inom språkfärdighetskategorierna ”tala” samt ”läsa och förstå”. Han fick något bättre värde inom området ”lyssna och förstå”. U.L. erhöll över huvud taget inga värden. Varken H.J. eller U.L. kom därför att genomgå den utbildning i engelska som bolaget tillhandahöll.

Förbundet har ifrågasatt resultatet av det nu nämnda språktestet och för egen del anlitat en engelsk språklärare vid GMS Language Service, K.C., som i april 2005 genomförde ett test för att bilda sig en uppfattning om på vilken nivå H.J:s och U.L:s kunskaper i engelska ligger. Testet genomfördes under ett 10–15 minuters telefonsamtal, under vilket K.C. ställde 15–20 standardfrågor. K.C. har, hörd som vittne, uppgett bl.a. följande. Hon använder en europeisk standard som omfattar nivåerna A1 till C2, där A1 motsvarar att kunna enstaka ord och C2 innebär att personen inte har några problem att förstå talad engelska. H.J. hamnade på nivån A2, vilket innebär att kunna fraser, vanliga ord, lämna vardaglig information om sig själv samt uppfatta enklare budskap. U.L. gick inte att bedöma, men skulle förmodligen med en månads intensivutbildning komma upp till H.J:s nivå. Hon testade också P-E.E. och J.I., som tidigare arbetat som servicetekniker hos bolaget, och fann att deras resultat var på samma nivå som H.J:s.

Arbetsdomstolen gör beträffande bolagets krav på kunskaper i engelska följande bedömning.

Inför bolagets beslut om driftsinskränkning och uppsägningar gjordes en utredning av H.J:s och U.L:s kvalifikationer i förhållande till de

kompetenskrav som bolaget uppställde för arbetet som servicetekniker. Beträffande båda dessa konstaterade bolaget att de saknade kunskaper i engelska främst i tal men även i skrift på den nivå som erfordras för att tillfredsställande utföra servicearbete. Såvitt framkommit grundade sig den bedömningen på det tidigare redovisade test som bolaget lät genomföra år 2000. Enligt Arbetsdomstolens mening kan värdet av detta test inte anses ha förringats genom det som framkommit i målet om det till sin karaktär annorlunda språktest som förbundet låtit de båda arbetstagarna genomgå strax före huvudförhandlingen i målet. Det senare testet kan redan på grund av den tid som förflutit sedan uppsägningarna – ca ett och ett halvt år – inte ha något nämnvärt bevisvärde. Det kan tilläggas att med den bedömning som nu gjorts i fråga om bevisvärdet av det av förbundet återopade testet kan det inte heller anses utrett att H.J. hade lika bra kunskaper i engelska som serviceteknikerna P-E.E. och J.I. Genom utredningen i målet har vidare framkommit att H.J. visserligen inte helt saknar kunskaper i engelska, men hans utbildning i språket ligger mycket långt tillbaka i tiden och omfattar tre årskurser i folkskolan. Det saknas anledning att ifrågasätta hans egna uppgifter om att han någon gång fått användning av språket i arbetet och att han i viss mån kommer i kontakt med engelska på sin fritid. En samlad bedömning av vad som framkommit beträffande H.J:s språkkunskaper leder emellertid till slutsatsen att arbetsgivarparterna har visat att dessa inte nådde upp till den nivå som bolaget med fog kräver av en servicetekniker. Denna slutsats gäller även U.L:s språkkunskaper. Det är inte tvistigt i målet att U.L. helt saknar kunskaper i engelska.

Förbundet har beträffande U.L. hävdade att bolaget hade kunnat fördela arbetet så att denne reste inom Norden och i övrigt tillsammans med en kollega, vilket skulle innebära att kunskaper i engelska inte var nödvändiga. Enligt Arbetsdomstolens mening visar utredningen att det inte varit rimligt att kräva en sådan arbetsfördelning i den nya organisationen.

Förbundet har invänt att både H.J. och U.L. under en rimlig upplärningstid hade kunnat skaffa sig de kunskaper i engelska som bolaget krävde. Förbundet har vidare framhållit bolagets ansvar för att bedriva kompetensutveckling och tycks mena att H.J. och U.L. måhända inte hade haft bristande språkkunskaper för det fall bolaget hade uppfyllt sina skyldigheter enligt den utbildningsplan som gällde för bolaget.

Enligt Arbetsdomstolens mening utgör de grundkunskaper i engelska som det här är fråga om baskunskaper av ett slag som det inte kan krävas att bolaget skulle ha tillhandahållit. Inte heller har det framkommit något som visar att bolaget har åsidosatt sin skyldighet att bedriva kompetensutveckling på ett sätt som skulle kunna inverka på den bedömning av tillräckliga kvalifikationer som nu är aktuell.

Arbetsdomstolen saknar med den bedömning som nu gjorts i fråga om kunskaper i engelska språket anledning att gå in på frågan huruvida H.J. och U.L. i några av de övriga avseenden som bolaget återopat kan anses ha brustit i fråga om tillräckliga kvalifikationer för arbetet som servicetekniker.

### *Sammanfattning*

Arbetsdomstolen finner sammanfattningsvis att H.J. och U.L. inte hade i anställningsskyddslagens mening tillräckliga kvalifikationer för de i bolaget efter driftsinskränkningen kvarvarande arbetena som servicetekniker.

Bolaget åsidosatte alltså inte turordningsreglerna i 22 § anställningsskyddslagen när bolaget sade upp dem. Förbundets talan skall därmed avslås.

### *Rättegångskostnader*

Vid denna utgång i målet skall förbundet förpliktas att ersätta arbetsgivarparterna för deras rättegångskostnader. Om beloppet råder inte tvist.

### **Domslut**

1. Arbetsdomstolen avslår Svenska Metallindustriarbetareförbundets talan.
2. Svenska Metallindustriarbetareförbundet skall ersätta Teknikarbetsgivarna och Hedemora Diesel AB för deras rättegångskostnader med sjuttiotretusen-femhundra-trettioåtta (73 538) kr, varav 70 500 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Inga Åkerlund, Ulla Erlandsson, Ingrid Lyberg, Charlott Richardson, Monica Johanson, Birgitta Kihlberg och Bo Almgren. Enhälligt.

Sekreterare: Karin Hellmont