

Sammanfattning

En arbetstagare har sagts upp från sin anställning som falsare vid ett bokbinderi. Tvist har uppkommit om uppsägningen har skett i strid med anställningsskyddslagens turordningsregler. Fråga dels om arbetstagaren har haft tillräckliga kvalifikationer för arbetet som skärare vid bokbinderiet, dels om två personer som har arbetat som biträden vid bokbinderiet har haft sådan särskild sysselsättning hos arbetsgivaren som avses i 23 § anställningsskyddslagen.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2011-05-11
StockholmDom nr 39/11
Mål nr A 4/10**KÄRANDE**

GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch, Box 1152, 111 81 Stockholm
Ombud: advokaten Thomas Wallén, Advokatfirman W&Ö HB, Box 7387,
103 91 Stockholm

SVARANDE

FÖFAB Företags & Föreningservice Aktiebolag, 556374-6857,
S:ta Gertruds väg 1, 721 32 Västerås
Ombud: advokaten Lars Hartzell och jur. kand. Caroline Lagergréen, Elmszell
Advokatbyrå AB, Gamla Brogatan 32, 111 20 Stockholm

SAKEN

brott mot turordningsreglerna m.m.

Bakgrund och yrkanden

Mellan parterna gäller kollektivavtal genom hängavtal. G.M., som är medlem i GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch (förbundet) anställdes den 22 augusti 2005 som falsare hos FÖFAB Företags & Föreningservice Aktiebolag (bolaget). Anställningen var en tillsvidareanställning. Den 27 november 2008 sades G.M. upp på grund av arbetsbrist med sista arbetsdag den 27 januari 2009.

Tvist har uppstått mellan parterna om bolaget genom uppsägningen av G.M. brutit mot anställningsskyddslagens turordningsregler.

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till G.M. utge

- a) allmänt skadestånd med 80 000 kr, samt
- b) ekonomiskt skadestånd avseende sexton månaders förlorad lön med 18 600 kr per månad under perioden augusti 2009 – november 2010, dvs. sammanlagt 297 600 kr.

Förbundet har yrkat ränta enligt 6 § räntelagen på det allmänna skadeståndet från dagen för delgivning av stämning den 27 januari 2010 samt, avseende det ekonomiska skadeståndet, på förfallna månadsbelopp från den 25:e i varje månad till dess betalning sker.

Bolaget har bestritt käromålet. Bolaget har inte kunnat vitsorda vare sig något belopp avseende allmänt skadestånd eller att någon ekonomisk skada över huvud taget har uppkommit. Bolaget har dock vitsordat sättet att beräkna ränta samt storleken av uppgiven månadslön om 18 600 kr. I den del

förbundet gör gällande att G.M. skulle ha övertagit arbete som biträde har bolaget vitsordat en minimilön om 17 200 kr.

Parterna har till stöd för sin talan anfört i huvudsak följande.

Förbundet

Bakgrund

G.M. anställdes i bolaget den 22 augusti 2005. De första åtta månaderna arbetade han huvudsakligen som biträde. Därefter arbetade han som falsare. Arbetet vid falsmaskinen består i att vika papper som tidigare har gått genom skärmaskinen. B.S. och L.P. arbetade som biträden och utförde samma sysslor som G.M. hade haft som biträde. Det var inte fråga om ett särskilt anpassat arbete vare sig för B.S. eller för L.P.

G.M. sades upp på grund av arbetsbrist den 27 november 2008 och hade sin sista arbetsdag den 27 januari 2009. Han arbetade därefter extra fram till och med juli 2009. I tiden därefter har han varit utan både arbete och inkomster.

Vid de lokala förhandlingarna den 21 och 24 november 2008, där förbundet företrädde av ombudsmannen R.L., gjorde förbundet gällande att G.M. hade längre anställningstid än S.Y. Det var inte någon diskussion om att hon skulle ha den längre anställningstiden och det förekom heller ingen diskussion om B.S. och L.P. Det var först i svaromålet i Arbetsdomstolen den 30 mars 2010 som bolaget hävdade att S.Y. hade längre anställningstid än G.M.

Företräde till anställningarna som biträde

G.M. har tidigare arbetat som biträde och är således kvalificerad för denna syssla. Han har längre anställningstid än B.S. och L.P.

Det är riktigt att B.S. och L.P. har haft lönebidrag men detta innebär inte att de haft sådan särskild sysselsättning som avses i 23 § anställningsskyddslagen. Deras anställningsavtal innehåller inga uppgifter om att det varit fråga om en särskild sysselsättning och i de beslutsunderlag om lönebidrag, som gällde vid den aktuella tidpunkten, finns inga noteringar om funktionsnedsättningar eller särskilda åtgärder. I ett beslutsunderlag från den 20 november 2006 finns däremot antecknat att B.S. har en ”svårdiagnosticerad bokstavskombination” och att L.P. har läs- och skrivsvårigheter.

Företräde till anställningarna som skärare

Efter det att parterna inledningsvis varit ense om att G.M. haft längre anställningstid än både E.S. och B.A., har bolaget sedermera hävdade att E.S. har varit anställd sedan den 30 augusti 2004. Av det anställningsavtal som bolaget har åberopat framgår dock att det inte har varit fråga om en tillsvidareanställning utan det har träffats ett särskilt avtal om tidsbegränsad

anställning för varje gång då E.S. arbetat åt bolaget. År 2007 fick han en provanställning som sedan övergick till en tillsvidareanställning. En sammanräkning av anställningstiderna visar att G.M. har haft längre sammanlagd anställningstid i bolaget än E.S.

G.M. har tillräckliga kvalifikationer för arbetet som skärare i vart fall efter en skälig upplärningstid. Han har under sin anställning i bolaget upparbetat en erfarenhet av pappershantering, som har betydelse vid arbetet vid alla maskiner. Han har också vid ett antal tillfällen arbetat självständigt vid skärmaskinen, sedan någon annan först har ställt in maskinen på ett korrekt sätt.

Sammanfattning av de rättsliga grunderna

G.M. har haft tillräckliga kvalifikationer för att utföra arbete både som biträde och som skärare hos bolaget. Han har haft längre anställningstid än biträdena B.S. och L.P. Han har även haft längre anställningstid än skärarna E.S. och B.A. B.S. och L.P. har inte beretts särskild sysselsättning hos arbetsgivaren enligt 23 § anställningsskyddslagen. G.M. borde därför ha omplacerats till något av de nämnda arbetena. Genom att i stället säga upp G.M. på grund av arbetsbrist har bolaget brutit mot 22 § anställningsskyddslagen och är därmed skyldigt att utge allmänt och ekonomiskt skadestånd till G.M.

Bolaget

Bakgrund

Bolaget bedriver verksamhet i form av bokbinderi. Före nerdragningarna år 2008 hade bolaget drygt 40 anställda, varav idag knappt hälften finns kvar. G.M. var anställd som falsare, vilket har inneburit att han arbetat med viking av papper vid någon av bolagets falsningsmaskiner.

På grund av behovet av nerdragningar hölls det lokala förhandlingar den 21 och 24 november 2008, varefter G.M. sades upp på grund av arbetsbrist. Centrala förhandlingar hölls den 14 september 2009. Förbundet företrädde vid samtliga tillfällen av ombudsmannen R.L., medan bolaget företrädde av delägaren och verkställande direktören H.E.T., vice verkställande direktören U.J. och produktionschefen R.S. Den 11 januari 2010 väckte förbundet talan mot bolaget för turordningsbrott under påstående att bolaget hade sagt upp G.M. trots att en annan anställd vid namn S.Y. hade kortare anställningstid. Det var också S.Y. anställning som förbundet vid de lokala och centrala förhandlingarna hade gjort gällande att G.M. skulle ha omplacerats till. Sedan bolaget visat att S.Y. hade längre anställningstid än G.M., har dock förbundet ändrat sin uppfattning och gör nu gällande att G.M. borde ha omplacerats till arbete antingen som biträde eller som skärare.

Företräde till anställningarna som biträde

Bolaget vitsordar att G.M. hade tillräckliga kvalifikationer för arbete som biträde och att han hade längre anställningstid än B.S. och L.P. Bolaget gör dock gällande att ingen av de två sistnämnda omfattades av turordningen.

Både L.P. och B.S. led av psykiska funktionshinder som medförde nedsatt arbetsförmåga och bolaget fick lönebidrag för deras anställningar. I deras anställningsavtal anges att de är anställda ”enligt särskild överenskommelse”. Deras anställningar föregicks av praktik/arbetsprövning genom en av Västerås stad anordnad verksamhet för personer över 25 års ålder som behöver sysselsättningsstöd för att få arbete. B.S:s mor angavs som kontaktperson i detta sammanhang.

Beträffande L.P. anges i överenskommelsen mellan Arbetsförmedlingen och arbetsgivaren om lönebidrag för honom bl.a. att han ”behöver mycket stöd och stöttning” samt att han har ”mycket svårt att ta egna initiativ och har svårt att förstå vad som ingår i arbetsuppgifterna”. L.P. har i Arbetsförmedlingens register angetts ha funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga i form av dyslexi/specifika inlärningssvårigheter.

L.P. saknar helt initiativförmåga i arbetet. Om den maskin som han arbetade vid stannade, slutade han arbeta. I stället för att försöka åtgärda felet eller kalla på hjälp satte han sig att titta på en Disneyfilm på sin medhavda portabla TV-apparat. Han kunde inte heller fylla i produktionsrapporter. Han hade hög frånvaro på grund av olika fobier, som bl.a. medförde att han inte kunde gå till arbetet när det var dimma eller svår väderlek. Det dagliga arbetet måste planeras efter att L.P. mycket väl skulle kunna komma för sent eller inte alls komma till arbetet. Vissa dagar fanns det inte heller något arbete som L.P. kunde utföra och då var det accepterat att han tittade på TV större delen av dagen. Bolaget åtog sig också ett speciellt arbetsuppdrag bestående i att montera gravljus, som L.P. fick sköta.

Angående B.S. framgår av läkarintyg och av överenskommelsen mellan Arbetsförmedlingen och arbetsgivaren om lönebidrag för honom bl.a. att han har ”speciella inlärningssvårigheter” samt att han led av depressioner och ADHD. Han hade hög arbetsfrånvaro, som också var sjukrelaterad. I början av anställningen sysslade han främst med städuppgifter men skötte dessa på ett sådant sätt att bolaget ändå behövde anlita en städfirma. Han tilldelades även andra arbetsuppgifter. Han hittades ofta sovandes inne på en låst toalett. Även för B.S. har i Arbetsförmedlingens register angetts att han har funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga i form av dyslexi/specifika inlärningssvårigheter.

Vid personalnerdragningarna år 2008 beslutade bolaget tillsammans med ombudsmannen R.L. att undanta L.P. och B.S. från dem som skulle sägas upp, dels på grund av att de hade särskild sysselsättning, dels på grund av att lönebidragen innebar att bolaget inte hade någon större lönekostnad för dem. Att de inte undantogs vid uppsägningarna 2010 berodde på att bolaget då fick reducera arbetsstyrkan med cirka 30 procent och även minska lokalytan. Hösten 2010 tvingades bolaget att ta bort anställningarna som biträde helt, varvid även B.S. och L.P. blev uppsagda på grund av arbetsbrist.

Företräde till anställningarna som skärare

En skärare arbetar med att skära pappersark. Det är det mest kvalificerade arbetet i ett bokbinderi och en skärare måste behärska såväl sin egen syssla som alla övriga arbetsmoment i bokbinderiet. En normal upplärningstid innan man kan arbeta självständigt som skärare är ett år. Ett felskär kan kosta hundratusentals kronor och eventuellt även leda till förseningsviten. Bolagets skärare arbetar ensamma och ibland nattpass. Man måste alltså kunna ställa höga krav på dem. G.M. var inte kvalificerad att utföra arbete som skärare. Dessutom skulle han, på grund av att han hade begränsade kunskaper i det svenska språket, inte vara lämpad att hantera de komplicerade skriftliga instruktionerna för skärarytet.

Bolaget hade två anställda skärare, nämligen E.S. och B.A.

Förbundet har gjort gällande att E.S. tillträdde sin heltidsanställning i bolaget i september 2007. Det rätta förhållandet är emellertid att han anställdes den 30 augusti 2004. I anställningsavtalet står att han var anställd ”fr.o.m.” detta datum, medan något datum avseende ”t.o.m.” inte är ifyllt. Huvudregeln, om inte annat avtalas, är att en anställning gäller tills vidare. Av E.S:s lönehistorik framgår vidare att E.S. har uppburit timlön månadsvis i efterskott med arbetsuppehåll en månad sommaren 2005, två månader vid årsskiftet 2005/2006, en månad vintern 2007, en månad våren 2007 och en månad sommaren 2007. E.S. har längre sammanlagd anställningstid än G.M. även om man räknar bort arbetsuppehållen.

Såvitt avser B.A. är denne en av Sveriges mest erfarna skärare. Hans arbetsinsats är en förutsättning för att arbetet i bolaget ska fungera. B.A. hade i och för sig kortare anställningstid än G.M. men denne hade inte tillräckliga kvalifikationer för att kunna överta hans arbetsuppgifter.

Sammanfattning av de rättsliga grunderna

Uppsägningen av G.M. har inte stått i strid med turordningsreglerna i 22 § anställningsskyddslagen. G.M. har visserligen haft längre anställningstid än B.S. och L.P. och han har också haft tillräckliga kvalifikationer för arbete som biträde. B.S. och L.P. har dock haft företräde till fortsatt anställning eftersom de har beretts sådan särskild sysselsättning hos arbetsgivaren som avses i 23 § anställningsskyddslagen. Beträffande anställningarna som skärare är det riktigt att G.M. haft längre anställningstid än B.A. men han har inte haft längre anställningstid än E.S. G.M. har inte haft tillräckliga kvalifikationer för arbetet som skärare.

G.M. har inte drabbats av någon ekonomisk skada eftersom han, om han fått företräde till B.S:s eller L.P:s anställningar, ändå hade blivit uppsagd eftersom bolaget inte haft ekonomiska möjligheter att ha honom anställd som biträde utan lönebidrag.

Domskäl

Twisten

Den 27 november 2008 sades G.M. upp på grund av arbetsbrist från sin tillsvidareanställning som falsare hos bolaget med sista arbetsdag den 27 januari 2009. Twisten gäller i huvudsak frågan om två andra arbetstagare har beretts särskild sysselsättning enligt 23 § anställningsskyddslagen och därför ska undantas från turordningen vid uppsägning i bolaget samt om G.M. har haft tillräckliga kvalifikationer för arbetet som skärare.

Förbundet har gjort gällande

- att G.M. har haft längre anställningstid än såväl biträdena B.S. och L.P. som skärarna E.S. och B.A.,
- att han har haft tillräckliga kvalifikationer för att utföra arbete som biträde och skärare hos bolaget, och
- att B.S. och L.P. inte har beretts särskild sysselsättning hos arbetsgivaren enligt 23 § anställningsskyddslagen.

Bolaget har vitsordat att G.M. har haft längre anställningstid än B.S. och L.P. samt att han har haft tillräckliga kvalifikationer för arbete som biträde. Bolaget har dock gjort gällande att B.S. och L.P. har haft företräde till fortsatt anställning eftersom de har beretts sådan särskild sysselsättning hos arbetsgivaren som avses i 23 § anställningsskyddslagen.

Bolaget har vitsordat att G.M. haft längre anställningstid än B.A. men däremot bestritt att han haft längre anställningstid än E.S. Bolaget har även bestritt att G.M. har haft tillräckliga kvalifikationer för arbetet som skärare.

Bolaget har även gjort gällande att G.M. inte har drabbats av någon ekonomisk skada.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med G.M. samt vittnesförhör med ombudsmännen R.L. och M.P. samt huvudläraren J.L. På bolagets begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med bolagets verkställande direktör och delägare H.E.T. samt vittnesförhör med bolagets produktionschef R.S., delägaren och verkställande direktören i B.P:s Bokbinderi AB G.P. samt ägaren till L:s Bokbinderi S.K. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Rättsliga utgångspunkter

Enligt 22 § anställningsskyddslagen gäller som huvudregel vid uppsägning på grund av arbetsbrist att arbetstagare med längre anställningstid hos arbetsgivaren har företräde till fortsatt arbete framför arbetstagare med kortare anställningstid. Om en arbetstagare endast efter omplacering kan beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller dock den förutsättningen för företrädet att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

Ett undantag från den allmänna företrädesrätten görs i 23 § anställningsskyddslagen. I denna bestämmelse stadgas att arbetstagare som har nedsatt arbetsförmåga och som på grund därav har beretts särskild sysselsättning hos arbetsgivaren, ska få företräde till fortsatt arbete oberoende av turordningen, om det kan ske utan allvarliga olägenheter.

Har B.S. och L.P. beretts särskild sysselsättning enligt 23 § anställningsskyddslagen?

Parterna är överens om att G.M. har haft längre anställningstid än biträdena B.S. och L.P. och att han har haft tillräckliga kvalifikationer för att utföra arbete som biträde. Avgörande för bedömningen i denna del blir därför om 23 § anställningsskyddslagen har varit tillämplig på B.S:s och L.P:s anställningar.

Som exempel på fall då bestämmelsen i 23 § anställningsskyddslagen blir tillämplig har i förarbetena till motsvarande bestämmelse i 1974 års lag (prop. 1973:129 s. 262) nämnts den situationen att en fysiskt handikappad arbetstagare efter överläggningar i anpassningsgruppen har kunnat erhålla en särskild arbetsplats efter ombyggnad med statliga medel. Vidare sägs att även arbetstagare som har fått sin anställning genom arbetsförmedlingen efter arbetsvårdsutredning eller som har beretts s.k. halvskyddad sysselsättning bör omfattas av skyddsregeln. Detsamma sägs gälla arbetstagare som i

annat fall, på arbetsgivarens initiativ eller utan att formellt omfattas av särskilda arbetsmarknadsåtgärder, har tilldelats en särskilt anpassad eller skyddad arbetsplats. Däremot sägs bestämmelsen inte vara avsedd att komplettera turordningsreglerna med ett mera allmänt beaktande av arbetstagarens större eller mindre arbetsförmåga, svårighet att få ny anställning eller motsvarande.

Arbetsdomstolen har tidigare uttalat (AD 2003 nr 83 med däri gjord hänvisning) att även om ovan angivna förarbetsuttalanden inte fullt ut är tillämpliga på dagens förhållanden torde man ändå av dem kunna dra den slutsatsen, att vad lagstiftaren i första hand synes ha tänkt på är konkreta åtgärder i syfte att inrätta arbetsplatser för arbetstagare som har någon form av varaktig nedsättning i arbetsförmågan. Det framgår med andra ord av dessa förarbetsuttalanden, som domstolen uttryckte saken, att syftet varit att undvika att lagens vanliga turordningsregler medför att sådana speciella insatser, som har gjorts för att anordna särskilt anpassade eller skyddade arbetsplatser för arbetstagare som är beroende av sådana åtgärder för att kunna ha en anställning och utföra arbete, blir omintetgjorda vid driftsinskränkningar.

Följande är ostridigt eller framgår av utredningen.

L.P. och B.S. led av psykiska funktionshinder som medförde nedsatt arbetsförmåga. Bolaget fick lönebidrag för deras anställningar. Deras anställningar föregicks av praktik/arbetsprövning genom förmedling av en av Västerås stad anordnad verksamhet för personer över 25 års ålder som behöver sysselsättningsstöd för att få arbete.

L.P:s nedsatta arbetsförmåga yttrade sig bl.a. i att han helt saknade initiativförmåga i arbetet, så att t.ex. ett driftstopp i den maskin där han stod och arbetade föranledde att han helt enkelt slutade arbeta och i stället satte sig att titta på Disneyfilm i en portabel TV-apparat. Vidare hade han hög frånvaro på grund av olika fobier, som bl.a. medförde att han inte kunde gå till arbetet när det var dimma eller svår väderlek. Det dagliga arbetet måste planeras efter att L.P. mycket väl skulle kunna komma för sent eller inte alls komma till arbetet. Vissa dagar fanns det inte heller något arbete som L.P. kunde utföra och då var det accepterat att han tittade på TV större delen av dagen. Bolaget tog också in ett speciellt arbetsuppdrag bestående i att montera gravljus, som L.P. fick sköta.

B.S:s nedsatta arbetsförmåga yttrade sig bl.a. i att han hade hög arbetsfrånvaro, som också var sjukrelaterad. I början av anställningen sysslade han främst med städuppgifter men skötte dessa på ett sådant sätt att bolaget ändå behövde anlita en städfirma. Han hittades ibland sovandes inne på en låst toalett.

Hörda i målet har bolagets verkställande direktör H.E.T. och dess produktionschef R.S. uppgivit bl.a. följande. Den enda uppgift som L.P. kunde utföra självständigt var monteringen av gravljus. Han ägnade 65 – 70 procent av sin arbetstid till detta. I övrigt kunde han i princip bara fylla på papper i maskinerna och om papperet tog slut hämtade han inte fram en ny pall eller sade till om detta, utan satte sig bara ner. Han utförde 40 –

50 procent av en normal arbetsinsats. Såvitt avser B.S. anställdes han för att städa men det blev inte mycket städning utförd dels på grund av frånvaro, dels eftersom han ofta lade sig att sova i stället för att arbeta. Hans arbetsinsats varierade med hänsyn till hur han medicinerade men motsvarade vid den aktuella tidpunkten cirka 25 procent av en frisk persons arbetsförmåga. Vid förhandlingarna inför arbetsbristuppsägningarna beslutade bolaget tillsammans med ombudsmannen R.L. att B.S. och L.P. skulle undantas med stöd av 23 § anställningsskyddslagen.

Förbundet har till stöd för sin uppfattning att B.S. och L.P. inte har beretts särskild sysselsättning enligt 23 § anställningsskyddslagen anfört bl.a. att deras anställningsavtal inte innehåller några uppgifter om att det varit fråga om en särskild sysselsättning och att det i beslutsunderlagen för lönebidragen inte finns några noteringar om funktionsnedsättningar eller särskilda åtgärder förutom att det i visst beslutsunderlag från den 20 november 2006 finns antecknat att B.S. har en ”svårdiagnosticerad bokstavskombination” och att L.P. har läs- och skrivsvårigheter.

Hörd på förbundets begäran har ombudsmannen R.L. uppgett bl.a. att det aldrig diskuterades att undanta B.S. och L.P. med stöd av 23 § anställningsskyddslagen men att andra anställda som hade längre anställningstider än G.M. valde att inte göra dessa gällande mot B.S. och L.P.

Arbetsdomstolen gör i denna del följande bedömning.

Av utredningen i målet har framgått att både B.S. och L.P. till följd av psykiska funktionshinder har haft nedsatt arbetsförmåga i sådan mån att ingen av dem har haft förmåga att fullgöra en ordinär anställning inom bolaget. Det har vidare framkommit att de för dem utgående lönebidragen har varit en förutsättning för att de över huvud taget kunde beredas sysselsättning hos bolaget. Under angivna förhållanden står det klart att både B.S. och L.P. har beretts sådan särskild sysselsättning hos bolaget som avses i 23 § anställningsskyddslagen.

Något turordningsbrott har således inte förekommit genom att B.S. och L.P. gavs företräde till fortsatt arbete framför G.M.

Borde G.M. ha omplacerats till anställning som skärare?

Förbundet har vidare gjort gällande att bolaget borde ha omplacerat G.M. från arbetet som falsare till arbete som skärare.

Av utredningen i målet framgår att det förelegat beaktansvärda skillnader mellan arbetet som falsare och arbetet som skärare. Vad tvistefrågan gäller är om G.M. genom den erfarenhet han hade från arbetet vid bokbinderiet var tillräckligt kvalificerad för att efter en rimlig upplärningstid klara av arbetsuppgifterna som skärare.

Förbundet har till stöd för sin uppfattning att G.M. har tillräckliga kvalifikationer för arbetet som skärare anfört dels att G.M. under sin anställning i bolaget har upparbetat en erfarenhet av pappershantering som har betydelse vid arbetet vid alla maskiner, dels att han också vid ett antal tillfällen har arbetat självständigt vid skärmaskinen, sedan någon annan först har ställt in maskinen på ett korrekt sätt. Enligt förbundet är det rimligt att en arbetstagare kan utföra arbete som skärare ganska snabbt efter att ha arbetat som falsare.

Bolaget har i denna del anfört i huvudsak följande. Arbetet som skärare är det mest kvalificerade arbetet i ett bokbinderi och en skärare måste behärska såväl sin egen syssla som alla övriga arbetsmoment i bokbinderiet. En normal upplärningstid innan man kan arbeta självständigt som skärare är ett år. G.M. var inte kvalificerad att utföra arbetet som skärare och skulle inte heller inom rimlig tid ha kunnat lära sig detta. Dessutom skulle han, på grund av sina begränsade kunskaper i det svenska språket, inte vara lämpad att hantera de komplicerade skriftliga instruktionerna för skärarytet.

Arbetsdomstolen gör i denna del följande överväganden.

Det i 22 § anställningsskyddslagen uppställda kravet på tillräckliga kvalifikationer för omplacering till visst arbete i en arbetsbristsituation har hämtats från motsvarande bestämmelse i 1974 års anställningslag. Av förarbetena till den lagen framgår att kravet inte bör avse annat än att arbetstagaren ska ha de allmänna kvalifikationer som normalt krävs av den som söker en sådan anställning som det är fråga om. En viss kortare inlärningsperiod får dock ofta accepteras (prop. 1973:129 s. 158 f., s. 165 och s. 260; jfr även prop. 1981/82:71 s. 54 f.). Arbetsgivaren kan inte kräva att en arbetstagare fullständigt behärskar de nya arbetsuppgifterna från början utan endast att han eller hon har möjlighet att inom rimlig tid lära sig dem. Å andra sidan kan en arbetstagare inte göra anspråk på arbetsuppgifter som skulle kräva omskolning eller som kräver yrkesvana som denne inte har. En arbetsgivare som vid en tvist hävdar att en arbetstagare inte har tillräckliga kvalifikationer för ett visst arbete har bevisbördan för att påståendet är riktigt.

Av utredningen har framgått att arbetet som skärare på ett bokbinderi är en förhållandevis avancerad syssla, som förutsätter ett inte obetydligt mått av utbildning eller praktisk arbetsträning innan en person kan utföra ett självständigt arbete. När det gäller längden av erforderlig utbildning eller arbetsträning samt vilken betydelse som härvid kan tillmätas G.M:s drygt treåriga erfarenhet av biträdes- och falsningsarbete, går uppgifterna isär. G.M. har själv gjort gällande att det skulle ta honom högst två månader att lära sig att arbeta självständigt som skärare. Enligt huvudläraren J.L. på Grafisk Binderiteknik i Tumba förutsätts en person som examineras därifrån kunna

arbeta självständigt vid en skärmaskin efter en maskinutbildning på 25 veckor, dvs. drygt sex månader. J.L. har dock även anfört att en person med G.M:s bakgrund borde kunna arbeta självständigt efter två veckor, vilket kan jämföras med M.P:s uppgift om att han helt utan tidigare erfarenhet kunde arbeta självständigt med skärbete efter att ha gått vid sidan om en erfaren skärare under en månad.

H.E.T. och R.S., som har uttalat sig i egenskap av verkställande direktör respektive produktionschef i bolaget, har lämnat uppgifter av innebörd att det skulle ta i vart fall ett år att lära upp en helt oerfaren person till skärare. Enligt R.S. skulle G.M:s tidigare erfarenhet som falsare därvid inte tillmätts större betydelse än att den skulle ge två till tre veckors försprång i upplärningstiden. Denna uppfattning vinner stöd av bokbinderiägaren S.K:s uppgifter, enligt vilken det i ett fall tog nästan ett år för en person med 15 års erfarenhet som falsare att bli självständig som skärare. Enligt S.K. kan en skärare dock utföra enkla arbeten självständigt efter sju – åtta månader. G.P., som är verkställande direktör och delägare i ett bokbinderi, har uppgett att det även för en person som arbetat tre år som falsare skulle ta sex månader att lära sig att arbeta med skärmaskinen.

Vid en samlad bedömning finner Arbetsdomstolen utrett att det skulle ha tagit åtminstone sex månader för G.M. att förvärva erforderlig kompetens för att kunna arbeta självständigt som skärare i bolaget.

Vad så avser frågan om den angivna upplärningstiden kan betraktas som rimlig eller inte, ska till att börja med framhållas att samtliga berörda förhörspersoner har framställt skärbetet som ett ansvarsfullt arbete av stor betydelse för verksamheten i ett bokbinderi. Bokbinderiägaren S.K. har beskrivit skärarsysslan som en ”nyckelposition” i verksamheten. I detta sammanhang har även upplysts att eventuella felskär vanligen inte går att rätta till, utan tvärtom lätt kan orsaka arbetsgivaren stora förluster både i form av direkta kostnader och genom förlorat förtroendekapital hos kunderna.

Vidare ska beaktas de uppgifter som H.E.T. och R.S. har lämnat om verksamheten i bolaget vid den aktuella tidpunkten. Därvid har framkommit att bolaget befann sig i en pressad ekonomisk situation, där uppsägningen av G.M. var ett led i de av den pågående lågkonjunkturen betingade nedskärningarna. Vidare har upplysts att bolaget hade endast två anställda skärare som huvudsakligen arbetade skift, på så sätt att vanligen endast en av dem var i tjänst vid varje given tidpunkt.

Vid dessa förhållanden får den ovan angivna tiden om sex månader anses överstiga vad som kan anses vara en skäligen upplärningstid. Därmed är det styrkt att G.M. inte hade tillräckliga kvalifikationer för att utföra arbetet som skärare. Arbetsdomstolens ställningstagande innebär att bolaget inte har brutit mot turordningsreglerna genom att säga upp G.M. i stället för att omplacera honom till arbetet som skärare.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolen har funnit att uppsägningen av G.M. inte har stått i strid med turordningsreglerna i 22 § anställningsskyddslagen. Förbundets talan ska därför avslås.

Vid denna utgång ska förbundet ersätta bolaget för dess rättegångskostnader. Det belopp som har yrkats är skäligt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch att till FÖFAB Företags & Föreningsservice Aktiebolag utge ersättning för rättegångskostnader med 267 960 kr, allt avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Hans Blyme, Britt Angleryd, Elisabeth Ankarcrone, Curt Karlsson, Inger Öhrn Karlsson och Bo Almgren. Enhälligt.

Sekreterare: Pontus Woxner