

En arbetsgivare har nyanställt sju personer som operatörer på ett pappersbruk under tid då en tidigare anställd arbetstagare hade företrädesrätt till återanställning enligt 25 § anställningsskyddslagen. Fråga främst om huruvida arbetstagaren saknat tillräckliga kvalifikationer för arbetena då denne inte hade eftergymnasial utbildning från högskola.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2013-08-28
StockholmDom nr 67/13
Mål nr A 161/12**KÄRANDE**

Svenska Pappersindustriarbetareförbundet, Box 1127, 111 81 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Annika Ewerblad, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Föreningen Sveriges Skogsindustrier, Box 55525, 102 04 Stockholm
2. Stora Enso Kvarnsveden AB, 556021-6722, 781 83 Borlänge
Ombud för båda: arbetsrättsjuristen Kajsa Fällström Isaksson, ARBIO AB,
Box 1721, 111 87 Stockholm

SAKEN

företrädesrätt till återanställning

Bakgrund och yrkanden

Mellan parterna gäller kollektivavtal. J.W. är medlem i Svenska Pappersindustriarbetareförbundet (förbundet). Han var från och med sommaren 2010 till och med den 28 augusti 2011 tidsbegränsat anställd hos Stora Enso Kvarnsveden AB (bolaget). Parterna är överens om att han därefter hade företrädesrätt till återanställning till och med den 28 maj 2012.

I september 2011 anställde bolaget sju operatörer. Tvist har uppkommit mellan parterna om J.W. hade tillräckliga kvalifikationer för dessa arbeten och om bolaget brutit mot reglerna om företrädesrätt till återanställning då han inte erbjöds någon av anställningarna. Bolaget har ett krav på att den som anställs som operatör ska ha eftergymnasial utbildning från högskola alternativt mångårig relevant arbetslivserfarenhet. J.W. hade ingen högskoleutbildning. Parterna är oense om utbildningskravet är relevant och befogat vid bedömningen om en företrädesrättsberättigad person har tillräckliga kvalifikationer för en anställning som operatör hos bolaget. Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas.

Förbundet har väckt talan mot arbetsgivarparterna i Arbetsdomstolen och yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till J.W. betala
– 100 000 kr i allmänt skadestånd jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning den 26 september 2012, och
– ekonomiskt skadestånd med 24 454 kr per månad för perioden den 1 oktober 2011–30 april 2012 och med 10 452 kr avseende perioden den 1–13 maj 2012, jämte ränta på de månatliga beloppen enligt 6 § räntelagen från den 25:e i var månad till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet. Ränterykandena samt beloppen avseende ekonomiskt skadestånd har vitsordats som skäliga i och för sig.

Däremot har inget belopp avseende allmänt skadestånd vitsordats som skäligt. För det fall Arbetsdomstolen finner att bolaget är skadeståndsskyldigt föreligger enligt arbetsgivarparterna skäl för jämkning av det allmänna skadeståndet.

Förbundet har bestritt att det föreligger jämkningsskäl.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

Förbundet

J.W:s anställning hos bolaget och bolagets nyanställningar

J.W. visstidsanställdes i juni 2010 hos bolaget som mekaniker på underhållsavdelningen. I augusti 2010 förlängdes anställningen med ett år, till och med den 28 augusti 2011. I juli 2011 fick han besked om att han, på grund av arbetsbrist, inte skulle få fortsatt anställning när hans visstidsanställning löpte ut. J.W. hade därefter företrädesrätt till återanställning fram till och med den 28 maj 2012. Från och med den 14 maj 2012 har han en anställning hos en annan arbetsgivare.

Under den tid J.W. hade företrädesrätt till återanställning har bolaget förbigått honom genom att i september 2011 anställa sju personer utan att erbjuda honom någon av anställningarna.

Bolaget har fyra pappersmaskiner, betecknade PM 8, PM 10, PM 11 och PM 12. E.Ö., E.A. och P.B. tillsvidareanställdes som torrändesoperatörer. E.Ö. och E.A. började arbeta vid PM 11, där de fortfarande arbetar kvar. P.B., som började som hjälprullare på PM 10, har slutat sin anställning hos bolaget. M.F. och P.O. anställdes som torrändesoperatörer vid glätten på PM 8. De började som hjälpglättare. M.F. är tillsvidareanställd hos bolaget, medan P.O. slutade i mars 2012, efter sex månaders provanställning. Ingen av de ovanstående fem hade, när de anställdes, någon erfarenhet från arbete vid något pappersbruk.

A.H. och J.S. visstidsanställdes som operatörer i massafabriken. Båda fick anställning under tid då de hade uppehåll i sina högskolestudier. A.H. studerade materialteknik och J.S. studerade till lärare vid högskolan i Dalarna. Båda fick arbete i renseriet, i den så kallade kedjan.

Arbetet vid pappersmaskinerna

Operatörerna som arbetar vid pappersmaskinerna är indelade i sex skiftlag och driften pågår dygnet runt. Arbetet utförs vid våtänden respektive torränden, som våtändesoperatör respektive torrändesoperatör. Det är fråga om två olika befattningar med olika befattningsbeskrivningar. Våtändesoperatören betecknas också som pappersmaskinsoperatör. Det är den högsta och mest avancerade operatörsbefattningen.

Pappersmassan kommer först till våtänden av pappersmaskinen. Arbetsuppgifterna är monotona och för att undvika belastningsskador roterar operatörerna mellan olika uppgifter, så kallade roller, vid respektive ände. Det sker vanligtvis dock ingen rotation mellan arbetsuppgifterna vid våtänden och torränden och inte heller mellan maskinerna. Om det är ont om personal kan det hända att en pappersmaskinsoperatör arbetar något skift vid torränden.

Torrändesoperatörerna roterar mellan rollerna hjälprullare, rullare, omrullare och passare. Vid vissa maskiner kan passarrollen höra till våtänden. Vid två av bolagets maskiner, PM 8 och PM 12, finns en kalandermaskin som gör papperet glansigt. Här finns även rollerna hjälpglättare, glättare och valsslipare.

Upplärningen till torrändesoperatör har sedan lång tid tillbaka gått till så att arbetstagaren börjar i rollen som hjälprullare. En hjälprullare ser bland annat till att de färdiga rullarna som skurits i rätt storlek och längd tejpas och förses med etiketter. Omrullaren kör om de rullar som har blivit fel. Detta görs i omrullningsmaskinen. Passarrollen består i att arbetstagaren med lyftkran och travers transporterar den färdiga rullen från våtänden till torränden. Passaren ska även städa och rensa upp efter avbrott. I arbetet vid torränden ingår även att köra giljotinen, som klipper ner färdiga rullar som har kasserats. Rullmaskinen kan köras antingen från en pulpet vid själva maskinen eller via dataskärmar från ett angränsande rum. Det som tar tid att lära sig är hur papperet ska kännas så att man vet om det håller rätt kvalitet.

Valsarna vid PM 8 byts frekvent, vissa av glättare och andra av mekaniker från underhållsavdelningen. Upplärningen börjar som hjälpglättare. Hjälpglättaren får lära sig hur papperet ska träs genom valsarna. Det tar ett tag att lära sig detta.

Arbetet vid pappersmaskinerna lär man sig genom att gå bredvid en erfaren kollega. Upplärningen vare sig underlättas eller förkortas av att arbetstagaren har studerat på högskola. Endast 32 procent av torrändesoperatörerna vid bolagets pappersmaskiner har högskolebakgrund. Flertalet av dem har inte någon examen.

De som arbetar i våtänden, pappersmaskinsoperatörerna, har två roller, nämligen torkare respektive maskinförare. En erfaren pappersmaskinsoperatör roterar mellan dessa roller.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att tanken med de nya rekryteringskraven är att alla operatörer ska kunna komma i fråga för befattningen som pappersmaskinsoperatör. Det är emellertid inte nödvändigt att ha högskolebakgrund för

att kunna bli pappersmaskinsoperatör och högskoleutbildning vare sig underlättar upplärningen eller förkortar upplärningstiden. Bolaget har en aspirantutbildning för den som vill bli pappersmaskinsoperatör. Det är frivilligt att söka till aspirantprogrammet och det krävs inte någon högskoleutbildning för att bli antagen till programmet. Den som anställs som operatör får inte automatiskt någon utbildningsplan för att bli pappersmaskinsoperatör. Utbildningen ges internt inom bolaget och innehåller teori, praktik och studiebesök. Merparten av praktiken innebär att aspiranten går bredvid en pappersmaskinsoperatör. Det är inte korrekt att utbildningen innehåller obligatorisk litteratur som är komplex och delvis på engelska. Av dem som har anställts från och med år 2007 har endast en person blivit pappersmaskinsoperatör. Endast 40 procent av bolagets pappersmaskinsoperatörer har högskoleutbildning.

PM 12 är bolagets nyaste och mest automatiserade maskin. Den togs i bruk våren 2006. Bolaget hade vid den tiden inte något krav på högskoleutbildning avseende dem som anställdes som operatörer vid den maskinen och sådan utbildning gav inte heller förtur för arbete vid maskinen. Tvärtom saknade större delen av dem som blev operatörer vid maskinen högskoleutbildning.

Det finns en försteoperatör vid såväl torr- som våtänden. Den som har haft alla rollerna kan komma i fråga för befattningen som försteoperatör. Detta innebär att alla i ett skiftlag kan vara försteoperatörer, varvid de turas om med att ha den sysslan mellan de olika skiften.

Arbetet i massafabriken

I massafabriken finns arbetsuppgifter i rensriet, sliperiet och pulpen. Därutöver utförs arbete med termomekanisk massa, så kallad TMP.

I rensriet kapas och barkas träd för att huggas till ved och sedan bli pappersmassa. Att arbeta i kedjan innebär att operatören arbetar en timme med att styra kapningen och barkningen samt övervakningen via TV-skärmar för att upptäcka driftstörningar, en timme med att köra traversen och en timme med vedinläggning. Eventuella driftstörningar rapporteras till den rensriskötare som finns i varje skiftlag. Han eller hon avhjälper felet själv eller kontaktar en mekaniker på underhållsavdelningen. Vid traverskörningen sitter arbetstagaren i traversen och lastar med en kran av det virke som kommer till bruket. Vedinläggningen utförs inne i fabriken med hjälp av ett maskinellt tangentbord, en så kallad pulpet.

Den som anställs för arbete i rensriet och senare vill arbeta i sliperiet eller pulpen, kan efter två till tre år söka sig dit. I sliperiet slipar man ner ved. Man börjar som hjälpmassaskötare och kan efter ett par år avancera till massaskötare. I pulpen arbetar man med kemikalier och löser upp kemisk sulfitmassa som ska ut i fabriken.

Det finns inget annat sätt att lära sig arbetet i rensriet, sliperiet och pulpen än genom att gå bredvid en erfaren kollega. Arbetet varken kräver eller underlättas av att personen har högskolebakgrund. Endast nio av de 62 operatörer som arbetar i massafabriken har läst på högskola.

Det sker ingen rotation mellan rensriet, sliperiet, pulpen och TMP. Av operatörerna vid TMP är det 67 procent som inte har högskolebakgrund.

Bolagets krav på högskoleutbildning för anställning som operatör

Bolaget införde år 2008 ett krav på högskoleutbildning för anställning som operatör. Det hade emellertid inte skett några sådana förändringar av arbetsuppgifterna att detta var motiverat. Som nämnts i det föregående saknar flertalet operatörer högskolebakgrund. De som anställts och har högskoleutbildning utför samma arbetsuppgifter som de som inte har någon sådan utbildning. Kravet på eftergymnasial utbildning från högskola är obefogat och överdrivet.

Att kravet på högskoleutbildning är irrelevant framgår av bl.a. följande omständigheter. Bolaget kräver inte någon examen eller något visst antal högskolepoäng, utan bara att högskolestudier har påbörjats. Som exempel kan nämnas fyra operatörer som endast hade ca 20–40 högskolepoäng när de anställdes. Det är riktigt att dessa anställdes före år 2008. Såvitt avser en av de fyra har bolaget uppgett att han anställdes eftersom han hade långvarig erfarenhet som tekniker. Personen i fråga har arbetat som byggare och mättekniker vid järnvägen, men hade ingen tidigare erfarenhet av arbete vid pappersbruk. Bolaget ställer inte heller något krav på innehållet i högskoleutbildningen. En person som anställdes som torrändesoperatör i juni 2011 har utbildning i design och digitala medier. Den utbildningen är bra vid arbete på en reklambyrå men har ingen relevans för arbete på ett pappersbruk.

Att det inte är nödvändigt med högskoleutbildning för att kunna lära sig arbetet som operatör visas av att en person, som anställdes år 2008, inte har någon högskoleutbildning men däremot mångårig erfarenhet av arbete vid pappersbruk.

Det är inte riktigt, som arbetsgivarparterna påstått, att högskoleutbildning skulle förkorta upplärningstiderna och öka möjligheten för rotation mellan arbetsuppgifterna. Högskoleutbildning saknar helt betydelse då den nyanställda lär sig arbetet genom att gå bredvid en erfaren kollega. Högskoleutbildad personal ökar inte bolagets konkurrenskraft. Det är inte heller riktigt att högskoleutbildade operatörer skulle ha vilja och förmåga att bidra mer aktivt till bolagets utveckling, besitta en större förståelse för hela tillverkningsprocessen och vara bättre på problemlösning. Bolagets påståenden härom är grundlösa och dessutom kränkande för de operatörer som inte har högskoleutbildning. Det finns inte någon särskild utbildning för att bli operatör. De avgörande kvalifikationerna för att kunna bli en duktig operatör är engagemang, praktisk fallenhet och stresstålighet.

I av arbetsgivarparterna ingiven annons för anställning av driftoperatörer står det att sökanden bör ha eftergymnasial utbildning eller motsvarande arbetslivserfarenhet, men det står inget om att det ska vara fråga om utbildning vid högskola.

Kravet på högskoleutbildning tillämpas inte vid något annat bolag i Sverige och inte heller vid någon annan anläggning inom Stora Enso-koncernen än just vid den i Kvarnsveden.

J.W:s kvalifikationer

J.W. har eftergymnasial utbildning i form av en ettårig utbildning vid Yrkesakademien i Borlänge, med inriktning på industriarbete. Där ingick matematik, mekanisk mätning, CNC- och CAM-programmering och CAD-ritning. CNC- och CAM-programmering innebär att man med hjälp av en dator programmerar verkstadsmaskiner till att utföra arbete. Flera delar av den ämneskurs som J.W. läste finns numera på högskolan i Falun.

Under utbildningen genomförde J.W. praktik som mekaniker vid bolagets underhållsavdelning. Han blev senare visstidsanställd hos bolaget som mekaniker och arbetade drygt ett år med bl.a. underhåll av brukets samtliga maskiner. Han fick då mycket goda kunskaper om maskinerna. Arbetet som mekaniker är en lämplig bakgrund för arbete såväl vid en pappersmaskin som i massafabriken. En mekaniker är väl förtrogen med bolagets maskiner, vilket till skillnad från högskolestudier påverkar och förkortar upplärningstiden. Bolaget har tidigare uppmuntrat mekaniker att söka arbete som operatör eftersom de just har en kortare upplärningstid. J.W. har truckkort och kan köra traversmaskin. Han pratar flytande engelska.

Innan J.W. började studera arbetade han bl.a. som industrikonsult och driftledare hos Scania. Han planerade arbetet, beviljade semestrar, löste uppkommande problem och arbetade med utvecklingsarbete. När verksamheten flyttades från Falun till Södertälje blev J.W. i stället erbjuden arbete som operatör på Leax där han bl.a. erhöll god kunskap om styrsystem.

J.W. har under hela sin uppväxttid haft ett stort tekniskt intresse och kunnande. Han lärde sig tidigt att plocka isär och laga bilar. Han har arbetat som operatör vid andra anställningar, dock inte hos bolaget.

Brott mot företrädesrätten

Syftet med regeln om företrädesrätt till återanställning är att motverka att arbetsgivaren godtyckligt säger upp arbetstagare och nyanställer annan personal. Detta syfte skulle åsidosättas om det stod arbetsgivaren fritt att kräva kvalifikationer utöver sådana som faktiskt behövs för att klara arbetet.

Kravet på tillräckliga kvalifikationer ska utgå från en bedömning om arbetstagaren kan klara av de aktuella arbetsuppgifterna. Frågan om J.W. haft tillräckliga kvalifikationer ska alltså bedömas i relation till vad som krävs för befattningarna som torrändesoperatör alternativt operatör i renseriet i massafabriken. J.W. hade både den praktiska erfarenhet och den teoretiska utbildning som krävs för dessa arbeten. När det gäller befattningen som pappersmaskinsoperatör är det en befattning som i framtiden skulle ha kunnat bli aktuell för J.W. Tillräckliga kvalifikationer enligt 25 § anställningsskyddslagen innebär inte att det kan ställas krav på kvalifikationer för ett arbete som varken är eller med säkerhet kan komma att bli aktuellt. I detta fall fanns det inte ens en utbildningsplan för vidareutbildning till pappersmaskinsoperatör. Om Arbetsdomstolen skulle finna att kravet på tillräckliga kvalifikationer ska innefatta kvalifikationer för även

befattningen som pappersmaskinsoperatör görs det gällande att J.W. har haft de förutsättningar som krävs för att så småningom kunna få en sådan befattning.

25 § anställningsskyddslagen avser företrädesrätt till återanställning i den driftsenhet och inom det avtalsområde som arbetstagaren har tillhört. Detta innebär att bolaget inte kunde ställa krav på att J.W. skulle ha kvalifikationer för en eventuell framtida tjänstemanna- eller chefsbefattning, för att få anställning som operatör.

J.W:s utbildning och arbetslivserfarenhet innebär att han hade tillräckliga kvalifikationer för samtliga sju aktuella arbeten.

Sammanfattning av grunderna för talan

Bolaget har under den tid J.W. hade företrädesrätt till återanställning anställt sju personer som operatörer. J.W. har, trots att han inte har några högskolepoäng, haft tillräckliga kvalifikationer för arbetena som operatör, vid såväl pappersmaskinerna som i massafabriken. Bolagets krav på eftergymnasial utbildning från högskola har inte varit relevant och är obefogat. J.W. får i vart fall anses ha haft motsvarande arbetslivserfarenhet. Bolaget har genom att inte erbjuda J.W. någon av anställningarna brutit mot 25 § anställningsskyddslagen och ska därför betala allmänt och ekonomiskt skadestånd till honom.

Arbetsgivarparterna

Verksamheten

Bolaget ingår i Stora Enso-koncernen, tillverkar tidnings- och magasinpapper och har ca 800 anställda.

Träråvaran, veden, prepareras i renseriet och omvandlas till massa i massafabriken varefter massan går vidare in i pappersbruket. PM 11 stängdes ner för en månad sedan och bruket har i nuläget endast tre maskiner i drift, nämligen PM 8, PM 10 och PM 12. Från pappersmaskinerna går papperet i rullar för emballering och magasinering innan rullarna transporteras vidare till kunden. I massafabriken och pappersbruket arbetar driftoperatörer, även benämnda enbart operatörer. På underhållssidan finns inga operatörer.

Operatörerna lönesätts i en lönetrappa med sex lönegrader, från 100 till 600. Det tar ungefär tre år från nyanställning till att bli torrändesoperatör med lönegrad 300. Som torrändesoperatör ska man behärska samtliga rollerna inom teamet. Därefter kan man bli 1:e torrändesoperatör i lönegrad 400. Här är det också möjligt att gå över till arbete vid andra änden av maskinen som maskinförare i lönegrad 400, pappersmaskinsoperatör i lönegrad 500 och 1:e pappersmaskinsoperatör i lönegrad 600. Efter att ha blivit torrändesoperatör tar det ytterligare ungefär tre år att bli pappersmaskinsoperatör, med 12–18 månaders teoretisk och praktisk utbildning.

En 1:e torrändesoperatör ansvarar för att verksamheten i torränden med alla förekommande arbetsuppgifter bedrivs på effektivast möjliga sätt med avseende

på säkerhet, kvalitet, produktion samt ordning och reda. En 1:e torrändesoperatör ska vara väl förtrogen med kvalitetsdata samt veta hur kvaliteten påverkas av rullmaskinens, och såvitt avser PM 8, kalanderns, olika parametrar. En 1:e pappersmaskinsoperatör har motsvarande ansvarsområde vid våtänden samt rapporterar till produktionssamordnare vid skiftledarens frånvaro. En maskinförare ska ha genomgått utbildning för kemikaliehantering, behärska såväl processdatorer och styrsystem som flödesscheman för processen, vara väl förtrogen med kvalitetsdata och hur olika pappersegenskaper kan påverkas samt kunna hitta i informationssystemet. En torkare övervakar och styr pappersbanans fukt- och tjockleksprofil, tillser att rätt kvalitet erhålles samt är tillsammans med övriga pappersmaskinsoperatörer ansvarig för att produktionen löper på effektivast möjliga sätt och efter givna föreskrifter. En passare är ansvarig för tambourtransporter och deltar i arbetet på pappersmaskinen vid avbrott. En omrullare ansvarar för att produktionen genom omrullningsmaskinen löper så effektivt som möjligt och efter givna föreskrifter. En rullare har motsvarande ansvar för rullmaskinen och ska bl.a. ha genomgått utbildning för kemikaliehantering samt behärska vissa delar av informationssystemet Prins.

Anställningskraven för operatörer

Operatörernas arbetsuppgifter är föremål för ständig förändring, med ökade krav på automatisering och effektivisering för att kunna öka företagets konkurrenskraft. Kraven vid rekrytering har skärpts efterhand. Det är nödvändigt med operatörer som kan bidra till en ständig utveckling av verksamheten i stort. Det är därför viktigt att en operatör behärskar hela tillverkningsprocessen. Den ökade automatiseringen har också inneburit en övergång till en organisation med färre men kunnigare operatörer. Under 1990-talet hade bolaget 1 200 operatörer, för ett år sedan 800 och nu föreslås en minskning till 575.

Det är arbetsgivaren som bestämmer vilka kvalifikationskrav som ska gälla vid rekrytering och anställning. Vid rekryteringen av operatörer prioriterar bolaget långsiktighet. Operatörsrollen blir mer och mer tekniskt komplicerad. Målsättningen är att den som anställs som operatör ska kunna utföra samtliga arbetsuppgifter och även ha förutsättningar att kunna nå den högsta operatörstjänsten, nämligen den som pappersmaskinsoperatör. År 2008 beslutade bolaget mot denna bakgrund att som operatörer anställa endast personer med eftergymnasial utbildning på högskole- eller universitetsnivå, företrädesvis inom tekniska eller naturvetenskapliga ämnen. Uttrycket "eftergymnasial utbildning" i de förebringade platsannonserna avser högskoleutbildning. Det krävs inte att sökanden har examen, men sökanden ska kunna uppvisa ett uppnått studieresultat på högskolenivå inom ett relevant område. Genom kravet har bolaget velat öka mångkunnigheten, öka möjligheten till arbetsrotation och minska upplärningstiderna. En högskoleutbildning ger en teoretisk grundkompetens med förmåga och metod att tillgodogöra sig komplext material. Högskoleutbildade personer förblir utvecklingsbara under hela arbetslivet och utgör även underlag för intern rekrytering till chefs- och tjänstemannabefattningar. Kravet på högskoleutbildning är inte absolut. En sökande kan meritera sig till en anställning som operatör genom mångårig praktisk erfarenhet som operatör, kombinerad med internutbildning inom branschen. Kraven gäller även för t.ex. semestervikarier. Dessa kan komma ifråga för fortsatt anställning efter avslutade studier. Bolagets krav på

eftergymnasial utbildning alternativt en tillräckligt omfattande praktisk arbetslivserfarenhet är objektiva, relevanta och nödvändiga. Förbundet har känt till bolagets strategi i dessa frågor sedan slutet av 1990-talet.

Bolaget har under de senaste fem åren, utom i ett fall, anställt endast personer med högskolekompetens som operatörer, de flesta med examen. Det enda undantaget under denna tid avser en person som anställdes i januari 2008. Han hade 18 års erfarenhet av operatörsrollen från ett annat bruk och var även certifierad.

För att bli pappersmaskinsoperatör måste operatören bli antagen till bolagets aspirantprogram. Det krävs inte högskoleutbildning för att bli antagen till programmet, utan internrekryteringen till pappersmaskinsoperatör sker bland de anställda, både med och utan sådan utbildning. Det är fråga om en gradvis övergång. Sedan år 2000 har 24 personer fått befattningen pappersmaskinsoperatör.

Beträffande de personer som förbundet hänfört sig till och som endast har ett fåtal högskolepoäng anställdes de år 2007, dvs. innan kravet på högskoleutbildning genomfördes år 2008. En operatör har utbildning i design och digitala medier från Högskolan i Dalarna. Hans kunskaper i informatik, databas- och informationssystem anser bolaget är värdefulla eftersom det inom verksamheten finns ett antal olika informationssystem som styr processerna.

J.W.

En förutsättning för företrädesrätt till återanställning enligt 25 § anställningsskyddslagen är att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen. J.W. har under sin anställning hos bolaget endast arbetat som mekaniker på underhållsavdelningen. Som mekaniker utförde han arbete på bolagets maskiner inne i fabriken, vilket inte är av samma slag som arbetet som operatör. Bolaget har inget att invända mot J.W:s färdigheter som mekaniker, men det förhållandet att han uppfyller kraven som en sådan innebär inte att han också uppfyller kraven för anställning som operatör. Till skillnad från vad som gäller för operatörerna har bolaget inga krav på att mekanikerna ska kunna tillgodogöra sig internutbildning och kunna utvecklas till att fullgöra mer avancerade befattningar inom produktionen.

J.W. har en eftergymnasial utbildning vid Yrkesakademin. Detta är inte en högskoleutbildning. J.W:s utbildning har dessutom inriktning mot underhåll och mekanisk tillverkningsindustri avseende CNC-maskiner. Bolaget har inte några CNC-maskiner.

J.W. har varken eftergymnasial utbildning på högskolenivå eller relevant arbetslivserfarenhet för arbete som operatör. Han hade därmed inte tillräckliga kvalifikationer för arbetet som operatör hos bolaget och erbjöds därför inte någon av de sju anställningarna. Den 28 maj 2012 erbjöds han däremot en visstidsanställning i form av ett semestervikariat som mekaniker, dvs. samma arbete som han hade haft tidigare. Detta tackade han dock nej till.

De sju anställningarna under företrädesrättsperioden

Under den tid som J.W. hade företrädesrätt till återanställning anställde bolaget de av förbundet nämnda sju personerna. De fem som anställdes och placerades vid pappersmaskinerna hade alla högskoleexamen.

A.H. fick först en visstidsanställning under perioden den 19 september 2011–31 maj 2012 och därefter ett sommarvikariat under tiden den 1 juni–28 augusti 2012. J.S. hade också en visstidsanställning, perioden den 19 september–31 december 2011 och därefter ett sommarvikariat under perioden den 8 juni–20 augusti 2012. Båda hade vid anställningstidpunkten i september 2011 minst ett års avklarade högskolestudier. A.H. studerade till civilingenjör i materialteknik och gjorde ett uppehåll i studierna. J.S. hade läst fristående kurser i matematik och naturvetenskap och hade erfarenhet från en tidigare anställning som operatör hos bolaget under åren 2000–2002. Bolaget bedömde att A.H. och J.S. uppfyllde kraven för en visstidsanställning som operatör.

Det har inte skett några nyanställningar av operatörer i tiden efter företrädesrättsperiodens utgång.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

J.W. saknade tillräckliga kvalifikationer för anställning som operatör hos bolaget. Han saknade eftergymnasial utbildning från högskola och hade inte motsvarande arbetslivserfarenhet. Det krav på högskolestudier som bolaget uppställer för anställning som operatör är skäligt och relevant. Något brott mot företrädesrätten till återanställning har därmed inte förekommit.

Yrkat belopp avseende allmänt skadestånd är oskäligt högt. Om bolaget är skadeståndsskyldigt föreligger skäl för jämkning.

Domskäl

Twisten

J.W. var tidsbegränsat anställd hos bolaget som mekaniker på underhållsavdelningen från och med sommaren 2010 till och med den 28 augusti 2011. Parterna är överens om att han därefter hade företrädesrätt till återanställning till och med den 28 maj 2012.

Under företrädesrättsperioden, i september 2011, anställde bolaget sju operatörer. J.W. erbjöds inte något av dessa arbeten. Bolaget har sedan år 2008 ett krav på att den som anställs som operatör ska ha eftergymnasial utbildning från högskola, vilket J.W. ostridigt inte hade. Mellan parterna är i första hand tvistigt om kravet på högskoleexamen eller högskolepoäng är relevant och befogat vid bedömningen om en företrädesrättsberättigad person har tillräckliga kvalifikationer för en anställning som operatör hos bolaget. Parterna är överens om att J.W. i övrigt uppfyllde kraven för företrädesrätt till återanställning.

Utredningen i målet

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med J.W. samt vittnesförhör med operatörerna P.S., A.P., J.J. och E.J. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med produktionschefen P.S. och teknikchefen H.E. Vidare har arbetsgivarparterna åberopat viss skriftlig bevisning.

Rättsliga utgångspunkter

Arbetsgivarens fria anställningsrätt innebär att en arbetsgivare i princip har rätt att själv avgöra vilka kvalifikationskrav som ska ställas i en anställningssituation och att anställa den arbetsgivaren önskar (se AD 1985 nr 129). Denna fria anställningsrätt kan emellertid begränsas genom lag eller avtal. Diskrimineringslagstiftningen utgör en sådan lagreglering. Ett annat exempel är de i detta mål aktuella bestämmelserna i 25 § anställningsskyddslagen. Enligt dessa har bl.a. en visstidsanställd arbetstagare som på grund av arbetsbrist inte fått fortsatt anställning under vissa förutsättningar företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där han eller hon tidigare varit sysselsatt. Det behöver alltså inte vara fråga om samma arbetsuppgifter som tidigare. En förutsättning är emellertid att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen. Kravet på tillräckliga kvalifikationer återfinns också i turordningsbestämmelsen i 22 § anställningsskyddslagen. Kravet på tillräckliga kvalifikationer kan även vara av betydelse vid bedömningen om arbetsgivaren fullgjort sin omplaceringsskyldighet enligt 7 § anställningsskyddslagen.

Enligt uttalanden i förarbetena och fast praxis i Arbetsdomstolen har kravet på tillräckliga kvalifikationer inte ansetts innebära annat än att arbetstagaren ska ha de allmänna kvalifikationer som normalt krävs av den som söker den anställning som är i fråga. Det innebär att en arbetsgivare inte får tillämpa andra eller strängare kvalifikationskrav än vad denne tillämpar för en anställning av det ifrågavarande slaget. Arbetsdomstolen har i avgörandet AD 1986 nr 58, angående en hos en arbetsgivare nyinrättad befattning, uttalat att arbetsgivaren inte till förfång för en företrädesberättigad arbetstagare kan åberopa kvalifikationskrav som framstår som obefogade eller överdrivna (jfr AD 1996 nr 54). Samma bedömning är aktuell såvitt avser krav som ställs för arbeten som efter en omorganisation fått nytt innehåll (se t.ex. AD 2005 nr 75). I avgörandena AD 1999 nr 36 och AD 2010 nr 34 avsåg tvisten bl.a. om arbetstagarna hade tillräckliga kvalifikationer då de saknade körkort. Arbetsdomstolen prövade om kravet på körkort kunde anses motiverat och sakligt grundat. I avgörandet AD 1996 nr 54, rörande en arbetsgivares omplaceringsskyldighet enligt 7 § anställningsskyddslagen, uttalade domstolen att utgångspunkten för bedömningen var att en arbetsgivare har rätt att själv bestämma vilka kvalifikationer som ska föreligga för anställning på en viss befattning, men att undantag härifrån kan tänkas om uppställda krav t.ex. framstår som försök att kringgå bestämmelser i lag eller avtal eller på annat sätt strider mot god sed på arbetsmarknaden.

Hade J.W. tillräckliga kvalifikationer för arbetena som operatör?

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att J.W. inte hade tillräckliga kvalifikationer för någon av anställningarna som operatör eftersom han inte uppfyllde bolagets krav på eftergymnasial utbildning från högskola och inte heller

uppfyllde det alternativa kravet på lång praktisk erfarenhet. Arbetsgivarparterna har sammanfattningsvis anfört huvudsakligen följande. Bolaget har sedan slutet av 1990-talet poängterat vikten av långsiktighet i verksamheten genom att rekrytera medarbetare som har förmåga att möta såväl dagens som morgondagens krav på kompetens. Operatörernas arbetsuppgifter förändras ständigt, med ökade krav på automatisering samt effektivisering för att kunna öka företagets konkurrenskraft. Målsättningen är att den som anställs som operatör ska kunna utföra samtliga arbetsuppgifter och även uppnå den högsta operatörstjänsten som pappersmaskinsoperatör. Kraven vid rekrytering har därför skärpts efterhand. En klar majoritet av dem som anställdes under år 2007 hade högskolebakgrund. År 2008 beslutade bolaget att vid alla anställningar som operatör, även tidsbegränsade, anställa endast personer med eftergymnasial utbildning på högskole- eller universitetsnivå, företrädesvis inom tekniska eller naturvetenskapliga ämnen. En sådan utbildning ger en teoretisk grundkompetens med förmåga och metod att tillgodogöra sig komplext material. Högskoleutbildade personer förblir utvecklingsbara under hela arbetslivet och utgör även underlag för intern rekrytering till chefs- och tjänstemannabefattningar. En sökande kan emellertid också komma i fråga för anställning som operatör om hon eller han har mångårig praktisk erfarenhet som operatör, kombinerad med internutbildning inom branschen. Bolagets krav på eftergymnasial utbildning alternativt en tillräckligt omfattande praktisk arbetslivserfarenhet, är både relevant och nödvändigt.

Förbundet har anfört att kravet på tillräckliga kvalifikationer ska utgå från en bedömning om arbetstagaren kan klara av de aktuella arbetsuppgifterna. Frågan om J.W. hade tillräckliga kvalifikationer ska alltså bedömas i relation till vad som krävs för befattningarna som torrändesoperatör alternativt operatör i renseriet i massafabriken. Förbundet är av uppfattningen att bolagets krav på högskoleutbildning är obefogat och överdrivet och har sammanfattningsvis anfört bl.a. följande. Det har inte skett någon sådan förändring av arbetsuppgifterna som motiverar ett krav på högskolebakgrund. De flesta av bolagets operatörer har inga högskolepoäng. Den som anställs och som har högskoleutbildning utför samma arbetsuppgifter som den som inte har någon sådan utbildning. Att kravet på högskolestudier är irrelevant framgår bl.a. av att bolaget inte kräver någon examen eller något visst antal högskolepoäng, utan bara att högskolestudier har påbörjats, och inte heller att studierna ska ha haft visst innehåll. Högskoleutbildning saknar helt betydelse då den nyanställda lär sig arbetet genom att gå bredvid en erfaren kollega och förkortar inte heller upplärningstiderna. Det är inte heller riktigt att högskoleutbildade operatörer skulle ha vilja och förmåga att bidra mer aktivt till bolagets utveckling, besitta en större förståelse för hela tillverkningsprocessen och vara bättre på problemlösning. Bolagets påståenden härom är grundlösa och dessutom kränkande för de operatörer som inte har högskoleutbildning.

Produktionschefen P.S. och teknikchefen H.E. har bekräftat arbetsgivarparternas uppgifter om skälen till att bolaget valt att införa ett krav på högskolebakgrund. P.S. har berättat att bolaget sedan lång tid tillbaka sökt kvalitetssäkra bolagets rekryteringar och att kraven på kompetens successivt höjts i takt med teknikutvecklingen och förändringarna av operatörsrollen.

De operatörer som hörts på förbundets begäran har alla uppgett att de anser att kravet på högskoleutbildning är obefogat. De har uppgett att man lär sig arbetet som operatör genom att gå bredvid en erfaren kollega. De har berättat att de anser att personer med högskolebakgrund inte lär sig arbetet snabbare och att det handlar om att lyssna, lära, känna och lukta samt att det är en fördel om man är praktiskt lagd.

Arbetsdomstolen gör följande överväganden.

Arbetsdomstolen kan konstatera att de flesta av bolagets samtliga operatörer saknar högskolebakgrund. Bolaget har dock i takt med teknikutvecklingen önskat höja kompetensen hos operatörerna och det är ostridigt att bolaget successivt under 2000-talet har börjat anställa sökande med högskolebakgrund. Det är också ostridigt att bolaget år 2008 införde ett krav på eftergymnasial utbildning från högskola vid anställning som operatör. Av utredningen framgår att bolaget därefter fullt ut tillämpat de av bolaget uppställda kraven vid rekrytering. Vid alla anställningar utom en har kravet på högskolebakgrund tillämpats. En övervägande majoritet av dem som anställts från och med år 2008 har inte bara påbörjade högskolestudier utan har en examen från högskola. Genom utredningen får också anses visat att bolaget även tillämpat det av bolaget uppställda kravet att innehållet i studierna företrädesvis ska ha avsett tekniska eller naturvetenskapliga ämnen. I ett fall har bolagets alternativa krav på motsvarande arbetslivserfarenhet tillämpats, nämligen såvitt avser en person med 18 års yrkeserfarenhet och certifiering som operatör.

Enligt Arbetsdomstolens mening är det mot denna bakgrund inget i utredningen som talar för att bolaget infört kravet på högskoleutbildning i syfte att kringgå reglerna om företrädesrätt till återanställning, vilket förbundet inte heller synes göra gällande. Förbundets ståndpunkt är dock att kravet i fråga i en företrädesrättssituation är obefogat och överdrivet och inte kan gälla till förfång för en företrädesberättigad arbetstagare som har de övriga kvalifikationer som krävs för att utföra arbetsuppgifterna i fråga.

Utgångspunkten i även detta fall bör vara att bolaget självt bestämmer vilken kompetens som det anser är relevant vid en nyanställning. Arbetsdomstolen finner inte anledning att ifrågasätta bolagets bedömning att högskolebakgrund hos operatörerna är av värde för arbetsgivaren och att det är fråga om en strategi för att successivt öka kompetensen hos bolagets operatörer i syfte att möta framtidens behov. Arbetsdomstolen kan därför inte dela förbundets uppfattning att bolagets krav på högskoleutbildning för nyanställning som operatör allmänt sett är obefogat. Kravet får anses sakligt grundat.

Arbetsgivarparterna har inte gjort gällande att det krävs högskoleutbildning för att en nyanställd ska kunna lära sig att utföra de olika inledande arbetsuppgifterna som operatör. För att bolagets strategi om successiv höjning av operatörernas formella kompetens ska kunna genomföras finner Arbetsdomstolen emellertid att bolaget även i en företrädesrättssituation, och då särskilt vid en tillsvidareanställning eller en provanställning som ju syftar till en tillsvidareanställning, har haft skäl för att upprätthålla kravet på eftergymnasial utbildning

från högskola. Arbetsdomstolen finner alltså att kravet även i en sådan företrädesituation varit grundat på sakliga skäl.

Bolagets krav på högskoleutbildning är inte heller utan undantag. Även den med lång relevant arbetslivserfarenhet kan komma i fråga för anställning som operatör, vilket bör få betydelse i en företrädesrättssituation där en tidigare anställd operatör utan högskolebakgrund men med flera års erfarenhet som operatör är aktuell för återanställning. J.W. har över huvud taget inte arbetat som operatör hos bolaget.

Bolaget har gentemot J.W. tillämpat samma kvalifikationskrav som det tillämpat gentemot andra sökande. Det har inte varit fråga om en anställning till någon ny befattning där bolaget tillämpat kvalifikationskrav som framstår som obefogade eller överdrivna.

Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning är, såvitt avser de fem tillsvidareanställningarna, att kravet på högskoleutbildning varit sakligt grundat och alltså inte obefogat.

Annat är inte utrett än att kravet på i vart fall påbörjade högskolestudier tillämpats även vid visstidsanställningar. Två av de sju anställningarna avsåg tidsbegränsade anställningar, en om drygt åtta månader och den andra om drygt tre månader, med placering i renseriet. De argument som arbetsgivarsidan framfört om behovet av högskolekompetens för att arbetstagaren ska vara utvecklingsbar och anpassningsbar över tid och kunna lära sig samtliga roller kan ifrågasättas såvitt avser tidsbegränsade anställningar. Å andra sidan utgör även de som visstidsanställs en rekryteringsbas för framtida anställningar och då även tillsvidareanställningar. I målet är ostridigt att såväl A.H. som J.S., efter de två aktuella anställningarna, erhöll anställning som semestervikarier sommaren 2012. I bolagets annons avseende semesteravlösare anges också följande. "Du som snart avslutar eller har avslutat din högskoleutbildning har goda förutsättningar för en fortsättning efter sommaren." Dessa omständigheter visar att bolagets krav på högskolekompetens är relevant även vid korta anställningar. Enligt Arbetsdomstolens mening finns det alltså inte anledning att göra någon annan bedömning än den domstolen gjort ovan av det skälet att det i aktuellt fall varit fråga om två tidsmässigt korta anställningar. Inte heller i relation till dessa visstidsanställningar kan det anses ha varit fråga om något kringgående eller otillbörligt agerande från bolagets sida.

Arbetsdomstolen finner mot denna bakgrund att bolaget, på samma sätt som vid all annan rekrytering till en anställning som operatör, haft godtagbara skäl för att upprätthålla kravet på eftergymnasial utbildning från högskola även såvitt avser de tidsbegränsade anställningarna i den aktuella företrädesrättssituationen.

J.W. hade inga meriter i form av högskolestudier och uppfyllde därmed inte bolagets krav på eftergymnasial utbildning vid högskola. Han hade arbetat ett drygt år som mekaniker på bolagets underhållsavdelning, men hade ingen erfarenhet som operatör hos bolaget eller något annat pappersbruk. Han uppfyllde därmed inte heller det alternativa kravet på lång relevant arbetslivs-

erfarenhet. Enligt Arbetsdomstolens mening är det därmed visat att J.W. inte hade tillräckliga kvalifikationer för någon av de sju anställningarna.

Sammanfattande bedömning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolen har gjort bedömningen att J.W. inte hade tillräckliga kvalifikationer för de aktuella anställningarna. Bolaget har således inte brutit mot 25 § anställningsskyddslagen då bolaget inte erbjöd J.W. någon av dessa anställningar. Förbundets talan ska därför avslås.

Vid denna utgång har förbundet förlorat sin talan och ska därmed ersätta arbetsgivarparterna för deras rättegångskostnader. Arbetsgivarparterna har yrkat ersättning med sammanlagt 357 250 kr, varav 306 250 kr för ombudsarvode, 31 500 kr för bolagets egna kostnader och 19 500 kr för ersättning till sina förhörspersoner. Förbundet har överlämnat till domstolen att pröva skäligheten av yrkade belopp. Arbetsdomstolen finner med hänsyn till målets art och omfattning att ombudsarvodet är väl högt och att arbetsgivarparterna får anses skäligen tillgodosedda med ett belopp om 250 000 kr. Domstolen finner övriga belopp skäliga.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Svenska Pappersindustriarbetareförbundets talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Svenska Pappersindustriarbetareförbundet att betala Sveriges Skogsindustriers och Stora Enso Kvarnsveden AB:s rättegångskostnader med 301 000 kr, varav 250 000 kr för ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson (skiljaktig), Inger Andersson, Inga Jerkeman, Claes Frankhammar, Håkan Torngren, Anders Tiderman (skiljaktig) och Margareta Zandén (skiljaktig).

Sekreterare: Pontus Woxner

**Cathrine Lilja Hanssons, Anders Tidermans och Margareta Zandéns
skiljaktiga mening.**

Vi är inte ense med majoriteten i frågan om bolaget haft sakliga skäl för att kräva högskolebakgrund såvitt avser de två tidsbegränsade anställningarna.

Vi delar på de av majoriteten anförda skälen bedömningen att bolaget även i den aktuella företrädesrättsituationen och såvitt avsåg de fem tillsvidareanställningarna, inklusive provanställningen, hade skäl för att upprätthålla kravet på eftergymnasial utbildning från högskola. Även vi finner alltså att det ställda utbildningskravet här varit sakligt grundat. Liksom majoriteten kan vi konstatera att J.W. inte hade någon tidigare erfarenhet som operatör hos bolaget. Vi delar alltså majoritetens bedömning att J.W. inte hade tillräckliga kvalifikationer för de fem anställningarna som operatör och som avsåg eller syftade till tillsvidareanställning och att bolaget således inte brutit mot 25 § anställningsskyddslagen då bolaget inte erbjudit J.W. någon av dessa anställningar.

Vi gör dock en annan bedömning såvitt avser de två tidsbegränsade anställningarna som operatör som bolaget beslutade om, med början i september 2011.

Bolaget anställde en person för perioden den 19 september 2011–31 maj 2012, och ytterligare en person för perioden den 19 september–31 december 2011. De placerades i renseriet, i den så kallade kedjan. I av arbetsgivarsidan ingiven befattningsbeskrivning framgår att i renseriet kapas och barkas ved i fallande längder för att sedan huggas till flis samt att renseriet förser sliperiet med slipved och att arbetslaget i renseriet består av renseriskötare och operatör.

Den ena anställningen avsåg således en anställning om drygt åtta månader och den andra om drygt tre månader. Som majoriteten redovisat har arbetsgivarparterna inte gjort gällande att det krävs högskoleutbildning för att en nyanställd ska kunna lära sig att utföra de olika inledande arbetsuppgifterna som operatör. De två korta anställningarna har således i sig inte krävt högskolekompetens. De argument som arbetsgivarsidan framfört om behovet av högskolekompetens för att arbetstagaren ska vara utvecklingsbar och anpassningsbar över tid och kunna lära sig samtliga roller gör sig alltså inte gällande såvitt avser så korta anställningar som här är i fråga, särskilt inte såvitt avser en anställning om tre månader. Vad majoriteten anför om att visstidsanställningarna utgör en rekryteringsbas för andra anställningar i framtiden anser vi inte vara av relevans i en företrädesrättsituation, där det handlar om att avgöra om den företrädesberättigade har tillräckliga kvalifikationer för just den anställning som då är aktuell. Vår bedömning är mot den här bakgrunden att kravet på högskolebakgrund såvitt avser dessa två anställningar i den företrädesrättsituation som förelåg får anses ha varit obefogat och att bolaget inte hade skäl att tillämpa kravet till förfång för

J.W. som företrädesberättigad arbetstagare. Utbildningskravet kan i den aktuella situationen inte anses ha varit grundat på sakliga skäl.

Arbetsgivarparterna har inte framfört några invändningar såvitt avser J.W:s övriga kvalifikationer. Vi kan konstatera att J.W. hade ett års erfarenhet av arbete som mekaniker hos bolaget, vilket bör ha varit en fördel vid inskolningen till även andra arbetsuppgifter.

Vår sammanfattande bedömning är mot bakgrund av våra ställningstaganden ovan att arbetsgivarsidan inte kan anses ha visat att J.W. saknade tillräckliga kvalifikationer för de två tidsbegränsade anställningarna med placering i renseriet. Vi finner alltså att bolaget brutit mot 25 § anställningsskyddslagen då bolaget inte erbjudit J.W. någon av dessa anställningar.

Överröstade i denna del är vi i övrigt ense med majoriteten.