

Tvist om en arbetsgivare brutit mot turordningsreglerna i anställnings-
skyddslagen vid uppsägning av en arbetstagare. Fråga dels om arbetstagaren
haft tillräckliga kvalifikationer för det arbete som utförts av tre arbetstagare
med kortare anställningstid, dels om en av dessa tre tillhört samma kollektiv-
avtalsområde som den uppsagda arbetstagaren.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2014-06-04
StockholmDom nr 42/14
Mål nr A 126/13**KÄRANDE**

Unionen, 105 32 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Malin Wulkan, adress som ovan

SVARANDE

1. Innovations- och Kemi arbetsgivarna i Sverige, Box 55915, 102 16 Stockholm

2. Isolamin Aktiefbolag, 556193-7292, Industrivägen 5, 956 32 Överkalix

Ombud för båda: chefsjuristen Pia Wiséen Wernblom, adress som p. 1.

SAKEN

turordningsbrott

Bakgrund

Isolamin Aktiefbolag (Isolamin) tillverkar sandwichpaneler som används bl.a. på oljeplattformar, i fartyg och inom industrin. Produktionen sker i Överkalix. Isolamin har försäljningskontor i Stockholm och i Överkalix. Isolamin är medlem i Innovations- och Kemi arbetsgivarna i Sverige och därigenom bundet av kollektivavtal med såväl Unionen som IF Metall.

T.S. är medlem i Unionen och anställdes 1987 vid Isolamin i Överkalix. T.S. sades den 1 november 2012 upp på grund av arbetsbrist. Anställningen upphörde den 1 november 2013.

Parterna tvistar om Isolamin genom uppsägningen av T.S. brutit mot turordningsreglerna i 22 § anställningsskyddslagen. Han hade längre anställningstid än A.N., M.G. och M.Ö. Parterna är oense om det arbete A.N. utförde tillhör Unionens eller IF Metalls avtalsområde och om T.S. och A.N. därmed tillhör samma turordningskrets. Parterna är vidare oense om T.S. har tillräckliga kvalifikationer för det arbete som A.N., M.G. och M.Ö. utförde.

Parterna har förhandlat utan att kunna enas.

Yrkanden

Unionen har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta Isolamin att till T.S. betala

1. allmänt skadestånd med 100 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från och med dagen för delgivning av stämning till dess betalning sker och

2. ekonomiskt skadestånd med 96 722 kr avseende perioden november 2013–18 februari 2014, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 26 551 kr från den 25 i envar av månaderna november 2013–januari 2014 och på 17 069 kr från den 25 februari 2014, allt till dess betalning sker.

Unionen har förbehållit sig rätten att återkomma med ytterligare krav på ekonomiskt skadestånd för tiden efter huvudförhandlingen i målet den 18 februari 2014.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena i sin helhet, men vitsordat det ekonomiska skadeståndet och sättet att beräkna ränta som skäligt i och för sig. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att Isolamin agerat felaktigt har arbetsgivarparterna, med hänsyn till att situationen var svårbedömd, gjort gällande att ett allmänt skadestånd ska jämkas, i första hand till noll, och i andra hand till det lägre belopp som Arbetsdomstolen finner skäligt.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

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

Unionen

Sammanfattning av grunderna

T.S. har sagts upp från sin tillsvidareanställning hos Isolamin. Bolaget har genom uppsägningen brutit mot turordningsreglerna i 22 § anställningsskyddslagen och är därför skyldigt att betala allmänt och ekonomiskt skadestånd till T.S.

T.S. har längre anställningstid än A.N., M.Ö. och M.G. och han har tillräckliga kvalifikationer för det arbete som dessa utförde.

A.N. arbetar som teamledare i produktionen med ansvar för personalen på de tre limlinjerna, emballering, kapning och utlastning. Arbetet omfattas av Unionens kollektivavtalsområde och inte av IF Metalls avtalsområde som arbetsgivarparterna har gjort gällande. T.S. har tidigare haft motsvarande arbetsuppgifter och har bl.a. därför tillräckliga kvalifikationer för A.N:s arbete.

M.Ö. arbetade vid uppsägningstidpunkten på enheten för försäljning inom marin, bygg och industri som försäljningskoordinator och fungerade som innesäljare. T.S. hade efter en kortare introduktion kunnat sköta det arbete M.Ö. utförde.

M.G. är anställd som ekonomiassistent och arbetar med löneadministration och enklare redovisningsarbete. T.S. skulle klara av dessa arbetsuppgifter efter en kortare introduktion.

Isolamin

Produktionen är uppdelad på panel, plåt och underhåll. På IF Metallsidan har man haft befordrade tjänster vilka benämnts försteman respektive materialman. Befattningen försteman och materialmän ligger i mellanskiktet mellan tjänstemannen, som kallas arbetsledare, och de övriga arbetarna. Utifrån direktiv från arbetsledaren fördelar förstemannen arbetet i gruppen.

Isolamin bedriver ett omfattande arbete med kvalitetssäkring och företaget är kvalitetssäkrat genom ISO-certifiering. För att få en sådan certifiering måste bolaget kartlägga dels hela produktionskedjan, dels vad alla befattningshavare arbetar med. Kvalitetssystemet ska hela tiden vara uppdaterat. Detta görs genom intern och extern revision varje år. Alla funktioner i bolaget ska återfinnas i en befattningsbeskrivning med separat dokumentnummer – s.k. QBEF – där ansvar, innehåll och krav ska finnas med. En och samma medarbetare kan vara verksam inom flera områden och därför omfattas av flera befattningsbeskrivningar.

T.S.

T.S:s arbete omfattade tre befattningsbeskrivningar. Den första avsåg kvalitetstekniker (dokumentnummer QBEF – 023). Som kvalitetstekniker har T.S. enligt befattningsbeskrivningen haft att ansvara för kvalitetssystemet vid Isolamin. Vidare har han omfattats av befattningsbeskrivningen avseende tekniker (dokumentnummer QBEF – 012). Arbetsuppgifterna omfattar teknisk utveckling, vara produktionen behjälplig samt vid behov hjälpa säljarna med volym och kvantitetsberäkningar. För befattningen krävs kunskaper i engelska. Slutligen har T.S. omfattats av befattningsbeskrivningen avseende order och fakturering (dokumentnummer QBEF – 010). Där har det ålegat T.S. att sköta orderbearbetning. Arbetsuppgiften ställer krav på kunskaper i engelska och datakunskap. Arbetet har företrädesvis skett i dataprogrammet Jeeves.

T.S. har arbetat med dessa arbetsuppgifter sedan 2002, då han blev tjänsteman. Han anställdes dock redan 1987 och då i produktionen som arbetare. Han arbetade först på underhållssidan i nio år, sedan på plåtsidan och därefter under ungefär ett års tid inom panelproduktion. T.S. var försteman på plåtsidan i fyra år och har även varit materialman i panelproduktionen. T.S. arbetade som materialman på nattskiftet under cirka ett halvårs tid. Försteman och materialmän vikarierade för arbetsledaren vid semester eller andra ledigheter. T.S. har således i egenskap av vikarierande arbetsledare även periodvis utfört tjänstemannauppgifter redan under den tid han arbetade i produktionen. I sitt

arbete som kvalitetstekniker, men även när han arbetat med orderberedning, har han underhållit sina kunskaper om den direkta produktionen.

T.S. har även erfarenhet av ledarskap som plutonchef i hemvärnet, där han har haft ansvar för cirka 30 soldater.

A.N. – arbetet som teamledare

Av tjänstemannaavtalets 1 §, som anger avtalets omfattning, framgår att alla tjänstemän – med undantag för direkt företagsledande tjänster – omfattas av avtalet. Befattningen som teamledare, som A.N. innehar, omfattas av tjänstemannaavtalet och borde därför ha tillhört turordningen för Unionens kollektivavtalsområde.

Tidigare fanns det på var och en av enheterna panel, plåt och underhåll en tjänsteman i form av en arbetsledare. Det fanns även ett antal arbetare som omfattas av IF Metalls avtal. Bland dessa fanns en försteman och en materialman. Fram till 2008 var L.A. arbetsledare på enheten panelproduktion. År 2007 anställdes T.T. som arbetsledare på enheten. Fram till 2008 fanns således två arbetsledare på panelproduktionen. År 2010 slutade T.T. P-O.S., som var chef för produktion och underhåll, tog då över även uppgiften som arbetsledare på panelproduktionen. Arbetsledare på enheterna underhåll och plåt var MA.L. respektive S.J. På enheten panelproduktion fanns det två materialmän, A.N. och A-B.H. Båda tillhörde IF Metalls avtalsområde. A-B.H. är alltså materialman.

I september 2012 sade P-O.S. upp sig. Kvar fanns då arbetsledare på enheterna plåt och underhåll. Med anledning av nedgång i produktionen övergick Isolamin från och med den 1 oktober 2012 från tvåskift till att bara ha dagskörning på produktionslinjerna i panelproduktionen. Efter att P-O.S. sagt upp sig, anslog bolaget internt en ledig anställning som ”teamledare i produktionen”. Befattningen tillsattes under hösten 2012 med placering i panelproduktionen.

Vid revisionstidpunkten för ISO kvalitetssystem i augusti 2013 ändrades organisationsschemat på så sätt att termen arbetsledare för panelproduktion, dvs. den tjänst P-O.S. tidigare hade, byttes ut till teamledare för panelproduktion. Av organisationsschemat framgår dock att befattningen som teamledare finns jämsides med de andra två tjänstemannabefattningarna som arbetsledare för enheterna plåt respektive underhåll. En arbetsledare har således bytts ut mot en teamledare. Beskrivningen av befattningens innehåll ändrades inte. Enligt kvalitetssystemet med ISO-certifieringen ska kvalitetssystemet hållas uppdaterat. Alla aktuella befattningar med de krav som ställs och de uppgifter som ligger i befattningarna ska löpande finnas uppdaterade.

A.N., som tidigare var materialman på enheten för panelproduktion, fick anställningen som teamledare. De som var anställda som förstemän respektive materialmän hade ett lönetillägg på 3 000–4 000 kr per månad. Som teamledare fick A.N. ytterligare 2 000 kr. Med ett lönetillägg om 6 000 kr per månad kom han upp i en lön jämförbar med eller högre än en tjänstemannalön. Lönen var således inte enbart mycket högre än de anställdas i produktionen utan även klart mycket högre än lönen för material- och förstemän.

Inför medarbetarsamtal upprättade T.T., som den 1 oktober 2012 anställdes som ny plats- och produktionschef, en lista med namn. Alla namnen som var upptagna på listan var tjänstemän. På listan var A.N. upptagen direkt efter de andra arbetsledarna i produktionen. Anledningen till detta måste ha varit att T.T. ansett att A.N. hade samma ansvar som övriga tjänstemän i produktionen. Direkt efter medarbetarsamtalet skulle sedan ett lönesamtal hållas. Ett sådant samtal hålls inte individuellt med dem som omfattas av IF Metalls avtal utan det hålls bara med tjänstemännen. I IF Metalls avtal ställs inga krav på lönesamtal.

Mellan Unionen och IF Metall finns en s.k. gränsdragningsöverenskommelse som syftar till att lösa frågan om avtals- och organisationstillhörighet mellan förbunden. Tanken är att förbunden själva ska lösa den frågan så att arbetsgivaren inte ska behöva riskera att tillämpa fel avtal på arbetstagarna. IF Metallklubben har gjort denna bedömning i förevarande fall och kommit fram till att en klar huvuddel av de arbetsuppgifter som ålegat teamledaren har varit traditionella tjänstemannaarbetsuppgifter. Den del som teamledaren har att utföra rent produktionsarbete uppgår inte till mer än cirka 20-30 procent.

Sveriges Ingenjörer, som är en av de andra parterna i tjänstemannaavtalet, har uppgett att de delar Unionens uppfattning att befattningen som teamledare tillhör tjänstemannasidan och inte arbetarsidan.

M.Ö. – arbetet som försäljningskoordinator

Vid tiden för uppsägningen arbetade M.Ö. som försäljningskoordinator. Befattningen var huvudsakligen en stödfunktion till exportsäljarna I.H. och M.I.N. M.Ö. svarade på förfrågningar från de två säljarna och kunder om t.ex. leverantörstider. Efter att I.H. sagt upp sig i slutet av 2012 blev M.Ö. tillfrågad om hon ville ta över dennes arbetsuppgifter. Detta skedde dock efter att T.S. sagts upp och saknar därför betydelse för tvisten.

M.Ö. har en 2-årig fastighetsmäklarutbildning och har arbetat ett par år som mäklare i Stockholm. Hon saknar emellertid helt praktisk erfarenhet av att sälja tekniskt avancerad utrustning. Till skillnad från T.S., som arbetat i branschen i 25 år och som även har arbetat som tekniker vid Isolamin, saknar hon helt erfarenhet av branschen.

M.G. – arbetet som ekonomiassistent

M.G. är anställd som ekonomiassistent. Ekonomifunktionen vid Isolamin delas mellan Stockholm och Överkalix. Uppdelningen har varierat över tid. Fram till våren 2011, när en ekonom med placering i Överkalix gick i pension, sköttes mer av ekonomiarbetet i Överkalix, t.ex. viss bokföring och redovisning. Vid tidpunkten när T.S. sades upp ansvarade M.G. för arbetarnas löner. Hon ansvarade inte för tjänstemännens löner, utan dessa administrerades från Stockholm.

För att kunna sköta lönerna måste M.G. kunna dataprogrammen Jeeves, i vilket frånvaro registreras, och Kontek, som är ett program för löneadministration. M.G:s andra huvudarbetsuppgift är att hantera fakturor från leverantörer och registrera dessa i Jeeves. I uppgiften ingår att vända sig till ansvarig chef på respektive enhet för att denna ska attestera fakturan.

T.S. har stor datavana och stor vana att arbeta med administration samt har arbetat med programmet Jeeves. Om han fick gå bredvid en kortare tid så skulle han inte ha några problem med att även lära sig att arbeta med Kontek. Han skulle således kunna klara av att sköta M.G:s arbete.

Arbetsgivarparterna

Sammanfattning av grunderna

Isolamin har inte brutit mot turordningsreglerna i 22 § anställningsskyddslagen.

T.S. tillhörde Unionens kollektivavtalsområde. A.N. däremot arbetar i produktionen och omfattas av IF Metalls kollektivavtalsområde. A.N. och T.S. tillhörde därför inte samma turordningskrets. I vart fall har T.S. inte tillräckliga kvalifikationer för A.N:s arbete.

T.S. har inte heller tillräckliga kvalifikationer för M.Ö. eller M.G:s arbete.

T.S.

T.S. anställdes i produktionen 1987. Inledningsvis arbetade han med att tillverka sandwichpaneler, men han har även arbetat som reparatör. År 2000 övergick han till att arbeta som tjänsteman med enklare arbetsuppgifter. Hans arbetsuppgifter vid uppsägningstillfället var att med underlag från säljarna beräkna antalet profiler till respektive order som i sin tur gav ett underlag till hur många profiler som skulle tillverkas. Han arbetade huvudsakligen med orderbearbetning och cirka tio procent som kvalitetstekniker. Han hade inget eget ansvar för kvalitetsarbetet.

A.N. – arbetet som teamledare

Längre tillbaka hade Isolamin arbetsledare som var anställda i produktionen. Dessa var tjänstemän och arbetade huvudsakligen med att leda och fördela arbetet. Senare började bolaget använda sig av benämningarna teamledare, förstemän och materialmän. Dessa var och är anslutna till IF Metall och arbetar i huvudsak i produktionen, men hade ett visst ansvar för vad som skulle tillverkas och i vilken ordning. Under årens lopp – särskilt under den dåvarande verkställande direktören KJ.S:s tid – strävade Isolamin mot s.k. lean production, dvs. att beslutsfattandet skulle föras ner i produktionen. Teamledarna eller förstemännen arbetade 75-80 procent i produktionen och resterande tid med arbetsledande uppgifter.

Teamledare har förekommit tidigare vid Isolamin, bl.a. benämndes nuvarande plats- och produktionschefen T.T. teamledare när han var IF Metallansluten redan på 1990-talet. Han hade då den roll som A.N. nu har. Begreppet teamledare är en vidareutveckling av namnet förstemän som titel på den roll som A.N. har i dag. Det föreligger även en skillnad mellan bolagets enheter. På enheterna underhåll och plåt finns en arbetsledare på respektive enhet medan det på enheten panelproduktion finns en teamledare.

Det har tidigare förekommit kritik från IF Metall att arbetsledarna utfört arbete i produktionen. År 2007 påkallade IF Metall tvisteförhandlingar och gjorde gällande att arbetsledaren L.A., som alltså omfattas av tjänstemannaavtalet, i allt för hög grad utförde arbete som omfattades av IF Metalls avtal.

Arbetsledningen inom panelproduktionen har under de senaste tio åren sett ut på följande sätt. I mars 2004 var A.S. produktionschef och P-O.S. ställföreträdande produktionschef. Arbetsledare för ett skiftlag var L.A., som var tjänsteman. Under honom fanns materialmannen/ersättaren A-B.H., som tillhörde IF Metall. Arbetsledare för det andra skiftlaget var T.T., som tjänsteman, med materialmannen/ersättaren A.N., som medlem i IF Metall. T.T. slutade i mars 2004.

Därefter var A.S. produktionschef och P-O.S. ställföreträdande produktionschef. Arbetsledare för ett skiftlag var fortfarande L.A. med materialmannen/ersättaren KU.S., som var medlem i IF Metall. Det andra skiftlaget, där T.T. tidigare hade varit arbetsledare, leddes då av teamledaren/förstemannen A-B.H. och materialmannen/ersättaren R.S., vilka båda tillhörde IF Metall.

År 2005 gick A.S. i pension och P-O.S. blev då produktionschef. Ingen ställföreträdande produktionschef tillsattes. Från år 2005 till mars 2007 var KJ.S. verkställande direktör och P-O.S. den ende produktionschefen. Arbetsledare för ett skiftlag var fortfarande L.A. med materialmannen/ersättaren A-B.H. Teamledare/försteman för ett skiftlag var A.N. med materialmannen/ersättaren T.W., vilka båda tillhörde IF Metall.

Under åren 2007 och 2008 var alltså KJ.S. verkställande direktör och P-O.S. produktionschef. T.T. anställdes som ställföreträdande produktionschef, men hade även en direkt arbetsledande roll för emballering och utlastning på

panelproduktionen. De två skiftlagen leddes på samma sätt som tidigare av L.A. och A-B.H. respektive A.N. och T.W.

Efter att L.A. gick i pension 2008 tillsattes ingen ny arbetsledare i panelproduktionen. Istället hade man för respektive skiftlag en teamledare/försteman. Därefter var KJ.S. verkställande direktör och P-O.S. produktionschef. T.T. var ställföreträdande produktionschef, men hade även en direkt arbetsledande roll för emballering och utlastning. Teamledare/försteman för det ena skiftlaget var A.N. med T.W. som materialman/ersättare och för det andra skiftlaget var det A-B.H. med R.S. som materialman/ersättare.

I juli 2010 slutade T.T. på Isolamin. Under tiden augusti 2010 till våren 2011 var KJ.S. verkställande direktör. P-O.S. var produktionschef, men hade även en arbetsledande roll för emballering och utlastning, dvs. arbete som T.T. tidigare hade haft. Teamledare/försteman för det ena skiftlaget var A.N. med T.W. som materialman/ersättare och för det andra skiftlaget var det A-B.H. med R.S. som materialman/ersättare.

Våren 2011 slutade KJ.S. som VD och efterträddes av H.G. Från våren 2011 till september 2012 var H.G. verkställande direktör och P-O.S. plats- och produktionschef. Teamledare/försteman för det ena skiftlaget var A.N. med materialmannen/ersättaren MA.N., som var metallansluten, och för det andra skiftlaget var A-B.H. teamledare/försteman med R.S. som materialman/ersättare.

Under hösten 2012 frångick bolaget tvåskift. Produktionen bedrivs därefter enbart under dagtid. I samband härmed sades elva arbetstagare på IF Metalls område upp på grund av arbetsbrist. Arbetsbristuppsägningar genomfördes även på Unionens avtalsområde, där bl.a. T.S. sades upp.

I september 2012 annonserades internt efter en teamledare. A.N. anställdes som teamledare i samförstånd med IF Metall. Den 1 oktober 2012 slutade P-O.S. som platschef och som ny plats- och produktionschef anställdes T.T. Sedan oktober 2012 är H.G. verkställande direktör och T.T. plats- och produktionschef. Teamledare/försteman på panelproduktion är A.N. med A-B.H. som materialman/ersättaren.

A.N. arbetar ungefär 75–80 procent i rent produktionsarbete och resterande del med arbetsledande arbete. Med sådan fördelning ska, som framgår av gränsdragningsöverenskommelsen mellan Unionen och IF Metall, A.N. tillhöra IF Metalls avtalsområde. Lönerrevisionen avseende A.N. har skett i samförstånd med IF Metall. De arbetsuppgifter som A.N. utför har alltid varit och är att betrakta som en arbetarbefattning.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att A.N:s arbetsuppgifter i huvudsak är tjänstemannauppgifter så saknar T.S. i vart fall tillräckliga kvalifikationer för arbetet. De kvalifikationskrav som Isolamin ställer på en teamledare är dels erfarenhet av arbetsledning, dels kunskap om att kunna arbeta i produktionen. En teamledare måste således kunna delta som alla andra i tillverkningen. Den

erfarenhet T.S. har som teamledare är att han under några dagar för 12–13 år sedan vikarierade som teamledare på plåtproduktionen. Dessa erfarenheter är inte tillräckliga. Vidare saknar han i dag sådan kunskap som krävs för att kunna arbeta i produktionen. T.S. saknar således tillräckliga kvalifikationer för att utföra det arbete som A.N. utför i dag.

M.Ö. – arbetet som försäljningskoordinator

M.Ö. har en tvåårig examen som fastighetsmäklare. Hon har därefter arbetat som mäklare i Stockholm under tre års tid. I sitt arbete som mäklare har hon haft dagliga kontakter med kunder och genomfört ekonomiska analyser beträffande potentiella kunder och även slutfört avtal med kunder. Hon har utomordentliga kunskaper och färdigheter i engelska. Hon arbetar på engelska under ungefär 90–95 procent av sin arbetstid. Hon har även goda kunskaper i spanska. Hon har arbetat hos Isolamin i närmare fyra år, varav cirka två och ett halvt år som försäljningskoordinator. Hon reser mycket i sitt arbete och tar mycket eget ansvar.

Isolamins kvalifikationskrav när det gäller befattningen som försäljningskoordinator är att personen ifråga ska ha en högskoleutbildning och kunna arbeta obehindrat på engelska. T.S. har inte ens efter en rimlig upplärningstid tillräckliga kvalifikationer att utföra M.Ö. arbetsuppgifter. Han saknar även högskolekompetens.

M.G. – arbetet som ekonomiassistent

M.G. anställdes i augusti 1993. Hon har en 3-årig ekonomisk utbildning på gymnasienivå i vilken ingår grunder i bokföring, avstämningar och analys. Hon medverkar i framtagande av underlag för årsredovisningar, avstämningar av leverantörsreskontra, avstämningar av tidkort, avstämning av och kontroll av gjorda agentproduktionsutbetalningar samt löner och lönesammanställningar. Hon är förtrogen med Isolamins affärssystem Jeeves och har även betydande kunskaper i redovisning och därmed sammanhängande frågor. Hon ansvarar för bolagets lönehantering och har under åren successivt genomgått fortbildning i ekonomifrågor. Därutöver ansvarar hon för att ta fram veckovisa betalningsförslag, upprätta ansökningar om kreditförsäkringar och sammanställningar av underlag för den veckovisa koncernrapporteringen. Hon har utbildning i företagets lönesystem Kontek. Hon arbetar obehindrat på engelska.

När den tidigare ekonomiansvariga i Överkalix slutade 2011 lades en del av hennes arbetsuppgifter över på M.G. medan andra flyttades till huvudkontoret i Stockholm. Som en följd av att M.G. fick nya arbetsuppgifter höjdes hennes lön avsevärt.

T.S. skulle inte ens efter en rimlig upplärningstid kunna klara av M.G:s arbetsuppgifter. Isolamin skulle inte anställa en person helt utan ekonomisk grundutbildning för det arbete som M.G. utför, utan skulle uppställa krav på minst ekonomisk examen på gymnasienivå och goda kunskaper i engelska, eftersom koncernspråket är engelska. T.S. saknar dessa kvalifikationer.

Utredningen i målet

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på begäran av Unionen hållits förhör med T.S., ekonomiassistenten M.G., teknik- och kvalitetschefen A.J., f.d. plats- och produktionschefen P-O.S., ordföranden i IF Metallklubben MIL. och ombudsmannen på Unionen B.H. På Isolamins begäran har hållits förhör med verkställande direktören H.G., plats- och produktionschefen T.T., teamledaren A.N., säljaren M.Ö., f.d. verkställande direktören KJ.S., f.d. cfo i moderbolaget IMG P-A.S. och förbundsjuristen i IF Metall D.D. Parterna har också åberopat viss skriftlig bevisning.

Vidare har i målet begärts in yttrande från övriga parter i det aktuella kollektivavtalet varvid Sveriges Ingenjörer inkommit med yttrande.

Domskäl

Tvisten

Tvisten rör frågan om uppsägningen av T.S. har skett i strid med 22 § anställningsskyddslagen. Enligt bestämmelsen ska arbetsgivaren iaktta vissa turordningsregler vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Bestämmelsen innebär, såvitt är av intresse i målet, i korthet följande. Turordningen bestäms inom en turordningskrets med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, så ska en särskild turordning fastställas för varje avtalsområde. Arbetstagare, som sysselsätts i arbete för vilket ett och samma kollektivavtal gäller, ska alltså behandlas som en turordningskrets. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

Parterna är ense om att T.S. har längre anställningstid än A.N., M.G. och M.Ö., men är oense i två frågor. De är för det första oense om A.N:s arbete omfattas av Unionens eller IF Metalls avtalsområde och om T.S. och A.N. därmed tillhörde samma turordningskrets. Parterna är vidare oense om T.S. har tillräckliga kvalifikationer för det arbete som A.N., M.G. och M.Ö. utför.

Några rättsliga utgångspunkter

Arbetsdomstolen har tidigare tagit ställning till frågan hur gränsen ska dras mellan arbeten som omfattas av arbetar- respektive tjänstemannaavtalen. Av AD 1978 nr 18, som senare avgöranden hänvisar till, framgår följande allmänna riktlinjer för rättstvister om hur denna gränsdragning ska göras.

I första hand ska kollektivavtalets giltighetsområde fastställas genom sedvanlig tolkning av avtalet utifrån vad parterna själva har kommit överens om eller de gemensamma förutsättningarna som de har utgått från vid avtalets tillkomst.

Om det saknas konkreta hållpunkter för tolkning av avtalet är vidare utgångspunkten i regel att avtalen på så vis är anpassade till varandra att arbetaravtalet inte är tillämpligt i fråga om arbetsuppgifter som utförs av den som har tjänstemannaställning och omfattas av tjänstemannaavtalet och vice versa. Normalt finns således ingen överlappning mellan avtalen. Detta antas bero dels på att avtalen på båda sidor har utvecklats under beaktande av en på tradition vilande gemensam uppfattning om vad som är tjänstemannarbete, dels på att gränsen mellan avtalen i stor utsträckning har klarlagts genom avtal mellan de berörda arbetstagarorganisationerna och att dessa s.k. gränsdragningsöverenskommelser har blivit vägledande för tillämpningen av kollektivavtalen trots att de inte är omedelbart bindande för arbetsgivarsidan.

Det kan likväl vara oklart vilket avtal som ska tillämpas på en arbetstagarare om t.ex. hans eller hennes arbetsuppgifter till typ eller sammansättning skiljer sig från vad som tidigare förekommit i branschen. Vid sådana gränsfall bör hänsyn tas till hur det arbete tvisten gäller traditionellt har betraktats på avtalsområdet. Ett annat tillvägagångssätt kan vara att ställa frågan om arbetet huvudsakligen är tjänstemannabefattning eller om det till större delen utgörs av sådant arbete som typiskt sett faller under arbetaravtalet.

När detta inte ger någon klar ledning kan beaktas om det omtvistade arbetet utvecklats från arbete som hör under ena avtalet. Om t.ex. en arbetare med bibehållande i större eller mindre utsträckning av tidigare arbetsuppgifter tillförs ytterligare arbetsuppgifter som är tjänstemannabefattning, har det – med utgångspunkt från att det gängse förfaringsättet är att lösa uppkommande gränsdragningsfrågor genom överenskommelse – ansetts att arbetstagararens arbetsuppgifter efter förändringen fortfarande omfattas av arbetaravtalet till dess frågan blir reglerad genom överenskommelse. En förutsättning är dock att de nytillkomna arbetsuppgifterna inte är helt dominerande.

De nu redovisade allmänna riktlinjerna är fortfarande vägledande (se t.ex. AD 2010 nr 69, AD 2006 nr 87 och AD 1998 nr 37).

Unionen och IF Metall har träffat en överenskommelse med principer för hur avtalstillhörighet ska bestämmas. Av denna framgår följande. Gränsdragningen utgår från hur arbetar- respektive tjänstemannabefattningar historiskt sett har karaktäriserats. Arbetarbefattningarna har i huvudsak innehållit manuella inslag med resultat av en producerad produkt. Det erinras om att utrustningar, metoder och verktyg har förändrats genom tiderna och att de blivit allt mer tekniskt avancerade. Tjänstemannabefattningarna har historiskt haft innehåll som kan sammanfattas i funktionerna ledande (instruerande, utbildande), konstruerande (gestaltande), förvaltande (administrativt) och merkantila (kommersiella). Även inom dessa områden sker en snabb utveckling av teknik och metoder. Vidare lyfts det fram att en befattning inte alltid är en renodlad arbetar- eller tjänstemannabefattning och att en arbetarbefattning därför kan ha inslag av tjänstemannauppgifter och tvärtom. Förbunden är överens om att utgångspunkten för avtalstillhörigheten är den ursprungliga befattningen eller kärnarbetsuppgiften. Det avgörande för befattningens avtalstillhörighet, och därmed vilket kollektivavtal som ska tillämpas, är huvudinnehållet av befattningen mätt i tid samt arbetsuppgifternas ursprung och historik. Utbildning och formella meriter ska

inte påverka avtalstillhörigheten. För att en befattning ska fastställas som antingen en tjänstemanna- eller arbetarbefattning så måste minst 50 procent av de ingående arbetsuppgifterna kunna härledas till någon av de två huvudindelningarna.

Kravet på tillräckliga kvalifikationer betyder enligt förarbetena och fast praxis i Arbetsdomstolen inte annat än att arbetstagaren ska 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 inlärningsperiod. 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 (se t.ex. AD 2013 nr 13)

Tillhör arbetet som teamledare Unionens avtalsområde?

Av utredningen framgår följande.

Produktionen vid Isolamin har under 2000-talet genomgått stora förändringar. Från att som mest ha haft 130 anställda uppgår antalet anställda i dag till knappt 70, varav ca 50 är arbetare och ca 20 tjänstemän. Produktionsvolymen är väsentligen densamma, men sker på en mindre yta än tidigare.

Isolamin har haft en tradition av produktionsnära arbetsledning bestående av arbetsledare, som omfattades av tjänstemannaavtalet men utförde visst arbete i produktionen. Det har även funnits anställda som omfattades av IF Metalls avtal vilka innehaft befördrade tjänster med vissa arbetsledande uppgifter. Dessa har varit underställda arbetsledarna. Befattningarna har kallats försteman respektive materialman.

År 2007 uppkom en tvist vid Isolamin om i vilken utsträckning arbetsledarna skulle få delta i produktionen. IF Metall ansåg att arbetsledarna arbetade i för stor omfattning i produktionen. Isolamin hade motsatt uppfattning, men medgav att en arbetsledare, L.A., hade arbetat med truckkörning i en större omfattning än vad kollektivavtalet med IF Metall tillät. Parterna kom överens om att arbetsledarna inte annat än tillfälligtvis skulle få arbeta i produktionen och att L.A. skulle få fortsätta att arbeta i samma utsträckning som tidigare, dock längst till och med december 2007.

Under åren 2005–2011 var KJ.S. verkställande direktör vid Isolamin. KJ.S. ville skapa en enklare och plattare organisation, bl.a. genom att ta bort arbetsledarna i produktionen och ge större ansvar till försteman respektive materialman, dvs. arbetstagare som tillhörde IF Metalls avtal. På så sätt kunde produktionen enligt honom styras mer från verkstadsgolvet samtidigt som bolaget kunde undvika tvister med IF Metall om att arbetsledarna arbetade för mycket i produktionen.

Under 2007 anställdes en ställföreträdande produktionschef, T.T. Produktionschef var P-O.S. När arbetsledaren på panelproduktion, L.A., gick i pension 2008 fick T.T. även en direkt arbetsledande roll för emballering och utlastning på panelproduktionen. I enlighet med KJ.S:s strävan att avskaffa arbetsledarna i produktionen, ersattes L.A. inte med en ny arbetsledare. Istället fortsatte hans skiftlag med en försteman, A-B.H., och en materialman, R.S. Under 2010 slutade T.T. Hans ansvar som arbetsledare för emballering och utlastning på panelproduktionen överfördes då till produktionschefen P-O.S.

Våren 2011 slutade KJ.S. och H.G. tillträdde som ny verkställande direktör. Till skillnad från KJ.S. arbetade H.G. som extern verkställande direktör och hade inte sin huvudsakliga placering i Överkalix. Produktionschefen P-O.S. fick därför även uppgiften att vara platschef. Den 1 oktober 2012 slutade P-O.S. och T.T. anställdes som ny plats- och produktionschef. Vid denna tid övergick produktionen från tvåskift till att bedrivs enbart under dagtid och elva arbetare i produktionen sades upp på grund av arbetsbrist. A.N. anställdes efter intern annonsering som teamledare för det kvarvarande dagskiftet på panelproduktionen.

Parterna är oense om när benämningen teamledare infördes vid Isolamin. Unionen har gjort gällande att denna benämning infördes först i och med att A.N. anställdes som teamledare efter den interna annonseringen, medan arbetsgivarparterna har uppfattningen att denna benämning har använts sedan flera år tillbaka för den person som arbetat som försteman.

Parterna är också oense om hur stor del av A.N:s arbetsuppgifter som hänförs till arbete som omfattas av respektive avtalsområde. Unionen har gjort gällande att A.N. arbetar 20-30 procent i produktionen och resten med tjänstemannauppgifter. Arbetsgivarparterna har däremot hävdade att A.N. arbetar 75-80 procent i produktionen och resterande del med arbetsledande arbete.

Av utredningen har i denna del framkommit följande.

A.N. har bl.a. berättat följande. Hans arbete innefattar att ta ut order, ta fram material och kontrollera att rätt material används. Han deltar i produktionen som reserv när det fattas personal. Enligt hans egen uppskattning arbetar han 75 procent i produktionen och 25 procent med administration och planering. När han sökte befattningen som teamledare tänkte han inte på hur annonsen var utformad utan förutsatte att han skulle fortsätta att arbeta som förut, men med mer personal. I samband med att han anställdes som teamledare fick han högre lön, men utgick från att detta berodde på att han skulle ha fler anställda på dagskiftet.

M.L., som arbetar i panelproduktionen och är ordförande i den lokala IF Metallklubben, har bl.a. berättat följande. A.N. leder och fördelar arbetet samt ansvarar för att uppställda kvalitets-, produktions- och personalmål uppnås inom verksamheten. Såvitt han vet är det ingen av de anställda inom IF Metalls avtalsområde som vare sig samverkar med övriga chefer, som A.N. gör, eller har platschefen som närmaste chef, vilket A.N. har. Han har diskuterat med verkstadsklubben om hur mycket A.N. arbetar i produktionen och klubben kom

fram till att det rör sig om cirka 30 procent. A.N. arbetar som reserv i produktionen när andra är frånvarande, men detta uppgår inte till mer än cirka 12 timmar per vecka. Under den resterande delen om cirka 70 procent utför A.N. tjänstemannauppgifter som att leda och fördela arbetet, kontrollera personaltillgången, hämta ut order och organisera arbetet så att allt fungerar. Det är skillnad på hur mycket A.N. arbetar i produktionen i dag från tidigare då han arbetade som försteman. Som försteman arbetade A.N. mer i produktionen än vad han gör i dag som teamledare.

Av annonsen, enligt vilken Isolamin internt sökte en teamledare under hösten 2012, framgår att Isolamin inför nödvändiga verksamhetsförändringar sökte en teamledare som skulle ansvara för personal och dess arbete på företagets tre linjeringar emballering, kapning och utlastning. I arbetsuppgifterna skulle ingå att leda och fördela arbetet, att ansvara för att uppställda kvalitets-, produktions- och personalmål, som kunde förekomma i verksamheten, kunde uppnås samt att samverka med övriga chefer och dess personal. Vidare skulle teamledaren driva och genomföra de nödvändiga förändringar som företaget stod inför den närmaste tiden samt rapportera direkt till platschefen, som skulle vara den närmaste chefen.

Av Isolamins organisationsschema för enheten produktion och underhåll från 2013 framgår att teamledaren placerats på samma nivå som de två arbetsledarna på enheterna underhåll respektive plåt. Någon ny befattningsbeskrivning har inte tagits fram för teamledare. Kvar finns dock den befattningsbeskrivning som gällt sedan tidigare beträffande arbetsledare med uppgifter motsvarande vad som framgår av den interna annonsen.

Inför medarbetarsamtal med tjänstemännen 2013 upprättade plats- och produktionschefen T.T. en lista över de personer som skulle delta. A.N. finns med på denna lista och har placerats efter de två arbetsledarna på underhåll respektive plåtproduktionen. Av förhör med M.L. har vidare framgått att utvecklingssamtal avseende arbetarna hölls med A.N.

Inför att teamledarbefattningen skulle tillsättas kallades IF Metallklubben till förhandling med T.T. M.L. har berättat att verkstadsklubben i samband med denna förhandling framförde att en utvärdering av teamledarbefattningen borde göras efter tre månader för att se inom vilket avtalsområde som teamledarbefattningen egentligen hörde hemma. Internt inom verkstadsklubben hade diskussioner förts eftersom befattningen utifrån annonsen inte verkade tillhöra IF Metalls område. Någon utvärdering kom dock aldrig till stånd. Även Unionen har i tvisteförhandlingar anfört att befattningen utgör en tjänstemannabefattning.

A.N. erhöll när han blev teamledare ett lönepåslag utöver det påslag som han hade som försteman och han har därefter en lön jämförbar med eller högre än en tjänstemannalön.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Utredningen visar att Isolamin sedan en följd av år eftersträvat att skapa en enklare och plattare organisation bl.a. genom att ta bort arbetsledarna i produktionen och ge större ansvar till försteman respektive materialman. Det framgår också att valet av titeln teamledare bl.a. syftade till att klargöra att Isolamin inte avsåg att befattningen hörde till Unionens avtalsområde, utan att det var fråga om en befattning inom IF Metalls avtalsområde som innefattar produktionsnära arbetsledning. Det måste dock framhållas att det förhållandet att arbetsgivaren avsett att tillsätta en befattning inom IF Metalls avtalsområde inte är avgörande för frågan om A.N:s arbete omfattas av Unionens eller IF Metalls avtalsområde. Denna fråga ska istället avgöras utifrån de riktlinjer som följer av bl.a. AD 1978 nr 18 vilka redovisats tidigare.

Utredningen ger, enligt Arbetsdomstolens mening, inte stöd för att benämningen teamledare använts tidigare, i vart fall inte i mer formella sammanhang, eller att det vid företaget skulle finnas någon samsyn av vilken typ av anställning som avses med en teamledare.

Ifråga om teamledarbefattningens ursprung framgår av beskrivningen ovan att teamledarens arbete likaväl kan sägas ha sitt ursprung i en arbetsledarebefattning som i en befattning som försteman. Mot bakgrund härav kan det inte sägas att befattningen som teamledare utvecklats mer från arbete som hör under det ena avtalet.

När det gäller om det närmare innehållet i teamledarbefattningen framgår bl.a. av förhören med A.N. och med klubbordföranden i IF Metall MIL. att A.N. ansvarar för den dagliga arbetsledningen, men att han även deltar i den direkta produktionen när andra är frånvarande. A.N. uppskattar själv att han arbetar 75 procent i produktionen. Denna bedömning delas av plats- och produktionschefen T.T. MIL. har diskuterat frågan i verkstadsklubben som kom fram till att det rör sig om cirka 30 procent.

Även om den muntliga bevisningen ger visst försteg för arbetsgivaridans uppfattning stöder övrig utredning slutsatsen att A.N:s arbete omfattas av Unionens avtalsområde. Såväl den interna annonsen om befattningen som teamledare som organisationsschemat för 2013 talar för att befattningen huvudsakligen innefattar arbetsledande uppgifter. I samma riktning talar att A.N. är direkt underställd platschefen och att platschefen håller medarbetarsamtal med A.N. på samma sätt som med de två arbetsledarna på underhåll respektive plåtproduktion. I samma riktning talar också att A.N. håller utvecklingssamtal med arbetarna.

Arbetsgivarparternas uppfattning är att teamledarbefattningen väsentligen motsvarar befattningen som försteman, vilken enligt dem innefattar ca 25 procent arbetsledning och 75 procent arbete i produktionen. A.N. arbetade under hösten 2012 redan som försteman. Enligt Arbetsdomstolens mening talar annonsens utformning och det förhållandet att A.N:s lön höjdes avsevärt när han blev teamledare för att befattningen som teamledare innebar en väsentlig förändring av hans arbete. Om hans arbete inte skulle ha förändrats hade det saknats anledning att utlysa befattningen och höja lönen. Arbetsdomstolen noterar vidare att såväl IF Metall som Unionen i anslutning till att

teamledarbefattningen tillsattes ifrågasatte om denna tillhörde IF Metalls avtalsområde.

Sammantaget talar, enligt Arbetsdomstolens mening, övervägande skäl för att A.N:s arbete som teamledare, i vart fall under hösten 2012, tillhörde Unionens avtalsområde. Han har således tillhört samma turordningskrets som T.S.

Har T.S. tillräckliga kvalifikationer för A.N:s arbete?

Isolamin har, för det fall Arbetsdomstolen skulle finna att A.N:s arbete omfattas av Unionens avtalsområde, gjort gällande att T.S. i vart fall saknat tillräckliga kvalifikationer för att kunna utföra A.N:s arbetsuppgifter. De kvalifikationskrav som Isolamin ställer på en teamledare är dels erfarenhet av arbetsledning, dels kunskap om att kunna arbeta i produktionen. Enligt Isolamin måste således en teamledare kunna delta som alla andra i tillverkningen.

Arbetsdomstolen gör för följande bedömning.

Av förhöret med T.S. framgår att han dels i mitten på 1990-talet arbetade som materialman, direkt underställd arbetsledaren, på panelproduktionen under cirka 5 månader, dels från 1998 till 2002 arbetade som försteman och vikarierande arbetsledare på plåtproduktionen. Han var försteman för cirka 8–10 arbetstagare och vikarierande arbetsledare för cirka 20 arbetstagare. Därutöver har framkommit att T.S. även har erfarenhet av ledarskap som plutonchef i hemvärnet, där han har haft ansvar för cirka 30 soldater.

T.S. har vidare berättat att han arbetade i panelproduktionen under fem månader i mitten av 1990-talet och i plåtproduktionen från 1995 till 2002. Därutöver arbetade han fram till 1995 med vissa arbetsuppgifter på limlinjerna, svetsade dörrar och som reparatör. Genom arbetet som kvalitetstekniker har han även underhållit sin kunskap om produktionen.

Mot bakgrund av vad som framkommit om T.S:s erfarenheter av arbetsledning och kunskap om produktionen är det enligt Arbetsdomstolens mening inte visat att T.S. saknar tillräckliga kvalifikationer för A.N:s arbete. Isolamin har därför brutit mot turordningsreglerna i 22 § anställningsskyddslagen.

Tillräckliga kvalifikationer i övrigt

Mot bakgrund av den ovan gjorda bedömningen är det enligt Arbetsdomstolens mening inte nödvändigt att ta ställning till om T.S. hade tillräckliga kvalifikationer för det arbete som M.Ö. eller M.G. utförde under hösten 2012.

Skadestånd

Arbetsdomstolen har kommit fram till att Isolamin brutit mot anställningsskyddslagens turordningsregler vid uppsägningen av T.S. Isolamin är därför skyldigt att betala allmänt och ekonomiskt skadestånd till T.S.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att det allmänna skadeståndet – med hänsyn till att situationen var svårbedömd – ska jämkas, i första hand till noll, och i andra hand till det lägre belopp som Arbetsdomstolen finner skäligt.

Arbetsdomstolen bestämmer det allmänna skadeståndet till skäliga 50 000 kr.

Storleken på det ekonomiska skadeståndet har vitsordats av arbetsgivarparterna.

Rättegångskostnader

Arbetsdomstolens ställningstaganden innebär att Unionen fått framgång med sin talan. Arbetsgivarparterna ska därför ersätta Unionen för dess rättegångskostnader. Det yrkade beloppet är inte tvistigt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förpliktar Isolamin Aktiebolag att till T.S. betala
 - a) allmänt skadestånd med 50 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 juni 2013 till dess betalning sker och
 - b) ekonomiskt skadestånd med 96 722 kr avseende perioden november 2013–18 februari 2014, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 26 551 kr från den 25 i envar av månaderna november 2013–januari 2014 och på 17 069 kr från den 25 februari 2014, allt till dess betalning sker.
2. Innovations- och Kemi arbetsgivarna i Sverige och Isolamin Aktiebolag ska med hälften vardera ersätta Unionen för rättegångskostnader med 224 664 kr, varav 193 500 kr för ombudsarvode, jämte ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Jonas Malmberg, Hans Blyme, Christer Måhl, Ari Kirvesniemi, Håkan Torngren, Ronny Wenngren och Bengt G Nilsson. Enhälligt.

Rättssekreterare: Eva Lärfars Persson