

## Tillräckliga kvalifikationer i engelska?

AD 2006 nr 75

Två montörer hos en medlem i Teknikföretagen hade inte tillräckliga kunskaper i engelska språket för arbete som servicetekniker. Bolaget sade upp dem, Johan och Lars, på grund av arbetsbrist. Båda hade längre anställningstid i bolaget än flera andra arbetstagare. Bröt bolaget mot anställningsskyddslagen?

### AD:s bedömning

#### *Rättsliga utgångspunkter*

Huvudregeln vid uppsägning på grund av arbetsbrist är att arbetstagare med längre anställningstid har företräde till fortsatt arbete framför den med kortare anställningstid.

Turordningsreglerna får dock inte ge det resultatet att en arbetstagare skall ha företrädesrätt till ett arbete som han inte kan sköta. Som villkor för att en arbetstagare skall få stanna kvar i arbetet måste därför gälla, antingen att han får behålla sina arbetsuppgifter eller – om detta inte är möjligt – att han kan ges ett arbete för vilket han har tillräckliga kvalifikationer.

Kravet på tillräckliga kvalifikationer betyder enligt lagförarbeten och fast praxis inte annat än att arbetstagaren skall ha de allmänna kvalifikationer som normalt ställs på den som söker det arbete det är fråga om. Det är alltså inte fråga om att bestämma vem av flera företrädesberättigade som är mest lämpad för arbetet.

Det krävs inte heller att arbetstagaren fullt ut behärskar de nya arbetsuppgifterna från första dagen, utan arbetsgivaren får acceptera en viss inlärningstid. När det är fråga om nyinrättade befattningar eller arbeten som efter omorganisation fått ett nytt innehåll är utgångspunkten att en arbetsgivare måste ha rätt att uppställa de krav som arbetsgivaren anser lämpliga så länge dessa inte framstår som obefogade eller överdrivna (se t.ex. AD 1986 nr 58 och 1993 nr 197).

Det krävs alltså att en arbetstagare som måste omplaceras för att undgå att bli uppsagd ges möjlighet att inom rimlig tid lära sig de nya arbetsuppgifterna. En arbetstagare kan emellertid inte göra anspråk på arbetsuppgifter som skulle kräva omskolning eller en yrkesvana som denne inte besitter.

Arbetsgivaren är inte skyldig att tillhandahålla längre utbildningar eller utbildning av grundläggande natur för att en anställd skall kunna erhålla tillräckliga kvalifikationer i turordningssammanhang (se AD 1979 nr 96 vad gäller krav på språkkunskaper i engelska samt t.ex. AD 1996 nr 42 och AD 1999 nr 36).

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

### ***Hade Johan och Lars kvalifikationer för arbetet som servicetekniker?***

Utöver grundläggande teknisk kompetens har bolaget gjort gällande att en servicetekniker självständigt skall kunna genomföra sina uppdrag över hela världen, vilket innebär krav på bl.a. kunskaper i engelska på tränad gymnasienivå, certifikat för offshorearbete, förmåga att ansvara för projekt- och arbetsledning, datorvana, kunskaper i el och styr- och reglerteknik samt resvana.

De krav bolaget uppgett framstår enligt domstolens mening inte som överdrivna eller obefogade. Arbetet äger till en avsevärd del rum på platser där arbetspråket är engelska.

Bolaget lät år 2000 sina anställda genomgå ett språktest. Beträffande Johan och Lars och ytterligare en arbetare lämnades rekommendationen att inte genomgå någon utbildning i engelska på grund av att erforderliga förkunskaper saknades. Johan erhöll låga värden inom språkfärdighetskategorierna "tala" samt "läsa och förstå". Han fick något bättre värde inom området "lyssna och förstå". Lars erhöll över huvud taget inga värden.

Förbundet har strax före huvudförhandlingen i rättegången låtit göra ett annorlunda språktest. Förbundets test kan redan på grund av den tid som förflutit sedan uppsägningarna – ca ett och ett halvt år – inte ha något nämnvärt bevisvärde. Värdet av bolagets språktest är således orubbat.

Bolaget har visat att Johans kunskaper i engelska inte nådde upp till den nivå som bolaget med fog kräver av en servicetekniker. Lars saknar kunskaper i engelska.

Lars har ansett att bolaget hade kunnat fördela arbetet så att han reste inom Norden. Det är dock inte rimligt att kräva en sådan arbetsfördelning i den nya organisationen.

Grundkunskaper i engelska är baskunskaper av ett slag som det inte kan krävas att bolaget skulle ha tillhandahållit. Bolaget har inte åsidosatt sin skyldighet att bedriva kompetensutveckling. Johan och Lars har alltså inte tillräckliga kvalifikationer för arbetena som servicetekniker.

### **Slutsatser**

Det är viktigt att notera att en arbetstagare inte kan kräva arbetsuppgifter som skulle kräva omskolning eller en yrkesvana som han inte har. Arbetsgivaren är inte skyldig att låta arbetstagaren gå längre utbildningar eller utbildning av grundläggande natur för att arbetstagaren skall få tillräckliga kvalifikationer.

Samtidigt klargör AD att arbetsgivaren är skyldig att bedriva kompetensutveckling och att underlåtenhet i det hänseendet kan få betydelse när det gäller bedömningen av tillräckliga kvalifikationer.

Det är arbetsgivaren som bestämmer vilka krav han ställer och det överprövar inte AD så länge kraven inte framstår som obefogade eller överdrivna. Arbetsgivare måste dock klart kunna förklara varför vissa krav är motiverade att ställa med hänsyn till arbetet. Det gäller i vart fall om kraven inte ter sig som helt självklara med hänsyn till den kategori av arbetstagare som avses.

Det är också viktigt att det enskilda kravet är konkret och begripligt. Kunskaper är mätbara medan mera diffusa begrepp som social kompetens i vart fall för en domstol ter sig mera svårfångade och skönsmässiga.