

Cirkulärnr: 1995:158
Diariernr: 1995/2491
P-cirknr: 1995-2:38
Nyckelord: Arbetsrätt
Handläggare: Göran Söderlöf
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen
Datum: 1995-09-15
Mottagare: Kommunstyrelsen,
Personalfrågor
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 1995 nr 101 angående frågan om
en kommun haft rätt att förflytta barnomsorgschef
Bilagor: Förteckning över vissa AD-domar och P-cirkulär angående
begreppen "skiljande från anställningen" samt
"vägande skäl" enligt AB § 6.
Arbetsdomstolens dom 1995 nr 101.

Personalpolitik: 1995-2:38

Nyckelord: Arbetsrätt

*Förhandlingssektionen
Göran Söderlöf*

1995-09-15

Kommunstyrelsen,
Personalfrågor

Arbetsdomstolens dom 1995 nr 101 angående frågan om en kommun haft rätt att förflytta barnomsorgschef

Arbetsdomstolen har i dom 1995 nr 101 mellan Göteborgs kommun och Lärarförbundet prövat frågan om kommunen skilt arbetstagaren Ternhult från sin anställning (avsked) alternativt haft vägande skäl för att förflytta honom när arbetsgivaren beslutat att han, istället för att återgå till arbetet som barnomsorgschef, skall fullgöra arbetsuppgifter som verksamhetschef för familjehems-, kontaktfamiljs- och feriebarnsverksamhet.

Bakgrund

Efter valet hösten 1991 fanns det hos kommunledningen önskemål om att överföra delar av den kommunala verksamheten till privat regi. Detta gällde bl.a. den barnomsorgsverksamhet som bedrevs av stadsdelsnämnderna. Under 1992 visade bl.a. Ternhult, barnomsorgschef vid stadsdelen Tynnered, intresse för att via ett nybildat aktiebolag ta över och driva viss barnomsorgsverksamhet i stadsdelen och lade också in ett anbud på sådan verksamhet. Upphandlingsförfarandet avbröts dock 1993 utan att någon upphandling kommit till stånd.

Under upphandlingsprocessen uppstod en djup förtroendeklyfta mellan å ena sidan Ternhult och å andra sidan stadsdelsförvaltningen, förvaltningschefen vid stadsdelsförvaltningen, dåvarande politiska minoritet samt stora delar av personalen. Då det ansetts olämpligt att Ternhult uppehöll sin anställning under dessa omständigheter gjorde han det inte heller. När upphandlingsförfarandet avbrutits önskade Ternhult återvända till arbetet som

barnomsorgschef, vilket arbetsgivaren inte accepterade. Kommunen beslutade sedan att Ternhult istället skulle arbeta som verksamhetschef för familjehems-, kontaktfamiljs- och feriebarnsverksamheten.

Läraryrskommitténs inställning var att förflyttningsbeslutet var en så genomgripande förändring i Ternhults arbets- och anställningsförhållanden att han skilts från sin anställning på ett sätt som var att jämställa med avsked. Förbundet gjorde dessutom, i andra hand, gällande att kommunen inte haft vägande skäl för att mot Ternhults önskan förflytta honom till andra arbetsuppgifter och att kommunen därigenom brutit mot AB 94 § 6.

Kommunen bestred samtliga yrkanden och hävdade att de nya arbetsuppgifterna låg inom ramen för Ternhults arbetskyldighet och att han därför inte avskedats. I andra hand hävdade kommunen att det funnits vägande skäl för åtgärden att tilldela honom andra arbetsuppgifter.

Arbetsdomstolen

Arbetsdomstolen bedömde först frågan huruvida kommunen skilt Ternhult från anställningen genom att tilldela honom andra arbetsuppgifter. Avgörande för den bedömningen var om de nya arbetsuppgifterna omfattats av hans arbetskyldighet eller inte. En sådan bedömning görs främst utifrån aktuellt enskilt anställningsavtal och eventuellt tillämpligt kollektivavtal.

I målet företeddes varken anställningsavtal eller någon befattningsbeskrivning som vägledning för bedömningen. Inte heller gjordes gällande att Ternhult skulle sakna kvalifikationer för det nya arbetet. Avgörande blev då en jämförelse mellan arbets- och anställningsvillkoren för de två arbetena. Vid en samlad bedömning kom domstolen fram till att kommunens beslut inte innebar sådana förändringar att han skulle anses skild från sin anställning.

Vad gällde frågan om vägande skäl enligt AB § 6 hade kommunen, med tanke på den uppstådda förtroendeklyftan som förbundet inte förnekade, ett befogat intresse av att tilldela honom andra arbetsuppgifter mot hans önskan.

Arbetsdomstolen avslog samtliga yrkanden från arbetstagsidan.

Kommentar

Domen har intresse framförallt när det gäller arbetsdomstolens syn på AB 94 § 6.

Paragrafens första stycke innehåller bestämmelser om arbetstagarernas allmänna arbetskyldighet, vilken får bedömas framförallt utifrån det enskilda anställningsavtalet, dvs. vad arbetsgivaren och arbetstagaren träffat över-

enskommelse om vad gäller arbets- och anställningsvillkor. Övriga tolkningsdata för arbetsskyldigheten såsom bestämmelsen i AB § 6 är så allmänt hållen i detta avseende att den enligt domstolen inte ger någon vägledning för prövningen av arbetsskyldigheten i ett enskilt fall.

Bestämmelsen har varit föremål för tidigare avgöranden varvid domstolen uttalat att en av arbetsgivaren beslutad förändring av arbetsuppgifterna kan vara så omfattande att det i praktiken blir fråga om en annan anställning än den arbetstagaren tidigare innehade. Ett arbetsgivarförfarande mot arbetstagarens vilja kan i sådant fall komma att betraktas som att arbetstagaren skiljs från sin anställning. Följande omständigheter har tillmätts betydelse för arbetsskyldighetens omfattning:

- Innehållet i det enskilda anställningsavtalet.
- I kollektivavtal förekommande regler om arbetsskyldighet.
- Arbetsplatsens geografiska placering.
- Arbetstidens omfattning och förläggning.
- Förvaltningsorganisationens utformning.
- Arbetsuppgifternas art.
- Preciseringar av arbetsuppgifterna i befattningsbeskrivning.
- Förekommande arbetsledningsansvar/chefskap.
- Lön och anställningsvillkor.
- Tillhörigt kollektivavtalsområde.
- Kompetenskrav.

När det i omplaceringsärenden inte varit möjligt att få samtycke från arbetstagaren finns skäl att noga pröva om åtgärden ryms inom anställningen och som en följd därav i de i AB § 6 angivna bestämmelserna om arbetsskyldigheten. Enligt domstolen ger ABs bestämmelser uttryck för en avvägning mellan arbetsgivarens intresse av att inom ramen för sin arbetsledningsrätt organisera arbetskraften på lämpligt sätt och arbetstagarens intresse av att inte behöva förflyttas mot sin vilja. Skälen för förflyttningen måste vara godtagbara i sammanhanget.

En förflyttning mot arbetstagarens vilja kan upplevas som en djupgående förändring, särskilt om den medför försämrade anställningsvillkor eller avbruten arbetsgemenskap. Arbetsgivaren bör därför i första hand söka uppnå sitt syfte med mindre ingripande åtgärder än förflyttning.

Om den tilltänkta omplaceringsåtgärden inte ryms inom anställningsavtalet måste arbetsgivaren, när samtycke från arbetstagaren inte föreligger, till-

gripa uppsägning enligt anställningsskyddslagen. I sistnämnda fall måste saklig grund för uppsägningen finnas och turordningsreglerna tillämpas om den sakliga grunden är arbetsbrist.

I detta cirkulär bilägges en förteckning över några AD-domar och cirkulär från oss där dessa frågor behandlats och kommenterats.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET

Förhandlingssektionen

Markus Gustafsson

Göran Söderlöf

Bilagor

Förteckning över vissa AD-domar och P-cirkulär angående begreppen "skiljande från anställning" samt "vägande skäl" enligt AB § 6.

Arbetsdomstolens dom 1995 nr 101.