

Cirkulärnr: 11:12  
Diariernr: 11/1935  
Arbetsgivarpolitik: 11-2:6  
Nyckelord: Arbetsdomstolen, vägande skäl, förflyttning, Allmänna bestämmelser AB, yttrandefrihet  
Handläggare: Göran Söderlöf  
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Sektion/Enhet: Arbetsrättssektionen  
Datum: 2011-03-29  
Mottagare: Kommunstyrelsen  
Landstingsstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Pacta  
Arbetsgivarpolitik  
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 2011 nr 15 om det förelegat vägande skäl för förflyttning av en undersköterska på grund av samarbetsproblem  
Bilagor: AD dom 2011 nr 15

## CIRKULÄR 11:12

---

### Arbetsgivarpolitik: 11-2:6

Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Arbetsrättssektionen  
Göran Söderlöf

Nyckelord: Arbetsdomstolen, vägande  
skäl, förflyttning, Allmänna bestämmelser  
AB, yttrandefrihet

Kommunstyrelsen  
Landstingsstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Pacta  
Arbetsgivarpolitik

## Arbetsdomstolens dom 2011 nr 15 om det förelegat vägande skäl för förflyttning av en undersköterska på grund av samarbetsproblem

Arbetsdomstolen (AD) har i rubricerad dom mellan Södertälje Sjukhus AB och Arbetsgivarförbundet Pacta, å ena sidan, och Svenska Kommunalarbetsgivarförbundet, å den andra, prövat om det förelegat vägande skäl för att förflytta en undersköterska mot hans vilja från intensivvårdsavdelningen IVA till sjukhusets geriatriska klinik.

### Bakgrund

Undersköterskan P.M. var sedan 2004 anställd på sjukhuset som undersköterska med placering på intensivvårdsavdelningen (IVA).

I januari 2009 deltog P.M. i TV-programmet Debatt och uppgav att hans kollegor hade en främlingsfientlig attityd i vården. Detta fick stor medial uppmärksamhet.

I februari 2009 hade sjukhusledningen flera möten med P.M., som i hemlighet spelade in mötena med dold mikrofon. Mötena syftade till att utröna vilken grund P.M. hade för sina påståenden. Därefter deltog P.M. i ett ytterligare TV-program Debatt där delar av ljudinspelningarna spelades upp.

Sjukhuset anlät våren 2009 ett konsultföretag för att komma tillrätta med de konflikter och samarbetsproblem de ansåg föreligga på IVA. Även de samtal som hölls under ledning av konsulterna spelade P.M. in i hemlighet.

Efter resultatlösa lokala förhandlingar om eventuell lösning av samarbetsproblematiken beslutade sjukhuset i november 2009 att förflytta P.M. från IVA till annan klinik på sjukhuset.

Därefter förekom lokala och centrala tvisteförhandlingar om huruvida vägande skäl för förflyttning av P.M. mot dennes vilja förelåg enligt kollektivavtalet AB § 6

### Sveriges Kommuner och Landsting

Post: 118 82 Stockholm, Besök: Hornsgatan 20  
Tfn: växel 08-452 70 00, Fax: 08-452 70 50  
info@skl.se

Org nr: 556026-1900

www.skl.se

mom.1, andra stycket. Kommunal lade tolkningsföretråde enligt 34 § MBL om PM:s arbetsskyldighet på annan klinik än IVA.

Sjukhuset stämde Kommunal i anledning av det lagda tolkningsföreträdet enligt 34 § MBL om arbetsskyldigheten och yrkade att AD skulle fastställa att P.M. var skyldig att utföra arbete som undersköterska på den geriatriska kliniken på sjukhuset i enlighet med det förflytningsbeslut sjukhuset fattat.

Sjukhusets ståndpunkt i målet var att förflyttningen skedde av verksamhetsskäl då samarbetsproblemen på IVA efter TV-programmen var så grava att patientsäkerheten äventyrades om P.M. skulle ha arbetat kvar där.

Kommunal genstämde sedan för påstått kollektivavtalsbrott mot AB § 6 mom.1 och yrkade på ett allmänt skadestånd på 100.000 kronor till både P.M. och förbundet.

Kommunals ståndpunkt var att förflyttningen var en bestraffning av P.M. för att han uttalat sig i media.

Det var ostridigt mellan sjukhuset och Kommunal att en undersköterska i och för sig är arbetsskyldig på olika kliniker på sjukhuset.

### **Arbetsdomstolen**

I sina domskäl konstaterar AD, efter en genomgång av de olika omständigheterna i målet, att sjukhuset hade vägande skäl för förflytningsbeslutet. AD uppehåller sig särskilt vid de speciella arbetsförhållanden som finns på IVA och de särskilda krav som detta ställer på säkerheten i verksamheten.

AD finner heller inte att sjukhusets åtgärder skulle ha inneburit en bestraffning av P.M. eller strida mot god sed på arbetsmarknaden.

I sitt domslut fastställer AD, i enlighet med sjukhusets yrkande, att P.M. är skyldig att arbeta på den geriatriska kliniken i enlighet med sjukhusets förflytningsbeslut.

Kommunals talan avslogs.

### **Kommentar**

Förutom att den mediala uppmärksamheten varit stor i detta mål innehåller målet också några intressanta frågor som vi särskilt vill lyfta fram.

**Kollektivavtalsbestämmelsen om vägande skäl**

AD konstaterar att samarbetsproblem kan vara sådana vägande skäl som godtas för förflyttning av arbetstagare mot dennes vilja. En förflyttning kan motiveras som lämpligaste sättet att komma till rätta med relationsproblem på arbetsplatsen för att undvika mer långtgående åtgärder som exempelvis uppsägning. Dock krävs att arbetsgivaren först försöker lösa problemet med mindre långtgående åtgärder än förflyttning.

AD gör en noggrann genomgång av omständigheterna i målet och finner att det, i vart fall efter TV-programmen, förelåg ett sådant arbetsklimat på IVA att det måste innebära en risk för patientsäkerheten.

AD finner vidare att den gjorda konsultinsatsen, trots att den av olika skäl misslyckades, var ett allvarligt menat försök från sjukhusets sida att komma till rätta med de föreliggande samarbetsproblem och konflikter som man ansåg föreligga. Sjukhuset hade också lagt ned betydande resurser på detta.

Därmed förelåg godtagbara, verksamhetsrelaterade vägande skäl för förflyttning av P.M. mot dennes vilja.

Sjukhuset hade konstaterat allvarliga samarbetsproblem och anlitat extern konsult för att söka lösa problematiken. När dessa försök visade sig resultatlösa beslutar sjukhuset om förflyttning. Detta stämmer väl överens med vad AD brukar kräva i fall motsvarande detta

**Den grundlagsfästa yttrandefriheten — JK**

Av intresse är här att Justitiekanslern (JK) före AD-målet, efter anmälan från en landstingspolitiker, bedömde att sjukhusets möten med P.M. efter TV-programmet inte varit av bestraffande karaktär och därmed inte heller syftade till någon bestraffning av P.M.

**Den grundlagsfästa yttrandefriheten — AD**

AD finner att P.M. genom att uttala sig i media utnyttjat sin grundlagsfästa yttrandefrihet och att en arbetsgivare normalt inte får ingripa mot en anställd för att han genom att utnyttja sina grundlagsfästa rättigheter förorsakar störningar i verksamheten. I vissa ytterlighetssituationer kan dock arbetsgivaren, enligt AD, ingripa mot arbetstagaren även om exempelvis allvarliga samarbetsproblem har sin grund just i att arbetstagaren utnyttjat sin grundlagsfästa yttrandefrihet.

AD fann, liksom JK, att sjukhusets agerande inte hade haft någon repressaliekaraktär.

AD uppehåller sig i denna del särskilt vid de speciella arbetsförhållanden som finns på IVA. De särskilda krav som detta ställer på säkerheten i verksamheten och att patienterna på IVA befinner sig i en mycket utsatt och sårbar situation. AD finner att det i den aktuella situationen förelegat sådana starka skäl att det var en sådan ytterlighets-situation som motiverade att arbetsgivaren förflyttade P.M.

Det bör dock framhållas att åtgärder från offentliga arbetsgivare riktade mot en arbetstagare som utgör repressalier för att denne utnyttjat sin yttrande- och meddelarfrihet inte är tillåtet.

Sveriges Kommuner och Landsting  
Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Arbetsrättssektionen

Sophie Thörne

Göran Söderlöf

Bilagor: AD dom 2011 nr 15