



Cirkulärnr: 2005:70
Diariernr: 2005/1608
P-cirknr: 2005-2:30
Handläggare: Tomas Björck
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sektion/Enhet: Arbetsrättsenheten
Datum: 2005-07-04
Mottagare: Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen i Skåne respektive Västra Götaland
Medlem i Pacta
Personalfrågor
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 2004 nr.102 om det funnits
vägande skäl för stadigvarande förflyttning av en
tandläkare
Bilagor: AD dom 2004 nr. 102



CIRKULÄR 2005:70

2005-07-04

Arbetsgivarpolitik: 2005-2:30

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Arbetsrättsenheten
Tomas björck

Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen i Skåne
respektive Västra Götaland
Medlem i Pacta
Personalfrågor

Arbetsdomstolens dom 2004 nr.102 om det funnits vägande skäl för stadigvarande förflyttning av en tandläkare

Arbetsdomstolen (AD) har i dom 2004 nr 102 mellan en enskild arbetstagarare (MM), dennes fackliga organisation Tjänstetandläkaren och Folk tandvården i Stockholms län AB (folktandvården) prövat frågan om det enskilda anställningsavtalet och kollektivavtalet medgav en rätt för folktandvården att förflytta MM med anledning av att han agerat aggressivt och hotfullt mot sina kollegor samt att han hänvisat patienter från folktandvården till sin privata klinik.

Arbetsdomstolen prövade även frågan om förbundet saknat fog för utövandet av sitt tolkningsföreträde och om de därigenom ådragit sig skadeståndsskyldighet gentemot folktandvården.

Bakgrund

MM var medlem i Tjänstetandläkarna och hade en tillsvidareanställning som övertandläkare vid folktandvården i Stockholm. Enligt anställningsbeviset var han ”för närvarande placerad vid Eastmaninstitutet, ortodonti”. Den 22 september 2003 beslöt folktandvården att, pg. MM:s förhållningssätt och aggressiva beteende mot vissa kvinnliga kollegor, stadigvarande förflytta honom till Folk tandvården Sollentuna centrum.

Tjänstetandläkarna menade att MM inte var arbetskyldig vid kliniken i Sollentuna och meddelade ett tolkningsföreträde enligt 34 § MBL. Förbundet menade också att även att om MM var arbetskyldig i Sollentuna så var i vart fall de ageranden som lades honom till last, inte sådana att de utgjorde vägande skäl för en stadigvarande förflyttning. Folk tandvården väckte talan mot Tjänstetandläkarna.

Sveriges Kommuner och Landsting

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

Tjänstetandläkarna menade att MM:s anställningsavtal innebar att han var fast placerad på Eastmaninstitutet och att arbetsuppgifterna vid Sollentunakliniken dessutom skiljde sig på ett sådant markant sätt från arbetet vid Eastmaninstitutet att dessa inte kunde anses omfattas av hans anställningsavtal. Vidare ansåg förbundet att arbetsgivarens åtgärd att förflytta MM inte stod i rimlig proportion till de ageranden som lagts honom till last.

Folkvandvårdens uppfattning var att formuleringen i anställningsbeviset inte medförde någon geografisk eller organisatorisk begränsning av MM:s arbetsskyldighet och att skillnaden i arbetets innehåll i praktiken var marginell och därför inte kunde tillmätas någon betydelse.

Arbetsgivaren bedömde att MM:s ageranden inneburit att det funnits vägande skäl enligt 8 § mom. 1 i AB 01 för en stadigvarande förflyttning, samt att Tjänstetandläkarna saknat fog för att utöva sitt tolkningsföreträde vad gällde arbetsskyldighet vid Sollentuna kliniken. Arbetsgivaren yrkade därför även skadestånd av förbundet.

Domskäl

AD gjorde först en prövning av MM:s arbetsskyldighet. Med hänsyn till bl.a. formuleringen ”för närvarande placerad vid” i anställningsavtalet, menade domstolen att en tolkning att förändringar av placeringen kan förekomma. Därför ansåg AD att förflyttningen var förenlig med anställningsavtalet. AD konstaterade också att en förflyttning till Sollentunakliniken inte innebar någon större förändring av anställningens innehåll.

AD hade därefter att ta ställning till om kravet på vägande skäl enligt kollektivavtalet var uppfyllt. Efter en samlad bedömning av de vittnesförhör som genomförts fann AD att det fanns stöd för att MM betett sig på ett mycket klandervärdigt sätt gentemot ett antal kollegor. Arbetsgivaren hade också på olika sätt, men utan framgång, försökt att komma till rätta med problemen med andra åtgärder. Den uppkomna situationen vid Eastmaninstitutet motiverade en förflyttning av MM till en annan arbetsplats. Folkvandvården ansågs sålunda ha haft sådana vägande skäl för en stadigvarande förflyttning som krävs enligt kollektivavtalet.

AD bedömde även frågan om skadeståndsansvar för Tjänstetandläkarna på grund av felaktigt utövande av tolkningsföreträdet. Skadeståndsskyldighet för felaktigt tolkningsföreträde skall endast utgå vid särskilt allvarliga fall av missbedömning eller vid missbruk. AD konstaterade att Tjänstetandläkarna i detta fall inte gjort sig skyldig till en kvalificerad missbedömning eller haft ovidkommande syften för sitt agerande och därav förelåg heller ingen skadeståndsskyldighet för förbundet.

Kommentar

Förflyttning kan endast ske till arbeten för vilket arbetstagaren är arbetskyldig. En förflyttning utanför arbetskyldigheten kan komma att betraktas som ett skiljande från anställningen för vilket det då krävs laglig grund (18 § LAS).

Frågan om det funnits sådana vägande skäl som anges i § 8 mom. 2 i AB 01 för att stadigvarande kunna förflytta en arbetstagare mot dennes vilja har prövats av AD vid ett flertal tillfällen. Bedömningen av vägande skäl innebär att en avvägning mellan arbetsgivarens befogade intresse av att kunna organisera sin verksamhet på för honom bästa sätt ställt mot till arbetstagarens intresse av att få behålla sin placering.

En förflyttning av en arbetstagare bedöms som en relativt ingripande åtgärd. På grund av det har arbetsgivaren skyldighet att först utreda möjligheterna att vidta mindre ingripande åtgärder för att komma tillrätta med problemen innan en förflyttning vidtas. Själva förflyttningen skall också vara en åtgärd som är ägnad att lösa det problem som föranlett åtgärden.

I situationer då omplacering måste ske till arbete utanför arbetstagarens arbetskyldighet är det 7 § 2 st. LAS som utgör grunden för omplaceringsåtgärden.

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Arbetsrättsenheten

Sophie Thörne

Tomas Björck

Bilagor: AD dom 2004 nr. 102