



Cirkulärnr: 2006:87  
Diariernr: 2006/2935  
Arbetsgivarpolitik: 2006-2:29  
Nyckelord: AD, Allmänna bestämmelser, AB, förflyttning,  
diskriminering, trosuppfattning  
Handläggare: Johanna Read Hilmarsdottir  
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Sektion/Enhet: Arbetsrättssektionen  
Datum: 2006-12-18  
Mottagare: Kommunstyrelsen  
Landstingsstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Pacta  
Arbetsgivarpolitik  
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 2006 nr 104 angående fråga om  
kommun haft vägande skäl för stadigvarande förflyttning  
av lärare  
Bilagor: Arbetsdomstolens dom 2006 nr 104



## CIRKULÄR 2006:87

---

### Arbetsgivarpolitik: 2006-2:29

Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Arbetsrättssektionen  
Johanna Read Hilmarsdottir

Nyckelord: AD, Allmänna bestämmelser,  
AB, förflyttning, diskriminering,  
trosuppfattning

Kommunstyrelsen  
Landstingsstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Pacta  
Arbetsgivarpolitik

## Arbetsdomstolens dom 2006 nr 104 angående fråga om kommun haft vägande skäl för stadigvarande förflyttning av lärare

Arbetsdomstolen (AD) har i dom 2006 nr 104 mellan Lärarförbundet (förbundet) och Uppsala kommun (kommunen) prövat huruvida kommunen haft vägande skäl att stadigvarande förflytta en lärare mot dennes vilja, även fråga om diskriminering.

AD fann att det inte förelegat vägande skäl för att förflytta läraren mot dennes vilja samt att beslutet fattats utifrån lärarens medlemskap i Filadelfiaförsamlingen (trosuppfattning).

### Bakgrund

A.A. har varit tillsvidareanställd sedan den 1 juni 2002 i Uppsala kommun som musiklärare och placerad vid Knutby skola. A.A. fick vid anställningstidpunkten s.k. *lokal* behörighet eftersom hon saknar formell musiklärarutbildning.

A.A:s arbete som musiklärare vid Knutby skola motsvarade ca. 40 % av en heltidstjänst. Resterande tid arbetade hon med andra läraruppgifter bland annat anförtroddes hon uppgiften som vikarierande klassföreståndare.

Det uppmärksammade mordet och mordförsöket i Knutby på medlemmar i Filadelfiaförsamlingen i januari 2004 föranledde en intensiv massmediabevakning av såväl skolan som samhället i stort. Skolledningen och kommunens administration vidtog med anledning därav olika åtgärder under vårterminen. Kommunen beslutade den 7 maj 2004 att stadigvarande förflytta A.A. till en annan skola i samma kommun och angav som skäl att elevunderlaget skulle komma att minska i en sådan omfattning att det av verksamhetsmässiga skäl inte var motiverat att ha en

### 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

musiklärartjänst på heltid. Vidare anförde kommunen att det inför läsåret 2004/2005 genomförts en omorganisation som dels innebar att det vid skolan inte längre skulle förekomma blandade årsgrupper, dels att det infördes ett strikt krav på behörighet för klasslärare i kommunen.

Läraryrket ansökte om stämning på kommunen och gjorde gällande att kommunen brutit mot kollektivavtalet § 8 mom. 1 Allmänna bestämmelser, AB 01, då kommunen inte haft vägande skäl för att förflytta läraren mot hennes vilja, alternativt brott mot lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (EDA). Läraryrket ansåg att beslutet om förflyttning i själva verket berodde på att A.A. var medlem i Filadelfiaförsamlingen. Läraryrket yrkade att kommunen skulle utge ett allmänt skadestånd om 100 000 kronor till såväl förbundet som medlemmen.

Kommunen bestred yrkandena. I fråga om förbundets påstående om brott mot EDA gjorde kommunen gällande i första hand att denna grund skulle avvisas då någon förhandling i frågan inte ägt rum, i andra hand bestreds påståendena.

### **Arbetsdomstolen**

AD behandlade först frågan huruvida arbetsgivaren haft vägande skäl att stadigvarande förflytta A.A. mot hennes vilja. AD konstaterade för det första att elevunderlaget, enligt prognosen för 2004/2005, endast skulle minska marginellt. För det andra hade kommunen inte närmare utvecklat på vilket sätt avskaffandet av blandade klasser skulle ha betydelse för möjligheterna att behålla A.A. För det tredje konstaterade AD att kommunen inte sagt emot förbundets påstående att A.A:s musikundervisning övertogs av en annan obehörig lärare trots att kommunen anført att det infördes ett strikt undantagslöst krav på behörighet för lärare. Slutligen konstaterade AD att följden av omplaceringen bara blev att A.A. utförde sitt arbete som obehörig lärare vid en annan skola i kommunen. AD fann mot denna bakgrund att kommunen inte haft vägande skäl att förflytta A.A.

Eftersom AD fann att kommunen inte haft vägande skäl för förflyttningen ansåg AD inte att det fanns någon anledning att gå in på förbundets alternativa yrkande, nämligen det påstådda brottet mot EDA. AD ansåg dock att det var viktigt att vid värderingen av kommunens avtalsbrott ta ställning till vad förbundet anført om att förflyttningen av A.A. i själva verket berodde på A.A:s medlemskap i Filadelfiaförsamlingen. AD konstaterade, efter en genomgång av de fakta som lagts fram, däribland information till föräldrarna, att beslutet att förflytta A.A. i själva verket utgjorde ett led i vad kommunen betecknat som en strävan att säkerställa att undervisningen vid skolan utfördes i enlighet med den värdegrund som följer av det för skolan gällande regelverket. Kommunen hade inte haft några anmärkningar gällande A.A:s sätt att sköta sitt arbete.

Mot denna bakgrund uttalade AD att det var svårt att komma till någon annan slutsats än att förflyttningen av A.A. beslutats på grundval av hennes medlemskap i Filadelfiaförsamlingen.

AD ansåg att då det verkliga skälet till kommunens beslut om förflyttning var A.A:s medlemskap i Filadelfiaförsamlingen framstod kollektivavtalsbrottet som särskilt allvarligt och bestämde därför det allmänna skadeståndet för A.A:s del till 80 000 kronor samt 50 000 kronor till förbundet.

### Kommentar

För att en arbetsgivare skall kunna förflytta en arbetstagare mot dennes vilja krävs att arbetsgivaren har vägande skäl för att genomföra förflyttningen. Förflyttningen skall göras utifrån verksamhetens krav och får inte grundas på godtycke.

Arbetsgivaren skall kunna **visa** genom en noggrann utredning, att anledningen till förflyttningen berodde på verksamhetens krav. Arbetsgivaren skall också göra en avvägning mellan arbetsgivarens behov av att förflytta en arbetstagare och arbetstagarens intresse av att få vara kvar på arbetsplatsen. Det är synnerligen viktigt att arbetsgivaren, inför ett så ingripande beslut som t.ex. förflyttning, även har diskrimineringslagarna i åtanke.

I målet kom också frågan upp huruvida en part kan lägga till yrkanden som inte varit uppe vid tidigare tvisteförhandlingar mellan parterna. AD tog inte ställning i frågan. Det är dock SKL:s uppfattning att samtliga yrkanden som parten har att ta upp skall presenteras redan vid den lokala tvisteförhandlingen.

### Tidigare cirkulär som rör förflyttning på grund av vägande skäl:

- 2006:43** Arbetsdomstolens dom 2006 nr. 72. Huruvida vägande skäl enligt AB förelegat för stadigvarande förflyttning av en arbetstagare mot dennes vilja
- 2005:70** Arbetsdomstolens dom 2004 nr. 102 om det funnits vägande skäl för stadigvarande förflyttning av en tandläkare
- 2001:61** Arbetsdomstolens dom 2001 nr. 47 angående fråga om kollektivavtalsbrott vid avstängning och förflyttning av en lärare
- 1998:135** Arbetsdomstolens dom 1998 nr. 39 angående bl.a. fråga om tillämpning av AB 95 § 6 vid förflyttning av lärare på grund av minskat elevunderlag vid en grundskola.

Sveriges Kommuner och Landsting  
Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Arbetsrättssektionen

Sophie Thörne

Johanna Read Hilmarsdottir

Bilagor: Arbetsdomstolens dom 2006 nr 104