

Cirkulärnr: 1999:70  
Diariernr: 1999/1294  
P-cirknr: 1999-2:18  
Nyckelord: AD, LAS, AB  
Handläggare: Göran Söderlöf  
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen  
Datum: 1999-05-20  
Mottagare: Kommunstyrelsen  
Personalfrågor  
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 1999 nr 48 om ändring av  
hälsoinspektörs arbetsuppgifter.  
Bilagor: AD dom 1999 nr 48

Personalpolitik: 1999-2:18

Nyckelord: AD, LAS, AB

*Förhandlingssektionen*  
*Göran Söderlöf*

1999-05-20

Kommunstyrelsen  
Personalfrågor

## **Arbetsdomstolens dom 1999 nr 48 om ändring av hälsoinspektörs arbetsuppgifter.**

Arbetsdomstolen (AD) har genom dom 1999 nr 48 mellan SKTF och Stockholms stad prövat om ändrade arbetsuppgifter inneburit att hälsovårdsinspektör skilts från sin anställning eller om åtgärden stridit mot bestämmelsen i § 6 mom.1 andra stycket i AB 95 (numera AB 98 § 8) om vägande skäl för stadigvarande förflyttning mot arbetstagarens önskan.

### **Bakgrund**

Leif K. anställdes den 21 maj 1990 vid Stockholms miljö- och hälsoskyddsförvaltning som hälsoskyddsinspektör. Arbetsuppgifterna bestod nästan enbart av tillsynsärenden rörande s.k. sjuka hus. Fr.o.m. den 7 januari 1997 ändrade arbetsgivaren hans arbetsuppgifter till att avse tillsynsärenden rörande radon i bostäder.

SKTF gjorde i första hand gällande att förändringen av Leif K's arbetsuppgifter var att anse som ett skiljande från anställningen som skulle förklaras ogiltigt. I andra hand menade SKTF att åtgärden utgjort en förflyttning som företagits utan vägande skäl och som grundade skadeståndsskyldighet för arbetsgivaren på grund av brott mot § 6 mom. 1 andra stycket i AB 95. Stockholms stad bestred samtliga yrkanden.

### **Arbetsdomstolen**

AD prövade först om Leif K. hade skilts från anställningen. Avgörande för denna fråga var om de nya arbetsuppgifterna avseende radon i bostäder omfattades av Leif K's arbetsskyldighet eller inte. SKTF gjorde gällande att Leif K. anställdes för att uteslutande handlägga ärenden rörande sjuka hus. Domstolen gjorde en genomgång av tillämpligt kollektivavtal (AB) och Leif K's anställningsavtal som tillsvidareanställd hälsoskyddsinspektör, vilket

inte innehöll någon speciell, rättsligt bindande, begränsning av arbetskyldigheten. Arbetsuppgifterna gällande radon i bostäder låg också ostridigt inom ramen för hans personliga kvalifikationer. Arbetsgivaren hade således inte skilt Leif K. från hans anställning.

Därefter prövade AD om ändringen av Leif K's arbetsuppgifter inneburit en sådan förflyttning som avses i § 6 mom.1 andra stycket i AB 95. I enlighet med tidigare praxis, bl.a. domarna 1995 nr 101 och 102, fann domstolen att så var fallet eftersom förändringen av arbetsuppgifterna var total på det sättet att han fick helt nya arbetsuppgifter.

Efter en noggrann prövning av ett antal omständigheter och händelser ansåg AD att vägande skäl för förflyttningen förelåg då det fanns fog för en del av det som arbetsgivaren lagt Leif K. till last. Leif K. hade bl.a. visat brister i hanteringen av ärenden och "brustit i omdöme och förmåga att på ett korrekt sätt uppträda som tjänsteman". Domstolen tog också upp att det rörde sig om myndighetsutövning som kunde leda till tvång om omfattande ekonomiska investeringar för vissa fastighetsägare. Arbetsgivaren hade vägande skäl för åtgärden att låta Leif K. byta arbetsuppgifter inom ramen för anställningen som hälsoskyddsinspektör. SKTF talan avlogs.

### **Kommentar**

Vid tvist om arbetstagares arbetskyldighet får bedömningen i första hand göras med ledning av arbetstagarens enskilda anställningsavtal och tillämpligt kollektivavtal. Enligt AD's praxis är en arbetstagare därvid skyldig att på kollektivavtalets villkor utföra allt sådant arbete för arbetsgivarens räkning som efter ett praktiskt bedömande står i naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet och kan anses falla inom vederbörande arbetstagares yrkeskvalifikationer. Detta följer av den s.k. 29/29 – principen (benämnd efter domen 1929 nr 29).

Bestämmelsen om arbetstagarens arbetskyldighet i AB 98 § 8 med sin hänvisning till det för arbetstagaren gällande anställningsavtalet och de åligganden i övrigt som är förenade med anställningen är så allmänt hållen att den inte alltid ger en säker vägledning för prövningen av arbetskyldigheten i ett enskilt fall. Det enskilda anställningsavtalet kan innehålla faktiska begränsningar i arbetskyldigheten. Rent generellt kan sägas att en arbetstagare inte behöver underkasta sig så stora förändringar i sitt anställningsförhållande att anställningsvillkoren i grunden ändras. Om en omplacering medför så stora förändringar blir arbetsgivarens åtgärd att jämföra med en uppsägning eller ett avsked.

För att det skall vara fråga om en förflyttning enligt AB 98 § 8 krävs att det är fråga om en stadigvarande förflyttning men det behöver inte röra en reell organisatorisk eller geografisk förflyttning. Även omfattande ändringar av arbetsuppgifterna kan omfattas av bestämmelsen.

Arbetsgivaren skall vara omsorgsfull i utövandet av sin arbetsledning och pröva om det är möjligt komma tillrätta med problem på arbetsplatsen genom mindre ingripande åtgärder än en förflyttning innan en sådan görs.

Mindre ingripande åtgärder bör övervägas först. Tillfälliga omflyttningar eller vardagliga arbetsledningsåtgärder faller inte in under förflyttningsbestämmelsen i AB 98 § 8 och kan företas av arbetsgivaren under förutsättning av att åtgärden inte strider mot lag eller goda seder.

Beträffande AD's bedömning av begreppet vägande skäl hänvisas till vårt cirkulär 1998:135.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET  
Förhandlingssektionen

Markus Gustafsson

Göran Söderlöf

***Bilaga***

AD dom 1999 nr 48