



Cirkulärnr: 2006:43
Diariernr: 2006/1702
P-cirknr: 2006-2:14
Nyckelord: Arbetsrätt, förflyttning 8 § mom 1 AB 01
Handläggare: Göran Söderlöf
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sektion/Enhet: Arbetsrättssektionen
Datum: 2006-06-28
Mottagare: Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 2006 nr 72. Huruvida vägande skäl enligt AB förelegat för stadigvarande förflyttning av en arbetstagare mot dennes vilja
Bilagor: Arbetsdomstolens dom 2006 nr 72



CIRKULÄR 2006:43

Arbetsgivarpolitik: 2006-2:14

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Arbetsrättssektionen
Göran Söderlöf

Nyckelord: Arbetsrätt, förflyttning 8 §
mom 1 AB 01

Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik

Arbetsdomstolens dom 2006 nr 72. Huruvida vägande skäl enligt AB förelegat för stadigvarande förflyttning av en arbetstagare mot dennes vilja

Arbetsdomstolen (AD) har i dom 2006 nr 72 dels bedömt frågan huruvida en arbetstagare i Österåkers kommun samtyckt till stadigvarande förflyttning från ett skolkök till ett annat och dels, när fråga besvaras nekande av AD, om det funnits vägande skäl enligt 8 § mom 1 AB 01 att stadigvarande förflytta arbetstagaren mot dennes vilja.

Bakgrund

Hösten 2002 anställdes E.W. som kostchef i Österåkers kommun. Samtidigt påbörjade E.B. ett vikariat som verksamhetsledare på Röllingbyköket. Kostchefen fick snart klart för sig att det fanns stora samarbetsproblem på Röllingbyköket. Kostchefen förde därför under hösten flera samtal med E.B. om vikten av gott bemötande av personalen. Bland annat hade fem kockar, som prövat på att arbeta på Röllingbyköket, slutat på grund av dåligt bemötande. I december 2002 fick E.B. en skriftlig tillrättavisning på grund av att hon inte ändrade sitt bemötande mot övrig personal. Detta ledde till en överenskommelse om att E.B. inte längre skulle vara verksamhetsledare på Röllingbyköket och att E.B. skulle introducera sin efterträdare. E.B. utförde inte introduktionen enligt överenskommelsen den första arbetsveckan på vårterminen 2003. Veckan därpå sjukskrevs E.B.

Inför höstterminen 2003 fördes diskussioner mellan kostchefen och E.B., biträdd av sin fackliga organisation Kommunal, om hennes framtida placering.

Kommunen var av den uppfattningen att E.B. frivilligt valde sin nya placering på annat skolkök. Kommunal ansåg däremot att kommunen förflyttat E.B. mot hennes vilja.

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

Efter tvisteförhandlingar ansökte Kommunal om stämning på Österåkers kommun och yrkade på ett allmänt skadestånd till förbundet på 100.000 kronor och 80.000 kronor till E.B. för kollektivavtalsbrott; vägande skäl för förflyttning enligt 8 § mom. § AB 01 (numera 6 § mom 1 AB 05) saknades.

Kommunen bestred käromålet.

Arbetsdomstolen

AD tar först upp frågan huruvida E.B. frivilligt valde sin nya placering på annat skolkök och konstaterar att hon ställdes inför fullbordat faktum när hon fick tre alternativa arbetsplatser att välja mellan. Förflyttningen från Röllingbyskolan skedde mot hennes vilja.

AD går sedan in på frågan om det funnits vägande skäl enligt 8 § mom.1 AB 01 och konstaterar utifrån rättspraxis avseende ”vägande skäl” att arbetsgivaren först ska pröva om samarbetsproblem kan lösas genom mindre ingripande åtgärd än förflyttning, exempelvis samtal med berörda personer.

Efter att ha gått igenom de olika händelserna och förloppen finner AD att det förekommit samarbetsproblem på Röllingbyköket. Vissa av dessa var hänförliga till E.B. och därför var det adekvat att vidta någon åtgärd mot henne. Och då hon själv inte hade någon uppfattning om att problemen var förknippade med henne skulle ytterligare samtal med henne inte avhjälpa problemen. Den stadigvarande förflyttningen var därför en godtagbar åtgärd för att lösa problemen på Röllingbyköket.

Arbetsdomstolen avslog Kommunals talan.

Kommentar

Samarbetsproblem

Som AD konstaterar i domen kan samarbetsproblem i och för sig vara ett godtagbart skäl för förflyttning. Det kan också vara ett sätt att undvika en mer ingripande åtgärd än uppsägning.

Vägande skäl

På den kommunala sektorn krävs enligt AB att arbetsgivaren har vägande skäl för att förflytta en arbetstagare mot dennas vilja. Detta innebär ett krav på arbetsgivaren att i första hand söka lösa samarbetsproblemen genom mindre ingripande åtgärder. Om arbetsgivaren ändå förflyttar en arbetstagare krävs det att detta inte sker godtyckligt utan att åtgärden att förflytta framstår som ägnat att lösa samarbetsproblemet. Det är detta, att avhjälpa samarbetsproblemen, och inte vem som bär skuld till svårigheterna som ska vara vägledande.

Men avtalsbestämmelsen bygger på uppfattningen, att arbetstagarens rätt att inte behöva förflyttas mot sin vilja är av ett inte obetydligt värde för arbetstagaren och att en sådan förflyttning är en ingripande åtgärd, varför § 8 AB får anses ställa upp krav på att arbetsgivaren i första hand försöker uppnå sitt syfte med mindre ingripande åtgärder om detta är möjlig.

Adekvat åtgärd

Kravet på vägande skäl måste också enligt domstolens mening innebära att arbetstagaren inte väljs ut godtyckligt, utan att förflyttningen av just denne framstår som en adekvat åtgärd i sammanhanget.

Samverkansförhandling

En stadigvarande förflyttning ska naturligtvis föregås av sedvanliga samverkansförhandlingar enligt 11 § medbestämmandelagen.

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Arbetsrättssektionen

Sophie Thörne

Göran Söderlöf

Bilagor: Arbetsdomstolens dom 2006 nr 72