

Cirkulärnr: 1994:70
Diariernr: 1994:892
Handläggare: Lennart Kriisa
Avdsek: KEP Förh
Datum: 1994-04-11
Mottagare: Kommunstyrelsen
Personalfrågor
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 1994 nr 24 angående förflyttning av en
övertandläkare
Bilagor: AD dom 1994 nr 24

Personalpolitik 1994-2:20

Nyckelord: Arbetsrätt

Handläggare
Lennart Kriisa

1994-04-11

Kommunstyrelsen
Personalfrågor

Arbetsdomstolens dom 1994 nr 24 angående förflyttning av en övertandläkare

Bakgrund

En klinik i ett landsting anställde en övertandläkare med följande formulering:

"Härmed förordnas Du som övertandläkare-*ej* klinikchef- gr 1 a, sysselsättningsgrad 100 %, vid specialiststandvården, Ortodonti, Dalabergs vårdcentral, Uddevalla, fr. o. m. 89-03-01 tills vidare"

På grund av samarbetssvårigheter omplacerades arbetstagaren till en klinik på en annan ort med ett avstånd om ca fem mil.

Sveriges Tandläkarförbund hävdade att arbetstagaren med hänvisning till det enskilda anställningsavtalet inte var förflyttningsskyldig.

Landstinget och Sveriges Tandläkarförbund enades efter förhandlingar att låta arbetsdomstolen genom en så kallad mellandom avgöra om regleringen i AB 89 § 6 mom 1 andra stycket innebär att arbetstagaren var skyldig att låta sig förflyttas. Regleringen har följande lydelse.

"Vid stadigvarande förflyttning av arbetstagare skall beaktas, att vägande skäl skall föreligga för att förflytta arbetstagaren mot dennes önskan."

Landstinget gjorde i domstolen gällande att AB 89 § 6 innefattar en presumtion om förflyttningsrätt för arbetsgivaren och en motsvarande förflyttningsskyldighet för arbetstagare. Endast under förutsättning att en fast placering uttrycks tydligt i det enskilda anställningsavtalet är det möjligt att göra avsteg från kollektivavtalsregleringen. I detta fall rörde det sig om en tjänst i landstinget med placering tills vidare i Uddevalla.

Sveriges Tandläkarförbundet vidhöll sin uppfattning att arbetstagaren enligt det enskilda anställningsavtalet var fast placerad vid kliniken utan förflyttningsskyldighet.

Arbetsdomstolen

I fråga om stationering på viss arbetsplats eller viss ort menade arbetsdomstolen att AB 89 § 6 inte ger någon vägledning. Enligt domstolen föreligger inte grund för att anse frågan överhuvudtaget vara reglerad i AB 89, utan det är i stället fråga om en sedvanlig tolkning av anställningsavtalet. Vid en sådan tolkning av förflyttningsskyldigheten beaktas omständigheter som formuleringen av anställningsavtalet, de lokala förhållandena, tjänstens beskaffenhet, omständigheterna vid avtalets träffande och den eventuella praxis som föreligger hos det enskilda landstinget eller den enskilda kommunen.

I detta fall ansåg domstolen förordnandets lydelse vara utgångspunkten. Enligt denna hade arbetstagaren en fast placering i Uddevalla. Om landstingets avsikt hade varit en annan, borde det i förordandet exempelvis ha angivits att arbetstagaren var anställd som övertandläkare i landstinget med placering tills vidare vid kliniken i Uddevalla. Anställningsavtalet skulle alltså tolkas på det sättet att övertandläkaren var fast placerad vid kliniken.

Kommentar

Frågan om hur AB 89 § 6 skall tillämpas har varit föremål för prövning av arbetsdomstolen i flera mål. Domstolsprövningarna har gällt dels begreppet vägande skäl, dels omplaceringsrättens omfattning. Av flera av dessa domar kan utläsas att arbetsgivaren inte ensidigt kan besluta om att ålägga arbetstagaren nya eller ändrade arbetsuppgifter så att denne i realiteten får en annan anställning än tidigare (se AD 1993 nr 19 och AD 1993 nr 122).

Domarna som gällt AB 89 § 6 pekar också i den riktningen att den enskilda delen i anställningsavtalet har avgörande betydelse. Detta gör också den nu avkunnade domen. Arbetstagare måste i normalfallet kunna förlita sig på det som arbetsgivarens företrädare ger uttryck för, muntligt eller skriftligt, i en anställningssituation. Det är därför viktigt att uttrycka sig på ett sätt som ger utrymme för önskvärda förändringar.

Det kan observeras att vi i cirkulär 1994:40, angående arbetsgivarens skyldighet att lämna skriftlig anställningsinformation, har lämnat förslag på en formulering "placerad i kommunen, för närvarande vid" som undviker att arbetstagarens förflyttningsskyldighet försvåras.

Bilaga: Arbetsdomstolens dom 1994 nr 24

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET
Kommunalekonomi och Personalpolitik
Förhandlingssektionen

Markus Gustafson

Lenart Kriisa