



Cirkulärnr: 2006:86
Diariernr: 2006/2917
Arbetsgivarpolitik: 2006-2:28
Nyckelord: Arbetsrätt, uppsägning på grund av arbetsbrist, 7 § LAS,
tillräckliga kvalifikationer
Handläggare: Göran Söderlöf
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sektion/Enhet: Arbetsrättssektionen
Datum: 2006-12-15
Mottagare: Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 2006 nr 110 fritidschef som sagts
upp på grund av arbetsbrist befanns sakna tillräckliga
kvalifikationer för en anställning som rektor
Bilagor: Arbetsdomstolens dom 2006 nr 110



CIRKULÄR 2006:86

Arbetsgivarpolitik: 2006-2:28

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Arbetsrättssektionen
Göran Söderlöf

Nyckelord: Arbetsrätt, uppsägning på
grund av arbetsbrist, 7 § LAS, tillräckliga
kvalifikationer

Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik

Arbetsdomstolens dom 2006 nr 110 fritidschef som sagts upp på grund av arbetsbrist befanns sakna tillräckliga kvalifikationer för en anställning som rektor

Arbetsdomstolen (AD) har i dom 2006 nr 110 dels bedömt frågan huruvida kommunen fullgjort sin omplaceringsskyldighet genom att erbjuda arbete som ekonom och dels om den på grund av arbetsbrist uppsagde fritidschefen haft tillräckliga kvalifikationer till arbete som rektor.

Bakgrund

C.J. arbetade i Hylte kommun sedan år 1976. Fr.o.m. den 1 januari 1995 var han anställd som förvaltningschef vid kommunens kultur- och fritidsförvaltning. Den 26 april 2005 sades C.J. upp på grund av arbetsbrist sedan kommunen beslutat att kultur- och fritidsförvaltningen skulle upphöra som självständig förvaltning.

SKTF gjorde gällande att uppsägningen av C.J. inte varit sakligt grundad eftersom kommunen inte erbjudit honom en ledig befattning som rektor.

Kommunens uppfattning var att uppsägningen varit sakligt grundad eftersom C.J. dels utan godtagbara skäl avböjt erbjudande om omplacering till arbete som ekonom och dels inte haft tillräckliga kvalifikationer till arbetet som rektor.

Efter tvisteförhandlingar ansökte Fackförbundet SKTF om stämning på Hylte kommun och yrkade att AD skulle ogiltigförklara uppsägningen och förplikta kommunen att betala ett allmänt skadestånd till C.J. på 100.000 kronor för brott mot 7 § anställningsskyddslagen.

Kommunen bestred käromålet.

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

Arbetsdomstolen

AD behandlar först *omplaceringsskyldigheten* ur ett mer allmänt perspektiv.

AD för därvid ett resonemang om arbetsgivarens *omplaceringsskyldighet* enligt 7§ andra stycket anställningsskyddslagen. Den bärande principen är enligt förarbetena till lagen att arbetsgivaren är skyldig att före uppsägning överväga alla möjligheter att flytta arbetstagaren till andra arbetsuppgifter. I detta ligger också att noggrant utreda möjligheterna till *omplacering*. *Omplaceringsskyldigheten* enligt 7 § anställningsskyddslagen omfattar dock inte redan tillsatta befattningar.

En ytterligare begränsning av *omplaceringsskyldigheten* ligger i att den endast gäller för arbete som arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för.

Situationen i målet var att kommunen först hade upprättat en turordningslista och därefter erbjudit C.J. *omplacering* till ett arbete från listan, ett ekonomarbete som inte var ledigt. C.J. tackade nej till det erbjudandet.

Omplaceringsfrågan

AD anger följande som utgångspunkt för sin prövning av *omplaceringsfrågan*: om domstolen skulle finna att C.J. inte har tillräckliga kvalifikationer för det lediga arbetet som rektor, får kommunen anses ha fullgjort sin *omplaceringsskyldighet* enligt 7 § anställningsskyddslagen. Frågan om erbjudandet om ekonombefattningen gavs vid fel tidpunkt eller var skäligen saknar i så fall betydelse i målet.

Tillräckliga kvalifikationer

Domstolen konstaterar att i detta mål har flera faktorer betydelse för bedömningen för om C.J. har tillräckliga kvalifikationer för rektorsarbetet.

- Utformningen av annonsen om den lediga rektorsbefattningen,
- kommunens inriktning på att rektorsbefattningen skulle kunna driva skolutvecklingsfrågorna,
- kommunens praxis att enbart anställa högskoleutbildade med bl.a. pedagogisk inriktning som rektorer,
- att C.J. saknade den allsidiga pedagogiska insikten som skollagen föreskriver.

Vid en samlad bedömning ansåg AD att C.J. inte hade tillräckliga kvalifikationer för rektorsarbetet.

AD avslog SKTF:s talan.

Kommentar

Det ovan sagda om arbetsgivarens skyldighet att före uppsägning överväga alla möjligheter att flytta arbetstagaren till andra arbetsuppgifter, att noggrant utreda möjligheterna till *omplacering* och att *omplaceringsskyldigheten* inte omfattar redan tillsatta befattningar är viktigt att ha i minnet inför en arbetsbristsituation. Normalt sett förutsätter *omplaceringsskyldigheten* enligt 7§ *anställningsskydds-*

lagen att omplacering kan ske utan att någon arbetstagare friställs medan 22§ *anställningsskyddslagen* tar sikte på fall när flera arbetstagare konkurrerar om de kvarvarande arbetstillfällena. Turordningsreglerna blir dock inte tillämpliga om arbetstagare tackat nej till omplaceringserbjudande som han borde ha tackat ja till.

Arbetsgivaren har rätt att själv bestämma vilka kvalifikationer som ska gälla för en befattning. I detta mål är dock skollagen tillämplig. Skollagen ställer behörighetskrav på lärarexamen för att tillsvidareanställa lärare (2 kap. 4 § skollagen). Behörighetskraven på rektor enligt 2 kap.2 § andra stycket skollagen är något vagare: ”Som rektor får bara den anställas som genom utbildning och erfarenhet förvärvat pedagogisk insikt”, och av den anledningen får också andra faktorer större betydelse för bedömningen av vad som utgör tillräckliga kvalifikationer för arbetet som rektor. Inte minst annonsen bör tydligt förmedla den kravprofil som gäller för lediga befattningar.

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Arbetsrättssektionen

Sophie Thörne

Göran Söderlöf

Bilagor: Arbetsdomstolens dom 2006 nr 110