



Cirkulärnr: 08:39
Diariernr: 08/2152
Arbetsgivarpolitik: 08-2:17
Nyckelord: AD, förflyttning, AB, avsked
Handläggare: Göran Söderlöf
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sektion/Enhet: Arbetsrättssektionen
Datum: 2008-05-26
Mottagare: Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 2008 nr 40 om förflyttning av
förste rektor innebar att han blivit skild från
anställningen. Vidare om det förelegat vägande skäl för
förflyttning av honom
Bilagor: AD dom 2008 nr 40



CIRKULÄR 08:39

Arbetsgivarpolitik: 08-2:17

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Arbetsrättssektionen
Göran Söderlöf

Nyckelord: AD, förflyttning, AB, avsked

Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik

Arbetsdomstolens dom 2008 nr 40 om förflyttning av förste rektor innebar att han blivit skild från anställningen. Vidare om det förelegat vägande skäl för förflyttning av honom

Arbetsdomstolen (AD) har avgjort ovan rubricerade mål mellan Sveriges Skolledarförbund och Halmstads kommun.

Bakgrund

UO har arbetat på Kattegattgymnasiet sedan 1988. Från 1997 har UO arbetat som vikarierande rektor och rektor för att den 1 oktober 2000 arbeta som 1:e rektor på gymnasiet.

Den 1 augusti 2006 förflyttas UO från sin placering som 1:e rektor på Kattegattgymnasiet till en placering som rektor på Sannarpsgymnasiet.

Efter lokala och centrala tvisteförhandlingar ansöker Skolledarförbundet om stämning av Halmstads kommun i AD.

Skolledarförbundet yrkar i första hand att AD

1. förklarar att kommunen avskedat UO från anställningen som 1:e rektor,
2. förklarar avskedet ogiltigt och att anställningen skall bestå samt
3. allmänt skadestånd till UO med 200.000 kronor jämte ränta.

I andra hand yrkar Skolledarförbundet allmänt skadestånd till förbundet och UO med 100.000 kronor var för kollektivavtalsbrott.

Kommunen yrkar att AD avvisar skolledarförbundets fastställelseyrkande om att UO avskedats. I övrigt bestrider kommunen Skolledarförbundets käromål.

Arbetsdomstolen

Fastställsetalan

AD avvisar först yrkandet om särskild fastställsetalan om UO avskedats då kraven för detta enligt 4 kap. 6 § arbetstvistlagen inte är uppfyllda.

Avsked

AD prövar sedan om förflyttningen av UO från placeringen som 1:e rektor på ett gymnasium till placering som rektor på ett annat gymnasium är att likställa med ett avskedande. AD utgår då först från UO:s anställningsavtal och tillämpligt kollektivavtal utan att finna någon större vägledning för sitt avgörande.

När UO blir 1:e rektor undertecknar han visserligen ett nytt anställningsavtal. När han förflyttas till det andra gymnasiet som rektor är placeringen fortfarande vid Utbildningsförvaltningen och i samma tätort. Han skulle också få behålla sin tidigare lön och övriga anställningsvillkor.

Efter en jämförelse mellan arbetsuppgifterna som 1:e rektor och rektor finner AD att skillnaderna inte är betydande. Arbetsuppgifterna som rektor ligger också ostridigt inom arbetskyldigheten som 1:e rektor.

AD finner att förflyttningen inte innebär att UO blivit skild från anställningen och avslår Skolledarförbundets yrkande om ogiltigförklaring av det påstådda avskedet.

Vägande skäl

AD utreder bestämmelsen i Allmänna bestämmelser (AB) § 6 mom.1 om vägande skäl för stadigvarande förflyttning och redogör också för sin egen praxis om samma bestämmelse och den intresseavvägning som ska göras mellan arbetsgivarens intresse av att inom ramen för sin arbetsledningsrätt organisera arbetskraften på ett för honom lämpligt sätt och arbetstagarens intresse av att inte behöva förflyttas mot sin vilja. Det krävs att arbetsgivaren i första hand försöker uppnå sitt syfte med mindre ingripande åtgärder än förflyttning.

Domstolen uttalar därvid att arbetstagarens ställning hos arbetsgivaren är av stor betydelse för bedömningen. Arbetsgivarens intresse av att förflytta en arbetstagare väger enligt AD tyngre om det är fråga om förflyttning av en arbetstagare med stort ansvar, till exempel en arbetstagare i utpräglad chefsposition. Enligt AD är rektor ett exempel på befattning med stort ansvar i utpräglad chefsposition.

AD finner att UO:s chef fört samtal med honom om hans situation på Kattegattgymnasiet. Vidare sammanfaller förflyttningen av UO med en ny rektorsorganisation, som Skolledarförbundet inte motsatt sig eller ifrågasatt kommunens rätt att vidta övriga personalförändringar i.

AD finner att kommunen haft godtagbara skäl för att inom ramen för sin arbetsledningsrätt genomföra nya placeringar av rektorerna. Domstolen konstaterar också att det var rimligt, mot bakgrund av de problem som förekom på Kattegattgymnasiet, att UO berördes av förändringarna och att han placerades som rektor.

AD finner att kommunen har vägande skäl för förflyttning av UO till arbetsuppgifter som rektor vid Sannarpsgymnasiet.

Domstolen avslår Skolledarförbundets talan även i den delen.

Kommentar

Inom 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 söka lösa problemen genom mindre ingripande åtgärder. Samtal med arbetstagaren som klargör hur arbetsgivaren ser på problemen är här av betydelse. Om arbetsgivaren ändå förflyttar en arbetstagare krävs att detta inte sker godtyckligt utan att åtgärden att förflytta framstår som ägnat att lösa problemet. Det är detta, att avhjälpa problemen, och inte vem som bär skuld till svårigheterna som ska vara vägledande.

Med förflyttning enligt AB § 6 mom. 1 avses förflyttning inom ramen för arbetstagarens anställningsavtal. Förflyttningsrätten är dock begränsad på sätt att arbetsgivaren inte genom ett ensidigt beslut kan åstadkomma så stora förändringar i arbetsuppgifterna att arbetstagaren i realiteten får en annan anställning än tidigare. Det kan i så fall betraktas som en uppsägning eller ett avsked.

Av särskilt intresse är AD:s uttalande om hur intresseavvägningen vid tillämpningen av AB § 6 mom. 1 kan ske med särskilt hänsyn tagen till om det är fråga om förflyttning av en arbetstagare med stort ansvar i utpräglad chefsposition. Enligt AD väger arbetsgivarens intresse i så fall typiskt sätt tyngre än annars.

En stadigvarande förflyttning ska naturligtvis föregås av sedvanliga samverkansförhandlingar enligt 11 § medbestämmandelagen eller motsvarande reglering i lokalt samverkansavtal.

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Arbetsrättssektionen

Sophie Thörne

Göran Söderlöf

Bilagor: AD dom 2008 nr 40