

Cirkulärnr: 1998:135
Diariernr: 1998:2119
P-cirknr: 1998-2:48
Nyckelord: AD
Handläggare: Christina Madfors
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen
Datum: 1998-09-03
Mottagare: Kommunstyrelsen
Personalfrågor
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 1998 nr 39 angående bl.a. fråga
om tillämpning av AB 95 § 6 vid förflyttning av lärare
på grund av minskat elevunderlag vid en grundskola
Bilagor: Arbetsdomstolens dom 1998 nr 39

Personalpolitik: 1998-2:48

Nyckelord: AD

Förhandlingssektionen
Christina Madfors

1998-09-03

Kommunstyrelsen
Personalfrågor

Arbetsdomstolens dom 1998 nr 39 angående bl.a. fråga om tillämpning av AB 95 § 6 vid förflyttning av lärare på grund av minskat elevunderlag vid en grundskola

Arbetsdomstolen har i dom 1998 nr 39 mellan Lärarnas Riksförbund (LR) och Ängelholms kommun prövat arbetsgivarens förflyttningsmöjlighet enligt AB 95 § 6 mom. 1 andra stycket i samband med en övertalighetssituation bland lärare vid en grundskola. Fråga uppkom även om kommunen fullgjort sin förhandlingskyldighet enligt 11 § MBL innan beslut fattades om vilka lärare som blev övertaliga vid skolan. Slutligen prövades om en av lärarna hade skyldighet att arbeta vid ett vårdgymnasium som drevs av landstinget.

Bakgrund

Inför läsåret 1996/97 beslutade kommunen att förflytta tre lärare från deras arbetsuppgifter vid Kungsgårdsskolan på grund av att elevunderlaget sjönk vid skolan. Tvist uppkom om kommunen haft vägande skäl enligt AB 95 § 6 mom. 1 andra stycket för sitt beslut att förflytta de tre lärarna till andra skolor. LR ansåg dessutom att förflyttningen av en av lärarna inte ens låg inom ramen för hennes anställningsavtal när hon placerades vid landstingets vårdgymnasium. Enligt LR hade kommunen även brutit mot 11 § MBL genom att rektorn vid Kungsgårdsskolan redan före MBL-förhandlingen i juni 1996 fattat beslut om att de tre berörda lärarna inte skulle tilldelas någon undervisning vid nämnda skola inför kommande läsår.

Kommunen bestred LR:s talan i sin helhet.

Arbetsdomstolen

Förelåg brott mot 11 § MBL?

Enligt domstolen hade rektorn vid Kungsgårdsskolan enbart presenterat ett förslag avseende fördelning av undervisningstimmar vid Kungsgårdsskolan för kommande läsår. Beslutet om vilka lärare som blev övertaliga genom att inte tilldelas några undervisningstimmar fattades efter MBL-förhandlingen. Därmed ogillades LR:s yrkande om allmänt skadestånd för påstått brott mot 11 § MBL.

Förelåg brott mot AB 95 § 6 mom. 1 andra stycket?

Domstolen konstaterar att de tre arbetstagarna inte förflyttades på grund av en för hög ålder såsom LR påstått utan med utgångspunkt från lärarnas anställningstid vid skolan. Beslut som grundas på en sådan princip är enligt domstolen förenlig med avtalsbestämmelsen.

Domstolen prövar om kommunen haft vägande skäl att förflytta lärarna. Vad först avser LR:s invändningar för två av lärarna att de fick längre resväg, att en av dem dels fick ett tyngre arbete genom att hon tilldelades årsklasser hon tidigare inte undervisat och dels att hon var facklig företrädare samt att den andra läraren hade en hörselskada och hade fått en specialklassrum inrett vid Kungsgårdsskolan, var enligt domstolen inte omständigheter av det slaget att kommunen med beaktande av dem fick anses sakna vägande skäl att förflytta dem. Något brott mot § 6 förelåg således inte.

För den lärare som förflyttades dels till landstingets vårdgymnasium och dels till KomVux ansågs förflyttningen till vårdgymnasiet inte vara förenlig med § 6 i AB på grund av att arbetet utfördes inte för kommunens räkning och därmed innebar det ingen skyldighet för arbetstagaren att arbeta där. Någon överenskommelse mellan kommunen och arbetstagaren om förflyttning till vårdgymnasiet hade inte heller ingåtts.

Kommentar

Begreppet vägande skäl har tidigare varit föremål för AD:s bedömning, se exempelvis AD 1991 nr 72 (cirk. 1991:63) och 1994 nr 56 (cirk. 1994:129). Dessa domar har avsett förflyttning på grund av omständigheter som berott på arbetstagaren personligen. I förevarande fall uppkom frågan om tillämpning av AB 95 § 6 mom. 1 andra stycket vid en övertalighetssituation.

Avtalsbestämmelsen föreskriver att det ska föreligga vägande skäl vid stadigtvarande förflyttning av arbetstagare mot hennes eller hans önskan. Härmed avses att arbetsgivaren måste kunna visa på objektiva godtagbara skäl för sin åtgärd. Arbetsgivaren får således inte handla godtyckligt utan åtgärden ska vara föranledd av verksamhetens krav samt att den inte heller får strida mot lag eller goda seder.

I domen slås fast att övertalighet på en arbetsplats kan utgöra vägande skäl för att förflytta arbetstagare vars arbetsuppgifter helt eller delvis försvinner. Arbetsdomstolen konstaterar att § 6 i AB inte innehåller någon reglering om

turordning vid förflyttning av flera arbetstagare när arbetsuppgifterna på en arbetsplats minskat. Om flera arbetstagare berörs av en arbetsbristsituation kan arbetsgivaren besluta om förflyttning med stöd av AB i stället för att inleda ett uppsägningsförfarande enligt LAS. Beslutet får dock inte vara diskriminerande eller på annat sätt stå i strid med god sed på arbetsmarknaden.

Det ska ske en avvägning mellan arbetsgivarens och arbetstagarens olika intressen även vid en övertalighetssituation. Arbetsgivaren ska försöka lösa den uppkomna situationen med ett för berörda arbetstagare mindre ingripande åtgärder än förflyttning under förutsättning att detta är möjligt.

AB 95 § 6 avser endast förflyttningar inom ramen för arbetstagarens arbetskyldighet. Arbetskyldigheten bestäms i huvudsak av det enskilda anställningsavtalet. Som en allmän princip gäller i fråga om arbetskyldighet för en arbetstagare som är bunden av ett kollektivavtal, att arbetstagaren är skyldig att på avtalets villkor utföra allt arbete som faller inom arbetsgivarens naturliga verksamhetsområde och att arbetet faller inom arbetstagarens allmänna yrkeskvalifikationer. Arbetskyldigheten kan därmed vara vidsträckt för en arbetstagare.

Om en stadigvarande förflyttning enligt AB kan sägas vara av så genomgripande natur att arbetstagaren i realiteten, som arbetsdomstolen brukar uttrycka saken, skilts från sin anställning måste ett uppsägningsförfarande tillämpas om det inte går att nå en överenskommelse med arbetstagaren om förflyttning.

Förflyttningar som sker med stöd av AB förutsätter i fall som det aktuella även att arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning på den aktuella arbetsplatsen, vilket kan ske om det finns ett samverkans- eller samarbetsavtal mellan kommunen och t.ex. en annan kommun eller ett landsting.

I många fall, där frågan diskuteras om förflyttning av en arbetstagare och arbetstagaren motsätter sig en förflyttning enligt AB:s § 6, kan det i stället finns anledning att inleda ett uppsägningsförfarande i enlighet med regelverket i lagen om anställningsskydd.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET
Förhandlingssektionen

Markus Gustafsson

Christina Madfors

Bilagor

Arbetsdomstolens dom 1998 nr 39

