



**LUNDS UNIVERSITET**

**Ekonomihögskolan**

Programmet för personal- och arbetslivsutbildning

Institutionen för handelsrätt

HARK13 Kandidatuppsats i arbetsrätt

Självständigt arbete

HT 2008

# **Begränsningar i arbetsgivarens arbetsledningsrätt**

Handledare: Reinhold Fahlbeck

Författare: Joakim Jystrand

# Abstract

The employer's right to rule is always a burning topic and many employers are currently not as familiar with the subject as they perhaps should be. High demands are placed on the employer in an employment relationship with employees, who also apply to employees. At the same time, the employer has been given, through the employer's right to rule, the right to freely manage and allocate work in the workplace.

The employer's right to rule has always been a central part of the labour regulation. However, the legal arguments that used to explain the employer's right to rule have gradually changed over the years. Since the inception of the status stressed and strict regulation between master and servant in the late nineteenth century to the inception of labour's collective period in the early twentieth century a major change has occurred. Since the *December Compromise* in 1906 the employer's right to rule is considered a general legal principle which later became limited several times by law. The limitations have recently been so many in number that there is a risk that they will soon be on its way to hollow out the employer's § 32-authorities which is a clear violation of the traditional scheme of Swedish labour law. In that respect, the value of the employer prerogative is exceptionally strong and the employer's right to rule is central.

In this essay, I will draw attention to most of these limitations and demonstrate how they have influenced the employer's right to rule. Despite all these limitations, one should not forget that in the end it is the employer who makes the final decisions. His responsibility is to make sure that the decisions that he make are not violating the limitations of his right to rule.

**Key words:** employer's right to rule, labor obligation, collective agreements, limitations, objective basis.

# Sammanfattning

Arbetsgivarens arbetsledningsrätt är alltid ett högaktuellt ämne och många arbetsgivare är idag inte så insatta i ämnet som de kanske borde vara. Det ställs oerhört höga krav på arbetsgivaren i ett anställningsförhållande gentemot en arbetstagare, som i gengäld ska visa lojalitet. Samtidigt har arbetsgivaren, genom arbetsledningsrätten, getts rätten att fritt leda och fördela arbetet på arbetsplatsen.

Arbetsgivarens arbetsledningsrätt har hela tiden utgjort en central del av den arbetsrättsliga regleringen. Dock har de rättsliga argument som använts för att förklara arbetsledningsrätten successivt förändrats genom åren. Från inträdet av den statusbetonade och strikta regleringen mellan husbonde och legohjon under senare delen av 1800-talet till inträdet av arbetsrättens kollektiva period från 1900-talets början har en enorm förändring skett. Sedan Decemberkompromissen 1906 anses arbetsledningsrätten utgöra en allmän rättsgrundsats som senare blivit inskränkt ett flertal gånger genom lagstiftning. Inskränkningarna har på senare tid blivit så många till antal att det finns en risk att de snart är på väg att urholka arbetsgivarens § 32-befogenheter som är ett klart brott mot den traditionella ordningen inom svensk arbetsrätt. I nämnda avseende är respekten för arbetsgivarprerogativet mycket stark och arbetsledningsrätten central.

I denna uppsats kommer jag att belysa flertalet av dessa inskränkningar samt på vilket sätt de har påverkat arbetsledningsrätten. Trots alla dessa inskränkningar ska man inte glömma att det i slutändan är arbetsgivaren som fattar de slutgiltiga besluten. Ansvar för honom ligger i att ta hänsyn till att besluten inte strider mot begränsningarna i dennes arbetsledningsrätt.

**Nyckelord:** arbetsledningsrätt, arbetskyldighet, kollektivavtal, begränsningar, saklig grund.

# Innehållsförteckning

<b>FÖRTECKNING ÖVER FÖRKORTNINGAR.....</b>	<b>5</b>
<b>1. INLEDNING .....</b>	<b>6</b>
1.1 Syfte och frågeställningar.....	6
1.2 Avgränsning.....	6
1.3 Metod och material.....	7
1.4 Disposition.....	7
<b>2. ARBETSGIVARENS ARBETSLEDNINGSRÄTT .....</b>	<b>9</b>
<b>3. BEGRÄNSNINGAR I ARBETSLEDNINGSRÄTTEN .....</b>	<b>12</b>
3.1 Omplaceringsrätt och arbetskyldighet .....	12
3.2 29/29-principen .....	13
3.3 Bastubadarprincipen.....	15
3.4 Arbetsledning i strid med god sed.....	18
3.5 Saklig grund för uppsägning.....	19
3.6 Arbetsgivarens förhandlingsskyldighet.....	22
3.7 Tolkningsföreträde enligt 34 § MBL.....	24
3.8 Diskrimineringsförbuden.....	25
3.9 Förtroendemannalagen .....	28
3.10 Arbetsmiljölagen .....	29
<b>4. KRITIK MOT BEGRÄNSNINGARNA .....</b>	<b>31</b>
4.1 Inledning .....	31
4.2 Bastubadarprincipen.....	31
4.3 Arbetsledning i strid med god sed.....	32
<b>5. ALLMÄNT KRAV PÅ SAKLIG GRUND?.....</b>	<b>33</b>
<b>6. AVSLUTANDE KOMMENTARER.....</b>	<b>34</b>
<b>7. SLUTLIGA ORD.....</b>	<b>36</b>
<b>REFERENSFÖRTECKNING.....</b>	<b>38</b>

# Förteckning över förkortningar

AD	Arbetsdomstolens domar
AU	Arbetsmarknadsutskottet
AMF	Arbetsmiljöförordningen
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
EDA	EDA – Lag (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning
EG	Europeiska gemenskaperna
FML	Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen
FUDA	Lag (1999:132) om förbud av diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder
JämL	Jämställdhetslagen (1991:433)
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop.	Proposition
SAF	Svenska Arbetsgivareföreningen (ombildad 2001 till Föreningen Svenskt Näringsliv)
SEDA	Lag (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning m.m.

# 1. Inledning

Det går inte att komma ifrån att arbetsrätten är ett ämne som är politiskt laddat. Relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare samt dess skyldigheter och rättigheter har sedan länge, inte minst genom fackförbundens tillkomst, varit en fråga som legat högt på agendan. Idén till uppsatsämnet dök upp redan på höstterminen 2008 då jag i samtal med en studiekamrat kom att diskutera arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Arbetsgivarens arbetsledningsrätt hade delvis blivit behandlat på kursen Arbetsrätt II men jag kände att en utveckling av ämnet var något som intresserade mig. Men intresset har växt fram av flera skäl. En anledning är att det ständigt är ett brinnande ämne och att arbetsgivare ständigt är utsatta för blandad kritik, inte minst i massmedia. Arbetsledningsrätten ligger i tiden och är ständigt på frammarsch och därför ville jag försöka bli mer insatt i ämnet.

## 1.1 Syfte och frågeställning

Det övergripande syftet med uppsatsen är att utifrån gällande rätt analysera och utreda innebörden av arbetsgivarens arbetsledningsrätt samt att se bakåt i tiden för att ta en titt på hur utvecklingen av arbetsgivarens arbetsledningsrätt har gestaltat sig och utvecklats genom åren. Ett annat syfte är emellertid också att mer allmänt diskutera innehållet i och regleringen av arbetsgivarens arbetsledningsrätt idag och ge en klarare bild av vilka regleringar arbetsgivaren har att ta hänsyn till innan han eller hon fattar ett beslut.

## 1.2 Avgränsning

Arbetsgivaren har kommit att bli mer begränsad i sin arbetsledning de senaste decennierna. Jag har valt att undersöka vilka begränsningar som arbetsgivaren har att ta hänsyn till i sin arbetsledningsrätt. Då detta är en uppsats i juridik har jag valt att främst belysa de juridiska aspekterna på arbetsledningsrättens begränsningar i arbetslivet. Genomgående i hela uppsatsen är också användningen av rättsfall från Arbetsdomstolen, som har haft en stor betydelse. Jag har valt att varken fokusera på nyare eller äldre avgöranden från Arbetsdomstolen eftersom alla fyller en funktion. Presentationen av rättspraxis har i vissa fall endast getts ett kortare rättsreferat och ibland inget referat alls. Förhoppningsvis är

presentationen av rättsfallen tillräcklig för att ge läsaren en viss förståelse, även om det givetvis hade varit fördelaktigt att i nämnda fall använda sig av längre referat.

## 1.3 Metod och material

Den metod som används i denna uppsats är sedvanlig juridisk metod. Därmed utgår materialet från traditionella rättskällor som rättspraxis och litteratur på området. Uppsatsen behandlar de lagar som är utav vikt för att beskriva arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Förutom lagstiftning baseras uppsatsen på ett flertal vetenskapliga texter skrivna på svenska som berör området på ett eller annat sätt. Jag har med hjälp av rättspraxis kommit i kontakt med hundratals domar från Arbetsdomstolen som har varit betydelsefulla för att beskriva gällande rätt.

Litteratursökning har skett med hjälp av Lunds Universitets katalogsystem LOVISA, LIBRIS samt personlig assistans på Juridiska fakultetens bibliotek av bibliotekarie Anna Wiberg. Litteraturen har varit av juridisk karaktär och har därtill kompletterats genom att gå tillbaka till andrahandskällor i vissa fall. Förarbetena har jag kommit i kontakt med via Juridiska Fakultetens bibliotek samt med hjälp av Karnov som jag vid ett tidigare tillfälle har stiftat bekantskap med. I Karnov-Plus fann jag ett urval av kommentarer till lagar och förordningar, med hänvisningar till förarbeten, rättsfall m.m.

## 1.4 Disposition

Kapitel 2 är ägnat åt en introduktion till arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Där ges först en kort historisk bakgrund på området. Jag ger en kort överblick av vad begreppet arbetsledningsrätt är för något och redovisar den tidiga utvecklingen för arbetsledningsrätten. Kapitlet är avsett att ge själva uppsatsens område en tydlig kontext.

Tyngdpunkten i uppsatsen ligger i kapitel 3 och här presenteras rättsläget gällande vilka begränsningar som finns i arbetsledningsrätten. Kapitlet inleds med att behandla arbetstagarens arbetskyldighet och den ledande 29/29-principen. Därefter följer ett flertal olika begränsningar som alla ges en sammanfattande beskrivning med hjälp av lagstiftning, rättspraxis och doktrin.

I kapitel 4 väljer jag att redovisa den kritik som har riktats mot arbetsledningsrättens begränsningar från olika håll. Här belyses de stora begränsningarna i arbetsledningsrätten; bastubadarprincipen och god sed på arbetsmarknaden. I kapitel 5 tas diskussionen upp kring införandet av ett allmänt krav på saklig grund för arbetsledningsbeslut i takt med en allt mer utvecklad och expansiv diskrimineringsrätt och om ett införande av ett sådant krav är ett framtida alternativ.

I de avslutande kapitlen 6 och 7 framförs avslutande kommentarer om arbetsgivarens arbetsledningsrätt och på vilket sätt den är begränsad idag. Dessutom besvaras frågeställningarna och jag uppfyller uppsatsens syften.



## 2. Arbetsgivarens arbetsledningsrätt

Den faktiska arbetsledningen som arbetsgivaren utövade, genom en överlägsen relation gentemot sina arbetstagare, under perioden från mitten av 1850-talet blev grunden till den rättsliga regleringen som formulerades 1906 då SAF och LO ingick en överenskommelse, den så kallade *decemberkompromissen*. Kompromissen bestod i att SAF erkände föreningsfriheten, det vill säga arbetstagarnas rätt att organisera sig och träffa kollektiva avtal om anställningsvillkor. Dessutom fick arbetstagare rätt att genom sin organisation påkalla undersökning för vinnande av rättelse om denne ansåg sig ha blivit uppsagd på en föreningskränkande grund m.m. LO erkände arbetsgivarnas rätt att leda och organisera arbetet, rätten att fritt anställa och säga upp anställda mot att SAF förband sig att inte kränka föreningsrätten.<sup>1</sup> I och med decemberkompromissen och erkännandet av föreningsrätten bildades det första viktiga undantaget från principen om arbetsgivarens fria uppsägningsrätt.

Idag betecknas arbetsgivarens arbetsledningsrätt som § 32-befogenheterna eller det s.k. *arbetsgivarprerogativet*. Innebörden av arbetsgivarprerogativet i svenskt slag bestämdes i § 23 (sedermera § 32) i SAF: s stadgar och löd:

”I kollektivavtal som upprättas mellan delägare eller medlem i föreningen och fackförening eller fackförbund, skall intagas bestämmelse att arbetsgivaren har rätt att fritt antaga och avskeda arbetare, leda och fördela arbetet, och att begagna arbetare från vilken förening som helst eller arbetare, stående utanför förening.”<sup>2</sup>

§ 32-befogenheterna utgör en s.k. dold kollektivavtalsklausul vilket innebär att de anses ingå i alla kollektivavtal såvida de inte uttryckligen avtalats bort.<sup>3</sup> Arbetsdomstolen förklarade i början av 1930-talet att arbetsgivarprerogativet skulle utgöra en allmän rättsgrundsats, vilken gäller även utan stöd i kollektivavtal<sup>4</sup> (AD 1932 nr 100 och AD 1934 nr 179).<sup>5</sup> Sedan

---

<sup>1</sup> Källström och Malmberg, 2006, sid 187, Glavå, 2001, sid 26, Schmidt m.fl., 1994, sid 224, Glavå, 1999, sid 186.

<sup>2</sup> § 23 i SAF: s stadgar, numera § 32.

<sup>3</sup> Sigeman, 2001, sid 32.

<sup>4</sup> Fahlbeck, 1989, sid 40, Källström och Malmberg, 2006, sid 187.

<sup>5</sup> AD 1932 nr 100 gällde den fria uppsägningsrätten och domstolen konstaterade att arbetsgivaren inte behövde ange något skäl lika lite som arbetstagaren behövde ange något skäl när denne utnyttjade uppsägningsrätten i avtalet. Domstolen konstaterade vidare att om arbetsgivaren ändå valde att ange skälet

Arbetsdomstolen fastställde arbetsgivarprerogativet som en allmän rättsgrundsats hör den till det mest centrala inom den svenska arbetsrätten, trots att den inte är skriven i lag.

Under 1900-talet har trenden gått mot en inskränkning av arbetsgivarens arbetsledningsrätt och ett försök att minska den enorma klyftan som en gång fanns mellan arbetsgivaren och dennes anställda.<sup>6</sup> Värt att nämna redan här, som är en av många viktiga uppluckringar i bestämmelserna, är att den fria uppsägningsrätten har avskaffats och istället har det införts ett krav på saklig grund vid uppsägning. Den fria uppsägningsrätten inskränktes genom Arbetsdomstolens praxis i och med kravet på att en uppsägning inte ska strida mot lag och god sed. Denna inskränkning kom i praktiken att tillämpas restriktivt av Arbetsdomstolen, och utgjorde därmed inte någon betydande begränsning av arbetsgivarens rättigheter.

Arbetsgivarens arbetsledningsrätt innebär att han/hon har rätten att leda och fördela arbetet. För arbetstagaren innebär detta en lydnadsplikt som, om den åsidosätts, kan leda till uppsägning på grund av arbetsvägran.<sup>7</sup> Källström och Malmberg menar på att ”arbetsgivaren har till exempel stor frihet att bestämma vilka arbetsuppgifter en arbetstagare skall utföra samt var och när arbetet skall utföras”.<sup>8</sup> Med arbetsgivarens arbetsledningsrätt menas dessutom de områden där lag och avtal inte begränsar arbetsgivarens möjlighet att själv besluta om hur organisationen ska se ut.

Som utgångspunkt kan sägas att arbetsledningen avser det direkta förhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren.<sup>9</sup> Arbetsgivarens arbetsledningsrätt och arbetsfördelningsrätt används i princip fritt och ensidigt och kan bestå av rätten att bestämma över arbetsorganisationen, metoder och produktionssätt samt att bestämma om införande av eller förändring av s.k. ensidigt reglerade förmåner och att omplacera arbetstagare inom ramen för deras arbetskyldighet.<sup>10</sup> Det är centralt att särskilja begreppen arbetsledning och företagsledning där arbetsledning avser det direkta förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och det senare avser frågor som rör företaget i stort.<sup>11</sup>

---

skulle inte detta ligga honom till last och därmed inte heller kunna prövas i en process. Den fria uppsägningsrätten följde enligt AD av kollektivavtalet.

<sup>6</sup> Fahlbeck, 1989, sid 209.

<sup>7</sup> Schmidt m.fl., 1994, sid 225.

<sup>8</sup> Källström och Malmberg, 2006, sid 186.

<sup>9</sup> Fahlbeck, 1989, sid 208.

<sup>10</sup> Svensäter, 1991, sid 89 f.

<sup>11</sup> Källström och Malmberg, 2006, sid 187, Schmidt m.fl., 1994, sid 225.

Arbetsledningsrätten ger även arbetsgivaren en beslutanderätt som innebär att det skapas utrymme för godtyckligt beslutsfattande. På de områden där lagstiftning inte finns gäller den s.k. godtycklighetsprincipen, förutsatt att arbetsgivaren inte genom kollektivavtal gått med på att inskränka sina rättigheter eller att beslutandet strider mot god arbetsmarknadssed.

Den arbetsrättsliga regleringen innehåller en rad olika begränsningar av arbetsgivarens möjlighet att utöva sin arbetsledning, och då utövandet av arbetsledningsrätten är beroende av ramar som ställts upp genom lag, kollektivavtal, personliga avtal m.m. har den kommit att betecknas en ”restkompetens”.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Källström och Malmberg, 2006, sid 188.

# 3. Begränsningar i arbetsledningsrätten

## 3.1 Omplaceringsrätt och arbetskyldighet

Ett centralt moment i arbetsledningsrätten utgörs av arbetsgivarens rätt att fritt och ensidigt omplacera sina arbetstagare. Denna fria omplaceringsrätt sammanfaller med din avtalade arbetskyldighet. Huruvida omplaceringen är tillåten beror alltså på arbetskyldighetens omfattning dvs. det som står i anställningsavtalet, ett eventuellt kollektivavtal och befattningsbeskrivningen. Arbetsdomstolen uttalar i AD 1998 nr 150 genom att säga att ”ett beslut om att omplacera en arbetstagare utgör ett arbetsledningsbeslut som arbetsgivaren kan fatta efter fritt val och som normalt inte kan överprövas i rättslig väg”.<sup>13</sup> Arbetsgivarens omplaceringsrätt sammanfaller som sagt med arbetstagarens arbetskyldighet och arbetsgivaren kan i princip fritt omplacera arbetstagaren till nya och förändrade arbetsuppgifter så länge som han håller sig inom arbetskyldighetens ram, om inte annat avtalats.<sup>14</sup> Arbetstagaren har då en lydnaplikt och är skyldig att utföra alla arbetsuppgifter som han eller hon har fått tilldelat sig. Omplacering inom arbetskyldigheten utförs idag som en huvudregel ensidigt av arbetsgivaren och kan på så vis inte angripas rättsligt av arbetstagaren.

En omplacering brukar benämnas som ett arbetsledningsbeslut varigenom arbetsgivaren varaktigt förändrar en arbetstagares arbetsuppgifter, arbetstid eller arbetsplats men det finns även omplaceringar som är mer tillfälliga i sin natur. Arbetsgivarens befogenhet att tillfällig tilldela arbetstagaren nya arbetsuppgifter, så kallad omflyttning, anses mer vidsträckt än befogenheten att göra en permanent omplacering.<sup>15</sup>

Arbetsgivaren kan fritt disponera arbetskraften inom de mer eller mindre klara gränserna för arbetskyldigheten utan att han för den skull ska behöva stå till svars för de beslut som

---

<sup>13</sup> AD 1998 nr 150 sid 885.

<sup>14</sup> Rönnmar, 2004, sid 47. Se även Svensäter sid 90.

<sup>15</sup> Källström och Malmberg, 2006, sid 212.

har tagits. Arbetsgivaren är skyldig att, vid viktiga och omfattande förändringar av den anställdes förhållanden, påkalla förhandlingar inför sitt beslut. Permanenta omplaceringar bör alltid ses som en viktigare förändring och bör alltid föranleda en förhandlingsskyldighet, som jag återkommer till senare i presentationen (se avsnitt 3.6).<sup>16</sup>

## 3.2 29/29 – principen

Beträffande arbetsledningsrätten och arbetsskyldigheten för arbetstagare gäller den s.k. 29/29-principen. Den kommer ifrån ett mål från Arbetsdomstolen, AD 1929 nr 29. Principen är en i hög grad återkommande rättsföreställning i modern praxis och litteratur.<sup>17</sup> I domen går det att utläsa att en ”arbetstagare är skyldig att utföra allt sådant arbete för arbetsgivarens räkning, som står i naturligt samband med dennes verksamhet och kan anses falla inom vederbörande arbetares allmänna yrkeskvalifikationer”.<sup>18</sup> Eftersom de flesta kollektivavtal inte har någon regel om arbetsskyldighetens omfattning blir 29/29-principen tillämplig som en dold klausul och gäller då för hela den generella arbetsmarknaden för såväl arbetare som tjänstemän och både inom den privata och offentliga arbetsmarknaden.<sup>19</sup>

29/29-principen innehåller tre grundläggande rekvisit och det första rekvisitet pekar på att arbetsuppgiften skall utföras för arbetsgivarens räkning. Detta rekvisit innebär att arbetsgivaren inte utan arbetstagares samtycke kan överföra de rättigheter som arbetsgivaren förfogar över enligt anställningsavtalen till en annan arbetsgivare. Dock kan en arbetstagare bli skyldig att utföra order som dennes arbetsgivare utfärdat under någon annans ledning, om detta är i arbetsgivarens intresse.<sup>20</sup>

För det andra skall arbetsuppgiften ha ett naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet. Detta innebär enligt praxis att uppgiften skall ligga inom ramen för kollektivavtalets tillämpningsområde. Detta medför normalt inte att en arbetstagare är skyldig att utföra allt arbete som faller inom den verksamhet som arbetsgivaren faktiskt

---

<sup>16</sup> Glavå, 2001, sid 443.

<sup>17</sup> Glavå, 2001, sid 446.

<sup>18</sup> AD 1929 nr 29.

<sup>19</sup> Fahlbeck, 1989, sid 210.

<sup>20</sup> Källström och Malmberg, 2006, sid 215f. Se AD 1996 nr 113.

bedriver. Det sammanhänger istället med att Arbetsdomstolen har låtit kriteriet naturligt samband naturligt sammanfalla med kollektivavtalets tillämpningsområde. Det är inte ovanligt att arbetsgivare är bundna av två kollektivavtal, ett för arbetare och ett för tjänstemän. Emellertid är en tjänsteman inte skyldig att utföra arbete som faller inom en arbetares kollektivavtalsområde och vice versa.<sup>21</sup> Å andra sidan kan en arbetstagare som är bunden av ett kollektivavtal vara skyldig att utföra arbete som till sin beskaffenhet är sådant att det är hänförligt även till ett annat kollektivavtal.<sup>22</sup>

Slutligen kan en arbetstagare endast åläggas arbete som faller inom arbetstagarens allmänna yrkeskvalifikationer. Ett kollektivavtal för arbetare omfattar allt sådant arbete som har ett naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet, förutsatt att arbetsuppgifterna faller inom arbetstagarens allmänna yrkeskvalifikationer.<sup>23</sup> Detta innebär att en arbetstagare inte kan sättas på en arbetsuppgift som han eller hon inte klarar av att utföra, t.ex. på grund av bristande utbildning. Samtidigt kan en arbetstagare inte få till stånd att endast få syssla med arbetsuppgifter som enbart framhäver hans arbetsskicklighet och därmed inte sätts på några egentliga prov.<sup>24</sup> Samtidigt menar Källström och Malmberg att kravet har mindre betydelse i praktiken ”eftersom arbetsgivaren i eget intresse inte tilldelar arbetstagare uppgifter som denne inte klarar”.<sup>25</sup>

Offentligt anställda faller under 29/29-principens område till den del principen bildar en naturlig utgångspunkt vid bedömandet av deras arbetsskyldighet. För offentliga tjänstemän gäller detta till den del arbetet utförs för arbetsgivarens räkning och att arbetet har ett naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet. Det tredje rekviritet, att arbetsuppgifterna faller inom arbetstagarens allmänna yrkeskvalifikationer gäller inte fullt ut utan ska ersättas med en prövning om arbetstagaren till följd av en eventuell omplacering i realiteten får en ny anställning än den han hade tidigare.<sup>26</sup>

29/29-principen gäller även för privatanställda tjänstemän och deras arbetsskyldighet. Även här tillämpas gränslinjerna att det nya arbetet skall ha ett naturligt samband med

---

<sup>21</sup> Källström och Malmberg, 2006, sid 215, Malmberg, 1997, sid 260.

<sup>22</sup> Malmberg, 1997, sid 261.

<sup>23</sup> Schmidt m.fl., 1994, sid 228.

<sup>24</sup> Fahlbeck, 1989, sid 211.

<sup>25</sup> Källström och Malmberg, 2006, sid 216. Se även Fahlbeck, 1989, sid 211.

<sup>26</sup> Källström och Malmberg, 2006, sid 215f.

arbetsgivarens verksamhet samt att det skall utföras för arbetsgivarens räkning.<sup>27</sup> Men arbetsgivarens frihet att sätta en tjänsteman på nya arbetsuppgifter är inskränkt till följd av verkningarna av anställningsavtalet eftersom det oftast framgår av avtalet vad för typ av arbete en tjänsteman ska utföra. Enligt Schmidt m.fl. blir följden av detta ”att det anses att personer i befälsställning inte kan sättas att utföra grovarbete eller smutsigt arbete”.<sup>28</sup> Därför är den allmänna uppfattningen att utrymmet för att inom anställningsförhållandet flytta privata tjänstemän till andra arbetsuppgifter blir mer begränsad än på arbetarområdet.<sup>29</sup>

### 3.3 Bastubadarprincipen

Arbetsledningsrätten innebär en rättighet för arbetsgivaren att leda och fördela arbetet samt fatta ensidiga arbetsledningsbeslut som berör dennes arbetstagare. Gränsen för arbetsgivarens beslutanderätt sammanfaller med arbetskyldighetens, då en omplacering anses vara ett skiljande från anställningen om den faller utanför anställningens ramar. Med hänvisning till strukturen i lagen om anställningsskydd,<sup>30</sup> utformade Arbetsdomstolen den s.k. Bastubadarprincipen. Den innebär i korthet att arbetsgivaren ska vid särskilt ingripande omplaceringar påvisa objektivt godtagbara skäl för åtgärden.<sup>31</sup> Detta är dock inte detsamma som saklig grund för uppsägning enligt 7 § LAS. Skulle arbetsgivaren gå för långt utdöms allmänt skadestånd för brott mot avtalet om arbetstagaren är organiserad. Visar det sig däremot att arbetstagaren är oorganiserad kan det endast konstateras att arbetsgivaren brutit mot det enskilda anställningsavtalet och den enda påföljden blir då ekonomiskt skadestånd, enligt 38 § LAS.<sup>32</sup> I Bastubadarmålet (AD 1978 nr 89) ger Arbetsdomstolen argument för hur omplaceringar, som otvistigt ligger inom arbetskyldighetens, skall kunna angripas.<sup>33</sup>

Bakgrunden i tvisten var att en sulfitoperatör, vars arbetsuppgift var att övervaka en ångpanna, plötsligt lämnade anläggningen utan tillsyn och bestämde sig för att bada ångbastu i personalutrymmena i anslutning till arbetsplatsen under arbetstid. Efter att han

---

<sup>27</sup> Källström och Malmberg, 2006, sid 217.

<sup>28</sup> Schmidt m.fl., 1994, sid 228.

<sup>29</sup> Källström och Malmberg, 2006, sid 217, Fahlbeck, 1989, sid 210.

<sup>30</sup> Lag (1982:80) om anställningsskydd.

<sup>31</sup> Malmberg, 1997, sid 134.

<sup>32</sup> Schmidt m.fl., 1994, sid 232.

<sup>33</sup> Glavä, 2001, sid 448, Källström och Malmberg, 2006, sid 225.

hade blivit påträffad i badet omplacerades han till okvalificerade arbetsuppgifter och dessutom ändrades hans arbetstid och hans löneförmåner sänktes.<sup>34</sup>

Den huvudsakliga tvistefrågan i målet gäller om arbetsgivaren handlade i strid med lag eller avtal genom att omplacera arbetstagaren. Förbundet, som representerade arbetstagaren, angrep omplaceringen från tre skilda rättsliga utgångspunkter och förde tvisten till Arbetsdomstolen. För det första gjorde förbundet gällande att åtgärden var att betrakta som ett avskedande och därmed stridande mot anställningsskyddslagens bestämmelser. Även den andra invändningen gällde anställningsskyddslagen eftersom förbundet menade att arbetsgivaren omplacerade arbetstagaren för att förmå honom att lämna sin anställning hos företaget.<sup>35</sup> Åtgärden ska därför anses som en uppsägning. Arbetsdomstolen fick även i uppgift att pröva ifall omplaceringen kunde bedömas som en disciplinär bestraffning enligt 62 § MBL.<sup>36</sup> Slutligen skulle AD undersöka ifall det enligt kollektivavtalet krävdes godtagbara skäl för att omplacera bastubadaren inom ramen för anställningen. Domen blev mycket omdiskuterad. Genom etableringen av bastubadarprincipen gav AD intryck av att agera mer som självständig normskapare genom att utveckla en ny rättsats.<sup>37</sup>

Resultatet av bastubadarprincipen blev att den som vill angripa en omplacering har fått ökade möjligheter att gå tillväga. Som arbetsgivare bör det göras gällande att omplaceringen har inneburit att arbetstagaren har skiljts från sin anställning och att det istället rör sig om ett avskedande eller en uppsägning. I bastubadarmålet konstaterade Arbetsdomstolen att omplaceringen inte hade gått utöver anställningens gräns och därför kunde inte heller något avskedande ha ägt rum.

Som en andra punkt är det viktigt att göra gällande att omplaceringen är särskilt ingripande och att arbetsgivaren inte har objektiva godtagbara skäl. Viktigt att lägga märke till är att en särskilt ingripande omplacering, enligt bastubadarprincipen, innebär en viktigare förändring av arbetsförhållandet för arbetstagaren och blir därför vidare begränsad av bestämmelserna om arbetsgivarens förhandlingsskyldighet enligt 11 och 13 §§ i MBL. I kravet på godtagbara skäl ligger först rekvisitet att arbetsgivaren måste kunna uppge skälen till att

---

<sup>34</sup> AD 1978 nr 89 sid 690f.

<sup>35</sup> AD 1978 nr 89 sid 701f.

<sup>36</sup> AD 1978 nr 89 sid 702f.

<sup>37</sup> Källström och Malmberg, 2006, sid 225.



omplaceringen vidtagits och dessa skäl måste vara acceptabla och får inte visa några som helst tecken på att de är osakliga.<sup>38</sup> Med stöd av praxis kunde Arbetsdomstolen, vid denna tidpunkt, inte hävda att arbetsgivaren var tvungen att visa godtagbara skäl för en omplacering inom ramen för anställningsskyldigheten. ”

Det är idag svårt att med hjälp av rättspraxis ge någon tydlig beskrivning av vad som utgör godtagbara skäl eftersom de olika omständigheterna varierar mycket från fall till fall. Detta gör att begreppet godtagbara skäl fortfarande är relativt vagt, då det står klart att kraven på arbetsgivaren, i relation till prövningen saklig grund, inte är så höga. Trots detta är det viktigt att ta fasta på att arbetsgivaren alltid kan rättfärdiga sitt omplaceringsbeslut genom att påvisa att hans åtgärder var sakliga.<sup>39</sup>

Förbundet hade som nämnts gjort gällande att omplaceringen av arbetstagaren utgjorde en enligt 62 § MBL otillåten disciplinär bestraffning. Arbetsdomstolen bedömde denna fråga och uttalade att det för arbetsmarknaden var främmande att använda omplacering som disciplinär påföljd.<sup>40</sup> Enligt förarbetena till medbestämmandelagen kan lagtextens uttryck *annan påföljd* inte bara innebära disciplinåtgärd, t ex avstängning eller avskedande, utan även annan åtgärd från arbetsgivarens sida som på ett eller annat sätt straffar arbetstagaren.<sup>41</sup>

I det angivna målet saknas dock anledning att anta att omplaceringen av arbetstagaren utfördes av annat skäl än det som arbetsgivarsidan angett, nämligen att arbetstagaren allvarligt åsidosatt säkerhetsföreskrifterna och därmed visat prov på en sådan grov omdömeslöshet att han överhuvudtaget inte kunde behålla sina arbetsuppgifter. Därför kan det enligt Arbetsdomstolens mening inte antas att omplaceringen vidtogs i bestraffningssyfte och åtgärden står därmed inte i strid med 62 § MBL.<sup>42</sup>

Bastubadarprincipen formulerades på ett sådant sätt så att endast omplaceringar som företagits av personliga skäl kan bli föremål för en rättslig prövning. Mats Glavå undrar vad denna precisering av principen har för syfte och fortsätter med att konstatera att: ”Om

---

<sup>38</sup> Källström och Malmberg, 2006, 226.

<sup>39</sup> Glavå, 2006, sid 450, Fahlbeck, 1989, sid 213.

<sup>40</sup> AD 1978 nr 89 sid 702.

<sup>41</sup> Prop. 1975/76 bilaga 1 s 425.

<sup>42</sup> AD 1978 nr 89.

skälen till en omplacering är verksamhetsrelaterade förhållanden bör omplaceringen likväl kunna vara särskilt ingripande.”<sup>43</sup>

### 3.4 Arbetsledning i strid med god sed

Av rättspraxis gäller också den allmänna rättsgrundssatsen att arbetsledningsbeslut inte får vidtas i strid med lag och god sed på arbetsmarknaden. Arbetsdomstolen anser sig kunna hänvisa till begreppet god sed vid precisering av ett oklart rättsläge. Begreppet god sed har ofta benämnts som av bl.a. Sigeman ”till sådant uniformt beteende som iakttas av ansvarsmedvetna parter”.<sup>44</sup> Arbetsgivaren handlar i strid med god sed om han fattar diskriminerande eller olämpliga beslut, handlar utifrån sätt som är rättsstridigt eller strider mot den allmänna moralen. Till skillnad från bastubadarprincipen behöver inte omplaceringen vara av ingripande karaktär för att principen skall bli tillämplig. Då fri uppsägningsrätt fortfarande rådde kunde avskedanden prövas utifrån denna rättsgrundssats. Idag används rättsprincipen i andra situationer, bl.a. vid omplaceringar och indragning av ensidigt förmåner.<sup>45</sup> Uppenbar orättvis behandling skall anses som ett brott mot anställningsavtalet.

Förbudet träffar många situationer. Det begränsar på så sätt den fria arbetsledningsrätten för arbetsgivaren. Det har på senare tid blivit viktigt att angripa arbetsgivarens diskriminerande arbetsledningsbeslut, inte minst sedan diskrimineringsrätten expanderat så oerhört.<sup>46</sup> Detta är ett område som kommer beröras senare.

Skulle det visa sig att arbetsledningsrätten utövas i strid med god sed från arbetsgivarens sida, t.ex. en omplaceringsåtgärd, så innebär det ett brott mot det enskilda anställningsavtalet och arbetsgivaren kan komma att bli ersättningsskyldig ekonomiskt gentemot arbetstagaren för den skada han har lidit till följd av omplaceringen. Det har även diskuterats huruvida ett arbetsledningsbeslut som står i strid med god sed skall anses vara en dold klausul i kollektivavtalsförhållanden och om ett allmänt skadestånd skulle kunna

---

<sup>43</sup> Glavå, 2001, sid 451. Se även AD 1993 nr 94 huruvida vad som var skälet till en omplacering. Även om det skulle anses vara enbart personliga förhållanden som föranlett omplaceringen, så menade domstolen på att det fanns godtagbara skäl. Därför sänktes en anledning att närmare undersöka grunderna.

<sup>44</sup> Sigeman, 2006, sid 154.

<sup>45</sup> Källström och Malmberg, 2006, sid 228.

<sup>46</sup> Rönmar, 2004, sid 71.

utgå till en arbetstagare.<sup>47</sup> I samband med provocerade uppsägningar har begreppet god sed stor betydelse.<sup>48</sup> Det krävs här ett relativt litet övertramp för att arbetsgivaren skall ha ansetts strida mot god sed.

Andra sammanhang då man pratar om god sed i arbetsledningsrätten är bl.a. vid drogtester och andra åtgärder som kan anses vara integritetskränkande. I de fallen görs dock en intresseavvägning mellan arbetsgivarens intresse av att kontrollera arbetstagarna i ett visst avseende och arbetstagarnas intresse av att slippa en viss integritetskränkande åtgärd.<sup>49</sup>

### 3.5 Saklig grund för uppsägning

Arbetsledningsrätten begränsas ytterligare av anställningsskyddslagen genom bestämmelserna om saklig grund för uppsägning, 7 § LAS. Genom apriluppgörelsen år 1964 ändrades det s.k. Saltsjöbadsavtalet från 1938, från att innebära att en arbetstagare kunde få sin uppsägning prövad till att uppsägningar som hänförde sig till arbetstagaren personligen numera skulle vara giltiga endast om de var sakligt grundade. Redan i förarbetena till 1974 års lag om anställningsskydd betonades den successiva inskränkningen av arbetsgivarens fria uppsägningsrätt och att det i anställningsskyddet skulle formuleras ett allmänt krav på att uppsägning från arbetsgivarens sida alltid skulle vara sakligt grundad.<sup>50</sup>

Vad som utgör saklig grund har genom åren inte varit så lätt att precisera. Redan när anställningsskyddslagen antogs ansågs det inte möjligt att närmare kunna ange vad som skulle anses vara saklig grund. Skillnaderna i de olika uppsägningsfallen samt variationen på arbetsplatserna gjorde det alltfjämt omöjligt att generellt slå fast vad som skall betraktas som saklig grund. Därför lades ansvaret på domstolarna att göra en helhetsbedömning av varje enskilt fall och de omständigheter som var aktuella och specifika.<sup>51</sup> I propositionen går det att läsa:

---

<sup>47</sup> Källström och Malmberg, 2006, sid 228, Malmberg, 1997, sid 251.

<sup>48</sup> Se AD 1983 nr 46. I det omtalade fallet befanns arbetsgivarens omplacering av en mentalvårdare vara i strid med god sed på arbetsmarknaden, särskilt då man ställde vårdaren inför alternativen att antingen acceptera omplaceringen till ett annat sjukhus, begära tjänstledighet utan lön eller lämna sin anställning.

<sup>49</sup> Källström och Malmberg, 2006, sid 227f.

<sup>50</sup> Prop. 1973 nr 129 sid 5.

<sup>51</sup> Källström och Malmberg, 2006, sid 132.

”Jag ansluter mig därför till utredningens uppfattning att lagen inte bör innehålla några regler som preciserar vad som skall anses utgöra saklig grund. Härifrån vill jag dock göra ett undantag, nämligen när det gäller arbetsgivarens skyldighet att överväga en omplacering av arbetstagarna innan uppsägning får ske.”<sup>52</sup>

Enkelt uttryckt innebär saklig grund att en anställd beter sig på ett oönskat sätt och är medveten om att beteendet inte är acceptabelt. Den anställdes agerande ska också riskera att skada företaget på ett eller annat sätt. Vad som kan utgöra saklig grund berörs i princip inte i lagtexten med två undantag, nämligen att saklig grund inte föreligger om det är skäligt att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig, nämligen en omplacering, enligt 7 § 2 st LAS, samt att övergång av verksamhet inte i sig utgör saklig grund för uppsägning, 7 § 3 st LAS.<sup>53</sup> Förutom skyldigheten för arbetsgivare att försöka omplacera arbetstagare preciserades innebörden i kravet på saklig grund inte närmare vid LAS tillkomst.

Anställningsskyddslagen har som utgångspunkt att en uppsägning skall vara den yttersta åtgärd som en arbetsgivare tillgriper efter att han/hon provat alla andra möjligheter att lösa de eventuella problemen som finns på arbetsplatsen. Detta gäller oavsett om det föreligger arbetsbrist eller personliga skäl. Arbetsgivaren skall först och främst göra sitt yttersta för att få till en omplacering för arbetstagaren inom ramen för anställningen men går detta inte att lösa bör arbetstagaren erbjudas en annan anställning hos arbetsgivaren. Enligt förarbetena till anställningsskyddslagen skall arbete i första hand erbjudas på samma arbetsplats men är detta ej genomförbart ska en anställning som ligger inom ramen för anställningen erbjudas arbetstagaren.<sup>54</sup> Kravet på att en arbetstagare bereds nytt arbete anses inte vara uppfyllt förrän en noggrann utredning gjorts av de eventuella lediga tjänster som kan bli aktuella. Anställning utanför ramen för anställningen fordrar medgivande från arbetstagaren och då detta inte utförs på ett korrekt sätt kan det bli avgörande för prövningen om en eventuell kommande uppsägning är sakligt grundad.<sup>55</sup> Arbetstagaren är skyldig att acceptera ett erbjudande om förändringar som ligger inom ramen för anställningen och då han vägrar att

---

<sup>52</sup> Prop. 1973:129 s.120.

<sup>53</sup> AD 2006 nr 112. Frågan om ett bolag haft saklig grund för uppsägning av en arbetstagare på grund av samarbetsproblem. I målet uppkommer bl.a. fråga om bolaget har uppfyllt sin omplacerings-skyldighet. Jfr AD 2000 nr 69.

<sup>54</sup> Prop. 1973:129 sid 121.

<sup>55</sup> Malmberg, 1997, sid 254.

acceptera en omplacering som just faller inom arbetsgivarens omplaceringsbefogenhet kan han bli uppsagd på den sakliga grunden arbetsvägran.<sup>56</sup>

I de situationer som angetts ovan stiger arbetsledningsrätten in och visar starka prov på att arbetsgivaren inte har någon skyldighet att lägga om sin verksamhet ifall något arbetstillfälle inte kan ges arbetstagaren. Vid undvikande av uppsägningar är arbetsgivarens frihet att bestämma över sin egen verksamhet ett tungt värde att ta hänsyn till när det skall avgöras vad som skäligen kan krävas av honom.<sup>57</sup>

Vidare utgör det inte saklig grund för uppsägning när det sker en övergång av verksamhet, enligt 7 § 3 st LAS. Slutligen regleras i 7 § 4 st LAS den s.k. tvåmånadersfristen, som innebär att en arbetsgivare inte kan åberopa händelser som hände för längre än två månader sen för att kunna påkalla en uppsägning.<sup>58</sup> Fristen infördes i 1974 års anställningsskyddslag för att en arbetstagare inte under längre tid skall behöva vara orolig angående konsekvenserna av ett handlande. Fristen sattes först till en månad men ändrades till två månader år 1994.<sup>59</sup> I oklara fall kan arbetsgivaren ha skäl att göra en utredning om vad som har hänt och då börjar inte fristen löpa förrän arbetsgivaren fått en klarare bild.

I slutändan måste det göras en totalbedömning för att kunna fastställa om saklig grund föreligger och den sker med hänsyn till arbetsgivarens rörelse och av arbetsgivarens situation. Arbetsgivarens rörelse drabbas olika hårt beroende på storleken på företaget, men det finns även stora företag som visar sig vara extra känsliga. I mindre företag kan t.ex. möjligheterna att bereda arbetstagare annat arbete vara begränsade, medan omplacering kan vara ett effektivt instrument för att lösa problem i större och medelstora företag.<sup>60</sup> Stor vikt läggs även på omständigheter som rör arbetstagaren personligen och då skall en samlad bedömning av bakgrundsfakta tas i beaktning. Fahlbeck tar i sin bok *Praktisk arbetsrätt* upp några bedömningsfaktorer: anställningens typ, hur länge arbetstagaren har varit anställd hos

---

<sup>56</sup> Malmberg, 1997, sid 359.

<sup>57</sup> Malmberg, 1997, sid 356. Se t.ex. AD 1997 nr 51 där frågan rörde bl.a. om det förelegat saklig grund för uppsägning av tillsvidareanställda skådespelare och regissörer p.g.a. påstådd arbetsbrist.

<sup>58</sup> I AD 1978 nr 92 menade rätten att då det förflutit förhållandevis lång tid såsom ett halvår är omständigheterna av begränsad betydelse för en bedömning av saklighet. Jfr AD 2005 nr 72.

<sup>59</sup> Glavå, 2001, sid 313.

<sup>60</sup> Prop. 1973:129 sid. 125.

arbetsgivaren, framtidsutsikterna för arbetstagaren på företaget och arbetstagarens förtroendeställning mm.<sup>61</sup>

### 3.6 Arbetsgivarens förhandlingskyldighet

I lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet finns bl.a. reglerat olika förhandlingskyldigheter. Tanken med den primära förhandlingsregleringen är att förhandlingar ska föras i alla frågor där arbetstagarsidan typiskt sett alltid vill vara med och påverka besluten.<sup>62</sup> Förutom bestämmelserna i LAS om saklig grund finns det knappt någon arbetsrättslig regel som varit så omdiskuterat som primär förhandlingskyldighet<sup>63</sup>. Den utgör ytterligare en begränsning för arbetsgivarprerogativet.<sup>64</sup> Den primära förhandlingskyldigheten i 11-13 §§ MBL innebär att arbetsgivaren är skyldig att förhandla innan han fattar beslut och bestämmelserna har som främsta syfte att ge arbetstagarsidan medbestämmande.<sup>65</sup> Alla frågor som historiskt sett gått under beteckningen § 32-frågor med inriktning på arbets- och företagsledning, och som saknar särskild reglering genom avtal eller lagstiftning, hänförs hit. Anledningen till att den primära förhandlingskyldigheten blivit så omdiskuterad är att reglernas vaga utformning i kombination med generellt hållna förarbeten nästintill gör det omöjligt att kunna förutse hur domstolen kommer resonera och hur utgången kommer se ut i olika rättsfall. Mats Glavå är inne på tanken att ”förutsebarhet inte är något eftersträvansvärt vid denna typ av reglering (...) och regler av denna typ ställer följaktligen också nya krav på jurister och andra som uppträder som ombud”.<sup>66</sup>

Enligt 11 § MBL är arbetsgivaren skyldig att vid viktigare förändring av verksamhetsfallet eller arbetstagarfallet<sup>67</sup> ta initiativ till förhandling med den kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationen inför viktigare beslut om organisationen.<sup>68</sup> Utgångspunkten är att

---

<sup>61</sup> Fahlbeck, 1989, sid 302.

<sup>62</sup> Fahlbeck, 1989, sid 180.

<sup>63</sup> *Primär* i detta avseende innebär att arbetsgivaren själv måste ta initiativ till förhandlingen och beslut får inte fattas innan en sådan förhandling har genomförts.

<sup>64</sup> Glavå, 2001, sid 498.

<sup>65</sup> Prop. 1975/76:105 Bilaga 1 sid 7.

<sup>66</sup> Glavå, 2001, sid 498.

<sup>67</sup> Till verksamhetsfallet hör alla frågor som rör arbetsgivarens verksamhet i stort och som därmed är av betydelse för arbetstagarna medans arbetstagarfallet ta sikte på beslut av mera individuell karaktär som saknar denna betydelse för verksamheten i stort. Se Glavå, 2001, sid 500 och AD 1992:7.

<sup>68</sup> Rönmar, 2004, sid 57.

frågan skall röra sådant som en facklig organisation typiskt sett vill förhandla om, vilket bör ge vissa intentioner till den arbetsgivare som i ett konkret fall inte vet om han/hon har förhandlingsskyldighet eller inte.<sup>69</sup>

Det tidigare nämnda begreppet omplacering av en enskild arbetstagarpart utgör ett arbetstagarfall som i allra högsta grad skall innebära en primärförhandling från arbetsgivarsidan eftersom det rör sig om en viktigare förändring. Arbetstagarorganisationens uppfattning är i det enskilda fallet av betydelse men den är inte avgörande. Istället skall hänsyn tas till förhållandena på det enskilda arbetsstället vid bedömningen om vad som är en viktigare förändring.<sup>70</sup> Vad som anses vara en viktigare förändring går att finna i propositionen till lag om medbestämmande i arbetslivet, 11 §

”förhandlingsskyldigheten skall omfatta alla frågor i arbetsgivarens verksamhet som har den omfattningen och innebörden för arbetstagarna, att man typiskt sett bör räkna med att en facklig organisation vill få tillfälle till förhandling”<sup>71</sup>

I 11 § MBL delas därefter begreppet viktigare förändring upp i två exempel; nämligen viktigare förändring av arbetsgivarens verksamhet samt viktigare förändring av arbetstagarpartens anställningsförhållanden.<sup>72</sup> Undantaget i 11 § 2 st. MBL säger att arbetsgivaren får fatta och verkställa beslut innan han har fullgjort sin förhandlingsskyldighet om *synnerliga skäl*<sup>73</sup> föranleder det. Förhandlingsskyldigheten bortfaller om särskilda skäl kan åberopas eller om 12 § MBL är tillämplig.<sup>74</sup>

12 § MBL tar upp situationen då det är arbetstagarorganisationen som påkallar en förhandling och arbetsgivaren skall, även i andra fall än som avses i 11 § MBL, förhandla med organisationen innan han fattar eller verkställer beslut, som rör en medlem i organisationen. Förhandlingsskyldigheten enligt 12 § MBL inträder dock endast om organisationen påkallar förhandlingen. Syftet med bestämmelsen är inte att arbetstagarpartens

---

<sup>69</sup> Glavå, 2001, sid 500.

<sup>70</sup> Fahlbeck, 1989, sid 170f.

<sup>71</sup> Prop. 1975/76:105 sid. 353.

<sup>72</sup> Sådan viktigare förändring skall föregås av förhandling på arbetsgivarens initiativ enligt 11 § MBL. Se AD 1978 nr 51.

<sup>73</sup> Begreppet synnerliga skäl tolkas restriktivt och avser sådana fall då ekonomiska skador kan inträda eller de situationer det rör sig om risk för liv och hälsa om ett beslut skulle skjutas upp.

<sup>74</sup> Sigeman, 2006, sid 106.

generellt skall kunna vidga förhandlingsskyldigheten enligt 11 § MBL genom att påkalla förhandling med stöd av 12 § MBL när det gäller vissa typer av beslut.

Den förhandlingsskyldighet som arbetsgivaren enligt 11 eller 12 §§ MBL har gentemot en kollektivavtalsbunden arbetstagarorganisation gäller under vissa förutsättningar också i förhållande till en organisation som inte är bunden av ett kollektivavtal. Regeln gäller enbart frågor som särskilt angår medlem som tillhör en icke-avtalslutande organisation, enligt 13 § 1 st MBL.<sup>75</sup> Arbetsgivaren har inte förhandlingsskyldighet om frågan dessutom gäller arbetstagare som tillhör den avtalslutande organisationen.

### 3.7 Tolkningsföreträde enligt 34 § MBL

Ofta råder det delade meningar om vad som gäller rättsligen i uppkomna situationer. Gränserna för arbetsskyldigheten beror på lag och anställningsavtalsinnehåll, kollektivavtal eller ett personligt avtal.<sup>76</sup> I dagens arbetsrätt förekommer det ett antal situationer som ger arbetstagar sidan detta tolkningsföreträde och därtill inskränker arbetsledningsrätten ytterligare.<sup>77</sup>

I 34 § MBL ges kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationen tolkningsföreträde i tvist om medlems arbetsskyldighet<sup>78</sup> enligt avtal<sup>79</sup> och innebär en stark inskränkning i arbetsgivarens tidigare tolkningsföreträde i tvister om arbetstagares arbetsskyldighet. Den enskilde arbetstagaren kan inte utöva tolkningsföreträde utan behöver ha fackets beslut.<sup>80</sup> För att regeln ska bli tillämplig räcker det med att det har uppkommit en tvist mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen, som är bundna av samma kollektivavtal. Tvist kan anses ha inträffat då arbetstagarorganisationen och arbetsgivaren har haft kontakt samt arbetstagar sidan har framfört en rättslig invändning. Skulle en sådan här tvist uppkomma,

---

<sup>75</sup> Prop. 1975/76: 105 sid. 360f. Se även AD 1977 nr 216 och AD 1985 nr 8. Fahlbeck, 1989, sid 167.

<sup>76</sup> Schmidt m.fl., 1994, sid 225.

<sup>77</sup> Fahlbeck, 1989, sid 105, AD 1934 nr 79.

<sup>78</sup> En tvist i den bemärkelse som avses föreligger inte enbart av den anledningen att en arbetstagarorganisation uttrycker en annan uppfattning än arbetsgivaren. Det krävs även att organisationen är beredd att företräda sin medlem vid förhandlingar i tvistefrågan, se AD 1998 nr 61.

<sup>79</sup> Glavå, 2001, sid 524.

<sup>80</sup> Adlercreutz och Mulder, 2007, sid 232.



som rör arbetskyldigheten<sup>81</sup> för en eller flera medlemmar i organisationen, gäller organisationens mening tills dess att tvisten är löst.<sup>82</sup>

Vad själva tvisten rör sig om spelar roll för att bestämma innebörden av organisationens mening. Rör det sig om huruvida en arbetstagare är skyldig att utföra en viss uppgift eller inte står det klart av motiven att tolkningsföreträdets innebörd är att arbetstagaren inte är skyldig att utföra den aktuella arbetsuppgiften.<sup>83</sup> Arbetstagaren kan då följa arbetstagarorganisationens mening utan att drabbas av någon påföljd. Om arbetsgivaren anser att det föreligger synnerliga skäl<sup>84</sup> mot att omtvistat arbete skjuts upp får denne kräva att arbetet likväl utförs. Arbetstagaren är då skyldig att utföra arbetet och facket bör i sin tur göra klart för sin medlem att arbetsledningens order gäller. Skyldighet föreligger dock inte om arbetsgivarens mening i tvisten är oriktig och arbetsgivaren har insett eller borde ha insett detta eller om arbetet innebär fara för liv eller hälsa, enligt 34 § 2 st MBL.

Har det inte uppkommit någon tvist mellan arbetsgivaren och organisationen är arbetstagaren skyldig att utföra de arbetsuppgifter som arbetsgivaren kräver, tills det att tvisten är löst, enligt rättspraxis. Om arbetstagaren inte följer arbetsgivarens order utan vägrar att utföra dessa arbetsuppgifter utgör det ett brott mot anställningsavtalet, och kan innebära en saklig grund för uppsägning.<sup>85</sup> Detta gäller även om det i efterhand skulle visa sig att arbetet inte omfattades av arbetstagarens arbetskyldighet.

## 3.8 Diskrimineringsförbuden

Diskrimineringsbegreppet innebär att en person eller en grupp inte får missgynnas eller utsättas för orättvis eller kränkande behandling på grund av mänskliga olikheter, som till exempel kön, sexuell läggning eller etnisk tillhörighet.<sup>86</sup> Diskrimineringslagstiftningen förbjuder arbetsgivare att utöva arbetsledningsrätt som på ett otillåtet sätt missgynnar en arbetstagare eller arbetsökande. Under de senaste decennierna har det skett en omfattande

---

<sup>81</sup> SOU 1994:141 s. 271-272.

<sup>82</sup> Källström och Malmberg, 2006, sid 229.

<sup>83</sup> Glavå, 2001, sid 526.

<sup>84</sup> Synnerliga skäl kan föreligga om bortfall av arbetet skulle äventyra säkerheten på arbetsplatsen eller påverka viktiga samhällsfunktioner. Se AD 1981 nr 72.

<sup>85</sup> Malmberg, 1997, sid 254. AD 1986 nr 11.

<sup>86</sup> Schmidt m.fl., 1994, sid 79.

utbyggnad av diskrimineringslagstiftningen i arbetslivet vilket har satt käppar i hjulet på arbetsledningsrätten.

För att gå lite bakåt i tiden började ett intresse för jämställdhetslagar att uppstå vid 1960-talet och av särskilt intresse var jämställdhetsfrågan mellan män och kvinnor. Det främsta syftet var att få bort löneskillnaderna. Under 70-talet började saker och ting skyndas på och det tack vare lagstiftaren som efter ett par föregående lagar stiftade den ännu gällande jämställdhetslagen år 1979.<sup>87</sup> Idag gäller jämställdhetslagen (1991:433) vars syfte är att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra anställningsvillkor, enligt 1 § JämL.<sup>88</sup> Lagen har därefter ändrats ett flertal gånger och skärpts på viktiga punkter till följd av att den skulle vara bättre anpassad till EG-rätten och övriga diskrimineringslagar som tillkommit senare.

1999 stiftades diskrimineringslagarna och satte därmed upp en rad begränsade krav på att arbetsledningsbeslut inom dessa områden måste ha saklig grund. Reglering stiftades mot etnisk diskriminering (EDA), förbud mot diskriminering p.g.a. funktionshinder (FUDA) och sexuell läggning (SEDA).<sup>89</sup> Dessutom begränsar bestämmelserna om bevisbörda i de angivna diskrimineringslagarna ytterligare arbetsledningsrätten. Denna regel innebär att arbetsgivaren måste ha sakliga skäl för sitt beslut och kunna visa att diskriminering inte föreligger om en klagande har visat omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon blivit diskriminerad.<sup>90</sup>

Med tanke på kravet på saklig grund i diskrimineringslagarna finns det många idag som menar på att alla arbetsledningsbeslut kommer bygga på ett allmänt krav på saklig grund i takt med diskriminerings- och EG-rättens utveckling. Vi har nu lagstiftning mot könsdiskriminering, etnisk diskriminering, diskriminering på grund av funktionshinder samt sexuell läggning. Härtill kommer att diskrimineringsförbudet har ett mycket vidsträckt tillämpningsområde eftersom de gäller hela anställningsförfarandet, uppsägningar och avsked, arbetsledningsbesluten, löner m.m. I princip går det att säga att hela § 32-området täcks av förbudet.<sup>91</sup> Dock är det viktigt att komma ihåg att så länge besluten är sakliga

---

<sup>87</sup> Fahlbeck, 1989, sid 246.

<sup>88</sup> Lagen blev ändrad 2005:476, prop. 1990/91:113.

<sup>89</sup> Glavå, 2001, sid 226.

<sup>90</sup> Sigeman, 2006, sid 135.

<sup>91</sup> Glavå, 2001, sid 48.

utgör diskrimineringslagstiftningen inte något förbud för arbetsgivarens arbetsledningsrätt att ta ensidiga beslut.

Angående diskrimineringsförbudens förhållande till arbetsgivarprerogativet påpekar Arbetsmarknadsutskottet att den nu föreslagna utvidgningen av jämställdhetslagens diskrimineringsförbud ”i princip inte innebär någon inskränkning i arbetsgivarens rätt att avgöra om han ska anställa eller vem av likvärdiga sökande han skall anställa. Det viktiga är att hans beslut inte har samband med arbetssökandens könstillhörighet.”<sup>92</sup>

Det har under en längre tid varit svårt att urskilja om ett arbetsledningsbeslut är utav en diskriminerande karaktär. Själva avvägningen mellan urval och diskriminering är det stora problemet vid bedömning av diskriminering och har gjort det svårt att avgöra om en person utsatts för diskriminering eller om det beror på andra sakliga omständigheter som gjort att personen behandlats mindre förmånligt. Mycket kritik har riktats mot diskrimineringslagarna på grund av att de anses vara otillräckliga, bland annat på grund av att antalet fällande domar har varit mycket få. Ett exempel på en friande dom är AD 2006 nr 60, där domstolen ansåg att en arbetssökande haft likvärdiga meriter och erfarenheter med två av de sökande som blev uttagna till en anställningsintervju. Detta innebar enligt Arbetsdomstolen att arbetssökanden missgynnats genom att han själv inte kallats till någon intervju. Arbetsgivarens skäl till varför urvalet gått till så var att de två personerna som hade likvärdiga meriter hade rekommenderats internt av redan anställda på företaget och att dessa personer därför hade ett försprång gentemot övriga sökanden.<sup>93</sup> Men Arbetsdomstolen ansåg att detta inte var att anse som ett godtagbart skäl. Arbetsdomstolen menade dock samtidigt att det stora antalet sökanden till annonsen var en förmildrande omständighet i sammanhanget.<sup>94</sup> Resultatet av domen visar på att det är svårt för en arbetstagersida att kunna påvisa ifall ett arbetsledningsbeslut är utav diskriminerande karaktär.

---

<sup>92</sup> 2000/01: AU3 avsnitt 5.4 sid 30.

<sup>93</sup> AD 2006 nr 60 sid 340f.

<sup>94</sup> AD 2006 nr 60 sid 350f.

## 3.9 Förtroendemannalagen

Förtroendemannalagen<sup>95</sup> (FML) från 1974 stödjer det fackliga arbetet genom att reglera de fackliga förtroendemännens arbetsituation och skydd på arbetsplatsen. Lagen är tillämplig då arbetstagarorganisationen är kollektivavtalsbunden, enligt 1 § FML, samt då arbetstagarerna har underrättat arbetsgivaren om vilka som utsetts till fackliga förtroendemän.

Enligt förtroendemannalagen har den kollektivavtalsbärande arbetstagar-organisationen anspråk på att arbetsgivaren går med på att godkänna vissa förmåner åt de utvalda förtroendemännen, främst dem som är anställda på arbetsplatsen.<sup>96</sup> Reglerna för fackligt organiserande är reglerade i medbestämmandelagen men reglerna i FML går steget längre vilket innebär att arbetsgivaren förbjuds att hindra det fackliga arbetet och har en skyldighet att se till att det finns lokaler och utrustning för det fackliga arbetet. Lagens inställning är att fackligt arbete ska likställas med ordinarie arbete. Detta betyder till exempel att arbetsgivaren ansvarar för att ordna ersättare om det behövs.

Rätten till ledighet hör till det centrala i förtroendemannalagen. Huvudregeln om ledighetens omfattning enligt 6 § FML är att förtroendemannen har rätt till ledighet från ordinarie arbetsuppgifter i den utsträckning som krävs för att sköta uppdraget<sup>97</sup>. Även anställningsskyddet för en facklig förtroendeman ser något annorlunda ut. En facklig förtroendeman har enligt 8 § FML förtur till fortsatt arbete om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen.<sup>98</sup> Skulle det vara så att det enligt turordningslistan var hans tur att lämna sin anställning gäller förturen. Viktigt att lägga märke till är att facklig förtroendeman inte har ett förstärkt anställningsskydd enligt LAS eftersom de vanliga reglerna om saklig grund för uppsägning tillämpas. Dock ställs det stränga krav på bevisen som arbetsgivaren lägger fram som gäller för uppsägning av en facklig förtroendeman.

---

<sup>95</sup> Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.

<sup>96</sup> Sigeman, 2006, sid 93.

<sup>97</sup> AD 2005 nr 42. Fråga om en facklig förtroendeman hade rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner för att genomgå en fem veckor lång bolagsstyrelseutbildning. Arbetsdomstolen kom fram till slutsatsen att ledigheten varit i förtroendemannalagens mening såväl erforderlig som skäligen och att den avsett den fackliga verksamheten på arbetsplatsen.

<sup>98</sup> Glavä, 2001, sid 363.

En särskild regel om tolkningsföretråde finns även i lagen om fackliga förtroendemän. Den innebär att arbetstagarorganisationen har tolkningsföretråde i frågor som till exempel gäller rätt till betald ledighet för facklig verksamhet. Om organisationen utnyttjar tolkningsföreträdet måste alltså arbetsgivaren tillåta ledigheten, oavsett de produktionsstörningar detta kan vålla, och även betala full lön till den anställde under ledigheten. Inte heller i sådana fall kan arbetsgivaren få någon ersättning i efterskott från facket annat än om facket använt tolkningsföreträdet trots att man borde insett att det var fel.

### 3.10 Arbetsmiljölagen

Det är viktigt att det ställs höga krav på arbetsplatsförhållanden och att de håller högsta möjliga kvalitet, oavsett vilken anställning en människa innehar. I arbetsmiljölagen (1977:1160), som är en allmänt hållen ramlag med grundläggande värderingar, finns regler om skyldigheter både för arbetsgivare och andra skyddsansvariga om att förebygga ohälsa och olycksfall som kan uppkomma i det dagliga arbetet. Det finns också regler om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare, till exempel regler som berör skyddsombudens verksamhet.<sup>99</sup> Det är arbetsgivaren som har ansvaret för arbetsmiljön på arbetsplatsen men arbetsmiljöarbetet skall bedrivas i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare för att säkra och sunda arbetsförhållanden i första hand skall tryggas. Regler om sådan samverkan finns i kapitel 6.

För att få en mer preciserad reglering av hur arbetsmiljölagen ska tillämpas inom olika områden kompletteras den och fylls ut av föreskrifter. Arbetsmiljölagen kompletteras av arbetsmiljöförordningen (1977:1166)<sup>100</sup> tillsammans med föreskrifter från Arbetsmiljöverket<sup>101</sup>, som från 1 januari 2001 utgör tillsynsmyndighet inom hela arbetsmiljöområdet.<sup>102</sup>

I kapitel tre i arbetsmiljölagen redogörs för vilka skyldigheter arbetsgivaren och arbetstagarna har. Arbetsgivaren är bland annat skyldig att vidta alla åtgärder som behövs

---

<sup>99</sup> [http://www.av.se/lagochratt/aml/\(2008-10-01\)](http://www.av.se/lagochratt/aml/(2008-10-01))

<sup>100</sup> Sigeman, 2006, sid 203. Arbetsmiljöförordningen benämns med förkortningen AMF.

<sup>101</sup> De föreskrifter som Arbetsmiljöverket utfärdar kungörs i en särskild författningssamling, AFS.

<sup>102</sup> Glavå, 2001, sid 471.

för att förebygga att arbetstagaren inte utsätts för ohälsa eller olycksfall, att ha ett systematiskt arbetsmiljöarbete samt att ta hänsyn till arbetstagarnas särskilda förutsättningar att utföra arbetet och vid behov anpassa arbetsförhållandena eller vidta annan lämplig och nödvändig åtgärd. Något av det centralaste på arbetsmiljöområdet är begreppet *internkontroll* som syftar på att arbetsgivaren ska systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten hos sig.<sup>103</sup> Vidare gäller för verksamhetens arbetsmiljö att mål ska anges och handlingsplaner upprättas. Risker i arbetet måste identifieras, och arbetstagare måste sedan informeras om dessa risker. Rehabiliteringsverksamhet skall också organiseras inom företaget.

I 6 kap 2 § AML finns särskilda regler om att ett eller flera skyddsombud ska utses av den lokala kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationen eller av arbetstagarna själva på en arbetsplats där minst fem arbetstagare arbetar regelbundet. Skyddsombudet har en central roll i arbetsmiljöarbetet och kan med hjälp av sin befogenhet överta arbetsgivarens arbetsledningsrätt genom den s.k. stoppningsrätten. Skyddsombudet kan då, utan arbetsgivarens medgivande, stoppa arbetet till följd av olika situationer<sup>104</sup> som är reglerade i 6 kap 7 § AML.<sup>105</sup>

---

<sup>103</sup> Glavå, 2001, sid 473, Schmidt m.fl., 1994, sid 215.

<sup>104</sup> Skyddsombudet får stoppa arbete som innebär omedelbar och allvarlig fara för arbetstagares liv eller hälsa.

<sup>105</sup> Glavå, 2001, sid 473.

# 4. Kritik mot begränsningarna

## 4.1 Inledning

I detta avsnitt diskuterar jag den fria arbetsledningsrätten utifrån perspektiven bastubadarprincipen och arbetsledning i strid mot god sed på arbetsmarknaden samt den kritik som riktats mot principerna. I kapitel 5 framförs de diskussioner som förts kring ett införande av ett allmänt saklig-grund-krav för alla arbetsledningsbeslut. Jag kommer dessutom diskutera huruvida ett krav på saklig grund skulle kunna växa fram, i relation till utvecklingen på diskrimineringsområdet.

## 4.2 Bastubadarprincipen

Genom att införa kriteriet godtagbara skäl vid en omplacering som företas av skäl som är hänförliga till arbetstagaren personligen, inskränker praxis den fria arbetsledningsrätten som tidigare innebar att arbetsgivare har haft frihet att, utan att behöva redovisa skäl, omplacera arbetstagare till nya arbetsuppgifter. Så länge arbetsuppgifterna har omfattats av arbetsskyldigheten enligt avtalet har detta godkänts. Följderna av detta har blivit att man möjliggjort en rättslig prövning av beslut som tidigare i stort sett kunde fattas ensidigt av arbetsgivaren. Dock har kritik riktats mot principen eftersom det är oklart i vilken utsträckning som arbetsledningsrätten faktiskt inskränks.

Den huvudsakliga kritiken har riktats mot kriteriet om att godtagbara skäl måste föreligga vid en omplacering. Kravet framstår inte som strängare än att arbetsgivaren i många fall utan större svårigheter kan freda sitt handlande. Som nämnts innan står det klart att kraven på arbetsgivaren vid en omplacering inte är så höga som i kravet på saklig grund i uppsägningsfall. Det föreligger även en osäkerhet om det är möjligt att i viss utsträckning ta ledning av tillämpningen begreppet saklig grund. Svensäter har nämnt att ”ekonomiska eller produktionsmässiga skäl av viss dignitet torde kunna vara tillräckliga som skäl”.<sup>106</sup> Oavsett denna osäkerhet, återstår det centrala faktum att arbetsgivaren alltid kan rättfärdiga sitt omplaceringsbeslut, genom att visa sakliga skäl av påbjuden styrka.

---

<sup>106</sup> Svensäter, 1991, sid 101.

Ytterligare en svaghet i bastubadarprincipen är att om arbetsgivaren inte anses ha uppfyllt kravet med godtagbara skäl för sin omplacering, blir frågan vilka rättsverkningar och sanktioner som arbetsgivaren står inför. Arbetsdomstolen har förklarat att det inte finns något rättsligt stöd för en formell ogiltigförklaring av omplaceringen. Vilket gör att bastubadarprincipen naturligtvis är mindre verkningsfull än kravet på saklig grund vid uppsägning.

### 4.3 Arbetsledning i strid med god sed

Som antytts tidigare i avsnitt 3.4 gäller som en allmän begränsning av arbetsledningsrätten att den inte får utövas i strid mot lag eller god sed på arbetsmarknaden.<sup>107</sup> En åtgärd som i allra högsta grad anses strida mot denna regel är en åtgärd som vidtas i syfte att förmå en arbetstagarare att lämna sin anställning. I övrigt har det visat sig relativt svårt att generellt ange vad som är, eller inte är, god sed i anställningsförhållanden eftersom bestämmelsen sätts upp av snäva gränser, se t.ex. AD 1984 nr 80. Arbetsdomstolen har i uttalande menat på att det ska, för tillämpning av regeln, vara fråga om fall där arbetsledningsrätten använts i ett rättsstridigt syfte eller verkligen ansetts stridande mot allmän moral. Svensäter tycker att ”arbetsledningen skall utövas med respekt för varje människas värde och integritet”.<sup>108</sup>

Svensäter hänvisar till Källström<sup>109</sup> och huruvida han har diskuterat om det finns ett krav på en rättvis behandling av arbetstagarare och om en uppenbar orättvis behandling från arbetsgivarens sida skulle kunna utgöra ett brott mot anställningsavtalet. Då arbetsledningsbesluten inte får utövas på ett sätt som är kränkande för arbetstagararen blir det svårt att ange generella gränser för de preciserade reglerna. Begränsningen i fråga om begreppet kränkning brukar uttryckas som ett förbud mot *grova* kränkningar.<sup>110</sup>

---

<sup>107</sup> Fahlbeck, 1989, sid 221, Schmidt, 1994, sid 27f.

<sup>108</sup> Svensäter, 1991, sid 101.

<sup>109</sup> Källström, *Lokala kollektivavtal*, 1979, sid 203.

<sup>110</sup> Schmidt, 1994, sid 227.



## 5. Allmänt krav på saklig grund?

Trots att det ställs upp ett krav på saklig grund vid arbetsledningsbeslut kan det sägas att arbetsledningsrätten är vidsträckt. De beslut arbetsgivaren tar som kan bevisas som ett sakligt arbetsledningsbeslut innebär i princip en friande dom. Som sagt har mycket kritik riktats mot arbetsledningsrätten och dess ensidiga beslutanderätt som har resulterat i spekulationer om ett allmänt krav på saklig grund. Göransson anser att det bör införas en lagstadgad objektivitetsprincip för arbetsledningsbeslut som är särskilt angelägna. En möjlighet är att använda bastubadarprincipen som modell. För att införandet av en sådan princip skall få effekt är det viktigt att de allra flesta arbetsledningsbeslut är sakliga, och att det lagstiftade kravet på saklig grund fungerar som det yttersta skyddet för arbetstagare.<sup>111</sup>

Kravet på saklig grund i bastubadarprincipen kom att så småningom spridas till fler arbetsledningsbeslut, och kan därför ses som ett slags bevis för att ett allmänt krav på saklig grund för arbetsledningsbeslut kan få en effekt. Bastubadarprincipen tillsammans med kravet på saklig grund i 7 § LAS och förbuden mot diskriminerande arbetsledningsbeslut i jämställdhetslagen och diskrimineringslagarna kan, enligt många, i framtiden kan tänkas leda till ett allmänt krav på saklig grund för arbetsledningsbeslut. Å andra sidan kan ett införande av ett sådant krav innebära en del nackdelar som till exempel ett stort antal rättsliga prövningar och en stelare arbetsledning. Dessutom blir resultatet att den svenske arbetsgivaren inte längre kan fatta fria och "godtyckliga" beslut i arbetsledningsfrågor. I sätt att minska dessa nackdelar förespråkar i stort sett alla kritiker att kravet endast skall träffa arbetsledningsbeslut som får omfattande konsekvenser för arbetstagaren. Detta framtida krav på saklig grund för arbetsledningsbeslut skulle utvecklas som ett resultat av bl. a. utvecklingen på diskrimineringsområdet.

---

<sup>111</sup> Göransson, 1996, sid 65f.

## 6. Avslutande kommentarer

Syftet med denna uppsats var att utreda innebörden av arbetsgivarens arbetsledningsrätt, redogöra för hur utvecklingen av de olika begränsningarna i arbetsledningsrätten har sett ut samt vilka begränsningar arbetsgivaren har att ta hänsyn till idag. Det finns idag många som menar på att urholkningen av arbetsledningsrätten redan har nått en kritisk gräns. En fortsatt utveckling i denna riktning kommer att få allvarliga negativa konsekvenser för arbetsrätten.<sup>112</sup>

Vi kan se en långvarig utveckling där arbetsgivarprerogativet, d.v.s. arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet, successivt blivit alltmer begränsad. Inskränkningarna i arbetsledningsrätten har framförallt skett genom en omfattande lagstiftning på arbetsrättens område men även genom kollektivavtal. Den obegränsade fackliga konflikträtten har haft en avgörande betydelse för denna utveckling då den har skapat en obalans på arbetsmarknaden. Under senare tid har det, inte minst från ledande fackligt och politiskt håll, framförts krav som indikerar ytterligare inskränkningar i arbetsgivarens arbetsledningsrätt.

Som jag konstaterat ovan har begränsningarna för arbetsgivarens arbetsledning ökat dramatiskt. Den arbetsrättsliga lagstiftning som växte fram under 1970-talet förutsatte att arbetsgivaren hade rätt att leda och fördela arbetet. Arbetsledningsrätten är dock, som vi har sett, inte absolut utan full av begränsningar.

Arbetsgivarprerogativet utgör en allmän princip som medför en rätt för arbetsgivaren att inom anställningsavtalets gränser bestämma när, var och hur arbetet skall genomföras. För arbetstagarens del innebär detta en skyldighet att följa arbetsgivarens instruktioner, order och ordningsregler på arbetsplatsen. En vägran kan utgöra saklig grund för uppsägning.<sup>113</sup> Just införandet av ett krav på saklig grund för uppsägning av en arbetstagare i anställningsskyddslagen har inneburit en oerhörd begränsning för arbetsgivaren vid arbetsledningsbeslut. Inte minst genom att det skedde en avskaffning av den fria

---

<sup>112</sup> <http://www.lag-avtal.se/art/4433> - Lag & Avtal, Osakligt om flexibilitet och företagsnedläggelse av Kent Brorsson, Publicerad 2005-01-27.

<sup>113</sup> Se sid. 10 not 6.

uppsägningsrätten och att idag det pågår spekulationer kring ett allmänt krav på saklig grund för alla arbetsledningsbeslut.

Även bastubadarprincipen uppställer en form av krav på saklig grund, men dess begränsade tillämpning har visat att den också medför en relativt begränsad inskränkning i arbetsgivarens arbetsledningsrätt. I takt med att bastubadarprincipen bara är tillämplig vid arbetsledningsbeslut som rör särskilt ingripande omplaceringar visar den att arbetsledningsrätten inte begränsas annat än i liten grad.<sup>114</sup> Dock ska det inte förglömmas att bastubadarprincipen visserligen har getts en restriktiv innebörd och därför fått begränsad verkan, men den utgör samtidigt ett oerhört flexibelt instrument, då den är bestämd genom rättstillämpning och är föränderlig. Men om man vill begränsa arbetsledningsrätten så måste kravet på saklig grund vara av en viss styrka, och att det inte räcker med en skyldighet att motivera sitt beslut.

Med hjälp av bastubadarprincipen är det möjligt att angripa de omplaceringar där osäkerheten har varit ifall arbetsuppgifterna legat inom arbetskyldighetens och anställningens ram, trots att förändringarna inte är så stora att ett skiljande från anställningen kan anses ha skett. Arbetsdomstolen har i AD 1994 nr 137 prövat frågor om ifrågasatt uppsägning och vilka arbetsuppgifter som ryms inom ramen för arbetstagarens anställning inom barnomsorg. I samband med att arbetstagaren efter sjukdom återkom i arbete omplacerades hon till andra arbetsuppgifter utanför barnomsorgen. Arbetsdomstolen fastslog att arbetsgivaren har möjlighet att bereda en förskollärare andra arbetsuppgifter än direkt kontakt med barn, som t.ex. administrativa uppgifter. Trots att arbetsuppgifterna ibland fallit utanför arbetskyldigheten fann domstolen inte att det framkommit något som tydde på att arbetstagaren skiljts från sin anställning.<sup>115</sup> Det aktuella rättsfallet ger viss vägledning vid bedömningen av hur långt arbetsgivarens arbetsledningsrätt sträcker sig idag.

Det fanns många kritiker, inte minst SAF, till att arbetsledningsrätten genom införandet av diskrimineringslagstiftningen på olika sätt skulle komma att inskränkas. Resultatet blev att AD ställdes inför en konflikt mellan redan etablerade regler om arbetsledningsrätten och de nya riktlinjer som följde av diskrimineringslagstiftningen. Införandet av kravet på saklig

---

<sup>114</sup> Se sid 15, not 30.

<sup>115</sup> AD 1994 nr 137.

grund i diskrimineringslagstiftningen torde ha begränsat arbetsgivaren ytterligare. Istället tyder rättspraxis på att ifrågasatta arbetsledningsbeslut inte är att anse som diskriminerande om arbetsgivaren har rimliga förklaringar till dem. Kanske är det så att lagstiftningen om diskriminering inte har fått den påverkan som lagstiftaren hade hoppats på. Vilket gör att arbetsgivarens arbetsledningsrätt är det klart vanligaste bakomliggande argumentet till alla friande domar i Arbetsdomstolen, oavsett vilket rekvisit som inte har ansetts uppfyllt. Inte att förglömma är att arbetsgivare bör, redan i dagens läge, vara noga med att samla in, motivera och dokumentera sina beslut för att inte råka ut för en fällande dom i Arbetsdomstolen.

Slutligen vill jag reflektera kring ett framtida införande av ett allmänt krav på saklig grund även för arbetsledningsbeslut. Om det någon gång i framtiden skulle bli aktuellt med ett allmänt krav på saklig grund är det troligt att det inte sker genom en successiv förändring i praxis utan snarare genom ett plötsligt paradigmskifte. Självfallet är det svårt att göra några uttalanden om hur arbetsrättens utveckling kommer att gestalta sig, och därmed också möjligheten att det skulle kunna växa fram ett allmänt krav på saklig grund för samtliga arbetsledningsbeslut.

## 7. Slutliga ord

Arbetsgivarna har länge stått inför ett dilemma. Samtidigt som de vill driva ett lönsamt och effektivt företag har betydelsen av ett starkt och tryggt arbetstagar skydd kommit mer och mer i fokus. Detta leder till att vi får ett spänningsfält mellan ekonomisk effektivitet och arbetstagar skydd. Ett starkt arbetstagar skydd leder till ökad trygghet, trivsel och ett ökat engagemang hos de anställda, vilket i sin tur leder till bättre lönsamhet för hela företaget. Arbetsgivarens arbetsledningsrätt blir förutsägbart först när det inskränks av begränsningar. Sedan Bastubadarmålet har arbetstagarnas intressen fått en rättslig ram vid omplacering av bl.a. personliga skäl.

Jag anser att det är fördelaktigt med en arbetsledningsrätt som bygger på homogenitet där arbetsgivaren står för det yttersta ansvaret på arbetsplatsen, i samråd med sina arbetstagare. Viktigt är dock att det finns och krävs en samverkan och inflytandeförhandling innan arbetsgivaren fattar sitt beslut. En risk med att ålägga arbetstagare alldeles för tungt

ansvar blir att denne känner en otrygghet genom anställningen och att detta kan påverka arbetet negativt såsom stagnerande kreativitet.

Arbetsgivarens arbetsledningsrätt har idag ett starkt fäste i svensk arbetsrätt. Den är det mest påtagliga uttrycket för arbetsgivarens makt på arbetsplatserna och anger utgångspunkterna i det vardagliga arbetet. Men genom de begränsningar som tillkommit under senare delen av 1900-talet har medfört att arbetsgivaren har blivit alltmer begränsad i sin arbetsledning och i sin valmöjlighet att fatta de rätta besluten.

Det är nu nästan 30 år sedan grundläggande regler på arbetsmarknaden senast ändrades. Det gjordes för att stärka de anställdas inflytande och trygghet som en reaktion mot arbetsledningsrättens starka position. Arbetstagarorganisationerna anser nu att det har blivit hög tid att börja diskutera konstruktiva förändringar i arbetsgivarens arbetsledningsrätt och att man börjar fundera över arbetsledningsrättens gränser. De fackliga organisationerna förespråkar även ett ökat fackligt inflytande inom en del områden över arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbete. Förslaget att arbetsgivaren ska kunna redovisa sakliga grunder för beslut, särskilt i frågor som särskilt berör enskilda medlemmar och att sakligheten ska kunna prövas anses vara viktigt för att stärka de fackliga medlemmarnas ställning.

Men ett framtida införande av ett krav på saklig grund hindrar inte att det ges en sådan utformning som medför att arbetsgivaren relativt lätt kan påvisa godtagbara skäl för sitt handlande. Det är viktigt att arbetsgivaren ges den frihet för att han eller hon, på ett effektivt sätt, i framtiden ska kunna utöva sin arbetsledningsrätt.

# Referensförteckning

## Offentligt tryck

### *Propositioner*

- Prop. 1973:129 *Förslag till lag om anställningskydd*  
Prop. 1975/76:105 *Lag om medbestämmande i arbetslivet*  
Prop. 1990/91:113 *om en ny jämställdhetslag*

### *Utskottsbetänkanden*

2000/01: AU3 avsnitt 5.4.

### *Utredningar*

SOU 1994:141 s. 271-272.

## Litteratur

- Adlercreutz, Axel och Mulder, Bernard Johann, 2007. *Svensk arbetsrätt*. Visby.
- Fahlbeck, Reinhold, 1989. *Praktisk arbetsrätt*. Lund.
- Glavå, Mats, 2001. *Arbetsrätt*. Lund.
- Göransson, H, 1996, *Godtycklighet eller "godtagbara skäl" vid arbetsledningsbeslut?* J. Rosén (red), Lex ferenda (rättsvetenskapliga studier), Stockholm.
- Källström, Kent och Malmberg, Jonas, 2006. *Anställningsförhållandet: Inledning till den individuella arbetsrätten*. Uppsala.
- Lunning, Lars, 2006. *Anställningskydd, lagtext med kommentarer*. Stockholm.
- Malmberg, Jonas, 1997. *Anställningsavtalet: om anställningsförhållandets individuella reglering*. Uppsala.
- Rönmar, Mia, 2004. *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet, en komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*. Lund.
- Schmidt, Folke, Eklund, Ronnie, Göransson, Håkan och Källström, Kent, 1994. *Löntagar rätt*. Stockholm.
- Sigeman, Tore, 2006. *Arbetsrätten, en översikt*. Fjärde reviderade upplagan. Stockholm.
- Svensäter, Lennart, 1991. *Anställning och upphovsrätt*. Stockholm.

## Rättspraxis

AD 1929 nr 29  
AD 1932 nr 100  
AD 1934 nr 79  
AD 1934 nr 179  
AD 1977 nr 216  
AD 1978 nr 51  
AD 1978 nr 89  
AD 1978 nr 92  
AD 1981 nr 72  
AD 1983 nr 46  
AD 1984 nr 80  
AD 1985 nr 8  
AD 1986 nr 11  
AD 1992 nr 7  
AD 1993 nr 94  
AD 1994 nr 137  
AD 1996 nr 113  
AD 1997 nr 51  
AD 1998 nr 61  
AD 1998 nr 150  
AD 2006 nr 60

## Övriga källor

<http://www.arbetsdomstolen.se> (Arbetsdomstolen, 2008-09-14)

<http://www.av.se/lagochratt/aml/> (Arbetsmiljöverket, 2008-10-01)

<http://www.lag-avtal.se/art/4433> (Lag & Avtal, Kent Brorsson, 2008-11-01)