



EKONOMI  
HÖGSKOLAN  
Lunds universitet

# **Arbetsgivarens omplaceringsrätt**

***– Omfattningen, begränsningarna och  
kravet på godtagbara skäl***

Sandra Baagöe-Larsen Lindh

HARH16 Kandidatuppsats i arbetsrätt

Institutionen för handelsrätt

HT 2011

Handledare

Lea Hatzidaki-Dahlström

# Sammanfattning

Denna uppsats handlar om arbetsgivarens omplaceringsrätt i fråga om dess omfattning och inskränkningar. Utöver detta innehåller den en diskussion om hur möjligheterna att genomföra omplaceringar skulle påverkas av ett allmänt krav på godtagbara skäl.

Arbetsgivare anses i princip ha fri rätt att omplacera arbetstagare, under förutsättning att det sker inom ramen för arbetstagarens arbetskyldighet. Denna rätt är dock inskränkt i och med bestämmelser i lagstiftning och avtal samt genom rättspraxis. Exempel på sådana inskränkningar är DISKL, kravet på vägande skäl vid förflyttningar i AB 11 och bastubadarprincipen som tillkom i AD 1978:89.

Mot slutet av uppsatsen är det möjligt att konstatera att effekterna av ett allmänt krav på godtagbara skäl för omplaceringar är mycket beroende av innebörden i begreppet godtagbara skäl. Utöver detta talar redan existerande inskränkningar i arbetsgivarens omplaceringsrätt för att ett allmänt krav på godtagbara skäl inte skulle begränsa arbetsgivarens möjligheter att omplacera anställda på ett mer genomgripande sätt.

**NYCKELORD:** arbetsledningsrätten, omplaceringar, omplaceringsrättens inskränkningar, bastubadarprincipen, arbetskyldigheten

# Summary

This essay discusses the employer's relocation right in terms of its extent and limitations. In addition to this it includes a discussion of how the possibilities to execute work relocation would be affected by a general requirement for good cause.

Employers are in principle considered to have an independent right to relocate employees, provided that it occurs within the employee's work obligation. This right is however limited by regulations of laws and agreements, and established practice. Examples of such restrictions are DISKL, the requirement of basic reasons for transfers in AB 11 and the principle established in the case AD 1978:89.

Towards the end of the essay, it is possible to conclude that the effects of a general requirement for good cause for relocation is highly dependent on the meaning of good cause. Moreover, already existing restrictions on the employer's right to relocate indicate that a general requirement for good cause would not limit the employer's ability to relocate in a more profound way.

# Innehållsförteckning

<b>Förkortningar</b>	<b>6</b>
<b>1 Inledning</b>	<b>7</b>
1.1 Ämne och bakgrund	7
1.2 Syfte och frågeställningar	8
1.3 Avgränsningar	8
1.4 Metod och material	8
1.5 Disposition	10
<b>2 Allmänt om arbetsledningsrätt</b>	<b>11</b>
2.1 Arbetsledningsrättens historia	11
2.2 Begreppet arbetsledningsrätt	12
2.3 Introduktion till inskränkningarna i arbetsledningsrätten	13
<b>3 Omplaceringsrätten och dess begränsningar</b>	<b>16</b>
3.1 Begreppet omplacering	16
3.2 Allmänt om arbetsskyldighet	17
3.2.1 Arbetstagarens arbetsskyldighet	17
3.2.2 Arbetsvägran och tolkningsföretråde	18
3.2.3 Omreglering av arbetsskyldigheten	19
3.3 Omplacering inom ramen för arbetsskyldigheten	20
3.3.1 Arbetsplats	20
3.3.2 Arbetstid	21
3.3.3 Arbetsuppgifter	22

3.3.4 Lön och andra förmåner	24
3.4 Ytterligare begränsningar i omplaceringsrätten	25
3.4.1 Lagstiftning och förarbeten	25
3.4.2 Överenskommelser	27
3.4.3 God sed	28
3.4.1 Bastubadarprincipen	28
<b>4 Avslutning</b>	<b>30</b>
4.1 Diskussion	30
4.2 Analys	33
<b>Källförteckning</b>	<b>37</b>

# Förkortningar

AB 11	Allmänna Bestämmelser 11
AD	Arbetsdomstolen; Arbetsdomstolens domar
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
ATL	Arbetsbetslag (1982:673)
DISKL	Diskrimineringslag (2008:567)
EU	Europeiska Unionen
FML	Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop.	Proposition
RF	Regeringsformen (1974:152)
SAF	Svenska Arbetsgivareföreningen (numera Svenskt Näringsliv)

# 1 Inledning

## 1.1 Ämne | Bakgrund

Som kommer att framgå av den följande framställningen har en arbetsgivare relativt omfattande befogenheter att leda och fördela arbetet. En generell utveckling under 1900-talet har dock inneburit en riktning mot fler begränsningar och ett tilltagande krav på saklig grund för arbetsledningsbeslut.<sup>1</sup>

I Sverige har vi visserligen redan en rad partiella saklighetskrav på olika områden inom arbetsrätten, till exempel kravet på saklig grund för uppsägningar, men det existerar däremot inget allmänt krav på saklig grund för arbetsledningsbeslut. Det finns dock två tydliga tendenser som tyder på att arbetsledningsrätten utvecklas i riktning mot ett sådant allmänt saklighetskrav.<sup>2</sup>

Den första tendensen är den avsevärda ökningen av diskrimineringslagstiftningen. Diskrimineringsförbud utgör nämligen en begränsning i arbetsledningsrätten, exempelvis på ett sådant sätt att en rad begränsade krav på saklig grund uppställs. Arbetsgivare måste bland annat kunna bevisa att deras beslut ej har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.<sup>3</sup>

Den andra tendensen utgörs av det ökande intresset för och diskussionerna kring grundläggande rättigheter och mänskliga rättigheter i arbetslivet. Sådana ämnen har fått nytt underlag efter att EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna har uppnått samma status som fördragen samt i och med att fler mål rörande arbetstagarens integritet har uppmärksammats.<sup>4</sup>

Denna uppsats tar fokus på omplaceringsrätten och hur den möjligtvis skulle påverkas av en inskränkning som kräver att arbetsgivare har och kan visa godtagbara skäl för att ha rätt att omplacera sina anställda.

---

1 Rönmar s. 131 och 375.

2 Glavå s. 66, 67 och 69.

3 Glavå s. 66 samt Rönmar s. 368.

4 Glavå s. 67 samt Rönmar s. 370 och 371.

## 1.2 Syfte | Frågeställningar

Det huvudsakliga syftet med denna uppsats är att undersöka konsekvenserna av krav på godtagbara skäl vid omplaceringar. Jag avser även att närmare studera omfattningen av arbetsgivarens omplaceringsrätt och vilka inskränkningar som finns i den. Utifrån detta har jag valt att besvara och diskutera följande frågor:

- Vilka möjligheter har en arbetsgivare att omplacera arbetstagare utifrån såväl omplaceringsrättens omfattning som begränsningarna i den?
- Hur skulle ett allmänt krav på godtagbara skäl påverka arbetsgivarens möjligheter att omplacera anställda?

## 1.3 Avgränsningar

Innehållet i denna uppsats fokuserar endast på arbetsgivarens omplaceringsrätt, inte dennes omplaceringsskyldighet eller arbetstagarens omplaceringsrätt. Det vill säga, sådana omplaceringar som är aktuella i situationer då arbetstagare är uppsägningshotade kommer ej att redogöras i den kommande framställningen.

Jag har dessutom valt att framhålla en åtskillnad mellan arbetsledningsrätt och företagsledningsrätt, två begrepp som definieras i avsnitt 2.2.

## 1.4 Metod och material

Skapandet av en uppsats börjar normalt med att ett ämne väljs och problem formuleras. Författaren utgår sedan från detta för att välja vilket material som ska analyseras och vilken metod som är mest lämplig med hänsyn till problemformuleringarna och materialet.<sup>5</sup>

Jag valde att skriva min uppsats om arbetsgivarens omplaceringsrätt av den enkla anledningen att jag finner ämnet intressant. Därefter började jag med att undersöka ämnet på en generell nivå för att få inspiration till ett eller flera möjliga problem. Detta fick som resultat att jag valde att fördjupa mig i hur omplaceringsrätten skulle påverkas av ett allmänt krav på godtagbara skäl för omplaceringar. Mitt ämne och mina problemformuleringar gjorde det klart för mig att jag huvudsakligen behövde undersöka rättskällorna.

Med rättskällor åsyftas vanligtvis lagstiftning, lagförarbeten, rättspraxis och doktrin. Det finns dock andra uppfattningar om vad som menas med rättskällor, exempelvis att begreppet innefattar allt som påverkar rättstillämpningen.<sup>6</sup> I den här uppsatsen används begreppet i snäv mening, det vill säga enligt den syn som normalt åsyftas i uppsatser och andra framställningar.

---

<sup>5</sup> Sandberg s. 45.

<sup>6</sup> Sandberg s. 37.



För att kunna besvara uppsatsens frågeställningar tillämpas den traditionella rättsdogmatiska metoden. Detta betyder att jag gör en precisering av innehållet i de rättsregler som existerar inom befintliga rättskällor (*de lege lata*). En annan del av den rättsdogmatiska metoden kan även innebära en undersökning av vilka regler som lagstiftaren bör skapa (*de lege ferenda*).<sup>7</sup>

Det kan vara värt att anmärka att en del kritiker anser att en författare ska undvika att klassificera sitt arbete som rättsdogmatiskt. De tycker bland annat att begreppet över huvud taget skapar allmän förvirring och att *dogmatik* är ett ord som ska inbegripa kritik och rättspolitiska ställningstaganden.<sup>8</sup>

Jag har gått tillväga på ett sådant sätt att jag har studerat det material som jag först fick tag i angående omplaceringsrätt och arbetskyldighet, för att sedan undersöka en del av de originalkällor som det materialet i sin tur har hänvisat till. Det här tillvägagångssättet har gett mig mycket användbara och förhoppningsvis mer tillförlitliga källor som jag möjligtvis inte hade funnit annars. Dessvärre har det förmodligen varit mer tidskrävande eftersom jag bland annat har fått invänta det nya materialet och sedan fått lägga ner tid på att läsa igenom även dessa källor. Mitt tillvägagångssätt har även fått som konsekvens att datum för mina källor till viss del har blivit äldre och att de på så sätt riskerar att vara inaktuella. Jag haft den här risken i åtanke under arbetet och naturligtvis försökt använda material som är så aktuellt som möjligt.

Användbart material från icke-nationella källor har varit ytterst begränsat och av den anledningen använder jag mig främst av rättskällor med nationell härkomst. Vad gäller den svenska lagstiftningen har jag ej funnit någon lagparagraf som först och främst reglerar omfattningen av arbetsgivarens omplaceringsrätt, och ämnet förefaller endast ha berörts lite ytligt i förarbeten. Det rättsområde som rättsfrågan berör är till stor del reglerad i svensk rättspraxis och detta medför att nyss nämnda rättskälla har stor betydelse i denna uppsats.

Annorlunda förhåller det sig för sektionerna som berör inskränkningarna i arbetsledningsrätten samt omplaceringsrätten. Den informationen bygger visserligen på rättspraxis, men även till stor del på lagregleringar (till skillnad från omplaceringsrättens omfattning).

När rättspraxis redogörs i den kommande framställningen är detta vanligtvis mycket kortfattat och jag har endast valt att belysa de områden som i någon mån bidrar med viktiga och intressanta aspekter. För mer detaljerad information om omständigheterna och argumenten hänvisar jag därför till de specifika rättsfallen.

Vad gäller doktrinen i uppsatsen bygger den till stor del på litteratur skriven av författare som arbetar med arbetsrätt och som jag har bedömt är insatta i mitt ämnesområde, vilket skapar trovärdighet för deras information. Böcker har även detaljerade och noggranna källhänvisningar och detta förstärker enligt min uppfattning trovärdigheten ytterligare.

---

7 Lehrberg s. 167.

8 Sandberg s. 53.

Avslutningsvis vill jag kommentera avsnittet som innehåller både en diskussion och analys. Hade det funnits utrymme att inom tidsramen för uppsatsen intervjua personer skulle jag självklart ha föredragit att göra det. Hade det även funnits mer material som berör arbetsgivarens omplaceringsrätt och saklig grund hade jag naturligtvis använt mig av det. De synpunkterna som presenteras i diskussionen baserar sig därför till viss del på sekundärkällor där representanternas åsikter har framkommit samt till stor del på åsikter som berör ett allmänt krav på saklighet vid *arbetsledningsbeslut*. Vad gäller det sistnämnda fann jag att samma åsikter kan tillämpas även på omplaceringsrätten. Analysen, däremot, har inte en mer pålitlig grund än mina egna funderingar och slutsatser.

## 1.5 Disposition

Det andra kapitlet i uppsatsen syftar till att ge en presentation av arbetsledningsrätten historia (avsnitt 2.1), vad som normalt omfattas av arbetsledningsrätten (avsnitt 2.2) samt vilka begränsningar som existerar för arbetsgivare när de vill leda och fördela arbetet (avsnitt 2.3).

Det inledande avsnittet i kapitel 3 (avsnitt 3.1) kommer att förklara innebörden av omplaceringsbegreppet utifrån likheter och skillnader med andra begrepp. Sedan innehåller avsnitt 3.2 allmän information om arbetstagarens arbetskyldighet. Avsnitt 3.3 visar arbetsgivarens omplaceringsbefogenhet inom ramen för arbetskyldigheten, det vill säga utrymmet för arbetsgivaren att förändra arbetstagares arbetsplats, arbetstid, arbetsuppgifter samt lön och andra förmåner. I det avslutande avsnittet 3.4 ges en något utförligare beskrivning av omplaceringsrättens inskränkningar för att betona deras särdrag och likheter med arbetsledningsrättens mer allmänna begränsningar.

Det fjärde och sista kapitlet försöker besvara uppsatsens huvudsakliga frågeställning. Min första frågeställning kommer på grund av sin formulering att besvaras under uppsatsens gång. För att undvika onödig upprepning valde jag att ej sammanställa ett svar till den frågeställningen i detta kapitel. Således innehåller avsnitt 4.1 en diskussion kring den huvudsakliga frågeställningen i ljuset av kravet på generell saklighet för arbetsledningsbeslut. Därefter framför jag i avsnitt 4.2 mina egna tankar och slutsatser kring diskussionen och kravet på godtagbara skäl för omplaceringar.

## 2 Allmänt om arbetsledningsrätt

### 2.1 Arbetsledningsrättens historia

Arbetsgivare har under många år haft stor frihet att ensidigt bestämma över sin arbetskraft. I början var denna arbetsledningsrätt ej rättsligt reglerad, utan i stället baserad på relationen mellan parterna i fråga om status och ställning. Till exempel, före industrialismens genombrott stod det angivet i legostadgan att tjänstehjonen skulle utföra det arbete som deras husbonde föresatte. I gengäld var tjänstehjonen till viss del skyddade från att förlora sitt arbete.<sup>9</sup>

År 1905 upptog däremot SAF en bestämmelse i sina stadgar (först i § 23, sedan i § 32) om att arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet och att fritt antaga och avskeda arbetstagare. Detta erkännande accepterades även i decemberkompromissen, vilket är en överenskommelse som LO och SAF ingick år 1906, samt i efterföljande kollektivavtal på LO/SAF-området.<sup>10</sup>

Längre in på 1900-talet kom arbetsledningsrätten, så som den är formulerad i SAF:s stadgar och i decemberkompromissen, att utgöra en allmän rättsgrundsats. Detta innebär att den ej går att återfinna i någon författning, men att den har utvecklats till att vara en utgångspunkt för juridiska slutsatser.<sup>11</sup>

Förutom att vara en allmän rättsgrundsats kom arbetsledningsrätten också att betecknas som en dold klausul i kollektivavtal. Följden av detta är att den anses ingå i kollektivavtal även om arbetsgivarens ledningsrätt inte uttryckligen är angiven i avtalet.<sup>12</sup>

En ytterligare utveckling under 1900-talet har varit att begränsa arbetsledningsrätten mer och mer.<sup>13</sup> Sådana inskränkningar i arbetsledningsrätten behandlas mer allmänt i avsnitt 2.3.

---

9 Källström & Malmberg s. 187.

10 Källström & Malmberg s. 187 samt Schmidt s. 224.

11 Rönmar s. 45 och Töllborg s. 13.

12 Källström & Malmberg s. 167 samt Rönmar s. 45.

13 Rönmar s. 131.

## 2.2 Begreppet arbetsledningsrätt

I Sverige åtskiljs traditionellt företagsledningsrätt och arbetsledningsrätt. Det förstnämnda uttrycket avser en ledningsrätt som inte direkt berör förhållandet till de anställda, till exempel beslut om produktion, ekonomi, verksamhetens inriktning och relationen till utomstående parter.<sup>14</sup>

Arbetsledningsrätt fokuserar däremot specifikt på verksamhetsbedrivarens funktion som arbetsgivare. Beslut inom denna ledningsrätt har så att säga direkt relevans i individuella avtalsrelationer.<sup>15</sup>

I AD 1987:35 ger domstolen exempel på en del frågor som tillhör arbetsledningsrätten:

”Hit hör enligt uttalanden i motiven till en början frågor kring arbetets organisation och genomförande, såsom arbetets utformning, fördelningen av arbetet inom en grupp, växling av arbetsuppgifter, planering av arbetslokalen och de yttre arbetsförhållandena i övrigt m m. Men även frågor om t ex arbetstidens förläggning, arbetsstudiefrågor, personalutbildning och personalplanering hör hit, liksom förläggning av semesterledighet, fördelning av arbetsplatser och tjänsterum, beslut om kontorsutrustning och liknande samt tilldelning av särskilda uppdrag och beslutsdelegering.”<sup>16</sup>

Vidare behöver arbetsledningsbeslut som huvudregel ej motiveras sakligt. Så länge de ligger inom ramen för anställningen har arbetsgivaren ensidig rätt att genomdriva åtgärderna.<sup>17</sup>

Med andra ord innebär rätten att utöva arbetsledning att arbetsgivaren ensidigt bestämmer över anställdas arbetstid, arbetsuppgifter och platsen för utförandet av arbetet. Förändringar inom dessa områden betecknas normalt som omplaceringar och går att läsa mer om i kapitel 3.<sup>18</sup> Vanligtvis har arbetsgivaren även rätt att fatta beslut om särskilda anställningsförmåner, generella ordningsföreskrifter, olika kontrollåtgärder samt anställdas klädsel.<sup>19</sup>

Ensidigt reglerade förmåner utgår till anställda med anledning av arbetsgivarens välvilja, utan att någon rättslig skyldighet uppstår mellan parterna. Exempel på sådana arbetsgivargåvor är naturaförmåner, penningbelopp och möjligheter att tillhandahålla något till ett subventionerat pris. Vill arbetsgivaren förändra eller inte längre ge ut en ensidigt reglerad förmån är detta ett beslut som arbetsgivaren kan fatta mot den anställdes vilja.<sup>20</sup>

Generella ordningsföreskrifter, även benämnda som arbets- eller tjänstereglementen, kan till exempel innehålla anvisningar om hur arbetet ska utföras och hur arbetsgivarens datorer och telefoner ska användas. Dessa föreskrifter ingår ej i anställningsavtalet, utan kan ensidigt utfärdas och förändras av arbetsgivaren med stöd av dennes

14 Schmidt s. 224 samt Glavå s. 64.

15 Glavå s. 65.

16 AD 1987:35 s. 262.

17 Källström & Malmberg s. 188.

18 Källström & Malmberg s. 186 och 212.

19 Rönnmar s. 46 och 47.

20 Schmidt s. 26.

arbetsledningsrätt, under förutsättning att denne ej i kollektivavtal eller eljest har bundit sig till att respektera föreskrifterna.<sup>21</sup>

Arbetsgivaren har i kraft av sin arbetsledningsrätt även rätt att bestämma över uppförande och klädsel på arbetsplatsen samt att föreskriva olika kontrollåtgärder. Exempel på sådana kontrollåtgärder är tidstämpling, in- och utpasseringskontroller, läkarundersökning och drogtestning. Dessa möjligheter har dock inskränkts i bland annat lagstiftning och rättspraxis (mer om detta i avsnitt 2.3).<sup>22</sup>

## **2.3 Introduktion till inskränkningarna i arbetsledningsrätten**

Som redan berörts har arbetsledningsrätten successivt inskränkts till följd av restriktioner av olika slag. Sådana begränsningar kan uppstå genom att arbetsgivaren själv avtalar bort hela eller delar av sin ledningsrätt i kollektivavtal och personliga anställningsavtal.<sup>23</sup> Sådana begränsningar kan även uppstå till följd av medlemskapet i EU, vilket har medfört att svensk rätt påverkas av EU-rättens normer och EU-domstolens avgöranden.<sup>24</sup>

Bland annat innehåller EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna, vilket är ett rättsligt bindande fördrag för medlemsländerna, en del artiklar som är av arbetsrättslig relevans. Exempel på artiklar som har effekt på arbetslivet är art. 8.1 om skydd för personuppgifter, art. 21 om icke-diskriminering och art. 31 om rättvisa arbetsförhållanden.<sup>25</sup>

Naturligtvis begränsas arbetsledningsrätten i Sverige även av svensk lagstiftning, till exempel fyller MBL:s regler om medbestämmandeförhandlingar en viktig funktion.<sup>26</sup>

I enlighet med 11 och 12 §§ MBL måste arbetsgivaren förhandla med den lokala kollektivavtalsbärande fackföreningen innan beslut fattas om viktigare förändring av verksamheten eller av arbets- och anställningsförhållandena för en kollektivavtalsbunden arbetstagarorganisation. Vid övriga beslut, till exempel sådana som arbetsgivaren vanligtvis fattar rutinmässigt, har avtalsbunden organisation rätt att ta eget initiativ till förhandling. Till och med fackföreningar som ej är kollektivavtalsbundna innehar en viss rätt till att förhandla med arbetsgivaren enligt 13 § MBL.<sup>27</sup>

För en arbetsgivare innebär förhandlingsskyldigheten att denne i god tid ska informera eventuella arbetstagarorganisationer, lyssna till deras åsikter och förslag samt redovisa egna argument. Helst ska arbetsgivaren även beakta de önskemål som lades fram under

---

21 Källström & Malmberg s. 189, Rönmar s. 47 samt Schmidt s. 24.

22 Rönmar s. 47 samt Schmidt s. 233, 234 och 235.

23 Rönmar s. 71 och 73.

24 Sigeman s. 45.

25 Glavå s. 148.

26 Glavå s. 673 och 674.

27 Sigeman s. 116 och 117.

förhandlingen, men den slutliga bestämmanderätten ligger fortfarande hos arbetsgivaren.<sup>28</sup>

Ytterligare bestämmelser i MBL som är värda att nämnas behandlar disciplinära åtgärder och föreningsrätt. Den första bestämmelsen begränsar, med hjälp av praxis från AD, arbetsgivarens möjligheter att tillrättavisa anställda genom disciplinära bestraffningar.<sup>29</sup> Den andra bestämmelsen förbjuder, i 8 § MBL, en arbetsgivare från att vidta åtgärder för att förhindra eller skada en arbetstagare som vill utnyttja sin föreningsrätt.

Utöver MBL inskränks arbetsledningsrätten av bestämmelser i AML. Exempel på en sådan bestämmelse är 6:7, där arbetsplatsens skyddsombud, efter att i första hand gett arbetsgivaren möjlighet att uppnå rättelse, har rätt att fatta särskilda arbetsledningsbeslut. Närmare bestämt kan skyddsombud avbryta arbetet om det föreligger ”omedelbar och allvarlig fara för arbetstagares liv eller hälsa” eller om arbetet överträder en tillsynsmyndighets förbud. Eftersom anställda är skyldiga att åttlyda skyddsombudets anvisningar träder ett sådant beslut i kraft istället för arbetsgivarens.<sup>30</sup>

Den fria arbetsledningsrätten begränsas även av DISKL. Denna lag förbjuder bland annat i 1:4 p. 1 och 2 direkta och indirekta diskrimineringar som har samband med diskrimineringsgrunderna ”*kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder*”.

Direkt diskriminering är uppbyggt kring tre rekvisit: missgynnande, likartad situation och orsakssamband. Missgynnande betyder att personen som diskrimineras går miste om något eller försätts i ett sämre läge. Det andra kriteriet, det vill säga likartad situation, innebär att personen som anser sig ha blivit diskriminerad jämförs med en existerande eller hypotetisk person i en likartad situation. Slutligen kräver det återstående kriteriet att det finns ett orsakssamband mellan ett missgynnande och någon av diskrimineringsgrunderna. Det är tillräckligt att diskrimineringsgrunden är en av flera faktorer som ligger bakom ett missgynnande för att diskriminering ska kunna föreligga.<sup>31</sup>

Indirekt diskriminering förklaras i DISKL 1:4 p. 2 vara när bestämmelser, kriterier eller förfaringssätt framstår som neutrala men i själva verket missgynnar personer på någon av diskrimineringsgrunderna. En förutsättning för att diskriminering ska föreligga är dock att arbetsgivaren inte har ett berättigat syfte och har använt olämpliga medel för att uppnå syftet.

I propositionen till DISKL förklaras diskriminerande arbetsledningsbeslut vara när arbetsgivare vid ledning och fördelning av arbete särbehandlar arbetstagare på grunder som härstammar i kön, etnisk tillhörighet etc. Det krävs ej att diskrimineringen är avsiktlig, snarare är det effekterna av det som har skett som är avgörande.<sup>32</sup>

---

28 Sigeman s. 116.

29 Glavå s. 734.

30 Schmidt s. 224.

31 Prop. 2007/08:95 s. 486-489.

32 Prop. 2007/08:95 s. 106 och 499.

Typiska exempel på beslut som berörs av DISKL är rekryteringar, befordringar, utbildningar av personal, lön- och andra anställningsvillkor, omplaceringar, uppsägningar och avskedanden.<sup>33</sup>

Förutom lagstiftning begränsas arbetsledningsrätten av den allmänna rättsgrundsatsen om god sed på arbetsmarknaden i och med att arbetsgivaren ej får utöva sin ledningsrätt i strid mot denna. Begränsningen har däremot ingen större påverkan på arbetsledningsrätten eftersom den vanligtvis endast är aktuell i undantagssituationer.<sup>34</sup> I AD 1984:80 förklarar domstolen att arbetsledningsbeslut i strid mot god sed verkligen måste strida mot allmän moral för att kunna angripas med ett sådant motiv.<sup>35</sup>

Med stöd av avtalsfriheten har arbetsgivaren möjlighet att själv avtala bort eller begränsa sina rättigheter i kollektivavtal och i princip även personliga avtal. Avtalsfrihetens omfattning är däremot mindre på den individuella nivån eftersom anställningsavtalsparternas frihet vanligtvis är begränsad i kollektivavtalen. I sammanhanget kan det också anmärkas att domstolen ställer höga krav på tydlighet i avtal som avser inskränka arbetsledningsrätten.<sup>36</sup>

Domskalet till AD 2010:6 innehåller en närmare förklaring på vilken möjlighet parterna i anställningsförhållandet har till att omreglera anställningsavtal, uttryckt på följande sätt:

”Beträffande anställningsavtal gäller liksom i fråga om övriga avtal att den ena parten i avtalet inte ensidigt kan förändra avtalets innehåll utan en överenskommelse med motparten. Om en arbetsgivare och en arbetstagare inte kommer överens om att ändra villkoren i anställningsavtalet kan arbetsgivaren, som huvudregel, inte få till stånd en ändring på annat sätt än genom att säga upp arbetstagaren och erbjuda en ny anställning på nya villkor. För att så ska kunna ske krävs dock att det föreligger saklig grund för uppsägning.”<sup>37</sup>

Anställningsavtalsparternas möjlighet att förändra bestämmelser i anställningsavtalet får betydelse i frågor som enligt etablerade rättsföreställningar inte omfattas av arbetsgivarens ledningsrätt, bland annat lön och andra förmåner, anställningens form och omfattning. Frågor som dessa kan arbetsgivaren således inte ändra ensidigt.<sup>38</sup>

---

33 Rönmar s. 65 och 68.

34 Rönmar s. 70 och 71.

35 AD 1984:80 s. 532.

36 Glavå s. 612.

37 AD 2010:6 s. 81.

38 Glavå s. 658 och 659.

## 3 Omplaceringsrätten och dess begränsningar

### 3.1 Begreppet omplacering

Det finns inte någon uttrycklig definition av begreppet omplacering inom den svenska arbetsrätten. I AD 2002:89 har domstolen förklarat följande: ”*Uttrycket omplacering används i olika sammanhang och har inte någon given rättslig innebörd.*”<sup>39</sup>

En omplacering av en arbetstagare kan innebära att dennes arbetstid, arbetsuppgifter eller arbetsplats varaktigt förändras.<sup>40</sup> Vad gäller förändring av arbetsuppgifter omfattar begreppet omplacering inte endast situationer då en arbetstagare tilldelas nya arbetsuppgifter. Samma grundläggande synsätt tillämpas nämligen även av AD i mål där den anställde i stället har blivit fråntagen redan tilldelade arbetsuppgifter.<sup>41</sup>

På den kommunala sektorn används begreppet stadigvarande förflyttning i stället för omplacering.<sup>42</sup> I kollektivavtal AB 11 på den kommunala sektorn stadgas det exempelvis i § 6 moment 1 andra stycket att vägande skäl ska finnas vid en stadigvarande förflyttning mot arbetstagarens vilja.<sup>43</sup>

I arbetsrätten åtskiljs även begreppet omplacering från omflyttning. Till skillnad från det senare uttrycket, som i första hand definieras som en tillfällig och därav mindre ingripande ändring, avser omplacering en väsentlig förändring av permanent karaktär.<sup>44</sup>

Ett arbetsledningsbeslut där en arbetstagare omplaceras prövas normalt inte på rättslig väg.<sup>45</sup> Arbetsgivaren har nämligen i princip fri rätt att omplacera arbetstagare under förutsättning att det sker inom ramen för arbetstagarens arbetskyldighet.<sup>46</sup>

---

39 AD 2002:89 s. 537.

40 Källström & Malmberg s. 212.

41 AD 1993:19 s. 167.

42 Rönmar s. 71.

43 Elektronisk källa 1 – AB 11.

44 Rönmar s. 46.

45 AD 1998:150 s. 885.

46 Rönmar s. 47.



En omplacering som inte har skett inom ramen för arbetstagarens arbetskyldighet kan komma att betraktas som ett skiljande från anställningen i likhet med ett avskedande eller en uppsägning.<sup>47</sup>

Arbetstagarens arbetskyldighet utgör en av många begränsningar av omplaceringsrätten och kommer av den anledningen att utvecklas vidare i avsnitt 3.2.

## **3.2 Allmänt om arbetskyldighet**

### **3.2.1 Arbetstagarens arbetskyldighet**

De primära förpliktelserna i ett anställningsförhållande utgörs av arbetstagarens skyldighet att arbeta respektive arbetsgivarens skyldighet att betala ut lön.<sup>48</sup> De sekundära förpliktelserna, som ej kommer att utvecklas vidare i denna framställning, omfattas bland annat av arbetstagarens lojalitetsplikt och upplysningsplikt.<sup>49</sup>

Arbetskyldighetens omfattning kan i vissa avseenden vara begränsad av en lagregel, till exempel är skyldigheten för ordinarie domare reglerad i 11 kap. 5 § tredje stycket i RF. Dock finns det ej någon allmän lagstiftning som reglerar arbetskyldighet, utan dess omfattning får huvudsakligen avgöras av rättspraxis.<sup>50</sup> Ett bra exempel på sådan rättspraxis är 29/29-principen, som är benämnd efter AD 1929:29 (mer om denna princip i avsnitt 3.3.3).<sup>51</sup>

En utgångspunkt är att en arbetstagare, genom det personliga avtalet, har åtagit sig skyldigheter i fråga om konkreta arbetsuppgifter, arbetsplatser och tidpunkter för utförandet av arbetet. Dessutom föreligger arbetskyldighet för sådant arbete som arbetstagaren redan vid anställningstillfället kan antas haft kännedom om normalt brukar förekomma i det yrke som är aktuellt.<sup>52</sup>

Värt att anmärka är att svenska anställningsavtal inte är formkrävande. Efter ett EU-direktiv har Sverige dock infört en bestämmelse i LAS som innebär att arbetsgivare är skyldiga att upplysa om villkor som är av betydelse för arbetstagaren.<sup>53</sup> Därav stadgas det i LAS 6 c § att arbetstagare ska erhålla skriftlig information om villkor som är väsentliga för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Detta ska lämnas senast en månad efter det att arbetet har påbörjats och bland annat innehålla:

- Parternas namn och adress, datum för anställningens begynnelse samt arbetsplatsen.

---

47 AD 2002:134 s. 672.

48 Rönmar s. 147.

49 Källström & Malmberg s. 241 och 242.

50 Källström & Malmberg s. 213.

51 Schmidt s. 228.

52 Källström & Malmberg s. 213.

53 Glavå s. 431 och 432.

- En kort beskrivning/precisering av arbetstagarens arbetsuppgifter, tjänstetitel eller yrkesbenämning.
- Begynnelselönen samt andra löneförmåner.

Det faktum att en arbetstagare har åtagit sig att exempelvis utföra ett särskilt arbete innebär dock inte att denne har en rätt att få utföra precis det arbetet eller att arbetskyldigheten är begränsad till dessa uppgifter.<sup>54</sup> Omfattningen av arbetstagarens arbetskyldighet sammanfaller som sagt med utrymmet för arbetsgivarens omplaceringsrätt.

Skulle det uppstå en nödsituation föreligger det dock skyldighet för arbetstagare att arbeta övertid samt att utföra de arbetsuppgifter som är nödvändiga, *oavsett* om detta i princip inte ligger inom ramen för arbetskyldigheten.<sup>55</sup>

### 3.2.2 Arbetsvägran och tolkningsföreträde

Skulle en arbetstagare ej lyda order eller inte utföra tilldelat arbete utgör det arbetsvägran. Detta betraktas i rättspraxis av AD som ett allvarligt åsidosättande av arbetstagarens förpliktelser.<sup>56</sup>

Arbetsvägran kan komma att bedömas utgöra saklig grund för uppsägning eller avskedande. De omständigheter som har betydelse för bedömningen är till exempel om det är en tillfällig förlöpning från arbetstagarens sida, om arbetet skulle vara särskilt tungt eller besvärligt eller om ordern kommer oväntat eller lämnas på ett bryskt sätt.<sup>57</sup>

I situationer då det uppstår en tvist om arbetskyldighetens omfattning avgörs tvisten temporärt med hjälp av 34 § MBL. Paragrafen låter nämligen avtalsbärande fackförening inneha tolkningsföreträde i frågor som berör arbetskyldigheten för en medlem ur organisationen, till dess att rättstvisten avgörs i domstol. Detta innebär att arbetstagare kan följa sin fackförenings uppfattning utan att riskera någon påföljd.<sup>58</sup>

I 34 § andra stycket föreskrivs det att arbetsgivaren har möjlighet att åsidosätta det fackliga tolkningsföreträdet om ”synnerliga skäl” föreligger. Exempel på sådana skäl är när icke utfört arbete kan innebära stora ekonomiska skador eller riskera arbetsplatsens säkerhet.<sup>59</sup>

Skulle arbetstagarorganisationens uppfattning om arbetskyldigheten visa sig felaktig kan föreningen bli skadeståndsskyldig enligt 57 § första stycket i MBL, om den har handlat i ond tro eller gjort en grov missbedömning där deras ståndpunkt kan anses ha saknat fog.<sup>60</sup>

<sup>54</sup> Källström & Malmberg s. 214.

<sup>55</sup> Rönmar s. 154.

<sup>56</sup> Källström & Malmberg s. 212.

<sup>57</sup> Källström & Malmberg s. 212 och 213.

<sup>58</sup> Sigeman s. 127.

<sup>59</sup> Rönmar s. 62.

<sup>60</sup> Sigeman s. 127.

### 3.2.3 Omreglering av arbetskyldigheten

Avsnitt 3.1 och 3.2.1 har visat att arbetsgivaren har stora möjligheter att ensidigt genomdriva förändringar för arbetstagare så länge det sker inom ramen för arbetskyldigheten. Skulle en arbetsgivare däremot vilja omplacera en arbetstagare utanför arbetskyldigheten finns det mer än ett möjligt scenario.

För en omreglering av arbetskyldighetens innehåll är det möjligt att arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren kommer överens om nya eller ändrade villkor i det personliga avtalet. De är fria att göra detta under förutsättning att villkoren ej strider mot tvingande lagregler eller kollektivavtalsbestämmelser.<sup>61</sup>

Lyckas parterna i anställningsavtalet ej nå enighet, återstår endast möjligheten för arbetsgivaren att säga upp avtalet och erbjuda en ny anställning på nya villkor.<sup>62</sup> Dock omfattas en sådan uppsägning av LAS och arbetsgivaren måste ta hänsyn till de gällande lagreglerna.<sup>63</sup>

I fallet AD 1994:122 ville arbetsgivaren genomföra ändringar i anställningsavtalet genom uppsägning. Arbetsdomstolen påpekade att det inte är möjligt med en "uppsägning för omreglering" eftersom denna term inte har någon rättslig innebörd. Med hänvisning till detta konstaterade domstolen att en uppsägning vid en rättslig bedömning måste hänföras till antingen arbetsbrist eller personliga skäl.<sup>64</sup>

En omreglering som sker genom uppsägning på grund av arbetsbrist prövas normalt inte av Arbetsdomstolen eftersom det är arbetsgivaren som ensidigt har rätt att avgöra när arbetsbrist föreligger på företaget. I sådana situationer finns i stället anställningsskyddet i reglerna som ålägger arbetsgivaren skyldighet att ta hänsyn till exempelvis turordning och företrädesrätt.<sup>65</sup>

Vid en omreglering till följd av uppsägning på grund av personliga skäl prövar Arbetsdomstolen arbetsgivarens beslut mer djupgående. Domstolen undersöker bland annat om mindre ingripande åtgärder hade kunnat vidtas samt gör en avvägning mellan arbetsgivarens och arbetstagarens intressen.<sup>66</sup>

Arbetsgivaren kan visserligen omplacera en anställd till arbetsuppgifter som faller utanför arbetskyldigheten eftersom arbetstagaren i princip har lydnadsplikt. Skulle den anställde inte protestera mot omplaceringen och utföra uppgifterna under en viss tidsperiod, anses en konkludent omreglering av anställningsavtalet ha kommit till stånd. Skulle arbetstagaren däremot tydligt invända mot omplaceringen, kan denne anses ha blivit skild från sin anställning och händelsen kan prövas enligt reglerna i LAS.<sup>67</sup>

---

61 Rönmar s. 274.

62 Rönmar s. 275.

63 Prop. 1973:129 s. 238.

64 AD 1994:122 s. 820 och 833.

65 Rönmar s. 264 och 265.

66 Rönmar s. 270.

67 Rönmar s. 281 och 282.

### 3.3 Omplacering inom ramen för arbetskyldigheten

I det här avsnittet beskrivs arbetsgivarens möjligheter att omplacera en arbetstagare inom ramen för arbetskyldigheten. Den fortsatta framställningen tar sikte på sådana omplaceringar som förändrar till exempel arbetsplatsen, arbetstiden, arbetsuppgifterna samt lönen och andra anställningsförmåner.

#### 3.3.1 Arbetsplats

I AD 1993:151 förklarade domstolen följande angående arbetskyldighetens geografiska omfattning:

”Gränsen för arbetskyldigheten i geografiskt hänseende - vilken vanligtvis inte torde vara skarp - utgör också gränsen för arbetsgivarens möjlighet att med åberopande av sin arbetsledningsrätt ålägga arbetstagaren att utföra arbete på olika platser.”<sup>68</sup>

Till detta framkommer i samma rättsfall att den geografiska arbetskyldigheten ska bestämmas utefter kollektivavtalsregler i ämnet och, i den mån detta saknas, av det enskilda anställningsavtalet. Skulle även det enskilda avtalet inte innehålla någon uttrycklig överenskommelse, vilket vanligtvis är fallet, avgörs arbetskyldighetens geografiska gränser efter en tolkning av anställningsavtalet med ledning av de aktuella omständigheterna.<sup>69</sup>

Domstolen bedömde i AD 1994:24 huruvida ett Bohuslandsting kunde förflytta övertandläkaren Jan Lindgren till en annan arbetsplats eller ej, med stöd av dennes personliga anställningsavtal. Följande framkom:

”Enligt arbetsdomstolens mening är förordnandet, vad gäller arbetsplats, tydligt formulerat och kan språkligt inte uppfattas på annat sätt än att Jan Lindgren anställdes med fast placering vid "specialisttandvården, ortodonti, Dalabergs vårdcentral, Uddevalla". Om avsikten varit den av landstinget angivna, borde i förordnandet ha angivits exempelvis att Jan Lindgren anställdes som övertandläkare vid Bohuslandstinget med placering tills vidare vid specialistkliniken i Uddevalla.”<sup>70</sup>

De tvister som har avgjorts i AD rörande frågan om arbetskyldigheten och den geografiska omplaceringsrätten tyder på att tillsvidareanställda ska tolerera såväl en tillfällig som permanent placering på annan arbetsplats inom samma ort eller på någon ort ”helt nära”. Längre förflyttningar än så, det vill säga utanför ett bekvämt pendlingsavstånd, ska arbetstagare ej vara skyldiga att acceptera, såvida inte tjänsten skulle förutsätta sådan förflyttning.<sup>71</sup>

---

68 AD 1993:151 s. 1143.

69 AD 1993:151 s. 1143.

70 AD 1994:24 s. 199 och 206.

71 Källström & Malmberg s. 218.

### 3.3.2 Arbetstid

Rätten att bestämma om arbetstidens förläggning anses vara en fråga som hör till arbetsledningsrätten. Den befogenhet som arbetsgivaren innehar vad gäller anställdas arbetstid är i stort sett begränsad genom lagstiftning, kollektivavtal och personliga avtal.<sup>72</sup>

Lagstiftning som reglerar arbetstidsfrågor är exempelvis ATL. Däremot förklarar 2 § att bland annat företagsledare, hemarbetare samt andra arbetstagare med ”okontrollerat arbete” utgör undantag från ATL:s regleringar. Det kan även vara värt att nämna att lagens bestämmelser i stort sett är semidispositiva med EU-spärr enligt den 3 §.

ATL innehåller ett antal paragrafer som begränsar arbetsledningsrätten. Till att börja med förklarar 12 § att arbetsgivare är skyldiga att underrätta anställda om förändringar i arbetstidsförhållandena minst två veckor i förväg. I 13 § ges arbetstagaren rätt till minst elva timmars sammanhängande dygnsvila, samtidigt som 14 § ger rätt till minst 36 timmars sammanhängande veckovila. Utöver dessa begränsningar finns paragrafer som reglerar nattarbete (13 a §), raster, måltidsuppehåll och pauser (15-17 §).

Det är vanligt att kollektivavtal på förbunds nivå innehåller regler som bland annat berör arbetstidens längd och förläggning, ersättning för övertid, arbete på obekvämtid samt kompensationsledighet. Vidare förekommer ofta uttryckliga begränsningar för särskilda personalkategorier i kollektivavtal. Dessa personalkategorier innehar mer betungande arbete än andra, bland annat vid skiftarbete eller arbete under jord, och då blir dem till exempel kompenserade med arbetstidsförkortning.<sup>73</sup>

Skulle arbetsgivarens befogenhet ej vara inskränkt i något avtal anses denne däremot ha en långtgående möjlighet att åtminstone ensidigt bestämma över arbetstidens förläggning. Sådana omständigheter innebär av den anledningen att arbetstagare inom stora delar av arbetsmarknaden kan vara skyldiga att foga sig i långtgående förändringar av sina arbetstidsförhållanden. Många gånger går denna skyldighet att uttröna från själva arbetsuppgiftens beskaffenhet eller sedvänjan i företaget och branschen.<sup>74</sup>

Domstolen har dock klarlagt gränser för arbetsgivarens rätt att bestämma över arbetstidens förläggning i olika domar, till exempel AD 1979:66. I detta mål hade arbetsgivaren, mot arbetstagarorganisationens vilja, ensidigt bestämt att ett par sjuksköterskor skulle övergå till blandad dag- och nattjänstgöring. Arbetsgivarens beslut innebar att sjuksköterskorna, som tidigare arbetat dag mellan 07.00-22.00, i stället skulle arbeta 21.30-07.15 vissa dagar.<sup>75</sup> Domstolen fastslog följande i domskälet:

”Visserligen är det obestridligen på det sättet inom breda sektorer av arbetsmarknaden att arbetstagaren anses skyldig att underkasta sig långtgående förändringar av arbetstidsförhållandena, exempelvis övergång från dagtidsarbete till olika former av skiftarbete eller tvärt om. Ofta torde denna skyldighet vara uttryckligen reglerad i kollektivavtal eller anställningsavtal. I andra fall kan skyldigheten ligga i själva arbetsuppgiftens beskaffenhet eller framgå av praxis i

<sup>72</sup> AD 2010:2 s. 44.

<sup>73</sup> Källström & Malmberg s. 219 och 220.

<sup>74</sup> AD 2010:2 s. 44.

<sup>75</sup> AD 1979:66 s. 399 och 400.

branschen eller vid företaget. Å andra sidan kan man visserligen inte utan vidare utgå från att sådan skyldighet åvilar vilken arbetstagare som helst. På många områden kan förhållandena vara sådana att det skulle vara främmande att ålägga arbetstagare sådan väsentlig förändring av arbetstidsförhållandena som nu avses. Det sagda gäller oavsett att arbetsgivaren kan ha befogenhet på grund av avtal eller som ett utflöde av arbetsledningsrätten att i sista hand ensidigt fastställa arbetstidens förläggning. Härmed menas då att närmare fixera när arbetet skall börja och sluta och när raster skall infalla.<sup>76</sup>

Sjuksköterskornas anställningsavtal reglerade ej arbetstidens förläggning och kollektivavtalet gav arbetsgivaren befogenhet att fastställa arbetstiden när överenskommelse ej kunde nås med arbetstagarorganisationen. I AD 1979:66 fäste dock domstolen större betydelse på fast praxis, som innebar att en person som ej blivit anställd för ständig nattjänstgöring endast skulle kunna schemaläggas arbete förlagd på dagtid.<sup>77</sup> Liknande resonemang har domstolen fört fram även i senare praxis, till exempel AD 2010:2.<sup>78</sup>

### 3.3.3 Arbetsuppgifter

I AD 2002:134 förklarade domstolen att det avgörande vid en bedömning av arbetskyldighetens omfattning främst är arbetstagarens enskilda anställningsavtal och eventuellt tillämpligt kollektivavtal. Även befattningsbeskrivningar kan vara av intresse för bedömningen, men utgör inte i sig någon begränsning av arbetskyldigheten.<sup>79</sup>

Såvida inga avtalsbestämmelser eller andra omständigheter uttrycker något annat brukar en allmän princip kallad 29/29-principen användas i tvister om arbetskyldighetens omfattning.<sup>80</sup> 29/29-principen är användbar såväl vid tolkningen av gränserna för ett kollektivavtals tillämpningsområde som för att betona att de anställdas arbetskyldighet sammanfaller med dessa gränser.<sup>81</sup>

I det nyss nämnda rättsfallet skulle domstolen avgöra huruvida anställda inom pappersbruksindustrin var skyldiga att utföra reparationsarbete inom fabriken. Arbetsgivarsidan framförde att de anställda borde vara skyldiga att utföra allt sådant arbete som de blir beordrade till så länge dem tillhandahåller sina löneförmåner. Arbetstagarparten menade att reparationsarbetet skulle betraktas som byggnadsindustriellt arbete och att de anställda av den anledningen skulle ha betalt därefter.<sup>82</sup>

Domstolen kom fram till att arbetstagarparten var skyldiga att utföra alla arbetsuppgifter som skulle ske för arbetsgivarens räkning, under förutsättning att arbetet stod i naturligt samband med verksamheten och föll inom vederbörande arbetstagarpartens allmänna yrkeskvalifikationer.<sup>83</sup>

<sup>76</sup> AD 1979:66 s. 402.

<sup>77</sup> AD 1979:66 s. 401 och 404.

<sup>78</sup> AD 2010:2 s. 44.

<sup>79</sup> AD 2002:134 s. 672 och 673.

<sup>80</sup> AD 1990:59 s. 399.

<sup>81</sup> Rönmar s. 160.

<sup>82</sup> AD 1929:29 s. 89 och 90.

<sup>83</sup> AD 1929:29 s. 91.

Det första rekvisitet, att det ska vara fråga om arbete för arbetsgivarens räkning, betyder först och främst att arbetstagare inte är skyldiga att utföra arbete som kan innebära att de anses vara anställda hos en annan arbetsgivare. Rekvisitet utgör dock inget hinder för arbetsgivaren att, så länge det sker i arbetsgivarens intresse, beordra sina anställda till att arbeta under någon annans ledning.<sup>84</sup>

Rekvisitet att uppgifterna ska ha naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet sammanfaller med den verksamhet som kollektivavtalet i första hand syftar på. Detta betyder bland annat att tjänstemän ej behöver utföra arbete som faller under arbetarnas kollektivavtal och vice versa.<sup>85</sup>

Tredje och sista rekvisitet innebär vanligtvis att arbetstagare inte är skyldiga att utföra arbete som de ej klarar av. Ett exempel på när arbetsuppgifterna inte faller inom vederbörande arbetstagarers allmänna yrkeskvalifikationer är när dennes utbildning är bristande.<sup>86</sup>

Idag utgör 29/29-principen inte endast en allmän rättsgrundsats, utan även en dold klausul i kollektivavtalen. Principen är tillämplig på hela arbetsmarknaden, såväl för arbetare som för tjänstemän inom både privat och offentlig sektor.<sup>87</sup>

Tillämpningen av 29/29-principen kan dock vara begränsad för anställda på andra områden än SAF/LO-området av den privata sektorn. Detta eftersom arbetsskyldigheten på övriga delar av arbetsmarknaden till viss del påverkas genom betydelsen av det personliga avtalet och innehavandet av specifika befattningar.<sup>88</sup> Det är värt att anmärka att förhållandena på den offentliga sektorn har utvecklats till att likna förhållandena för privatanställda tjänstemän, då bland annat preciserande befattningsbeskrivningar och tjänstebegreppet har avskaffats.<sup>89</sup>

AD har i sina avgöranden även uttalat en allmän princip särskilt arbetsskyldigheten på det offentliga tjänstemannaområdet. Dessa tjänstemän är nämligen ej skyldiga att utföra arbetsuppgifter som har ändrats på sådant sätt att tjänstens beskaffenhet i grunden har förändrats, det vill säga att dem i realiteten fått en ny anställning.<sup>90</sup>

Det finns rättspraxis som belyser vad domstolen tar hänsyn till vid prövningar av huruvida en anställning har förändrats i grunden eller ej. Som exempel på faktorer som beaktas är om arbetstagare blir framtagna en arbetsledande ställning på grund av den nya positionen. Vidare har det betydelse om arbetstagaren flyttas från arbetsuppgifter som har krävt en särskild utbildning till uppgifter där denne inte får någon möjlighet att utnyttja den utbildningen.<sup>91</sup>

---

84 Källström & Malmberg s. 215 och 216.

85 Källström & Malmberg s. 215.

86 Källström & Malmberg s. 216.

87 Rönmar s. 159.

88 AD 1995:31 s. 270.

89 AD 1995:101 s. 680.

90 AD 1996:113 s. 939.

91 Källström & Malmberg s. 216 och 217.

### 3.3.4 Lön och andra förmåner

Utgångspunkten vid anställningsvillkor är att tillkomsten och regleringen av förmånerna har betydelse för möjligheterna att genomföra en omreglering. Generellt finns det fyra olika sätt att reglera löner och andra ekonomiska anställningsvillkor; lagstiftning, kollektivavtal, personliga avtal samt ensidig arbetsgivarreglering. I svensk rätt existerar det däremot ej någon lagstiftning om de ekonomiska anställningsvillkoren.<sup>92</sup> De tre resterande möjligheterna att genomföra en löneändring klargör domstolen dock i AD 1994:122:

”Det kan sålunda förhålla sig så, att arbetsgivaren genom ett ensidigt beslut kan få till stånd en löneändring; detta fordrar särskilt stöd i gällande rättsregler eller i avtal. Ett andra sätt är att ett kollektivavtal om lönerna för det arbete som utförs hos arbetsgivaren träffas mellan denne, eller den arbetsgivarorganisation som han tillhör, och den arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör (eller till vars kollektivavtal med arbetsgivaren eller dennes arbetsgivarorganisation anställningsavtalet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren uttryckligen eller underförstått hänvisar). Ett tredje sätt är att arbetsgivaren och arbetstagaren träffar avtal om löneändringen; en förutsättning för att ett sådant avtal skall vara giltigt är dock att det inte står i strid med ett mellan dem bindande kollektivavtal.”<sup>93</sup>

Det är dock att anmärka hur situationen förhåller sig när en omplacering innebär sänkt lön. Som nämndes i avsnitt 2.3 kan arbetsgivare ej ensidigt förändra innehållet i anställningsavtal. Detta innebär med andra ord att exempelvis kollektivavtal kan begränsa omplaceringsrätten. Möjligheterna att genomföra omplaceringar blir nämligen beroende på lönereglerna, som kan skydda den anställde mot sänkt lön eller andra ekonomiska förluster.<sup>94</sup>

Beträffande sambandet mellan arbete och lön har AD två möjliga perspektiv att utgå från vid tolkningen av kollektivavtalens innehåll. Det första perspektivet innebär att lönen ska följa arbetsuppgifterna. Således kan anställda tvingas godta lägre lön vid omplaceringar, under förutsättning att deras nya lön ej understiger den avtalsenliga lönen för arbetet i fråga. Till skillnad från det första perspektivet förutsätter däremot det andra att lönen ska följa den anställde, inte dennes arbetsuppgifter. Eftersom lönen följer anställningen kan den inte ändras även efter en omplacering till andra uppgifter.<sup>95</sup>

I AD:s praxis är det ej tydligt fastställt vad som avgör vilket perspektiv ett anställningsförhållande ska hänföra sig till. Det är dock sannolikt att avtalstolkningen grundas på skiljelinjen mellan arbetare och tjänstemän.<sup>96</sup>

Andra anställningsförmåner kan bestå i att arbetstagare erbjuds personalvårdsförmåner, så som motion och annan friskvård, men även bil- och bostadsförmåner.<sup>97</sup> Vid förändring av

---

92 Glavå s. 608 och 659.

93 AD 1994:122 s. 832.

94 Sandström s. 170.

95 Sandström s. 170.

96 Sandström s. 170 och 171.

97 Antonson s. 44 och 45.



sådana förmåner tillämpas ett liknande synsätt som vid löneändringar, det vill säga omreglering genom kollektivavtal, personliga avtal eller ensidig arbetsgivarreglering.

Anställningsförmåner som är garanterade i kollektivavtal kan därmed endast förändras eller tas bort helt om parterna i kollektivavtalet förhandlar fram ett nytt avtal. Detta innebär alltså att arbetsgivaren ej ensidigt kan ändra sådana förmåner.<sup>98</sup>

Även en förmån som är garanterad i ett enskilt anställningsavtal kan ej upphöra innan båda parter kommer överens om att förändra villkoret i avtalet. Skulle det däremot finnas en särskild klausul i avtalet som tillåter att arbetsgivaren ensidigt förändrar avtalade förmåner, har denne naturligtvis befogenhet att göra detta.<sup>99</sup>

Ensidigt reglerade förmåner är särskilda anställningsförmåner som arbetstagaren får utan att arbetsgivaren kräver något i gengäld. Vill arbetsgivaren förändra eller inte längre ge ut en ensidig arbetsgivargåva är det ett beslut som arbetsgivaren kan fatta mot den anställdes vilja. Detta under förutsättning att arbetsgivaren klargjorde sin ensidiga befogenhet att förändra förmånen redan när denna infördes.<sup>100</sup>

AD kan visserligen pröva om arbetstagare ändå har rätt att komma i åtnjutande av en ensidigt reglerad förmån. Omständigheter som domstolen beaktar är om det har skett någon förhandling med arbetstagarna kollektivt eller individuellt, om informationen om förmånen har lämnats till anställda som grupp, huruvida förmånen skiljer sig från förmåner i allmänhet vilka regelmässigt avtalsregleras samt huruvida förmånen har haft ett betydande värde för en del anställda.<sup>101</sup>

Sammanfattningsvis kan det konstateras att anställningsförmåner kan omregleras dels genom kollektivavtal och personliga avtal, dels genom arbetsgivarens ensidiga beslut. I sista hand finns dock även möjligheten för arbetsgivare att säga upp avtalet och erbjuda en ny anställning på nya villkor. En sådan uppsägning omfattas dock av LAS och arbetsgivaren måste därför ta hänsyn till gällande lagregler vad gäller exempelvis saklig grund och turordning.<sup>102</sup>

### **3.4 Ytterligare inskränkningar i omplaceringsrätten**

Detta avsnitt kommer att beskriva både redan nämnda (se avsnitt 2.3) och icke nämnda begränsningar, men med större fokusering på hur inskränkningarna förhåller sig till omplaceringsrätten.

#### **3.4.1 Lagstiftning och förarbeten**

I Sverige har arbetsgivarna, i 11 § MBL, en skyldighet gentemot kollektivavtalsbärande organisationer att på eget initiativ påkalla förhandlingar innan de ska fatta beslut som kan

---

98 Antonson s. 45.

99 Antonson s. 44 och 45.

100 Källström & Malmberg s. 189 och 190.

101 AD 2003:102 s. 697 och 698.

102 AD 1994:122 s. 832 och 833.

innebära viktigare förändring av en eller flera arbetstagares anställnings- eller arbetsförhållanden.<sup>103</sup>

I propositionen till MBL förklaras det att arbetsgivarens förhandlingsskyldighet ”föreligger när frågan är av sådan beskaffenhet att man typiskt sett har att räkna med att vederbörande arbetstagarorganisation vill förhandla.” En förändring i ett anställnings- eller arbetsförhållande som ej är tillfälligt eller av mindre betydelse omfattas av förhandlingsskyldigheten, till exempel i fråga om arbetstidens förläggning eller vid omplacering från en uppgift till en annan.<sup>104</sup>

Arbetsgivaren är även skyldig att förhandla med icke avtalslutande organisationer enligt 13 § MBL. Skyldigheten föreligger då någon fråga, till exempel vid omplacering av enskild arbetstagare, särskilt angår en medlem från en sådan organisation. En förutsättning för att ett beslut ”särskilt angår” en arbetstagare är dock att ett beslut inte endast får återverkningar för en enskild arbetstagare utan att beslutet verkligen syftar till att gälla denne.<sup>105</sup>

En omplacering kan vidare utgöra en föreningsrättskränkande åtgärd i strid med 8 § MBL. För att en föreningsrättskränkning ska föreligga måste exempelvis arbetsgivaren vidta en åtgärd till skada för en arbetstagare föra att denne har utnyttjat sin föreningsrätt. Således kan en arbetsgivare bryta mot MBL när en arbetstagare, i likhet med en förflyttning till sämre arbetsförhållanden, frångår uppgifter på grund av utnyttjandet av sin föreningsrätt och denna åtgärd innefattar en försämring för den berörde arbetstagaren.<sup>106</sup>

Fackliga förtroendemän har dessutom särskilt skydd i 4 § FML, där bland annat försämrade anställningsvillkor eller arbetsförhållanden ej får tilldelas den facklige förtroendemannen på grund av dennes uppdrag.

I AD 1978:89, där den så kallade bastubadarprincipen tillkom (se avsnitt 3.4.4), klargjorde domstolen även att en omplacering kan strida mot 62 § MBL genom att utgöra en otillåten disciplinåtgärd om den vidtas som bestraffningssyfte. I samma rättsfall förklarades det, men hänvisning till förarbetena till LAS, att en domstolsprövning kan komma till stånd om arbetsgivaren har omplacerat en arbetstagare i syfte att förmå denne att lämna sin anställning självmant.<sup>107</sup>

Vidare skyddar DISKL arbetstagare från att utsättas för diskriminerande arbetsledningsbeslut, till exempel i form av omplaceringar som påtagligt försämrar arbetstagarens arbetsförhållanden och inkomst.<sup>108</sup> I AD 2006:104 prövades frågan huruvida ett beslut om att stadigvarande förflytta en lärare hade haft sin grund i dennes medlemskap i Filadelfiaförsamlingen. Med den skriftliga bevisningen i åtanke ansåg domstolen att arbetsgivaren i själva verket hade velat säkerställa den värdegrund som undervisningen vid skolan följde. Inga argument för att läraren skulle ha åsidosatt detta

---

103 Glavå s. 750 och 751.

104 Prop. 1975/76:105 bilaga 1 s. 354.

105 Glavå s. 762 och 765.

106 AD 2000:74 s 337 och 338.

107 AD 1978:89 s. 701 och 702.

108 Prop. 2007/08:95 s. 499.

åliggande hade däremot anförts. Utifrån detta beslutade domstolen att arbetsgivarbeslutet var hänförligt till lärarens medlemskap i Filadelfiaförsamlingen.<sup>109</sup>

### 3.4.2 Överenskommelser

Både kollektivavtal och personliga avtal kan innehålla bestämmelser som inverkar på arbetsgivarens omplaceringsrätt. I dessa avtal kan parterna nämligen utvidga, begränsa eller precisera arbetsgivarens möjligheter att ändra arbetstidens förläggning eller att tilldela arbetstagare andra arbetsuppgifter och arbetsplatser.<sup>110</sup>

Utgångspunkten i personliga avtal är att arbetstagaren vid anställningstillfället har åtagit sig skyldigheter vad gäller arbetsuppgifter, arbetsplats och arbetstid.<sup>111</sup> I rättspraxis är den vanligaste begränsningen geografisk, till exempel på en särskild arbetsplats eller en särskild ort. Naturligtvis är det även möjligt att precisera vilka arbetsuppgifter som ej ska ingå i anställningen eller att begränsa andra aspekter av arbetskyldigheten. En förutsättning för åtaganden i personliga avtal är dock att dem inte strider mot tvingande regler i kollektivavtal.<sup>112</sup>

Utgångspunkten i kollektivavtal är att det är möjligt för alla arbetskategorier att uttryckliga avtalsbestämmelser begränsar arbetskyldighetens omfattning.<sup>113</sup> Ett exempel på detta finns i AB 11 § 6 moment 1 första stycket:

”Arbetstagare ska utföra de arbetsuppgifter som framgår av för arbetstagaren gällande anställningsavtal och de åligganden i övrigt, som är förenade med anställningen. Om behov finns är arbetstagare dessutom skyldig att vikariera för annan arbetstagare hos arbetsgivaren och därvid helt eller delvis utföra även egna arbetsuppgifter, att byta schema eller förskjuta arbetstiden, att arbeta utöver fastställd arbetstid samt att fullgöra jour och beredskap.”<sup>114</sup>

Kollektivavtal innehåller vanligtvis bestämmelser som beskriver vilka anställningsförhållanden eller vilken verksamhet som avtalet reglerar. I allmänhet är det däremot ej möjligt att dra några slutsatser av dessa bestämmelser i fråga om ”gränser för kollektivavtalets tillämpningsområde när det gäller olika arbeten eller arbetsuppgifter”.<sup>115</sup>

Enligt AB 11 § 6 moment 1 andra stycket krävs det att vägande skäl ska finnas för att stadigvarande förflytta en arbetstagare mot dennes vilja. Den tolkning som har gjorts av bestämmelsen i praxis ger uttryck för en avvägning mellan arbetsgivarens intresse att organisera arbetskraften inom sin arbetsledningsrätt och arbetstagarens intresse att inte förflyttas mot sin vilja.<sup>116</sup> Bestämmelsen anses uppställa krav på att de skäl som ligger till grund för en förflyttning är godtagbara i sammanhanget. Den bygger även på

109 AD 2006:104 s. 737 och 742.

110 Källström & Malmberg s. 214.

111 Källström & Malmberg s. 213.

112 Rönmmar s. 175 och 177.

113 Rönmmar s. 180.

114 Elektronisk källa 1 - AB 11.

115 AD 1990:59 s. 398.

116 Elektronisk källa 2 - AD 2011:15.

uppfattningen att förflyttningar som sker mot arbetstagarnas vilja är ingripande åtgärder och ställer således krav på att arbetsgivaren i första hand tar till mindre ingripande åtgärder.<sup>117</sup>

### 3.4.3 God sed

Att ett arbetsledningsbeslut ej får stå i strid med goda seder används emellanåt för att angripa omplaceringar. Rättsprincipen är även tillämplig på omplaceringar som ej har haft sådana ingripande verkningar för arbetstagaren som bastubadarprincipen (se avsnitt 3.3.4) utgår ifrån. Skulle en omplacering bedömas ske i strid mot god sed anses det i sådana fall vara fråga om ett brott mot det personliga anställningsavtalet.<sup>118</sup>

### 3.4.4 Bastubadarprincipen

I AD 1978:89 uttalade domstolen den princip, bastubadarprincipen, som skulle komma att göra det möjligt att ställa arbetsgivare till svars för sina motiv att omplacera arbetstagare. Domen handlar om en operatör som arbetade skift vid en syraberedningsanläggning på ett pappersbruk. Han blev påkommen att ha badat bastu under arbetstid och omplacerades av den anledningen till dagtidsarbete vid ett renseri.<sup>119</sup>

AD konstaterade att den arbetsrättsliga lagstiftningen innehöll åtskilliga regler som kunde tillämpas till skydd för arbetstagare i omplaceringsituationer. Vidare tillade domstolen att omplaceringar kunde innebära stora förändringar för arbetstagare. Mot bakgrund av det nyligen anförda kom domstolen att anse att det borde vara möjligt att vissa omplaceringar skulle kunna underkastas rättslig prövning i likhet med uppsägningssituationer. De omplaceringar som AD hade i åtanke var sådana som företogs ”*på grund av skäl som är hänförliga till den enskilda arbetstagaren personligen och som får särskilt ingripande verkningar såväl med hänsyn till arbetsuppgifter som anställningsförmåner och anställningsförhållandet i övrigt*”.<sup>120</sup>

Ett rekvisit för att bastubadarprincipen ska vara tillämplig är alltså att omplaceringen har företagits av personliga skäl. Troligtvis är gränsdragningen densamma som i LAS, där det finns en åtskillnad mellan uppsägningar på grund av personliga skäl respektive arbetsbrist.<sup>121</sup>

Det andra rekvisitet betyder att AD undersöker huruvida omplaceringen har inneburit särskilt ingripande verkningar för den enskilde. Bedömningen ska ej ha sin utgångspunkt i arbetstagarens subjektiva uppfattning och preferenser, vilket får till följd att bedömningsgrunderna ska vara objektiva.<sup>122</sup> Domstolen har i åtskilliga rättsfall beaktat förändringar vad gäller anställningstidens längd, arbetstid, chefs- och ledarfunktioner, lön och anställningsförmåner samt uppgifternas art och svårighetsgrad. Även olika

---

117 Elektronisk källa 2 - AD 2011:15.

118 Källström & Malmberg s. 228.

119 AD 1978:89 s. 690 och 692.

120 AD 1978:89 s. 703 och 704.

121 Källström & Malmberg s. 131 och 226.

122 Källström & Malmberg s. 226.

psykosociala faktorer, exempelvis arbetskamrater, gemenskap och trivsel, har tillmätts viss betydelse vid bedömningen.<sup>123</sup>

I AD:s dom framkommer det också att de aktuella omplaceringarna kräver att arbetsgivaren har objektivt godtagbara skäl.<sup>124</sup> Innebörden av detta begrepp kommer dock att diskuteras i avsnitt 4.1.

I situationer då det ej anses föreligga godtagbara skäl för en omplacering finns det olika rättsverkningar och sanktioner som kan aktualiseras. Avtalsbunden arbetstagarorganisation kan ha rätt till allmänt skadestånd för brott mot kollektivavtalet. På arbetsplatser där det saknas kollektivavtal samt för arbetstagare som är oorganiserade är det möjligt att ekonomiskt skadestånd tilldelas för brott mot det enskilda anställningsavtalet. Arbetstagare kan även få kompensation för de förluster de har fått stå ut med till följd av en omplacering. En formell ogiltigförklaring av en omplacering är inte möjlig eftersom det saknas rättsligt stöd för en sådan förklaring. Dock kan domstolen förklara att arbetstagare som har utsatts för ingripande omplaceringar kan ha rätt att återfå sina gamla arbetsuppgifter.<sup>125</sup>

AD förklarade i slutet av domskälet att bastubadarprincipen ej var menad att begränsa möjligheterna för att utföra omplaceringar. Det var snarare tänkt att domen skulle klargöra att en del omplaceringar skulle kunna underkastas rättslig prövning.<sup>126</sup>

Bastubadarprincipen är idag en allmän rättsgrundsats som är tillämplig på hela arbetsmarknaden, det vill säga både för arbetare och tjänstemän. Den utgör även en dold kollektivavtalsklausul och är för oorganiserade arbetstagare intolkad i det enskilda anställningsavtalet.<sup>127</sup>

---

123 Rönmmar s. 78 och 79.

124 Glavå s. 685.

125 Rönmmar s. 80 och 81.

126 AD 1978:89 s. 704.

127 Rönmmar s. 77.

## 4 Avslutning

### 4.1 Diskussion

Inledningsvis angavs att det huvudsakliga syftet med uppsatsen var att undersöka hur ett allmänt krav på godtagbara skäl skulle påverka arbetsgivarens möjligheter att omplacera anställda. I detta avsnitt kommer därför olika författares reflektioner och åsikter, som på ett eller annat sätt berör frågeställningen, att redovisas.

Enligt Glavå innebär ett allmänt krav på saklig grund att alla arbetsgivarbeslut kan underkastas rättsliga prövningar. Det är sådana prövningar, och risken för att beslutsfattandet inom företag formaliseras eller byråkratiseras ytterligare, som gör arbetsgivare motstridiga för ett generellt saklighetskrav. Han tillägger dock att ett sådant krav inte påverkar företagsledningsrätten samt att erfarenheterna från diskrimineringslagstiftningen talar för att risken för byråkratisering och ständigt processande i olika frågor är liten.<sup>128</sup>

Fahlbeck förklarar att krav på saklig grund inte innebär att arbetstagare måste samtycka till arbetsgivarens beslut.<sup>129</sup> Rönmmar framhåller också att ensidiga arbetsledningsbeslut ej skulle förbjudas av ett krav på saklig grund, så länge arbetsgivarens beslut naturligtvis inte är osakliga.<sup>130</sup>

Rönmmar misstänker att ett allmänt krav på saklig grund för arbetsledningsbeslut skulle innebära rigiditet och stelhet, vilket i sin tur skulle påverka grundläggande flexibileringsbehov på ett negativt sätt. Möjligheterna för arbetsgivare att utnyttja kvalitativ flexibilitet skulle nämligen begränsas, bland annat i situationer då verksamhetens skiftande behov skulle kräva snabba anpassningar.<sup>131</sup>

Utöver ovanstående misstankar uppmärksammar Rönmmar dessutom kraven på saklig grund för uppsägning i LAS. Särskild fokusering ligger på uppsägning på grund av arbetsbrist, det vill säga alla skäl som inte hänför sig till arbetstagaren personligen, exempelvis ekonomiska, organisatoriska eller andra verksamhetsrelaterade skäl. Hon framhåller att arbetsgivaren bestämmer när arbetsbrist föreligger och att AD inte ifrågasätter bedömningarna i detta hänseende.<sup>132</sup>

---

128 Glavå s. 71 och 72.

129 Fahlbeck s. 214.

130 Rönmmar s. 376.

131 Rönmmar s. 376.

132 Rönmmar s. 377.

Mot nyss nämnda bakgrund påpekar Rönmmar att arbetsbrist alltid utgör saklig grund för uppsägning. Anställda finner i stället sitt skydd i regleringarna om omplacerings-skyldighet, turordning och företrädesrätt. Således har arbetsgivare i Sverige relativt stora möjligheter att säga upp anställda på grund av arbetsbrist, vilket innebär att deras ledningsrätt ej har begränsats på något genomgripande sätt. I ljuset av detta anser hon det är tveksamt att ett allmänt krav på saklig grund för arbetsledningsbeslut skulle innebära någon mer genomgripande begränsning.<sup>133</sup>

Sandströms åsikter går i linje med Rönmmars. Han menar nämligen att ett generellt saklighetskrav skulle ha mer teoretisk än praktisk betydelse för den anställde. Som ett argument för sina åsikter belyser Sandström ”objektivitetskravet”. Han påpekar nämligen att en skälighetsprövning skulle ske utifrån objektiva grunder vid avvägningen av båda parternas intressen. Enligt hans mening sammanfaller däremot arbetsgivarsidans ”subjektiva” synsätt med samhällets ”objektiva”. Detta eftersom det samhällsintresse domstolarna värnar om faktiskt stöder företagets strävan efter en lönsam och effektiv produktion. Arbetstagersidans ”subjektiva” synpunkter framstår med anledning av detta vanligtvis som hinder i produktionen, vilket skulle strida mot det allmänna intresset vad gäller lönsam produktion i företagen.<sup>134</sup>

Glavå har dock reflekterat kring vilka konsekvenser ett generellt saklighetskrav för arbetsgivarbeslut skulle få, med inriktning på diskrimineringslagstiftningen. Han anser att ett generellt krav på saklighet skulle komma åt diskrimineringslagens kärna på ett bättre sätt i och med att det även skulle omfatta sådana fall som diskrimineringsförbudet inte täcker. Därav skulle ett generellt krav på saklighet undgå den inkonsekvens som har uppstått i och med att partiella förbud accepterar diskriminering i situationer som ej omfattas av DISKL. Trots att det är samma sorts osaklighet är det alltså tillåtet för arbetsgivare att diskriminera människor efter exempelvis utseende, längd, kroppsform och klädsel. Således kan en arbetsgivare välja den smalaste av två kvinnor eller den längsta av två män.<sup>135</sup>

Näswall, Hellgren och Sverke har belyst dagens anställningsotrygghet. De menar bland annat att anställda idag upplever framtiden som otrygg och osäker vad gäller risken att omplaceras, få försämrat arbetsinnehåll eller försämrad löneutveckling. Faktorer som förstärker den upplevda otryggheten är till exempel när arbetsgivarens beslut upplevs som godtyckliga eller obegripliga.<sup>136</sup>

Anställningsotrygghet har i forskning, enligt Näswall, Hellgren och Sverke, visat sig innebära direkta och långsiktiga negativa konsekvenser både för individen och organisationen. Exempel på dessa konsekvenser är minskat psykiskt välbefinnande, minskad prestation och ansträngning samt ökad risk för frånvaro. Med sådana konsekvenser i åtanke anser Näswall, Hellgren och Sverke att organisationer bör finna det värt att eftersträva förebyggande av anställningsotrygghet.<sup>137</sup>

---

133 Rönmmar s. 377.

134 Sandström s. 88, 89 och 90.

135 Glavå s. 67 och 68.

136 Näswall, Hellgren och Sverke s. 28 och 90.

137 Näswall, Hellgren och Sverke s. 63, 64 och 65.

Även innebörden av kravet på godtagbara skäl i bastubadarprincipen har uppmärksammats av ett antal författare. Till exempel påpekar Svensäter att djupgående motsättningar mellan den omplacerade och övrig personal är ett godtagbart skäl i enlighet med rättspraxis. Enligt hans mening kan det även av AD 1978:89 dras slutsatsen att skäl som grundar sig på säkerhetsaspekter och omdömeslöshet kräver att arbetstagaren har blivit uppmärksammad på hur viktigt det är att arbetet sköts på ett visst sätt. Till sist antar Svensäter även att godtagbara skäl torde föreligga när ekonomiska eller produktionsmässiga skäl av viss dignitet åberopas.<sup>138</sup>

Fahlbeck diskuterar också bastubadarprincipen och kravet på saklig grund. Han citerar två meningar från bastubadarmålet där AD anförde ”*någon ledning som regel knappast står att finna i 7 § första stycket anställningsskyddslagen att uppsägning skall vara sakligt grundad. Förutsättningarna för uppsägning och omplacering kan i allmänhet inte anses jämförbara.*” Fahlbeck förklarar att eftersom en omplacering är mindre genomgripande än en uppsägning borde det få betydelse vid fastställandet av begreppet saklig grund för omplacering på ett sådant sätt att lägre krav ställs.<sup>139</sup> Även Schmidt anser att innebörden av godtagbara skäl i bastubadarprincipen ej kan jämföras med kravet på saklig grund i LAS. Han anser dock snarare att det är ett krav på att arbetsgivarens beslut inte är godtyckliga.<sup>140</sup>

Utöver Fahlbeck och Schmidt uttrycker Sandström åsikter om att bastubadarprincipen inte uppställer så starka skäl som krävs vid uppsägning, dock påpekar han att skälen inte heller får vara för svaga. Saklighetsprövningen innebär att arbetsgivarens skäl ska stå i rimlig proportion till de förändringar som omplaceringen inneburit.<sup>141</sup>

Källström & Malmberg tycker att bastubadarprincipens krav på godtagbara skäl kan sägas innebära en grundläggande saklighetsprövning. Enligt dem ska arbetsgivaren kunna uppge acceptabla skäl till den vidtagna omplaceringen. Dessa skäl ska vara relevanta för anställningsförhållandet och får ej vara osakliga eller ovidkommande. Det skulle exempelvis ej vara godtagbart att arbetsgivare inom den offentliga sektorn omplaceras anställda med hänvisning till att de har utnyttjat sin grundlagsskyddade yttrandefrihet. Som exempel på skäl som normalt anses vara acceptabla kan däremot de som grundar sig på samarbetsvårigheter nämnas.<sup>142</sup>

Bastubadarprincipens begränsade tillämplighet påtalas också, exempelvis av Rönmmar. Hon anför i detta sammanhang att bastubadarprincipen inte är tillämplig på ingripande omplaceringar, som ej grundar sig på personliga skäl, på grund av de regler som berör uppsägningar på grund av arbetsbrist. Dessa uppsägningar innebär alltid saklig grund och arbetsgivare innehar ensidig rätt att bestämma när arbetsbrist föreligger. I ingripande omplaceringar som beror på organisatoriska eller verksamhetsmässiga skäl skulle arbetsgivaren till och med kunna visa saklig grund för uppsägning. Detta, menar

---

138 Svensäter s. 101.

139 Fahlbeck s. 214.

140 Schmidt s. 178.

141 Sandström s. 159 och 160.

142 Källström & Malmberg s. 226.



Rönmar, talar för att prövningar av sådana omplaceringar i enlighet med bastubadarprincipen inte skulle fylla någon funktion.<sup>143</sup>

Enligt Glavå finns det dock anledning att ställa sig frågan vad bastubadarprincipens begränsade tillämplighet har för syfte, även verksamhetsrelaterade omplaceringar kan trots allt vara särskilt ingripande. Han anser att det först och främst borde prövas huruvida en omplacering är ingripande eller ej och att skälen till omplaceringen sedan prövas i de fall där frågan besvaras jakande. Verksamhetsrelaterade skäl ska vid en första anblick betraktas som objektivt godtagbara, men domstolen bör även i sådana situationer kunna överpröva omplaceringen. Avslutningsvis påpekar Glavå att arbetsgivare torde följa turordningsreglerna även vid ingripande omplaceringar, i likhet med domstolens resonemang beträffande bastubadarprincipen och LAS.<sup>144</sup>

## 4.2 Analys

### **Hur skulle ett allmänt krav på godtagbara skäl påverka arbetsgivarens möjligheter att omplacera anställda?**

För att kunna besvara ovanstående frågeställning fokuserar jag på redan existerande begränsningar i arbetsgivarens omplaceringsrätt och försöker klargöra hur de skulle förhålla sig till omplaceringsbeslut i ljuset av ett allmänt krav på godtagbara skäl.

Innan jag klargör hur arbetsgivarens omplaceringsrätt skulle påverkas vill jag däremot reda ut begreppet *godtagbara skäl*. I min mening skulle nämligen ett allmänt krav på godtagbara skäl för omplaceringsbeslut finna ledning i bastubadarprincipens krav på godtagbara skäl. Visserligen fokuserar det sistnämnda kravet på ingripande omplaceringar, men jag anser att förutsättningarna i båda fallen är tillräckligt jämförbara i allmänhet.

Det råder dessvärre delade meningar om innebörden i bastubadarprincipens krav på godtagbara skäl (se avsnitt 4.1). Till att börja med instämmer jag med Fahlbeck att det bör ställas lägre krav på arbetsgivarens motiv vid omplaceringsbeslut i jämförelse med uppsägningsbeslut. Vad gäller Schmidts gissning kan jag även där instämma. Jag är förvisso inte helt säker på vad han menar med att arbetsgivarens beslut ej ska vara *godtyckliga*. Detta eftersom ordet godtycklig har olika betydelser, bland annat: självsvaldig, nyckfull och slumpmässig.

Jag instämmer med Sandström att ett allmänt krav på godtagbara skäl borde innebära att arbetsgivarens motiv ska stå i rimlig proportion till de förändringar som omplaceringen innebär för den anställda. Dessa motiv ska även, i likhet med Källströms och Malmbergs åsikter, vara relevanta för anställningsförhållandet och inte vara ovidkommande.

Enligt min mening är dock Svensäters uppfattning av begreppet godtagbara skäl den som är mest konkret. För honom innebär som sagt bastubadarprincipens godtagbara skäl att

---

143 Rönmar s. 80.

144 Glavå s. 686.

arbetsgivaren åberopar samarbetsvårigheter och ekonomiska eller produktionsmässiga skäl. Han antyder även att skäl som grundar sig på säkerhetsaspekter och omdömeslöshet skulle vara godtagbara så länge den anställde är väl medveten om hur viktigt det är att arbetet sköts på ett visst sätt. Jag vill tillägga att jag, utöver de skäl som är godtagbara i Svensäters bedömning, även anser att misskötsamhet skulle kunna vara ett godtagbart skäl.

Ett allmänt krav på godtagbara skäl för omplaceringsbeslut skulle till och med kunna finna ledning i kravet på vägande skäl för förflyttningar i AB 11. Bestämmelsen ställer bland annat krav på att arbetsgivaren, innan en förflyttning som sker mot arbetstagarens vilja, i första hand tar till mindre ingripande åtgärder. Som Svensäter redan har antytt kan även bastubadarprincipen tyckas ställa särskilda krav på arbetsgivaren i och med en omplacering, till exempel vid skäl som grundar sig på säkerhetsaspekter. Mot denna bakgrund anser jag det är troligt att AD skulle undersöka arbetsgivarens möjligheter att tillta mindre ingripande åtgärder även vid ett allmänt krav på godtagbara skäl för omplaceringar.

Hur skulle då ett allmänt krav på godtagbara skäl påverka arbetsgivarens möjligheter att omplacera anställda? Ett kort och enkelt möjligt svar skulle kunna vara att fler omplaceringar skulle underkastas rättsliga prövningar samt att möjligheterna för att utföra omplaceringar begränsas. Utan att ha företagit några närmare studier vill jag dock påstå att så inte skulle vara fallet.

Till att börja med skulle det vara möjligt att underkasta fler omplaceringar för rättsliga prövningar, men det finns inget som talar för att detta verkligen skulle ske. Antalet omplaceringar som skulle prövas rättsligt är troligtvis beroende på vilka chanser arbetstagsidan har att vinna målet. Arbetstagsidans chanser att vinna målet är i sin tur beroende på vilken innebörd godtagbara skäl får, det vill säga hur låga eller höga krav begreppet ställer.

Som Glavå har poängterat är risken för ständigt processande i vitt skilda frågor liten om avseende fästs vid erfarenheter från diskriminineringslagstiftningen. Jag vill dock påpeka att arbetstagarorganisationernas makt ökar i och med möjligheten att underkasta alla omplaceringar rättsliga prövningar. Även om inte detta leder till att fler omplaceringar prövas rättsligt, existerar fortfarande möjligheten för arbetstagarorganisationerna att utnyttja detta övertag vid förhandlingar. Somliga skulle till exempel kunna nämna möjligheten att gå vidare med en rättslig prövning som ett försök att påverka arbetsgivarsidan. För arbetsgivaren innebär detta bland annat att deras beslut riskerar att fördröjas ytterligare.

Som redan nämnts kan ett krav på godtagbara skäl komma att innebära ett krav på att arbetsgivaren tar till mindre ingripande åtgärder. Även detta skulle med stor sannolikhet fördröja omplaceringsbeslut och det är dessutom möjligt att antalet omplaceringar på så sätt skulle minskas.

I teorin skulle ett allmänt krav på godtagbara skäl även begränsa arbetsgivarens möjligheter att utföra omplaceringar. Jag anser dock att de regler som redan begränsar arbetsgivarens omplaceringsrätt till stor del kompenserar för ett allmänt krav på

godtagbara skäl. En del inskränkningar är dock beroende av omplaceringens form, vilket får till följd att jag i den fortsatta analysen ibland håller isär tre olika former av omplaceringar: sådana som kräver omreglering, ingripande och normala.

Alla former av omplaceringar är skyddade i och med att arbetsgivare är förbjudna att omplacera anställda i bestraffningssyfte, då detta utgör otillåtna disciplinåtgärder. Vidare ska arbetsgivare ej utföra omplaceringar i strid mot god sed, vilket betyder att beslutet inte får strida mot allmän moral. Jag vill tillägga att jag finner det förvånande att denna allmänna moral, det vill säga den allmänna uppfattningen om vad som är rätt och fel, ej förefaller kopplas samman med godtagbara skäl. Jag tänker mig att sådant som i en rättslig prövning uppfattas strida mot allmän moral med största sannolikhet inte skulle bedömas vara ett godtagbart skäl i en annan rättslig prövning.

Vad som ytterligare talar för min ståndpunkt att redan existerande begränsningar till stor del ersätter ett allmänt krav på godtagbara skäl är reglerna i DISKL. Dessa regler förbjuder arbetsgivare att fatta diskriminerande beslut, åtminstone sådana som har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Omplaceringar som kräver omreglering skulle ej påverkas av ett allmänt krav på godtagbara skäl eftersom arbetsgivaren ej har rätt att utföra denna form av omplacering utan arbetstagarens samtycke till förändringarna. Har arbetstagaren ej samtyckt kan fallet prövas rättsligt.

En ingripande omplacering som har sin grund i personliga skäl kräver idag godtagbara skäl i enlighet med bastubadarprincipen och kan även underkastas rättslig prövning tack vare denna princip. Därav skulle sådana omplaceringar ej bli särskilt berörda av ett allmänt krav på godtagbara skäl. Med största sannolikhet förhåller det sig dock annorlunda vid ingripande omplaceringar som grundar sig på verksamhetsskäl. Dessa åtnjuter inget skydd i bastubadarprincipen och kan ej prövas på rättslig väg. Ett allmänt krav på godtagbara skäl skulle förändra detta, under förutsättning att verksamhetsskäl ej skulle anses vara godtagbart.

Beträffande normala omplaceringar kräver redan en stor del av den kommunala sektorn (genom AB 11) vägande skäl för att stadigvarande förflytta arbetstagare. Ett allmänt krav på saklig grund hade av den anledningen troligtvis mest påverkat den privata sektorn. Dock är det värt att anmärka att normala omplaceringar redan i nuläget inte får utgöra otillåtna disciplinåtgärder, strida mot god sed eller direkt/indirekt diskriminera anställda. Hur mycket normala omplaceringar skulle påverkas av ett allmänt krav på godtagbara skäl blir därmed beroende av vad som utöver nyligen nämnda förbud skulle inbegripas i begreppet godtagbara krav.

Det som däremot talar emot min ståndpunkt är exempelvis, som Glavå påpekar, att ett generellt krav på saklighet även skulle omfatta sådana beslut som diskrimineringsförbuden inte inbegriper i nuläget. Omplacerar arbetsgivaren en anställd på grund av dennes personliga utseende skulle detta kunna angripas med hjälp av ett krav på godtagbara skäl. Redan utan ett allmänt krav på godtagbara skäl skulle dock en sådan omplacering kunna underkastas rättslig prövning. Det är tänkbart att domstolen finner att

det strider mot god sed eller att omplaceringen är ingripande och kan prövas genom bastubadarprincipens krav på godtagbara skäl. Jag har mycket svårt att tänka mig att det skulle anses vara acceptabelt för en arbetsgivare att omplacera anställda på grund av deras utseende.

Även Näswalls, Hellgrens och Sverkes slutsatser om anställningsotrygghet kan möjligtvis tala emot min ståndpunkt. Visserligen finns det flera faktorer som påverkar anställningsotryggheten, men jag anser det är tänkbart att ett allmänt krav på godtagbara skäl för omplaceringar skulle kunna bidra till mindre anställningsotrygghet. Detta tror jag i sin tur kan få till följd att arbetsgivare ibland får det svårare att komma överens om omplaceringar med anställda, då dessa känner sig säkrare och tryggare i sina anställningar.

Avslutningsvis kan jag konstatera att effekterna av ett allmänt krav på godtagbara skäl för omplaceringar av anställda är mycket beroende av innebörden i begreppet godtagbara skäl. Med hänsyn till att det synes vara en generell uppfattning i dagens samhälle att lagstiftning och rättspraxis ej ska hota den fria arbetsledningsrätten, anser jag det är osannolikt att ett allmänt krav på godtagbara skäl skulle komma att få en sträng innebörd. Jag har även i åtanke att de regler som redan begränsar arbetsgivarens omplaceringsrätt till stor del kompenserar för ett allmänt krav på godtagbara skäl. Mot denna bakgrund anser jag det är osannolikt att arbetsgivarens möjligheter att omplacera anställda skulle begränsas på ett mer genomgripande sätt.

# Källförteckning

## Offentligt tryck

Prop. 1973:129 Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m.

Prop. 1975/76:105 med förslag till arbetsrättsreform m.m., bilaga 1

Prop. 2007/08:95 Ett starkare skydd mot diskriminering

## Litteratur

Antonson, Jan, Förmåner. Stora uppslagsboken. Tholin & Larsson. Göteborg 2006.

Fahlbeck, Reinhold, Praktisk arbetsrätt. Tredje uppl. Liber-Hermods. Malmö 1989.

Glavå, Mats, Arbetsrätt. Andra uppl. Studentlitteratur. Lund 2011.

Källström, Kent och Malmberg, Jonas, Anställningsförhållandet. Inledning till den individuella arbetsrätten. Iustus Förlag. Uppsala 2006.

Lehrberg, Bert, Praktisk juridisk metod. Sjätte uppl. I.B.A. Institutet för Bank- och Affärsjuridik AB. Uppsala 2010.

Näswall, Katharina och Hellgren, Johnny och Sverke, Magnus, Anställningstrygghet. Individuella på den flexibla arbetsmarknaden. Studentlitteratur. Lund 2003.

Rönmar, Mia, Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet. En komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext. Juristförlaget i Lund. Lund 2004.

Sandberg, Claes, Rättsvetenskap för uppsatsförfattare. Ämne, material, metod och argumentation. Norstedts Juridik. Stockholm 2006.

Sandström, Torsten, Privatjustis mot anställda. En studie av disciplinrättskipningens grunder. Juridiska Föreningen i Lund. Lund 1979.

Schmidt, Folke, Löntagarrätt. Reviderad upplaga 1994 ombesörjd av Tore Sigeman under medverkan av Ronnie Eklund, Håkan Göransson & Kent Källström. Juristförlaget. Stockholm 1994.

Sigeman, Tore, Arbetsrätten. En översikt. Femte uppl. Norstedts Juridik. Stockholm 2010.

Svensäter, Lennart, Anställning och upphovsrätt. Norstedts. Stockholm 1991.

Töllborg, Dennis, Bli inte blåst. Regler eller juridik? Mån-pocket Fakta. Stockholm 2006.

## Rättsfall

AD 1929:29

AD 1978:89

AD 1979:66

AD 1984:80

AD 1987:35

AD 1990:59

AD 1993:19

AD 1993:151

AD 1994:24

AD 1994:122

AD 1995:31

AD 1995:101

AD 1996:113

AD 1998:150

AD 2000:74

AD 2002:89

AD 2002:134

AD 2003:102

AD 2006:104

AD 2010:2

AD 2010:6

AD 2011:15

## Elektroniska källor

Elektronisk källa 1 - Allmänna Bestämmelser 11, Sveriges kommuner och landsting Arbetsgivarförbundet Pacta. Från hemsidan (den 15/9-11):

[http://www.skl.se/MediaBinaryLoader.axd?MediaArchive\\_FileID=86f2ea27-bddc-4a09-a4c2-4b7d2a70f58f&FileName=Allm%c3%a4nna+best%c3%a4mmelser+2011-04-01.pdf&MediaArchive\\_ForceDownload=true](http://www.skl.se/MediaBinaryLoader.axd?MediaArchive_FileID=86f2ea27-bddc-4a09-a4c2-4b7d2a70f58f&FileName=Allm%c3%a4nna+best%c3%a4mmelser+2011-04-01.pdf&MediaArchive_ForceDownload=true)

Elektronisk källa 2 - AD 2011:15. Från hemsidan (den 10/10-11):

<https://lagen.nu/dom/ad/2011:15>