



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

Jacob Benzow

Bastubadarprincipen - har aggregatet svalnat?

Om rättsutvecklingen av en av svensk arbetsrätts mest välkända principer

LAGF03 Rättsvetenskaplig uppsats

Kandidatuppsats på juristprogrammet
15 högskolepoäng

Handledare: Uta Bindreiter

Termin: VT 2018

Innehåll

SUMMARY	1
SAMMANFATTNING	2
FÖRORD	3
1 INLEDNING	4
1.1 Allmänt	4
1.2 Syfte	5
1.3 Frågeställningar	5
1.4 Avgränsningar	5
1.5 Perspektiv, material och metod	6
1.6 Forskningsläge	6
1.7 Disposition	7
2 ARBETSGIVARENS STARKA STÄLLNING	8
2.1 Utgångspunkter	8
2.2 Decemberöverenskommelsen och arbetsgivarprerogativen	8
2.3 Arbetskyldighet och 29/29-principen	9
2.4 Olika kategorier av arbetstagare	10
2.5 God sed på arbetsmarknaden	10
3 AD 1978 NR 89 – BASTUBADARMÅLET	12
3.1 Sakomständigheter och grunder	12
3.2 Arbetsdomstolens resonemang och bedömning	13
3.3 Bastubadarprincipens karaktär och betydelse	16
4 BASTUBADARPRINCIPENS FORTSATTA TILLÄMPNING	19
4.1 Förtydligande av tillämpningsområdet	19
4.2 Bastubadarprincipens tillämpning efter 1978	19
4.2.1 AD 1982 nr 29	19
4.2.1.1 Sakomständigheter och grunder	19

4.2.1.2	Arbetsdomstolens bedömning	20
4.2.2	AD 1993 nr 34	21
4.2.2.1	Sakomständigheter och grunder	21
4.2.2.2	Arbetsdomstolens bedömning	22
4.2.3	AD 1998 nr 150	23
4.2.3.1	Sakomständigheter och grunder	23
4.2.3.2	Arbetsdomstolens bedömning	24
4.2.4	AD 2002 nr 134	25
4.2.4.1	Sakomständigheter och grunder	25
4.2.4.2	Arbetsdomstolens bedömning	26
4.2.5	AD 2010 nr 52	27
4.2.5.1	Sakomständigheter och grunder	27
4.2.5.2	Arbetsdomstolens bedömning	28
5	ANALYS	30
5.1	Bastubadarprincipens betydelse	30
5.2	Bastubadarprincipens utveckling genom åren	32
	KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING	35
	RÄTTSFALLSFÖRTECKNING	36

Summary

This essay deals with the principle established in AD 1978 nr 89 and contains a discussion of its importance, as well as its development through application in practice. The employers' wide-ranging rights to organize and manage the workplace includes a possibility to relocate workers to new assignments and positions within the company, if executed within the agreed collective and individual agreements and duty of employment.

A limitation of this right is the principle established in AD 1978 nr 89, which protects workers from relocations that has been carried out due to personal reasons, in cases where the result of the relocation is considered to have led to particularly strong effects for the worker, provided there are no acceptable reasons for the decision.

Said principle became well established and had a strong impact on the jurisprudence. The area of labor law has, however, since then gone through a noticeable development. This essay therefore aims at determining on the one hand what the principle has meant in situations of relocation of workers, and on the other hand to investigate whether the principle has changed in any aspect over the years.

The essay shows that the principle has had a significant impact as a rule of protection of the workers, however not as a protection against all types of relocations since it is only applicable in a narrowly defined area. The principle has not undergone any substantial change over the years, but what the Labor Court has achieved through its application in practice is a clarification of its meaning and of the grounds of the assessment.

Sammanfattning

Denna uppsats behandlar bastubadarprincipen från AD 1978 nr 89 och innehåller en redogörelse för såväl dess betydelse som utveckling genom tillämpningen i praxis. Som ett led i arbetsgivarens rätt att utöva arbetsledning finns möjlighet till omplacering av arbetstagare, där arbetsgivaren generellt sett är fri att ändra en arbetstagares arbetsuppgifter under förutsättningen att omplaceringen sker inom avtalade gränser och föreliggande arbetsskyldighet.

En inskränkning i denna rätt är bastubadarprincipen, som skyddar arbetstagare mot omplaceringar av personliga skäl då omplaceringen leder till särskilt ingripande verkningar och godtagbara skäl ej föreligger för omplaceringsbeslutet.

Bastubadarprincipen blev efter dess tillkomst väletablerad och fick en stark påverkan på rättspraxis, men det arbetsrättsliga området som sådant har sedan principens tillkomst utvecklats. Denna uppsats syftar till att undersöka dels vad bastubadarprincipen inneburit för diskussionen kring omplacering av arbetstagare och dels om principen förändrats i något avseende genom åren.

Som resultat av uppsatsen kan konstateras att bastubadarprincipen fått stor betydelse som skyddsregel för arbetstagare, men att den endast är tillämplig inom ett begränsat område och därmed inte utgör ett heltäckande skydd mot omplaceringar oavsett dess verkningar. Principen och dess tillämpning har inte genomgått någon väsentlig förändring, utan vad arbetsdomstolen åstadkommit i efterföljande domar är ett förtydligande av dess innebörd och hur bedömningen ska ske.

Förord

Jag skulle vilja tacka min familj, min syster Sara och mina föräldrar Mikael och Gunilla, som har stöttat mig med bra råd och tips under hela uppsatsskrivandet och kommit med stöttande ord och energi när det tagit emot lite i skrivandet. Ett särskilt stort tack skulle jag vilja rikta till min pappa Mikael som korrekturläst min uppsats vid ett flertal tillfällen och hjälpt mig mycket under uppsatsen med tips på innehåll och formuleringar.

1 Inledning

1.1 Allmänt

Arbetsgivaren har genom historien haft en mycket stark ställning i förhållande till arbetstagaren, med vidsträckta möjligheter att utöva arbetsledning, medan arbetstagarens arbetskyldighet har innefattat att acceptera förändringar i arbetsuppgifterna. Under 1900-talet har reglerna stegvis stramats åt till arbetstagarens fördel, dock har makten hela tiden legat kvar hos arbetsgivaren.

En central princip inom svensk arbetsrätt är den så kallade bastubadarprincipen som etablerades av arbetsdomstolen¹ i slutet av 1970-talet. Bastubadarprincipen skyddar arbetstagare mot långtgående omplaceringar av personliga skäl, även om omplaceringen sker inom arbetskyldighetens ramar, och var ett av de första ställningstaganden som AD gjorde mot arbetsgivarens starka ställning.

Från 1970-talet har den svenska arbetsrätten genomgått stora förändringar genom införandet av en stor mängd lagar, vilket betytt dels att regelverket kring arbetsrätten och förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare är betydligt mer reglerat än tidigare och dels att arbetstagarens ställning stärkts.

Frågan är då hur bastubadarprincipen, som etablerades i inledningsskedet av denna stora förändring påverkats: är bastubadarprincipen oförändrad eller har aggregatet svalnat?

¹ Fortsättningsvis AD.

1.2 Syfte

Syftet med denna uppsats är att få en ökad förståelse för bastubadarprincipens betydelse för svensk rätt, och att undersöka hur bastubadarprincipen har utvecklats efter 1978.

1.3 Frågeställningar

I mitt arbete med uppsatsen avser jag att svara på två frågor:

- Vad innebär bastubadarprincipen för svensk rätt?
- Har bastubadarprincipen och särskilt dess bedömningsgrunder avseende vad som ska anses vara särskilt ingripande verkningar, utvecklats och fått en annan innebörd än vid domen?

1.4 Avgränsningar

Uppsatsen behandlar enbart arbetsgivarens omplaceringsrätt, inte arbetsgivarens omplaceringsskyldighet eller arbetstagarens omplaceringsrätt. Enbart bastubadarprincipen och dess betydelse och rättsutveckling kommer att behandlas, inte andra regelverk och principer som påverkat arbetsledningsområdet. På grund av uppsatsens begränsade omfång har det inte varit möjligt att beakta hur lagstiftningen utvecklats och påverkat arbetsgivarens omplaceringsrätt, vilket annars hade varit intressant att utreda för att bedöma dess eventuella inverkan på bastubadarprincipens utveckling och tillämplighet.

I min rättsfallsanalys har jag enbart fokuserat på de delar av domarna som behandlat bastubadarprincipen och hur AD resonerat kring de aktuella bedömningspunkterna. Andra grunder och delar av domarna som inte är relevanta för frågeställningarna enligt avsnitt 1.3 behandlas inte.

1.5 Perspektiv, material och metod

I uppsatsen tillämpas ett rättsutvecklingsperspektiv där en analys genomförs för att bedöma om bastubadarprincipen har utvecklats från dess tillkomst till idag. Genom att göra en studie av rättsfall från 1978 kan en analys göras av hur principen tillämpats och om AD fokuserat på samma bedömningsgrunder, eller om man ändrat förhållningssätt.

I uppsatsen tillämpas en rättsdogmatisk metod.² Genom en studie av doktrin och rättsfall uppnås en djupgående förståelse för såväl bakgrunden till arbetsledningsområdet, som dess senare utveckling och tillämpning i praxis, och därmed förutsättningarna för att svara på frågeställningarna.

I mitt urval av källor har jag främst valt författare som är väletablerade och som ofta hänvisas till inom den arbetsrättsliga litteraturen och i avhandlingar. I de fallen då författarna i vissa avseenden hänvisat till varandra har jag valt att inte använda mig av de delarna av texten för att undvika cirkelresonemang. I mitt urval av rättsfall har jag dels använt mig av sådana rättsfall som omnämns och hänvisas till i såväl litteratur som i domar, dels säkerställt att jag valt ut rättsfall med ett visst tidsspann för att täcka så stor del som möjligt av tiden från 1978 till idag, och därmed kunna genomföra en rättsutvecklingsutredning.

1.6 Forskningsläge

Bastubadarprincipen omnämns frekvent i litteraturen, inom uppsatser och avhandlingar. Dess innebörd och betydelse för arbetstagarens skydd vid omplacering har beskrivits regelbundet sedan dess tillkomst och är fortfarande en del av all kurslitteratur inom arbetsrätten. Jurister som skrivit om bastubadarprincipen och som resonerat kring dess faktiska betydelse är till exempel Tore Sigeman och Anders Victorin. Däremot har jag inte hittat

² Korling, Fredric & Zamboni, Mauro, *Juridisk metodlära*, s. 21 ff.

någon som nyligen skrivit om rättsutvecklingen av bastubadarprincipen och om den ändrats genom åren. De arbeten som finns är från mitten av 90-talet, och behandlar således inte de senast årens eventuella förändringar.

1.7 Disposition

Jag inleder med ett bakgrundskapitel där jag redogör för utgångspunkterna till arbetsledningsrätten, för att ge läsaren en förståelse för omplaceringsområdet och varför förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare ser ut som det gör. Jag går vidare i kapitel 3 med en djupgående genomgång av bastubadarmålet och tydliggör vad den betyder och varför den blev viktig för omplaceringsrätten. I kapitel 4 gör jag en rättsfallsanalys från 80-, 90- och 00-talen där bastubadarprincipen tillämpats av AD, för att ta reda på vad de tagit fasta på i sin bedömning och om det skett förändringar genom åren. I det sista kapitlet svarar jag på mina frågeställningar med stöd av tidigare kapitel.

2 Arbetsgivarens starka ställning

2.1 Utgångspunkter

Arbetsledning är då arbetsgivaren bedriver verksamhet genom åtgärder och beslut som får direkta konsekvenser för enskilda arbetstagare och deras avtalsrelationer. Detta inkluderar omplacering av arbetstagare. Arbetsledning omfattar inte enbart arbetet och dess förläggning, utan kan även komma till uttryck via olika former av ordningsregler och föreskrifter för arbetsplatsen.³

Frågan om omfattningen av arbetsgivarens arbetsledningsrätt och arbetstagarens arbetskyldighet är främst något som utvecklas genom praxis då det sällan är uttryckligt föreskrivet i lag och avtal. Praxis bidrar därför med viktiga utfyllnadsregler.⁴

2.2 Decemberöverenskommelsen och arbetsgivarprerogativen

Utgångspunkten har sedan lång tid tillbaka varit att arbetsgivaren ensidigt bestämmer över arbetet. Grunden till detta är ”Decemberöverenskommelsen” från 1906 då Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF)⁵ och Landsorganisationen (LO) bland annat kom överens om arbetsgivarens rätt att fritt leda och fördela arbetet, fritt anställa och fritt avskeda personal.⁶ Dessa delar av

³ Schmidt, Folke, *Löntagar rätt*, s. 224.

⁴ Ibid, s. 27.

⁵ Slogs 2001 ihop med Sveriges Industriförbund och bildar dagens Svenskt Näringsliv.

⁶ Ahlström, Kristina, *Kollektivavtal – Formalia, giltighet och tolkning*, s. 32.

decemberöverenskommelsen blev sedan kända under namnen ”§32-befogenheterna” och ”arbetsgivarprerogativen”. Under 1930-talet fastslog AD arbetsgivarprerogativen som en allmän rättsgrundsats och konstaterade att de gäller som en dold klausul, oavsett om uttryckligt stöd föreligger i kollektivavtal eller ej.⁷ För arbetstagaren infördes en lydnessplikt och därmed en skyldighet att acceptera en omplacering.⁸

Anställningen bygger på en form av underkastelse från arbetstagaren att stå till förfogande för arbete, vilket bestäms inom vissa ramar, beroende på aktuella avtal.⁹ Förpliktelserna i anställningsavtalet utgörs först och främst av arbetstagarens skyldighet att arbeta och arbetsgivarens skyldighet att betala ut lön för utfört arbete.¹⁰

2.3 Arbetskyldighet och 29/29-principen

Omfattningen av arbetstagarens arbetskyldighet avgörs först och främst av föreskrifter i det enskilda avtalet samt eventuellt kollektivavtal.¹¹ I många fall är avtalen mycket generellt utformade och då krävs kompletterande tolkningsmetoder för att avgöra var gränserna för arbetsledningen går.¹²

En sådan tolkningsregel som etablerades mycket tidigt var 29/29-principen. I AD 1929 nr 29 kom AD fram till att en arbetstagare är skyldig att utföra sådant arbete som anses stå i naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet och som faller inom arbetstagarens egna yrkeskvalifikationer, under förutsättning att avtalsenliga löneförmåner erhålls.¹³ Precis som arbetsgivarprerogativen utgör 29/29-principen såväl en allmän

⁷ Fahlbeck, Reinhold, *Praktisk arbetsrätt*, s. 40; Rönmar, Mia, *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet: en komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*, s. 45.

⁸ Schmidt, s. 225.

⁹ Victorin, Anders, *Om omplacering och omregleringar av anställningsförhållanden*, s. 677.

¹⁰ Rönmar, s. 147.

¹¹ Schmidt, s. 225 och 227.

¹² *Ibid*, s. 122 f.

¹³ *Ibid*, s. 124.

rättsgrundsats som en dold klausul i kollektivavtal, tillämplig för både arbetstagare och tjänstemän.¹⁴ Principen tydliggjorde det inbördes förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare samt fastställde kollektivavtalens faktiska tillämpningsområde och omfattningen av arbetstagarens arbetsskyldighet.¹⁵

2.4 Olika kategorier av arbetstagare

Inom den privata sektorn görs skillnad i principernas tillämplighet mellan arbetare respektive tjänstemän.¹⁶ För arbetare används vid utebliven reglering 29/29-principen för att avgöra om ett nytt arbete efter omplacering kan bedömas vara arbete som faller inom arbetsskyldigheten eller ej. För privatanställda tjänstemän är arbetsledningsrätten snävare, då enskilda anställningsavtal och befattningar påverkar i högre grad än för arbetare. Arbetsskyldigheten anses vara knuten till befattningen som sådan. Det finns en skillnad på en ”av anställningsavtalet betingad” arbetsskyldighet och det som för arbetare kan kallas för ”av kollektivavtalet betingad” arbetsskyldighet.¹⁷

Inom offentlig sektor talade man länge om ”tjänsten som sådan” och att den inte fick ändras i grunden efter omplacering, men under senare år har tillämpningen mer eller mindre närmast sig den som gäller för privat sektor.¹⁸

2.5 God sed på arbetsmarknaden

Det finns även en allmän rättsprincip om god sed på arbetsmarknaden, som uttrycker ett förbud mot arbetsledningsbeslut som är slumpmässiga eller sker i ovidkommande syfte, annan orättvis behandling eller omplaceringar

¹⁴ Fahlbeck, s. 98 och 210.

¹⁵ Rönmar, s. 160.

¹⁶ Schmidt, s. 22 f.

¹⁷ Ibid, s. 228.

¹⁸ Sigeman, Tore & Sjödin, Erik, *Arbetsrätten – En översikt*, s. 159.

som kan anses vara en disciplinåtgärd mot arbetstagaren.¹⁹ Principens påverkan på rätten och arbetsgivarens arbetsledning är dock relativt låg då den i första hand tillämpas i undantagsfall.²⁰

¹⁹ Fahlbeck, s. 214; Schmidt, s. 230.

²⁰ Rönmar, s. 71.

3 AD 1978 nr 89 –

Bastubadarmålet

3.1 Sakomständigheter och grunder

Mats arbetade som sulfiteroperatör på ett industriföretag. Arbetet bestod av att övervaka vissa processer i fabriken, att ha uppsikt över mätare och instrument, ta syraprover samt ansvar för sulfittvätt.²¹ En dag blev Mats och en kollega upptäckta av en överordnad när de bastade under arbetstid. Några dagar senare blev Mats omplacerad till en ny tjänst, som innebar okvalificerade uppgifter jämfört med tidigare, med ändrade arbetstider, från skiftarbete till vanligt dagarbete, och lägre lön. Mats arbete ändrades från att vara sulfiteroperatör, en högt ansedd tjänst med hög lön, till att arbeta utomhus i rensriet och plocka undan spill från leveranser.²²

Företaget ansåg att Mats brutit mot sina arbetsuppgifter och visat stor ansvarslöshet då han lämnat maskinerna utan uppsyn under en känslig process i driftstarten, eftersom detta inneburit en betydande säkerhetsrisk. Företaget anförde att risken för fel var som störst just i driftstarten tills maskinerna var i balans, och att den exakta tiden för det varierade från gång till gång med ett antal timmar. Olyckshändelser under denna tid behövde förebyggas och utebliven övervakning av sulfiteroperatören kunde i värsta fall leda till stora skador. Företaget gjorde även gällande att larm- och säkerhetssystem inte var helt tillförlitliga, varför övervakning krävdes.²³ Detta var saker som Mats enligt företaget kände till då han var utbildad och hade full insyn i hur maskinerna och processen gick till.²⁴ Företaget påstod även att bastubadande inte var tillåtet under arbetstid.²⁵

²¹ AD 1978 nr 89, s. 693.

²² Ibid, s. 694.

²³ Ibid, s. 695 f.

²⁴ Ibid, s. 696.

²⁵ Ibid.

Mats ansåg att han hade följt processen och genomfört sitt arbete så som han blivit instruerad, och anförde att han inte fått information om att processen skulle övervakas så lång tid som företaget påstod. Mats påstod också att han inte erhållit de skriftliga instruktioner som skulle finnas tillgängliga och inte fått handledning enligt utbildningsplanen.²⁶ Mats påstod att det inte förelegat en säkerhetsrisk då han befunnit sig så nära maskinerna att han även inifrån bastun hade kunnat höra eventuella varningssignaler och därmed kunnat ingripa om problem uppstått.²⁷ Mats anförde även att bastubadande inte var något som var otillåtet under arbetstid utan var något som gjordes regelbundet av arbetstagarna, med företagets kännedom.²⁸

Företaget valde att omplacera Mats till renseriet eftersom man inte ansåg det möjligt att omplacera honom till en befattning med någon form av övervakningsansvar över maskinell utrustning. Skälen som angavs var hans brott mot arbetsförpliktelserna och bristande försäkran av att någon annan övervakade driften då han var i bastun.²⁹ Mats ansåg att han inte brutit mot arbetsförpliktelserna då företaget inte genomfört tillräcklig handledning, att otillräcklig information från företaget gjort att han inte kunnat veta att allvarlig risk förelegat, samt att han kunnat ingripa om någonting gått fel.

3.2 Arbetsdomstolens resonemang och bedömning

Frågan togs upp till rättslig prövning för att avgöra om omplaceringen kunde anses vara ett brott mot lag eller avtal. De frågor som kom att behandlas var om omplaceringen kunde anses vara att jämställa med ett avsked, om omplaceringen kunde vara ett led till en provocerad uppsägning, om omplaceringen kunde anses vara en otillåten disciplinär åtgärd enligt

²⁶ Ibid, s. 693.

²⁷ Ibid, s. 694.

²⁸ Ibid, s. 693.

²⁹ Ibid, s. 697.

62§ Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet³⁰ och slutligen om det kunde krävas att arbetsgivaren skulle visa godtagbara skäl för omplaceringen.³¹

Till att börja med tillämpade AD de principer som kommit till uttryck i AD 1929 nr 29.³² För att det skulle anses som ett avsked krävdes att Mats innehaft en särskild befattning som han via omplaceringen blivit skild ifrån, vilket emellertid inte ansågs bevisat.³³

AD ansåg det inte heller bevisat att arbetsgivaren velat få bort Mats från arbetsplatsen eller att de förmått honom att säga upp sig genom omplaceringen. AD ansåg det inte heller bevisat att det varit fråga om en otillåten disciplinär åtgärd i strid med 62§ MBL, utan enbart en åtgärd vidtagen efter det påstådda felaktiga agerandet av Mats.³⁴

Den sista bedömningsfrågan blev gällande skälen för omplaceringen och om arbetsgivaren var tvungen att visa godtagbara skäl för beslutet. AD konstaterade att omplaceringsrätten var del av de gamla, väletablerade principerna inom arbetsrätten där arbetsgivaren haft mycket vidsträckta rättigheter att bestämma över arbetet. AD framhävde dock att det dels fanns flera lagar med uttryckligt skydd för arbetstagarna gentemot arbetsgivarna och dels att tonläget i samhället i frågan förändrats, vilket gav incitament för domstolen att göra en annorlunda bedömning än tidigare. Bland annat uppmärksammades de då relativt nya regleringarna om löneutfyllnad vid omplaceringar, det utökade anställningsskyddet med skydd för uppsägning utan saklig grund samt rätten till permitteringslön.³⁵

³⁰ Nämnda paragraf skyddar arbetstagare mot ytterligare bestraffningar från arbetsgivare, då stöd för detta saknas i författning eller kollektivavtal. Fortsättningsvis MBL.

³¹ Ibid, s. 700.

³² Se avsnitt 2.3.

³³ Ibid, s. 701.

³⁴ Ibid, s. 701 f.

³⁵ Ibid, s. 703.

Med avstamp i det nya klimatet som rådde inom arbetsrätten kom AD fram till en ny tolkning av rättsläget. På grund av de nya regler och reformer som skett åren innan domen, och med beaktande av hur ingripande en omplacering kunde bli för en arbetstagare, skulle även särskilt ingripande omplaceringar, och inte endast uppsägningar, kunna börja prövas rättsligt. Vid denna bedömning skulle man avgöra om det förelegat godtagbara skäl för omplaceringen eller inte. På detta sätt säkerställdes rättsskyddet för arbetstagaren samtidigt som risken minskade att rättsregler som tog sikte på andra förhållanden skulle börja tillämpas extensivt utanför sina naturliga giltighetsområden. Denna nya tolkning tog dock endast sikte på sådana omplaceringar som genomförts på grund av personliga skäl och som lett till särskilt ingripande verkningar för den enskilda arbetstagaren, med beaktande av arbetsuppgifter, anställningsförmåner och anställningsförhållandet i övrigt.³⁶

AD applicerade sedan denna nya tolkning på Mats fall och kom fram till att på grund av att han omplacerats från ett kvalificerat arbete till ett okvalificerat, att hans arbetstider och arbetsmiljö ändrats samt att han orsakats en betydande lönesänkning, var detta sammantaget att anse som en sådan särskilt ingripande omplacering som krävde att godtagbara skäl förelegat.³⁷

En bedömning fick slutligen göras gällande om arbetsgivaren i detta fall kunde anses haft godtagbara skäl för att omplacera Mats utifrån omständigheterna i målet. AD tog fasta på vad som framkommit i förhör med Mats, andra sulfitoperatörer från arbetsplatsen och arbetsgivaren, avseende hur arbetsledningen och informationen till arbetstagarna faktiskt hanterats. Av förhören framkom att information saknats på arbetsplatsen och att även övriga sulfitoperatörer utgått från att driften och den mest känsliga tidpunkten i starten var slutförd betydligt tidigare än vad företaget påstått.

³⁶ Ibid, s. 704.

³⁷ Ibid, s. 705.

AD ansåg därför att Mats varken förstod eller borde förstått att maskinerna krävde en sådan övervakning som arbetsgivaren påstod. Av samma anledningar ansåg man även att Mats inte heller kunde lastas för att han lämnade maskinerna utan övervakning när han gick in i bastun. Sammantaget ansåg AD att godtagbara skäl för omplaceringen av Mats inte förelegat.

Mats skulle därför få sina gamla arbetsuppgifter tillbaka, samt få ersättning för den lön han gick miste om under omplaceringen. Den felaktiga omplaceringen bedömdes som ett kollektivavtalsbrott från arbetsgivarens sida vilket även ledde till skadestånd.³⁸

3.3 Bastubadarprincipens karaktär och betydelse

Bastubadarprincipen kan sammanfattas enligt följande: *en omplacering som sker på grund av skäl som är hänförliga till den enskilda arbetstagaren personligen och om omplaceringen som sådan får särskilt ingripande verkningar med hänsyn till arbetsuppgifter, anställningsförmåner och anställningsförhållanden i övrigt, krävs det att arbetsgivaren kan påvisa godtagbara skäl för omplaceringen.*³⁹

Genom AD 1978 nr 89 möjliggjordes för första gången en rättslig prövning av omplaceringsbeslut som skett inom kollektivavtalets verkningssområde och då arbetsgivaren rent formellt inte trätt utanför ramarna för arbetsledningsrätten. För principens tillämplighet krävdes att omplaceringen var av sådan art att den var att jämföra med en uppsägning av den ursprungliga tjänsten och en nyanställning i annat arbete.⁴⁰

³⁸ Ibid, s. 707.

³⁹ Sigeman, Tore, *Den bastubadande sulfitoperatören*, s. 258.

⁴⁰ Ibid.

Domen var en förändring av tidigare synsätt och praxis, då man för första gången tog avsteg från den fria arbetsledningsrätten vid omplaceringsfrågor, och istället antydde att utvecklingen och attitydförändringen inom arbetsrätten skapat utrymme för AD att se frågan på ett annat sätt än tidigare.⁴¹

Det som var banbrytande med bastubadarmålet var att AD tidigare varit mycket restriktiva med att göra nya tolkningar och ändra på rättsläget inom arbetsledningsrätten. Istället hade man varit strikta i sin bedömning och upprätthållit de gällande principerna om arbetsgivarens starka ställning. I bastubadarmålet gick AD för första gången utanför ramarna och igångsatte en praxisförändring som innebar en inskränkning av arbetsgivarens omplaceringsrätt.⁴²

Bastubadarprincipen blev en rättslig grundsats inom arbetsrätten och en del av kollektivavtalet som en dold klausul.⁴³ AD förklarade att eftersom kollektivavtal som utgångspunkt var framtagna med anställningsskyddslagens bestämmelser och synsätt som bakgrund, kunde domstolen tolka in bastubadarprincipen och den därmed följande prövningrätten, trots avsaknad av uttrycklig reglering. Bastubadarprincipen blev därmed en del av det aktuella kollektivavtalets bestämmelser.

AD beskrev inte konkret vad som skulle anses utgöra särskilt ingripande åtgärder, mer än att det skulle prövas med beaktande av arbetsuppgifter, anställningsförmåner och anställningsförhållanden i övrigt. AD gjorde ingen rangordning och bidrog inte med ytterligare förklaringar hur dessa skulle bedömas. AD specificerade inte heller vad som skulle anses utgöra godtagbara skäl, enbart att det inte skulle blandas ihop med bedömningen om saklig grund för uppsägning enligt 7§ 1st Lag (1974:12)⁴⁴ om anställningsskydd.

⁴¹ Victorin, s. 691.

⁴² Ibid, s. 692.

⁴³ Fahlbeck, s. 99.

⁴⁴ Motsvarande bestämmelse finns i dagens Lag (1982:80) om anställningsskydd.

Bastubadarprincipens betydelse har diskuterats genom åren. AD själva har vid ett antal tillfällen förklarat i sina domskäl att bastubadarprincipen är just en undantagsprincip som endast är tillämplig vid vissa förutsättningar.⁴⁵ Det finns även de som anser att bastubadarprincipen är så snäv att den via praxis har kommit till uttryck som en form av löneskyddsregel för arbetstagaren, och att dess betydelse därmed inte är så stor som den först kunde antas vara.⁴⁶

⁴⁵ Se AD 2002 nr 134 och avsnitt 4.2.4.2.

⁴⁶ Göransson, Håkan, *Godtycklighet eller godtagbara skäl vid arbetsledningsbeslut*, s. 66.

4 Bastubadarprincipens fortsatta tillämpning

4.1 Förtydligande av tillämpningsområdet

AD tydliggjorde sedan att principen kunde tillämpas även i fall som inte var helt identiska med AD 1978 nr 89. Efter några år förklarade AD i en dom att bastubadarprincipen inte enbart var tillämplig på de kollektivavtal som var aktuella i bastubadarmålet, utan att den var en dold klausul i alla kollektivavtal, vid utebliven reglering i avtalet.⁴⁷ Efter ytterligare en dom kunde bastubadarprincipen intolkas även i enskilda anställningsavtal och inte enbart kollektivavtal.⁴⁸

4.2 Bastubadarprincipens tillämpning efter 1978

4.2.1 AD 1982 nr 29

4.2.1.1 Sakomständigheter och grunder

Gitte arbetade som vårdare vid en kriminalvårdsanstalt. I hennes arbete ingick att delta i ett narkomanvårdsprojekt med terapeutiska behandlingsuppgifter. Gitte inledde ett förhållande och blev sambo med en före detta patient. Patienten var fortfarande en del av narkomanvårdsprojektet och återkom regelbundet till anstalten som ett led i projektet. Efter att Gitte underrättat arbetsgivaren om situationen omplacerades hon från narkomanvårdsprojektet till anstaltens centralvakt. Med anledning av omplaceringen ändrades hennes arbetsuppgifter till att

⁴⁷ Se AD 1981 nr 6, s. 104; Sigeman, s. 261.

⁴⁸ AD 1989 nr 67.

bestå av bland annat övervakning av kameror och att sköta in- och utpasseringskontroll.

Arbetstagarsidan ansåg att omplaceringen av Gitte varit ett brott mot såväl kollektivavtal som anställningsavtal, då omplacering lett till särskilt ingripande verkningar för Gitte på grund av ändringarna i hennes arbetsuppgifter samt anställningsförhållanden i övrigt och att det inte förelegat sakliga skäl för omplaceringen.

Arbetsgivarsidan påstod att det fanns en risk för verksamhetens fortskridande vid narkomanvårdsprojektet då Gitte kunde anses ha dubbla lojaliteter, både mot arbetsgivaren och den aktuella patienten. Arbetsgivaren åberopade även deras starka arbetsledningsrätt och det faktum att arbetstagare hade en långtgående skyldighet att acceptera en omplacering. I detta fall var de nya arbetsuppgifterna något som vårdpersonal normalt sett arbetade med. Därför ansåg sig arbetsgivaren under alla omständigheter haft godtagbara skäl för omplaceringen.

4.2.1.2 Arbetsdomstolens bedömning

AD konstaterade i målet att bedömningen av en omplacering och dess verkningar skulle ske på objektiv grund, inte enbart med beaktande av omplaceringens verkningar för den enskilda arbetstagaren, utan situationen i dess helhet.⁴⁹

AD konstaterade först att det förelegat skillnader i de olika arbetsuppgifterna som Gitte tilldelats före och efter omplaceringen. Gitte hade dessutom viss utbildning inom vård och ett starkt intresse för den typen av arbete som genomfördes inom narkomanvårdsprojektet, och det ansågs därför naturligt att Gitte upplevt omplaceringen som mycket ingripande, då uppgifterna inom centralvakten inte korrelerade med hennes utbildning och intresse.

⁴⁹ AD 1982 nr 29, s. 235; Sigeman, s. 262.

AD bekräftade att omplaceringen inneburit en förändring i Gittes arbetsuppgifter men att utredningen visat att vårdare normalt sett utfört arbete även inom centralvakten. Ingen åtskillnad hade gjorts i avtalen avseende lön och andra anställningsförmåner, och utplaceringen av arbetstagarna på respektive arbetsuppgift hade genomförts baserat på personen i fråga och dennes intresse för respektive uppgift. AD bekräftade att trots att Gitte haft fog för sin känsla att omplaceringen lett till försämrade arbetsuppgifter, skulle bedömningen göras objektivt och det ansågs inte föreligga någon skillnad varken avtalsmässigt eller avseende hur kvalificerat respektive arbete var.

AD angav även att ”Ett förhållande som måste tillmätas mycket stor betydelse är att omplaceringen av Gitte inte innebar att lön eller andra förmåner försämrades.” AD ansåg sammantaget det bevisat att omplaceringen av Gitte inte medfört sådana ingripande verkningar för henne att den skulle vara att anse jämförbar med en uppsägning.⁵⁰

4.2.2 AD 1993 nr 34

4.2.2.1 Sakomständigheter och grunder

Arbetstagaren Lars blev efter en längre tids sjukskrivning på grund av en allvarlig ryggskada omplacerad från sin tjänst som tugmasterförare, ett arbete som utfördes omväxlande inne i och utanför fordonet. Tjänsten innebar en högre lön än många andra i företaget och arbetstiden var upplagd i 18-timmarspass med mellankommande vilodagar. Efter omplaceringen fick Lars arbeta i företagets personalpool med växlande arbetsuppgifter, annan arbetstid och lägre lön.

Arbetstagar sidan åberopade AD 1978 nr 89 och bastubadarprincipen för att pröva omplaceringen rättsligt. Man angav att omplaceringen skett av

⁵⁰ AD 1982 nr 29, s. 235.

personliga skäl på grund av Lars skada och att den varit så pass omfattande att den inneburit särskilt ingripande verkningar för Lars, samt att godtagbara skäl inte förelegat.

Arbetsgivarsidan påstod att omplaceringen inte inneburit särskilt ingripande verkningar för Lars och att den skett av organisatoriska och inte personliga skäl. Arbetsgivarsidan ansåg att omplaceringen överhuvudtaget inte kunde prövas rättsligt och påstod att man haft godtagbara skäl för omplaceringsbeslutet.

4.2.2.2 Arbetsdomstolens bedömning

AD bedömde först om omplaceringen skulle anses särskilt ingripande för Lars. AD konstaterade att i enlighet med bastubadarmålet ska även tillägg för obekvämlig arbetstid⁵¹ och andra liknande ersättningar som försvinner som en konsekvens av omplaceringen, beaktas om tilläggen utgått regelbundet och blivit en del av arbetstagarens naturliga månadslön. Då det ansågs vara fallet, skulle Lars förlust om cirka 6000 kronor per månad på grund av uteblivet Ob-tillägg beaktas vid bedömningen av omplaceringens verkningar. AD konstaterade att det skett betydande ändringar av Lars arbetstider, från 18 timmar vart tredje dygn till att arbeta vanlig femdagarsvecka.⁵² AD uppmärksammade de verkningar som arbetstidsförändringen fått för såväl Lars själv, i och med ökade kostnader för resor till arbetet, som för Lars hela familj, på grund av förlust av fritid och ökade kostnader för barnomsorg.

I detta fall, till skillnad från bastubadarmålet, ansåg AD inte det bevisat att arbetsuppgifterna skiljde sig åt avseende hur kvalificerade de var, och det lades därför inte till grund för varför omplaceringen skulle anses vara särskilt ingripande. Däremot lades fokus på arbetsförhållandena vid just den del av företaget där Lars tidigare arbetat, den kamratanda och gemenskap

⁵¹ Fortsättningsvis Ob-tillägg.

⁵² AD 1993 nr 34, s. 237.

som skapats där. AD ansåg att detta kunde ha stor vikt för en människas välbefinnande och trivsel på arbetsplatsen, och en förlust av detta var därmed något som påverkade bedömningen av om omplaceringen skulle anses vara särskilt ingripande.⁵³ Sammantaget ansåg AD att omplaceringen medfört sådana särskilt ingripande verkningar för Lars att frågan kunde prövas rättsligt.

AD ansåg dock att godtagbara skäl för omplaceringen förelegat. AD ansåg det bevisat att det vid Lars återvändande inte fanns behov av fler arbetare vid hans gamla arbetsplats, och för att möjliggöra det hade det istället krävts omplacering av en annan arbetstare.⁵⁴ AD ansåg att företagets bedömning av Lars, att det var bättre för honom att vara i personalpoolen för att hitta ett lämpligt arbete med hänsyn till hans ryggskada, var en fullgod bedömning enligt de förutsättningar de hade. AD ansåg därför att godtagbara skäl för omplaceringen förelegat. Man framhöll de arbetsorganisatoriska skälen och att det inte fanns en ledig plats för Lars vid hans gamla arbete samt att det funnits skäl för företaget att pröva sig fram för att hitta ett passande arbete för Lars efter hans sjukskrivning.⁵⁵

4.2.3 AD 1998 nr 150

4.2.3.1 Sakomständigheter och grunder

Lars-Göran var anställd som gruppchef vid polisens hundenhet. Efter oroligheter inom enheten gjordes en arbetsmiljöutredning om förhållandena på arbetsplatsen som visade att det fanns stora samarbetssvårigheter och inre stridigheter mellan Lars-Görans grupp och en annan grupp. Polismyndigheten valde att ledigförklara alla anställda inom avdelningen och sedan erbjuda alla utom Lars-Göran nya tjänster. Han blev omplacerad utanför hundenheten och blev erbjuden annat polisarbete i ett annat distrikt,

⁵³ Ibid, s. 238.

⁵⁴ Ibid.

⁵⁵ Ibid, s. 239.

medan den andra gruppleddaren erbjöds en ny tjänst inom samma enhet som tidigare.

Lars-Göran gjorde gällande att omplaceringen genomförts på grund av personliga skäl och att den lett till särskilt ingripande verkningar för honom, samt att godtagbara skäl för beslutet inte förelegat. Arbetsgivarsidan å sin sida ansåg att en prövning inte skulle göras då omplaceringen inte lett till särskilt ingripande verkningar för Lars-Göran, och att det under alla omständigheter förelegat godtagbara skäl för omplaceringsbeslutet.⁵⁶

4.2.3.2 Arbetsdomstolens bedömning

Vid bedömningen av om omplaceringen skulle anses vara särskilt ingripande för Lars-Göran värderade AD arbetsuppgifterna. Lars-Göran hade innan omplacering tjänsten som gruppchef vilket innebar att han utövade visst arbetsledarskap. Lars-Göran hade lång erfarenhet av arbete inom polishundsverksamheten där han arbetat som instruktör för hundförare samt varit delaktig i att utveckla verksamheten och användningen av polishundar. Efter omplaceringen förlorade Lars-Göran sina arbetsledande uppgifter samt all möjlighet att arbeta med polishundsverksamhet då de uppgifterna var koncentrerade just till den del av polismyndigheten varifrån han blivit omplacerad. Omplaceringen resulterade även i viss minskning av lön då Lars-Göran miste ett instruktörstillägg om cirka 700 kronor per månad som han tidigare erhållit.⁵⁷

AD ansåg att det var ”av särskild betydelse att Lars-Göran N genom omplaceringen inte längre utövar något arbetsledarskap och inte längre kan utöva de arbetsuppgifter som han sedan lång tid haft som specialitet.” Med anledning av detta, samt med beaktande av löneminskningen ansåg AD att omplaceringen varit av särskilt ingripande art.⁵⁸

⁵⁶ AD 1998 nr 150 under *domskäl*.

⁵⁷ *Ibid*, första stycket under *Har omplaceringen av Lars-Göran N föranlett särskilt ingripande verkningar för honom?*.

⁵⁸ *Ibid*, sista stycket under samma rubrik.

Vid frågan om godtagbara skäl förelegat för omplaceringen konstaterade AD att det hade varit mycket dålig stämning, med tydliga missförhållanden i form av trakasserier mellan anställda, samt svåra samarbetsproblem mellan Lars-Göran och en av de andra gruppcheferna. Vid förhör uppmärksammade arbetstagarna själva samarbetssvårigheterna och problemen, men uppgav att de redan gjort allt de kunnat för att lösa situationen. Därför konstaterade AD att det förelegat godtagbara skäl för arbetsgivaren att omplacera personerna utanför enheten då en lösning inom enheten inte var möjlig. AD ansåg att en omplacering av Lars-Göran till en ny tjänst utanför enheten, medan den andra gruppchefen inte omplacerades, inte kunde anses annat än godtagbar då även det var en lösning på problemet.⁵⁹

4.2.4 AD 2002 nr 134

4.2.4.1 Sakomständigheter och grunder

A.H arbetade som arbetsledare i tunnelbanan i Stockholm, med ansvar över personalen, arbetsmiljöärenden och kvalitetsuppföljning vid vissa linjer inom tunnelbanesystemet. Efter en konflikt blev A.H omplacerad till en tjänst som trafikvärd. Anledningen var att en av de kvinnliga anställda som arbetade inom A.H:s område berättat för en överordnad om en situation där A.H ofredat henne genom att erbjuda henne sexuella tjänster. A.H blev först avstängd från arbetet och därefter omplacerad.

Den nya tjänsten innebar ändrade uppgifter och förlust av arbetsledarskap. Trots att A.H fick behålla sin lön, anfördes att A.H gick miste om framtida lön i form av en sämre löneutveckling. Arbetstagersidan ansåg att omplaceringen av A.H varit så ingripande att den var att likställa med ett avskedande eller uppsägning och därmed inte tillåten då varken laglig grund för avsked eller saklig grund för uppsägning förelegat. Vidare gjorde de gällande att om omplaceringen inte skulle anses vara ett avsked eller en uppsägning, skulle den ändå anses vara så ingripande att den skulle kunna

⁵⁹ Ibid, under *Har det förelegat godtagbara skäl för omplaceringen av Lars-Göran N?*.

prövas rättsligt i enlighet med bastubadarprincipen. Arbetstagarsidan ansåg att godtagbara skäl inte förelegat och att arbetsgivaren brutit mot såväl kollektivavtal som anställningsavtal.

Arbetsgivaren gjorde gällande att den uppkomna situationen medfört att företaget förlorat förtroendet för A.H som arbetsledare och var tvungna att omplacera honom till en ny tjänst som inte innebar samma arbetsuppgifter. Vidare bestreds alla arbetstagarsidans grunder och man anförde att inget av avtalen satte några gränser för omplaceringen, samt att arbetskyldighet förelegat för A.H. Man ansåg sig haft godtagbara skäl för omplaceringen oavsett bedömning om dess verkningar.

4.2.4.2 Arbetsdomstolens bedömning

AD konstaterade att omplaceringen inneburit betydande skillnader i arbetsuppgifter, men att det inte var bevisat att omplaceringen varit så ingripande att den skulle anses vara att likställa med avsked eller uppsägning. AD gjorde en samlad bedömning av skillnaderna i anställningsvillkoren och arbetsuppgifterna för de olika tjänsterna. Utredningen hade visat att A.H:s nya tjänst innebar fortsatt arbete på såväl samma arbetstider som inom samma arbetsområde som innan omplaceringen, samt bibehållen lön. AD ansåg det inte bevisat att A.H gått miste om en förbättrad löneutveckling. Sammantaget ansåg AD det inte bevisat att A.H erhållit sämre anställningsvillkor vid sin nya tjänst.⁶⁰

Nästa bedömning blev om omplaceringen trots allt kunde prövas rättsligt med stöd i bastubadarprincipen. AD började med att konstatera att bastubadarprincipen var en undantagsprincip som endast skulle tillämpas vid speciella situationer och att utgångspunkten fortfarande var att arbetsgivaren hade vidsträckta rättigheter att omplacera sina anställda.⁶¹ AD

⁶⁰ AD 2002 nr 134, sista stycket under rubriken *Är omplaceringen att likställa med en uppsägning eller ett avskedande?*

⁶¹ *Ibid*, andra stycket under *Kan beslutet om omplacering av A. H. underkastas rättslig prövning?*

konstaterade återigen att arbetsuppgifterna ändrats, men däremot inte att det var bevisat att det funnits någon skillnad i hur kvalificerade de olika tjänsterna varit, förutom att A.H förlorat sin ställning som arbetsledare. AD poängterade vidare att såväl arbetstid, arbetsplats som lön inte förändrats. Med detta som stöd kom AD fram till att omplaceringen inte fått särskilt ingripande verkningar och därför inte kunde prövas rättsligt.⁶²

4.2.5 AD 2010 nr 52

4.2.5.1 Sakomständigheter och grunder

Kristin arbetade som livvakt med placering inom utrikesministergruppen. Under en arbetsresa blev livvakterna kvarhållna i säkerhetskontrollen på en flygplats på grund av de vapen som de hade med sig medan utrikesministern fick passera. Kristin blev mycket irriterad och aggressiv mot säkerhetspersonalen när de inte släpptes igenom och skrek bland annat ”fuck off”. Situationen löste sig inte i tid vilket ledde till att utrikesministern flög hem till Sverige utan livvakter då både Kristin och livvaktskollegan hölls kvar på flygplatsen.

Kristin blev sedan omplacerad till ett projekt där hon fick arbeta med uppgiftsbehandling och analys av personsskyddsaktiviteter, bland annat genom att föra in statistik i excel-dokument.

Arbetstagarsidan gjorde gällande att omplaceringen inneburit särskilt ingripande åtgärder för Kristin och att den genomförts utan godtagbara skäl. Man anförde att omplaceringen inneburit en stor förändring för Kristin då hon inte längre skulle arbeta i periodplanerad arbetstid utan övergå till vanlig kontorstid. Detta skulle i sin tur påverka Kristins lön då hon genom denna förändring gick miste om såväl Ob-tillägg som ett flertal andra ersättningar som hon tidigare erhållit, bland annat för jour och resor. Man ansåg att arbetsuppgifterna skiljde sig väsentligt då de nya uppgifterna

⁶² Ibid, tredje stycket under samma rubrik.

varken var lika kvalificerade eller självständiga som de hon haft som livvakt.⁶³

Arbetsgivarsidan ansåg att omplaceringen av Kristin inte inneburit särskilt ingripande verkningar och att man under alla omständigheter haft godtagbara skäl för beslutet. Man ansåg att arbetet inte var mer okvalificerat än tidigare och att de inledande uppgifterna med informationsbehandling var ett led i ett senare analysarbete. Man anförde även att lönen var oförändrad efter omplaceringen och bestred att de olika tilläggen varit en del av Kristins normala månadslön. Samma kollektivavtal skulle gälla och omplaceringen ledde till mer regelbundna arbetstider, vilket arbetsgivarsidan framförde som förmånligt för Kristin.⁶⁴

Arbetsgivarsidan ansåg även att man haft godtagbara skäl för att genomföra omplaceringen efter Kristins uppträdande på flygplatsen. Kristins beteende hade resulterat i att såväl arbetsgivaren som hennes kollegor förlorat förtroendet för henne i arbetet som livvakt, samt till tappat förtroende för hela personskyddsverksamheten från externa aktörer.⁶⁵

4.2.5.2 Arbetsdomstolens bedömning

AD delade arbetstagsidans uppfattning och ansåg att det varit fråga om en omplacering som medfört särskilt ingripande verkningar för Kristin. AD ansåg att det fanns en stor skillnad i hur kvalificerade de två olika arbetena var. Livvaktsarbetet var mycket ansvarsfullt och omväxlande medan kontorsarbetet innebar betydligt mindre kvalificerade arbetsuppgifter med mindre ansvar. AD tog även fasta på skillnaden i lön före och efter omplaceringen. AD ansåg det bevisat att en konsekvens av omplaceringen var att Kristin gått miste om möjlighet till övertidsersättning och andra tillägg som hon erhållit som livvakt, och domstolen ansåg det även bevisat att arbetet var upplagt på ett sådant sätt att de olika tilläggen blivit en del av

⁶³ AD 2010 nr 52, s. 5.

⁶⁴ Ibid, s. 10.

⁶⁵ Ibid.

hennes normala månadslön. Förlusten av de olika ersättningarna beaktades därmed vid avgörandet av omplaceringens verkningar.⁶⁶

AD bedömde sedan om arbetsgivaren haft godtagbara skäl för omplaceringen av Kristin. AD resonerade kring rollen som livvakt och konstaterade att man inom den tjänsten utsätts för svåra situationer där krav ställs att kunna agera på ett visst sätt. Att Kristin i tjänsten agerat på aktuellt sett ansåg AD inte vara acceptabelt utan konstaterade att Kristin agerat oprofessionellt. AD angav även att Kristin inte enbart riskerat att skada anseendet för den svenska utrikesförvaltningen, utan lyfte fram det faktum att Kristin under händelsen tappade fattningen till en sådan grad att hon inte agerade som livvakt utan förlorade fokus från utrikesministerns säkerhet. AD ansåg med detta som stöd att godtagbara skäl förelegat för att omplacera Kristin.⁶⁷

⁶⁶ Ibid, s. 14.

⁶⁷ Ibid, s. 16.

5 Analys

Efter att först redovisat bastubadarmålet i AD 1978 nr 89 och redogjort för vad bastubadarprincipen innebär och betydde för gällande rätt och sedan undersökt hur principen fortsatt att tillämpas i AD genom åren, är vi nu framme vid den sista delen av uppsatsen. Här avser jag att, med det redovisade materialet som stöd, svara på de två angivna frågeställningarna:

- Vad innebär bastubadarprincipen för svensk rätt?
- Har bastubadarprincipen och särskilt dess bedömningsgrunder avseende vad som ska anses vara särskilt ingripande verkningar, utvecklats och fått en annan innebörd än vid domen?

5.1 Bastubadarprincipens betydelse

Bastubadarprincipen var en nytolkning av rättsläget från AD med avstamp i det nya klimatet som rådde inom arbetsrätten vid tiden för domen. AD ansåg att vissa omplaceringsbeslut var att likställa med uppsägning från arbetsgivarens sida och skulle därför kunna underställas en rättslig prövning.⁶⁸

Genom bastubadarprincipen infördes en regel som stärkte arbetstagarens skydd gentemot arbetsgivaren. För första gången möjliggjordes en rättslig prövning av omplaceringsbeslut som genomförts inom ramarna för gällande avtal, och utgjorde därmed en inskränkning av arbetsgivarens möjlighet till fria omplaceringar.

Principen gav uttryck för att arbetsgivare inte fick omplacera helt av egen vilja och eget tycke, utan att kunna påvisa godtagbara skäl för beslutet. Bastubadarprincipen möjliggjorde en rättslig prövning av omplaceringar och

⁶⁸ Se 3.2.

ledde till att skälen för dem kunde underställas en objektiv och oberoende prövning av förenligheten med gällande rätt. Man gick alltså från att arbetstagaren mer eller mindre var tvungen att acceptera en omplacering inom avtalens gränser, oavsett dess verkningar, till att införa en skyddsregel som möjliggjorde för arbetstagarna att få beslutet prövat. Detta var ett ställningstagande för ökad balans mellan arbetstagare och arbetsgivare. Principen började tillämpas omgående efter 1978 och har sedan dess fortsatt vara aktuell i prövningar om omplaceringar i över 30 års tid.

Det ska dock upprepas att bastubadarprincipen är en undantagsregel som inte är applicerbar på alla former av omplaceringsbeslut.⁶⁹ Den är enbart tillämplig vid relativt preciserade förutsättningar och skyddar därmed inte arbetstagarna vid alla omplaceringar. För att en rättslig prövning ska kunna genomföras måste arbetstagersidan bevisa att det varit fråga om en omplacering som skett på grund av personliga skäl samt att omplaceringen lett till särskilt ingripande verkningar för arbetstagaren, ett krav som är relativt högt och ska bedömas på objektiva grunder med beaktande av hela situationen.⁷⁰

Principen bidrar alltså inte med något skydd för omplaceringar som sker av ekonomiska eller arbetsorganisatoriska skäl. Inte heller täcker det alla omplaceringar av personliga skäl, utan enbart de som leder till särskilt ingripande verkningar för arbetstagaren. Övriga omplaceringar kan alltså inte prövas rättsligt enligt bastubadarprincipen och faller därmed utanför dess tillämplighetsområde. Bastubadarprincipen kan därför sägas ha en stor betydelse men inom ett mycket begränsat område.

⁶⁹ Se 3.3 och 4.2.4.2.

⁷⁰ Se 3.2 och 4.2.1.2.

5.2 Bastubadarprincipens utveckling genom åren

Bastubadarprincipen har inte genomgått någon väsentlig omtolkning sedan dess tillkomst. I de rättsfall där den tillämpats har AD formulerat den på likartat sätt och man har inte uttryckt att prövningen om särskilt ingripande verkningar eller godtagbara skäl ska ske enligt andra grunder än tidigare.

Istället är det enligt den ursprungliga formuleringen från 1978 som prövningen gällande särskilt ingripande verkningar hela tiden har skett, det vill säga, med beaktande av arbetsuppgifter, anställningsförmåner och anställningsförhållanden i övrigt. Även om prövningen alltså skett enligt samma bedömningsgrunder som vid bastubadarprincipens tillkomst, har dock AD:s domar tydliggjort tillämpningsområdet för principen⁷¹ som delvis utökats, samt fastslagit att Ob-tillägg och andra förmåner, som blivit en del av den naturliga lönen, ska beaktas i bedömningen⁷².

Domstolen har inte i något rättsfall specificerat om något förhållande skall tillmätas högre betydelse än något annat. Av rättsfallsgenomgången framgår vilka bedömningspunkter som generellt sett dyker upp i alla AD:s bedömningar av bastubadarprincipen, nämligen arbetets art och kvalifikation, förändring av lön och anställningsförmåner samt förändring av arbetstid. Beroende på fallet i fråga tas även andra omkringliggande förhållanden in i bedömningen, som exempelvis arbetsmiljö och gemenskap med kollegor⁷³, arbetstagarens utbildning och intresse och hur dessa korrelerar med arbetsuppgifterna, hur de olika arbetsuppgifterna har hanterats och åtskilts på arbetsplatsen och om de hanterats under samma avtal eller inte⁷⁴. Det är alltså alltid fråga om en objektiv bedömning av

⁷¹ Se 4.1.

⁷² Se 4.2.2.2.

⁷³ Ibid.

⁷⁴ Se 4.2.1.2.

situationen i dess helhet, där flera faktorer kan påverka utfallet beroende på förutsättningarna.

Det finns fall där AD gjort uttalanden som skulle kunna tolkas som att vissa förändringar väger tyngre än andra, exempelvis att det varit av *mycket stor vikt* att lönen inte förändrats⁷⁵ eller att det *varit av särskild vikt* att en arbetstagare blivit av med en ledande ställning och en uppgift som varit personens specialitet under längre tid⁷⁶. Tillämpningen och bedömningen av precis samma faktorer i senare rättsfall visar dock att bedömningen då inte ändrats och att de sakerna inte väger tyngre än andra. Att någonting har framträtt i ett specifikt fall har alltså inte ändrat förutsättningar för bedömningen enligt bastubadarprincipen.

AD har konsekvent tittat på hur kvalificerat arbetet varit före respektive efter omplaceringen, med beaktande av bland annat vilka uppgifter de olika tjänsterna inneburit, hur självständigt arbetet varit och eventuellt personalansvar. Även frågan om löneförändring uppmärksammas genomgående av AD, om sådan förändring skett eller inte och hur stor den förändringen i sådana fall varit, både avseende fast lön och olika former av tillägg och förmåner. AD har även bedömt hur arbetstiden förändrats och vad detta i sådana fall inneburit för arbetstagaren. I vissa avseenden har mer fokus lagts på att en ensam parameter ändrats i mycket hög grad, eller inte ändrats alls, men det är hela tiden fråga om en sammantagen bedömning av alla aktuella omständigheter.

Sammantaget kan därför sägas att bastubadarprincipen inte har ändrats. Genom rättspraxis har principens tillämpningsområde och bedömningsgrunder blivit tydliggjorda, utan att det betytt att principen kan påstås vara annorlunda än vid dess tillkomst. Det har däremot varit fråga om en markering från AD:s sida att bedömningen alltid ska genomföras med beaktande av alla de relevanta förhållandena som föreligger vid varje enskilt

⁷⁵ Ibid.

⁷⁶ Se 4.2.3.2.

fall. För att kunna beaktas måste dessa förhållanden dock kopplas till någon av de bedömningsgrunder som AD uttalade i domen år 1978.

Min slutsats är därför att den fortsatta tillämpningen i rättspraxis har lett till en förankring av bastubadarprincipen och ett förtydligande av hur bedömningen ska ske, däremot inte lett till någon förändring av innebörden av principen eller bedömningsgrunderna för den.

Man kan notera att det senaste fallet som uttryckligen refererar till bastubadarprincipen är från år 2010. Orsaken till detta skulle kunna påstås vara att bastubadarprincipens betydelse börjat avta. Min uppfattning är dock att den mer sannolika orsaken är att principen är väletablerad och området för dess tillämpning så väl tydliggjort genom rättspraxis att tvister i domstol blir allt mer sällsynta.

Man skulle kunna uttrycka det som att bastuaggregatet är precis lika varmt som det var när Mats Å klev in i bastun.

Käll- och litteraturförteckning

Litteratur

Ahlström, Kristina: *Kollektivavtal: formalia, giltighet och tolkning*, 1. uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2013.

Fahlbeck, Reinhold: *Praktisk arbetsrätt*, 3. uppl., Liber-Hermod, Malmö, 1994 [1989].

Göransson, Håkan: "Godtycklighet eller 'godtagbara skäl' vid arbetsledningsbeslut", s. 53-67. I *Lex Ferenda nr 50: rättsvetenskapliga studier av forskare vid Stockholms universitet*, Rosén, Jan (red.), 1. uppl., Juristförlaget, Stockholm, 1996.

Korling, Fredric & Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, 1. uppl., Studentlitteratur, Lund, 2013.

Rönngren, Mia: *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet: en komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*, Juristförlaget i Lund, Lund, 2004.

Schmidt, Folke: *Löntagarrätt*, rev. uppl., 1994, Juristförlaget, Stockholm, 1994.

Sigeman, Tore: "Den bastubadande sulfitoperatören" AD 1978 nr 89, s. 251-267. I *Rättsfall att minnas: till Jan Hellner den 28 oktober 1997*. Carlsson, Stephan, Nord, Gunnar, Thorsson, Leif (red.), 1. uppl., Juristförlaget, Stockholm, 1997.

Sigeman, Tore & Sjödin, Erik: *Arbetsrätten: en översikt*, 6., rev. och utök. uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2013.

Artiklar

Victorin, Anders: "Om omplacering och omreglering i anställningsförhållanden", *SvJT*, 1979 s. 675-695.

Rättsfallsförteckning

Arbetsdomstolen

AD 1929 nr 29.

AD 1978 nr 89.

AD 1981 nr 6.

AD 1982 nr 29.

AD 1989 nr 67.

AD 1993 nr 34.

AD 1998 nr 150.

AD 2002 nr 134.

AD 2010 nr 52.