



LUNDS
UNIVERSITET

Omplacera för att lösa samarbetssvårigheter?

Johanna Palmquist

Kandidatuppsats i arbetsrätt

Institutionen för handelsrätt

HARH16 HT 2019

Handledare

Andreas Inghammar

Innehåll

Förkortningar	4
Sammanfattning	5
1. Inledning.....	6
1.1. Bakgrund.....	6
1.2. Syfte	7
1.3. Frågeställning	7
1.4. Metod och material	7
1.5. Avgränsning	8
2. Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet.....	9
2.1. Arbetsledningsrätt.....	9
2.1.1. Arbetsledningsrättens historia	9
2.1.2. Arbetsledningsbegreppet	9
2.1.3. Begränsningar i arbetsledningsrätten	10
2.2. Arbetskyldighet	12
2.2.1. Allmänt om arbetskyldighet.....	12
2.2.2. Arbetskyldighetens omfattning.....	13
2.2.3. Lydnadsplikt, arbetsvägran och tolkningsföretråde	14
3. Omplaceringsrätten.....	15
3.1. Olika former av förändring	15
3.1.1. Omflyttning	15
3.1.2. Omplacering.....	16
3.1.3. Omreglering	16
3.2. Begränsningar.....	16
3.2.1. Bastubadarprincipen.....	16
3.2.2. I strid med god sed	18
4. Samarbetssvårigheter	18
4.1. Samarbetssvårigheter som saklig grund för uppsägning	19
4.2. Omplacering på grund av samarbetssvårigheter	20
4.2.1. Gränsdragning mot saklig grund för uppsägning	20
4.2.2. Godtagbara skäl	21
4.2.3. Icke godtagbara skäl	21
5. Faktorer vid bedömning om särskilt ingripande omplacering.....	22
5.1. Lön	22
5.2. Geografisk plats för arbetet.....	24
5.3. Arbetstidens längd och förläggning	25

5.3.1.	Arbetstidens längd.....	25
5.3.2.	Arbetstidens förläggning.....	26
5.4.	Arbetets karaktär	26
5.5.	Kollektivavtalsområde	27
5.6.	Arbetsuppgifter	28
6	Sammanfattande analys.....	28
6.1	Vilka de avgörande faktorerna är i fastställandet om en omplacering är särskilt ingripande?	29
6.2	Vad gäller som godtagbara skäl till en särskilt ingripande omplacering på grund av samarbetssvårigheter?	30
	Abstract.....	33
	Källförteckning.....	34
	Offentligt tryck	34
	Litteratur.....	34
	Rättsfallsförteckning.....	35

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AFS	Arbetsmiljöverkets författningssamling
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
DL	Diskrimineringslag (2008:567)
EG	Europeiska gemenskapen
EU	Europeiska unionen
LAS	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
MBL	Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop.	Proposition
SAF	Svenska arbetsgivareföreningen
SOU	Statens offentliga utredningar

Sammanfattning

Att omplacera en arbetstagarare kan vara ett sätt för en arbetsgivare att komma till rätta med samarbetssvårigheter på en arbetsplats. Omplaceringsrätten är en del av arbetsgivarens bestämmanderätt, som utgör ett viktigt fundament i svensk arbetsrätt, men begränsas bland annat av gränsen för arbetstagararens arbetskyldighet. Till följd av Arbetsdomstolens avgörande i mål AD 1978 nr 89 kom arbetsgivarens omplaceringsrätt även att begränsas genom den så kallade *Bastubadarprincipen* som stadgar att en omplacering som sker till följd av personliga skäl måste kunna motiveras rättsligt med godtagbara skäl. *Bastubadarprincipen* är emellertid endast tillämplig om domstolen bedömer att omplaceringen är särskilt ingripande. I denna uppsats undersöks dels under vilka omständigheter en särskilt ingripande omplacering anses ha godtagbara skäl samt vilka faktorer som är avgörande i domstolens bedömning om en omplacering är särskilt ingripande eller ej. Rättspraxis visar att de faktorer som är avgörande i bedömningen om omplaceringen varit särskilt ingripande är om lönen eller andra anställningsförmåner har ändrat efter omplaceringen. En ändring av till exempel arbetsuppgifterna visade sig inte spela lika stor roll i bedömningen. Vid samarbetssvårigheter visar också rättspraxis att problemen ska vara av allvarlig art för att utgöra godtagbara skäl till en särskilt ingripande omplacering. Samarbetssvårigheterna anses vara allvarliga då det bland annat går ut över arbetsgivarens verksamhet.

1. Inledning

1.1. Bakgrund

En betydande del av tiden i livet spenderas på en arbetsplats. Vikten av ett gott samarbetsklimat med kollegor och arbetsledning blir således ovärderligt för både välmående och prestation. Det kan därför antas ligga i såväl arbetsgivarens som arbetstagarens intresse av att ha en arbetsplats som präglas av ett gott samarbete. Den yttersta åtgärden för att ta itu med ett samarbetsproblem är en uppsägning och för att det ska finnas saklig grund till ett sådant beslut krävs att samarbetssvårigheterna är av mycket allvarlig art.¹ En något mindre ingripande åtgärd vore att omplacera den arbetstagare som befinner sig vara orsaken till samarbetsproblemen.

En arbetsgivare har i Sverige en så kallad arbetsledningsrätt som innebär att han eller hon har rätt att leda och fördela arbetet.² Givetvis är inte arbetsledningsrätten helt utan gränser; lagar och regler har under åren växt fram och successivt begränsat arbetsgivarens möjligheter att fatta ensidiga beslut. En betydande begränsning i arbetsgivarens arbetsledningsrätt är den så kallade *Bastubadarprincipen* som etablerades av Arbetsdomstolen efter det mycket uppmärksammade Bastubadarmålet. Principen, som är en dold klausul i kollektivavtalet, anger att en särskilt ingripande omplacering som sker till följd av personliga skäl måste kunna motiveras med godtagbara skäl.³ Kravet på godtagbara skäl ger ett långtgående skydd mot omfattande omplaceringar för arbetstagare samtidigt som arbetsgivarens arbetsledningsrätt begränsas. Frågan som här blir intressant att ställa är vad som anses vara godtagbara skäl vid en särskilt ingripande omplacering som sker till följd av samarbetssvårigheter. Bastubadarmålet gav inga klara riktlinjer för vad som anses vara godtagbara skäl, då omständigheterna varierar så mycket mellan varje specifikt fall är det svårt att utifrån rättspraxis ge en helt klar och tydlig bild av vad som utgör godtagbara skäl.⁴

Mot denna bakgrund är det intressant att granska och försöka se mönster i domstolens avgörande kring omplaceringar till följd av samarbetssvårigheter. Detta genom att undersöka hur långt en arbetsgivarens arbetsledningsrätt, och framför allt omplaceringsrätt, sträcker sig när det kommer till samarbetssvårigheter. Kravet på saklig grund för uppsägning har i ett stort antal fall diskuterats och analyserats, men vad som gäller vid omplacering av en arbetstagare är ett något mindre omdiskuterat ämne.

¹ Prop. 1973:129 s. 124.

² Se avsnitt 2.1.

³ AD 1978 nr 89.

⁴ Rönmar, s. 80.

1.2. Syfte

Syftet med uppsatsen är att undersöka en arbetsgivares möjligheter till omplacering vid samarbetssvårigheter inom privat sektor och vilka rättsliga ramar som finns att förhålla sig till. Vidare ska en analys av en rad yttre faktorer göras för att utröna vad som gäller för en särskilt ingripande omplacering. Ändamålet är också att ta reda på om någon faktor är mer avgörande för domstolens beslut.

1.3. Frågeställning

- Vad utgör godtagbara skäl till en särskilt ingripande omplacering på grund av samarbetssvårigheter?

För att besvara denna fråga måste även följande fråga besvaras:

- Vilka är de avgörande faktorerna i fastställandet huruvida en omplacering bör anses som särskilt ingripande?

1.4. Metod och material

Valet av metod en viktig förutsättning för att kunna besvara forskningsfrågorna och utveckla analysen. Det metodologiska perspektivet är rättsvetarens verktyg för att ta sig framåt.⁵ Denna kandidatuppsats kommer att utgå från den rättsdogmatiska metoden; vilken utgör själva grunden för ett rättsvetenskapligt arbete. Kleineman beskriver den rättsdogmatiska metoden som något vag och oklar och att den ibland förklaras bättre genom själva användandet snarare än genom en beskrivning.⁶ Den rättsdogmatiska metodens uppgift är att bestämma *lex lata*, det vill säga ”gällande rätt”. Detta genom att studera de olika rättskällorna, med hänsyn till normhierarkin, för att försöka finna svar till en ofta konkret frågeställning.⁷ Det är således på detta vis denna uppsats kommer att ta sig an frågeställningen; genom att försöka söka svar i lagar, rättspraxis, förarbeten och doktrin och sedan kritiskt analysera och dra slutsatser. Ytterligare en del av den rättsdogmatiska metoden handlar om att analysera *de lege ferenda*, det vill säga vilka regler som lagstiftaren bör skapa.⁸

Frågan om omplacering är ej reglerad i lag, varför jag, i enlighet med den rättsdogmatiska metoden, även kommer granska andra rättskällor, främst rättspraxis, för att söka svar på frågeställningen. Avsaknaden av en specifik lagregel som behandlar omplaceringsrätten medför att förarbeten får en något mer betydande roll, även om detta ämne endast berörs ytligt i

⁵ Papadopoulou & Skarp, s. 133.

⁶ Kleineman, s. 21.

⁷ Papadopoulou & Skarp, s. 133–134.

⁸ Lehrberg s. 167.

förarbetena. Ur förarbeten kan inte bara syftet med en lag utläsas utan också detaljerade beskrivningar av hur lagstiftaren tänker sig att olika stadganden ska tillämpas.⁹

En stor del av denna uppsats baseras i stället på Arbetsdomstolens rättspraxis. Urvalet till de rättsfall jag tar upp baseras i mångt och mycket på rättsfall som kommenterats och citerats i doktrinen, fram för allt Lars Lunnings *Anställningsskydd* har haft stor betydelse för det urval jag gjort. Redogörelsen för rättspraxis har jag valt att hålla kortfattad för att på så sätt endast belysa de delar som är relevanta för ämnet.

Uppsatsen följer till viss del vad Glavå kallar för ett ”funktionellt arbetsgivarperspektiv”. Denna modell innebär att utgångspunkten ligger i arbetsgivarprerogativet och beskriver den arbetsrättsliga regleringen som begränsningar i arbetsgivarens friheter. Arbetsgivarprerogativet fungerar inte bara, som framkommer i avsnitt 2.1.1, enbart som en rättssystematisk utgångspunkt utan utgör även en grundläggande huvudregel i rättsordningen.¹⁰ Efter avsnitten som behandlar arbetsledningsrätten och dess begränsningar följer dels ett avsnitt som behandlar samarbetsvårigheter och ett annat som analyserar de faktorer som kan vara avgörande för domstolens bedömning om omplaceringen är särskilt ingripande och därmed kräver godtagbara skäl. Uppsatsen avslutas med en sammanfattande analys kring det material som behandlats.

1.5. Avgränsning

Bastubadarfallet handlar i grunden om omplacering till följd av misskötsamhet, men denna uppsats kommer endast behandla frågan om omplacering till följd av samarbetsvårigheter och inte redogöra för något annat personligt skäl så som exempelvis sjukdom eller brottsliga gärningar.

Vidare tar uppsatsen enbart sikte på arbetsgivarens omplaceringsrätt och kommer varken behandla dennes omplaceringsskyldighet eller arbetstagarens omplaceringsrätt.

Fokus i denna text ligger främst på att utreda rättsläget på privat sektor. Motsvarande rättsläge för offentlig sektor är inte inkluderat i denna uppsats. Detta för att jag inte fann det relevant för uppsatsens frågeställning att gå in på hur rättsläget på offentlig sektor ser ut, genom att endast fokusera på privat sektor blir ämnet något förenklat. Däremot förekommer en viss rättspraxis från offentlig sektor.

⁹ Hydén, s. 115.

¹⁰ Glavå, s. 50–51.

Uppsatsen syftar delvis till att analysera en rad faktorer vid omplacering för att utröna vad som gäller för en särskilt ingripande omplacering. På grund av uppsatsens omfång har endast de mest relevanta faktorerna valts ut. De valda faktorerna är sådana som ofta dyker upp i rättspraxis och har fått betydelse för domstolens avgörande, urvalet skedde alltså på denna grund.

2. Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet

2.1. Arbetsledningsrätt

Arbetsledningsrätten har stor inverkan på en arbetsplats. Dels ger den arbetsgivare ett verktyg att genomföra beslut och nå de mål som finns inom verksamheten, dels får den en betydande roll för den enskilde arbetstagaren. De beslut som tas kring arbetstid, arbetsuppgifter och arbetsmetoder påverkar på ett konkret sätt trivseln på en arbetsplats.¹¹

2.1.1. Arbetsledningsrättens historia

Idag äger arbetsgivare en relativt stor rätt att ensidigt besluta om vilka arbetsuppgifter en arbetstagare ska utföra. Redan innan det fria anställningsavtalets genombrott fanns det fastställt i legostadgan att tjänstehjonet ”icke skall undandraga sig det arbetet och de sysslor, husbonde skäligen föresätter”. Tjänstehjonet fick i sin tur ett visst skydd mot att bli av med sitt arbete.¹² Den arbetsledningsrätt vi idag har härrör från *Decemberkompromissen* mellan SAF och LO 1906 då LO accepterade arbetsgivarnas arbetsledningsrätt; rätten att leda och fördela arbetet.¹³ Detta arbetsgivarprerogativ utgör själva fundamentet för den svenska arbetsrätten och införlivades som § 32 i SAF:s stadgar. I början av 30-talet fastslog den svenska Arbetsdomstolen att de så kallade § 32-befogenheterna skulle vara en allmän rättsgrundsats för arbetsgivare och idag utgör de också en dold klausul i kollektivavtalet.¹⁴

Sedan *Decemberkompromissen* har en hel del inskränkningar i arbetsgivarprerogativet gjorts, främst genom den arbetsrättsliga lagstiftningen som kom på 1970-talet. Men även de lagar som då antogs utgår från att arbetsgivaren äger rätten att leda och fördela arbetet.¹⁵

2.1.2. Arbetsledningsbegreppet

Vad som faller under begreppet arbetsledningsrätt varierar från fall till fall. På det stora hela kan dock sägas att det handlar om frågor om *vem* som ska utföra ett arbete, *vilket* arbete det är som ska utföras samt frågor om *var*, *när* och *hur* arbetet ska utföras.¹⁶ Fahlbeck menar att

¹¹ Rönmar, s. 43.

¹² Malmberg s. 245.

¹³ Malmberg, s. 244.

¹⁴ Fahlbeck, s. 40, också Rönmar, s. 45.

¹⁵ Malmberg s. 244.

¹⁶ Glavå, s. 585.

arbetsledningsrätten avser det direkta förhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren.¹⁷ I AD 1987 nr 35 uttalade domstolen sig på följande vis angående 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.”

Här ger alltså domstolen exempel på vad som kan falla under arbetsledningen. Enligt Glavå bör man skilja mellan det som ligger utanför arbetsledningsrättens område och det som principiellt ligger innanför men som genom olika regleringar har begränsats.¹⁸ Begränsningarna kommer kort att behandlas nedan. Normalt görs en indelning mellan åtgärder som ligger inom respektive utom ramen för anställningen. De åtgärder som ligger inom ramen för anställningen får arbetsgivaren fritt bestämma om och kallas för ett arbetsledningsbeslut. Dessa beslut behöver arbetsgivaren normalt inte kunna motivera sakligt och om en arbetstagare underlåter att följa ett arbetsledningsbeslut kan det ligga till grund för en uppsägning enligt 7 § LAS. Om däremot arbetsgivaren beslutar eller förändrar något som hamnar utanför anställningens ram ter det sig annorlunda. Att till exempel varaktigt omplacera en arbetstagare till arbete som ligger utanför dennes arbetsskyldighet ses som ett skiljande från anställningen – som en uppsägning eller ett avsked – och arbetsgivaren måste beakta reglerna om uppsägning och avskedande i LAS.¹⁹

2.1.3. Begränsningar i arbetsledningsrätten

Arbetsledningsrätten har under åren sedan *Decemberkompromissen* successivt kommit att inskränkas på en rad områden, i stort sett varje bestämmelse som beskriver hur arbetsgivaren ska förhålla sig till arbetstagarna innebär naturligt en begränsning i arbetsgivarens bestämmanderätt då han eller hon inte får handla i strid mot bestämmelsen.²⁰ Nedan följer en uppräknig av en rad inskränkningar till arbetsledningsrätten.

Först och främst har reglerna om medbestämmandeförhandlingar fått stor betydelse även för de områden av arbetsledningsrätten som ännu inte begränsats. Medbestämmandeförhandlingarna innebär att arbetsgivarens arbetsledningsrätt begränsas genom att han eller hon är skyldig att

¹⁷ Fahlbeck, s. 208.

¹⁸ Glavå, s. 586.

¹⁹ Malmberg, s. 247.

²⁰ Svensäter, s. 92.

förhandla inför de beslut som ska fattas. På så sätt måste arbetsgivaren även redovisa de grunder som beslutet vilar på.²¹ Medbestämmandelagen behandlar även rätten att vidta disciplinära bestraffningar. Huvudregeln att arbetsgivaren har rätt att tillrättavisa de anställda. I en tvist om exempelvis godtagbara skäl för omplacering kan det bli till last för arbetsgivaren om denne inte påtalat brister i den anställdas beteende i ett tidigare skede. Tillsammans med praxis från AD begränsas arbetsgivaren möjligheter att vidta disciplinära bestraffningar dock av 62 § MBL.²²

Omplaceringsrätten är en viktig del i arbetsledningsrätten. Då detta ämne kommer att redogöras för närmare i avsnitt 3 följer här ingen vidare beskrivning av de begränsningar som finns i omplaceringsrätten.

Ytterligare en inskränkning i arbetsledningsrätten berör arbetstiden. Under åren har det fattats en hel del beslut både på EU-rättslig nivå men också genom en rad kollektivavtal som begränsar arbetsgivarens möjligheter att bestämma över arbetstiden.²³ Ett exempel på detta är den dygnsvila som infördes till följd av EG:s arbetstidsdirektiv.²⁴ Mer om detta i avsnitt 5.3.

Vad gäller semester och ledighet utgör den relativt omfattande ledighetslagstiftningen också en begränsning i arbetsledningsrätten. Här behandlas inte bara semesterledigheter utan också en arbetsgivares skyldighet att ge ledigt för utbildning, näringsverksamhet och framför allt föräldraskap.²⁵

Utöver det som redan nämnts finns en rad begränsningar också vad gäller arbetsgivaren möjlighet att bestämma över en arbetstagares arbetsförhållanden. Arbetsmiljölagen (AML) är en ramlag som genom Arbetsmiljöverkets föreskrifter sätter krav på en arbetsgivare att systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till en god arbetsmiljö. Detta innebär att arbetsgivaren har en arbetsledningsrätt men att också en skyldighet att se till att de anställda har en god miljö att arbeta i.²⁶ För att nämna ett exempel ska, enligt AML, varje arbetsplats med minst fem arbetstagare ha ett skyddsombud med befogenheten att stoppa arbetet när det kan innebära fara för liv eller hälsa. På ett sätt övertar skyddsombudet arbetsgivarens arbetsledningsfunktion i denna situation. AML tvingar också arbetsgivare till att ta ansvar över rehabilitering och arbetsanpassning på arbetsplatsen, detta

²¹ Glavå, s. 587.

²² Glavå, s. 639.

²³ Glavå s. 602.

²⁴ Prop 2003/04:180.

²⁵ Glavå, s. 603.

²⁶ AML 3:2.

kan innebära en skyldighet för arbetsgivaren att exempelvis ordna hjälpmedel för en arbetstagare.²⁷

Ett annat område där arbetsledningsrätten begränsats är dennes möjligheter att vidta kontrollåtgärder. Gränsen för arbetsgivarens befogenheter tar hänsyn till en integritetsaspekt och får inte utövas i strid mot lag eller god sed på arbetsmarknaden.²⁸ I AD 1997 nr 29 fastställer domstolen att rättspraxis inte ger något allmänt stöd för att arbetsledningsrätten ger rätt att vidta kontrollåtgärder, i stället tas hänsyn till särskilda omständigheter i det enskilda fallet.

Till sist ska också nämnas att arbetsledningsbeslut som annars normalt inte kan angripas rättsligt kan få ett rättsligt ingripande om en diskriminering har skett eller ett det har funnits ett diskriminerande syfte.²⁹ Diskrimineringslagstiftningen utgör alltså ännu en begränsning i arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Exempel på beslut som typiskt sett berörs av Diskrimineringslagstiftningen är bland annat rekryteringar, omplaceringar, befordringar, uppsägningar och avsked.

2.2. Arbetsskyldighet

Detta avsnitt kommer att behandla arbetstagarens arbetsskyldighet och dess omfattning. En förståelse för arbetsskyldighetens gränser bidrar till att bedöma en arbetsgivares rätt att omplacera en arbetstagare till ett annat arbete.

2.2.1. Allmänt om arbetsskyldighet

En arbetstagares huvudsakliga uppgift består i att utföra ett arbete. Vad som karakteriserar ett anställningsavtal är det kontraktuella förhållandet mellan en arbetsgivare och en arbetstagare; arbetstagaren ställer sin arbetskraft till förfogande för efter hand uppkommande arbetsuppgifter mot en i allmänhet tidsbaserad ersättning som arbetsgivaren betalar ut.³⁰ Utgångspunkten ska alltså ligga i det personliga avtalet och att arbetstagaren således är skyldig att utföra de arbetsuppgifter, på de arbetsplatser och vid de tidpunkter som denne har åtagit sig genom detta avtal. Utöver det personliga anställningsavtalet måste man, för att få grepp om arbetsskyldighetens omfattning, även beakta andra arbetsrättsliga normkällor såsom kollektivavtal, bruk och sedvänjor.³¹ Även om det finns lagregler som påverkar arbetsskyldighetens omfattning finns det ingen allmän reglering i lag av en arbetstagares arbetsskyldighet. Detta för att det både vore praktiskt omöjligt och ekonomiskt ineffektivt att i

²⁷ Glavå, s. 620-621.

²⁸ SOU 2009:44.

²⁹ Glavå, s. 632.

³⁰ Glavå, s. 93.

³¹ Rönmmar, s. 148.

detalj bestämma innehållet i varje arbetstagares arbetskyldighet. I stället ges arbetsgivaren en arbetslednings- och omplaceringsrätt inom ramen för anställningen.³²

2.2.2. Arbetskyldighetens omfattning

2.2.2.1. 29/29-principen och kollektivavtalets betydelse

På den privata sektorn är det ovanligt med specifika arbetsbeskrivningar i de personliga avtalen, istället har sedvänja och rättspraxis fått utforma regler som gäller för arbetskyldigheten. Ur AD 1929 nr 29 växte den så kallade 29/29-principen fram och då de flesta kollektivavtal saknar en regel om arbetskyldighetens omfattning utgör principen en allmän rättsgrundsats och en dold klausul i kollektivavtalet. Vidare är principen tillämplig för såväl arbetare som tjänstemän, både på privat och offentlig sektor.³³

Ur 29/29-principen kan man uppställa tre grundläggande rekvisit för att en arbetsuppgift ska anses omfattas av en arbetstagares arbetskyldighet. Det första kravet är att arbetsuppgiften ska ha ett *naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet* och är enligt Fahlbeck också den viktigaste.³⁴ I rättspraxis har domstolen kommit fram till att kollektivavtalets tillämpningsområde ska sammanfalla med kravet på ”naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet” och detta innebär att en arbetstagare inte är skyldig att utföra allt arbete som en arbetsgivare bedriver utan det måste också ligga inom arbetstagarens kollektivavtalsområde. I den svenska arbetsrätten görs normalt en uppdelning av arbetstagare i arbetare och tjänstemän. Var gränsen går bestäms ofta av vilket fackförbund respektive arbetstagare tillhör men även arbetsuppgifternas art och karaktär påverkar gränsdragningen.³⁵ En tjänsteman behöver således inte normalt vara skyldig att utföra en uppgift som vanligtvis åligger en arbetare att utföra. Däremot måste en arbetstagare stå till förfogande inom sitt kollektivavtals tillämpningsområde med den inskränkningen att det måste vara en uppgift med ett naturligt samband till arbetsgivarens verksamhet.³⁶

Den andra gränslinjen för arbetstagarens arbetskyldighet handlar om att det ska vara fråga om ett arbete som utförs *för arbetsgivarens räkning*. Detta innebär att anställningsavtalet inte utan arbetstagarens godkännande kan överlåtas till en annan arbetsgivare. Tillsammans med den allmänna civilrättsliga principen om att ett gäldenärsbyte alltid kräver samtycke från borgenären innebär detta att en arbetstagare aldrig kan bli tvingad till att byta arbetsgivare.³⁷

³² Rönnmar, s. 147.

³³ Fahlbeck, s. 210-211.

³⁴ Fahlbeck, s. 210-211.

³⁵ Rönnmar, s. 148-149.

³⁶ Källström och Malmberg, s. 223.

³⁷ Rönnmar, s. 150.

Vidare är en arbetstagare enligt 29/29-principen även skyldig att utföra arbetsuppgifter som *faller inom dennes allmänna yrkeskvalifikationer*. Att arbetsgivare förmodligen ogärna placerar en okvalificerad arbetstagare i en position denne inte klarar av medför att detta krav i praktiken får mindre betydelse. En arbetstagare kan heller inte på LO/Svensk Näringslivs område kräva att få ett arbete där han eller hon endast får arbeta med något denne har en viss utbildning till.³⁸

Det personliga avtalet har som framkommit en stark betydelse när det kommer till att utröna vad som gäller för en arbetstagares arbetskyldighet. Men på grund av bland annat den höga organisationsgraden är svensk arbetsrätt är också till stor del präglad av kollektivavtal, vid sidan av lagstiftning är kollektivavtalet den mest betydelsefulla arbetsrättsliga normkällan. Dess normerande verkan innebär att bestämmelserna i kollektivavtalet automatiskt räknas som en del av arbetstagarens anställningsavtal. När ett kollektivavtal bryts kan både ekonomiskt och allmänt skadestånd utdömas av Arbetsdomstolen. Då kollektivavtalet även är tvingande, vilket innebär att det personliga anställningsavtalet ej får innehålla någon avvikande reglering, har det individuella utrymmet för en arbetstagares arbetskyldighet traditionellt sett varit litet. Dock har en ökad individualisering och decentralisering av arbetskyldigheten under de senaste årtiondena blivit allt vanligare.³⁹

Utifrån 29/29-principen kan ingen särskild slutsats om arbetstagarens arbetsplats och arbetstid dras, istället får det personliga avtalet eller kollektivavtalet stor betydelse här. När ingen reglering finns verkar istället gälla att en arbetstagare kan anses vara skyldig att godkänna ett arbete på en arbetsplats som ligger inom ett bekvämt pendlingsavstånd.⁴⁰ Mer om detta samt arbetstidens förläggning i avsnitt 5.

2.2.3. Lydnadsplikt, arbetsvägran och tolkningsföretråde

En arbetstagare har lydnadsplikt så länge arbetsgivaren håller sig inom arbetskyldighetens ram. Lydnadsplikten innebär att arbetstagare är skyldig att utföra alla tilldelade arbetsuppgifter och lyda arbetsgivarens order. Om en arbetstagare bryter mot lydnadsplikten utgör detta arbetsvägran och betraktas i rättspraxis av AD som ett allvarligt åsidosättande av arbetstagarens förpliktelser. Följderna kan bli så allvarliga som avsked eller uppsägning men kan också leda till något mer lindriga sanktioner så som skadestånd och andra disciplinåtgärder.⁴¹

³⁸ Källström och Malmberg, s. 223-224.

³⁹ Rönmmar, s. 157.

⁴⁰ Rönmmar, s. 151.

⁴¹ Rönmmar, s. 48-49.

Vid tvister om arbetskyldigheten gällde tidigare att arbetsgivaren hade ett tolkningsföreträde som innebar att arbetstagaren var tvungen att följa arbetsgivarens order till dess att tvisten blev avklarad. Arbetsgivarens tolkningsföreträde och arbetstagarens lydnadsplikt är fortfarande den bakomliggande grundprincipen men den har modifierats genom införandet av 34 § MBL som anger att det nu är arbetstagarorganisationer, som är bundna av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren, som har tolkningsföreträde.⁴² I förarbeten till bestämmelsen om det fackliga tolkningsföreträdet framgår att avsikten med modifieringen var öka arbetstagaridans inflytande, detta för att gränserna för arbetskyldigheten ofta är vaga i kollektivavtalen och risken för en allt för extensiv tolkning i rättspraxis från arbetstagarens utgångspunkt var stor. Med modifieringen hoppades lagstiftarna skapa en påtryckning för arbetsgivare att komma till en lösning.⁴³

3. Omplaceringsrätten

En central del i arbetsgivarens arbetsledningsrätt är omplaceringsrätten. Arbetsgivare har, som tidigare nämnts, rätt att leda och fördela arbetet så länge besluten ligger inom ramen för den berörde arbetstagarens anställning. Om en arbetsgivare ensidigt omplacerar en arbetstagare till arbetsuppgifter som ligger utanför dennes arbetskyldighet är detta handlande att jämställa med ett skiljande från tjänsten och LAS kan strida emot beslutet.⁴⁴ Länge ansågs även arbetsgivarens rätt att fritt omplacera en arbetstagare till andra arbetsuppgifter vara något som inte behövde motiveras eller kunde prövas rättsligt. I avsnitt 3.2 kommer en rad betydande begränsningar i arbetsgivarens omplaceringsrätt redogöras för.

3.1. Olika former av förändring

Normalt används begreppet omplacering när en arbetstagare förflyttas från en arbetsuppgift till en annan. Men Fahlbeck framhåller att det finns tre olika former av förändring; omflyttning, omplacering och omreglering, och att dessa tre former bör hållas isär. Nedan följer en kort redogörelse för vad de olika formerna innebär.⁴⁵

3.1.1. Omflyttning

Detta är den minst ingripande formen av förändring. Det som skiljer omflyttning från omplacering är tidsfaktorn; oftast innebär en omflyttning en tillfällig och mindre

⁴² Sigeman, s. 136.

⁴³ Rönnmar, s. 60.

⁴⁴ Glavå, s. 591.

⁴⁵ Fahlbeck s. 213-216.

genomgripande förändring av arbetsuppgifterna. I detta fall ändras anställningsavtalet inte och en rättslig prövning kan inte ske om det inte finns ett uttryckligt stöd för det i lag eller avtal.⁴⁶

3.1.2. Omplacering

En omplacering innebär normalt en varaktig förändring av arbetsuppgifterna även om anställningsavtalet inte ändras. I normalfallet kan en rättslig prövning av omplaceringen inte ske om det inte uttryckligen finns stöd för detta i lag eller avtal. I undantagsfallet av omplacering sker däremot en särskilt ingripande förändring och saklig grund krävs samt en rättslig prövning kan ske.⁴⁷ Detta föreligger när arbetsuppgifter, anställningsförmåner och anställningsförhållandena i övrigt förändras på ett sätt som till sina verkningar är så omfattande att den ur arbetstagarens synvinkel kan upplevas som en ny anställning. Den rättsliga prövningen är dock endast möjlig om när skälen har hänfört sig till arbetstagaren personligen.⁴⁸ I AD 1981 nr 6 ansågs en omplacering vara av den ”normala” formen då en arbetstagare varaktigt flyttades från ett okvalificerat arbete på en tillverkningsavdelning till ytterligare ett okvalificerat arbete på lagret. Lönen blev något högre och arbetstiderna var i princip desamma. Se avsnitt 3.2.1 för ett exempel då en omplacering ansetts vara särskilt ingripande.

3.1.3. Omreglering

Omreglering är den mest omfattande formen av förändring. Det som skiljer omreglering från omplacering är hur mycket av arbetsuppgifterna som har förändrats. Vid omreglering förändras alltså arbetsuppgifterna så mycket att anställningsavtalet ändras men anställningen består. Det ansågs föreligga en omregleringssituation i AD 1978 nr 161 där en arbetstagare arbetade som försäljare med relativt fria former. På grund av att arbetstagaren inte klarade av arbetet som försäljare flyttades denne till ett kontorsarbete. Även om lönen inte förändrades ansågs det vara en omreglering. I omregleringsfallen har domstolen noga undersökt de bakomliggande förhållandena för att avgöra dess legitimitet.⁴⁹

3.2. Begränsningar

3.2.1. Bastubadarprincipen

Som huvudregel gäller som tidigare nämnt att en arbetsgivare inom ramen för anställningen kan besluta vilket arbete arbetstagaren ska utföra och att detta kan normalt sett inte prövas rättsligt. En betydande begränsning till arbetsgivarens omplaceringsrätt utgörs dock av den så kallade *Bastubadarprincipen*. I AD 1978 nr 89 avhandlades fallet med en processoperatör som

⁴⁶ Fahlbeck, s.213-216.

⁴⁷ Se avsnitt 3.2.1.1

⁴⁸ Fahlbeck, s.213-216.

⁴⁹ Fahlbeck, s. 213-216.

tog sig friheten att gå iväg och bada bastu under arbetstid och därför blev omplacerad till okvalificerade uppgifter, där även hans arbetstid och lön förändrades. Arbetsdomstolen bedömde att omplaceringen var särskilt ingripande och fastställde därefter det som kommit att kallas för *Bastubadarprincipen*; att särskilt ingripande omplaceringar som sker till följd av personliga orsaker kräver godtagbara skäl som kan prövas rättsligt. *Bastubadarprincipen* ses på samma sätt som 29/29-principen som en dold klausul till kollektivavtal och en överträdelse kan därmed ge skyldighet att betala skadestånd både till såväl arbetstagaren som arbetstagarorganisationen. Däremot finns det inget rättsligt stöd för att ogiltigförklara ett beslut att omplacera en arbetstagare (jfr 34 § LAS).⁵⁰

3.2.1.1. Särskilt ingripande omplacering

Vad som anses med särskilt ingripande omplacering är att den till den enskilde arbetstagaren är att jämställa med en uppsägning. Det är dock inte arbetstagarens subjektiva uppfattning om omplaceringen som utgör grunden för frågan om den varit särskilt ingripande, utan bedömningen ska istället göras på objektiva grunder. I bedömningen tar Arbetsdomstolen hänsyn till arbetsuppgifterna, anställningsförmånerna och anställningsförhållandet i övrigt.⁵¹ Ett rättsfall där just frågan om särskilt ingripande omplacering skett är AD 1985 nr 6 där en rektor blev omplacerad. Då domstolen konstaterade att omplaceringen endast var tillfällig och att de nya uppgifterna inte var så okvalificerade att han inte längre kunde betraktas som rektor ansågs inte omplaceringen vara särskilt ingripande.⁵² Mer om vad som anses utgöra en särskilt ingripande omplacering i avsnitt 5.

3.2.1.2. Godtagbara skäl

Om en omplacering anses vara särskilt ingripande måste en arbetsgivare kunna visa godtagbara skäl för sitt beslut. I Bastubadarfallet gavs inga tydliga direktiv för vad som kan falla in under begreppet godtagbara skäl. Det Arbetsdomstolen konstaterade var att kravet på godtagbara skäl inte kan likställas med kravet på saklig grund enligt 7 § LAS.⁵³ Utgångspunkten vid bedömning om godtagbara skäl handlar enligt Svensäter om rent objektivt iakttagbara förändringar av arbetstagarens anställningsförhållanden. Han har också "närmast som en gissning" hävdat att godtagbara skäl föreligger då ekonomiska eller produktmässiga skäl "av viss dignitet" åberopas.⁵⁴ Rönnmar skriver att det kan vara svårt att utifrån rättspraxis ge en helt tydlig och enhetlig bild av vad som utgör godtagbara skäl. Omständigheterna varierar så mycket mellan

⁵⁰ Malmberg, s 250.

⁵¹ Rönnmar, s.78.

⁵² AD 1985 nr 6.

⁵³ Rönnmar, s. 79.

⁵⁴ Svensäter, s. 97, s. 101.

varje specifikt fall. Hon skriver också att begreppet godtagbara skäl kanske snarare innebär att arbetsgivaren inte får handla utifrån slumpmässiga eller ovidkommande syften samt att handlingen inte får vara godtycklig och obefogad. I AD 1989 nr 67 uttalade sig Arbetsdomstolen om att en arbetsgivare bör se över andra mindre ingripande åtgärder innan han fattar ett beslut om en omplacering. Domstolen verkar också i flertalet rättsfall betona vikten av att medvetandegöra den berörda arbetstagaren om de personliga förhållanden eller problem som skulle kunna utgöra ett skäl till en omplacering.⁵⁵

Avsnitt 4.2 behandlar omplaceringar vid samarbetssvårigheter och närmare vad som anses vara godtagbara skäl i en sådan situation

3.2.1.3. Personliga skäl

Ett krav för att *Bastubadarprincipen* ska vara tillämplig är att omplaceringen sker utifrån personliga skäl. Att en arbetstagare blir omplacerad till följd av organisatoriska eller verksamhetsmässiga skäl anses alltså inte kunna angripas med *Bastubadarprincipen*. Gränsdragningen för vad som är personliga skäl eller inte får antas vara densamma som vid tillämpningen av LAS.⁵⁶

3.2.2. I strid med god sed

Redan på den tiden då en arbetsgivare fritt kunde avskeda en arbetstagare kunde man ta till rättsgrundsatsen om att arbetsledningsbeslut inte får stå i strid med god sed. Idag har vi ett skydd mot oskäliga avskedanden och istället används denna rättsprincip i andra situationer; till exempel vid omplaceringar. *Bastubadarprincipen* förutsätter att omplaceringen fått ingripande verkningar. Principen om att arbetsledningsbeslut inte får stå i strid med god sed är däremot tillämplig även om omplaceringen inte varit särskilt ingripande. Om ett arbetsledningsbeslut anses stå i strid med god sed anses beslutet vara ett brott mot det enskilda anställningsavtalet och en skyldighet att betala ut ekonomiskt skadestånd till arbetstagaren kan uppkomma.⁵⁷

4 Samarbetssvårigheter

I den bästa av alla världar skulle samarbetet kollegor emellan alltid gå som på räls, tyvärr finns det dock allt för många situationer där så inte är fallet. Som tidigare nämnt torde det ligga i både arbetsgivarens och arbetstagarens intresse av att ha ett gott samarbete på arbetsplatsen. Konflikter och andra motsättningar kan komma att försämra både arbetsresultatet såväl som det allmänna måendet. Vad som händer när samarbetet inte fungerar på en arbetsplats är en

⁵⁵ Rönmar s. 80.

⁵⁶ AD 1978 nr 89, Källström och Malmberg s. 234.

⁵⁷ Malmberg, s. 251.

angelägen fråga och i detta avsnitt kommer frågan om samarbetssvårigheter på en arbetsplats att redogöras för. Avsnittet kommer inledningsvis att utgå från vad som gäller vid samarbetssvårigheter som saklig grund för uppsägning och därefter utreda vad som gäller vid samarbetssvårigheter som godtagbara skäl till omplacering.

4.1 Samarbetssvårigheter som saklig grund för uppsägning

För att kunna utröna vad som gäller för arbetsgivarens omplaceringsrätt vid samarbetssvårigheter behövs som utgångspunkt en redogörelse för samarbetssvårigheter som saklig grund för uppsägning.

Ett skäl till uppsägning som många gånger i rättspraxis har ansetts vara legitimt är då en arbetsgivare velat komma till rätta med samarbetssvårigheter på sin arbetsplats.⁵⁸ I förarbetena till LAS talas det dock om att samarbetssvårigheterna måste vara av mycket allvarlig art för att de ska kunna leda till uppsägning.⁵⁹ Om detta finns mycket skrivet tidigare.

I AD 1990:18 fastslog domstolen att samarbetsproblem normalt inte är en saklig grund för uppsägning men att man måste se till företagets storlek vid bedömning; i ett litet företag kan samarbetet vara avgörande för dess framtid. I propositionen till LAS uttrycks det att en avvägning måste ske mellan arbetsgivarens intresse av lugn på arbetsplatsen och arbetstagarens behov av trygghet i anställningen. Vidare måste en arbetsgivare räkna med särdrag hos sina arbetstagare och det uttrycks även att problemen ofta kan lösas genom omplacering innan en så drastisk åtgärd som uppsägning genomförs.⁶⁰

Samarbetssvårigheter som förekommer mellan företrädare för arbetsledningen och arbetstagare anses normalt kunna lösas genom att en arbetstagares omplacering. I detta fall accepteras inte en uppsägning utan vidare, saklig grund för uppsägning kräver att arbetet är av sådan art att samarbete hindrar att nå ett gott resultat.⁶¹

I propositionen påpekas också att det ibland kan vara svårt att peka ut en enskild arbetstagare som bär skulden till samarbetssvårigheterna och att i ett sådant fall, om situationen inte kan lösas genom en omplacering, får arbetsgivaren anses ha saklig grund för att säga upp endera arbetstagaren.⁶²

⁵⁸ Rönmar. s. 80.

⁵⁹ Prop. 1973:129, s. 124.

⁶⁰ Prop. 1973:129, s. 62.

⁶¹ Lunning, s. 448-449.

⁶² Prop. 1973:129, s. 124-125.

Om en arbetsgivare gång på gång har omplacerat en arbetstagare till följd av samarbetssvårigheter kan det innebära att det inte skäligen kan krävas att arbetsgivaren försöker göra en ny omplacering, utan istället får en saklig grund för uppsägning anses föreligga.⁶³

Arbetsdomstolen har också uttalat att det krävs att samarbetsproblemen är så allvarliga att de gått ut över arbetsgivarens verksamhet för att en uppsägning ska komma på tals. Med andra ord räcker det inte att det finns irritation.⁶⁴

Enligt AD 1998 nr 108 ska arbetsgivaren också klart och tydligt visa för arbetstagaren följderna av fortsatta samarbetssvårigheter innan en uppsägning kan komma på fråga. Detta verkar vara en viktig omständighet i domstolens bedömning, i vissa fall underkänns en uppsägning bland annat på grund av den bristande tydligheten kring följderna av fortsatta samarbetssvårigheter.⁶⁵

4.2 Omplacering på grund av samarbetssvårigheter

I likhet med en uppsägning kan en omplacering motiveras med hänvisning till samarbetssvårigheter och det finns åtskilliga rättsfall som behandlar frågan om omplacering till följd av samarbetssvårigheter på en arbetsplats.

4.2.1 Gränsdragning mot saklig grund för uppsägning

I samband med att arbetsgivarna har en omplaceringskyldighet enligt 7 § LAS kan en omplacering alltid ske om det finns saklig grund för uppsägning. En arbetsgivare kan med andra ord fullgöra sin omplaceringskyldighet genom att utöva sin omplaceringsrätt.⁶⁶ Som tidigare nämnts ska samarbetssvårigheterna dock vara av en mycket allvarlig art för att de ska kunna leda till uppsägning. En något mildare åtgärd anses i detta fall vara omplacering och ett antagande är då att samarbetssvårigheterna inte fullt behöver vara av så allvarlig art för att leda till omplacering. Fahlbeck kommenterar att förutsättningarna för uppsägning och omplacering i allmänhet inte kan anses jämförbara, att omplacering är en mindre genomgripande företeelse än uppsägning och att detta följaktligen måste betyda att det inte kan ställas lika höga krav på godtagbara skäl vid omplacering som saklig grund för uppsägning.⁶⁷ Även Rönmar kommenterar att det inte är samma bedömning vid saklig grund för uppsägning som vid godtagbara skäl för omplacering då förutsättningarna för uppsägning och omplacering inte kan anses vara jämförbara.⁶⁸

⁶³ Prop. 1973:129 s. 243.

⁶⁴ AD 2006:12.

⁶⁵ AD 1989 nr 76, Lunning s. 450.

⁶⁶ Glavå, s. 410.

⁶⁷ Fahlbeck, s. 214.

⁶⁸ Rönmar, s. 75.

4.2.2 Godtagbara skäl

Som tidigare nämnts gav inte Arbetsdomstolen i AD 1978 nr 89 några klara riktlinjer för vad som anses vara godtagbara skäl vid en särskilt ingripande omplacering. Inte heller rättspraxis kan ge en helt klar och tydlig bild av vad som krävs för godtagbara skäl vid omplacering. Dock kan en analys av ett antal rättsfall ge en något klarare bild av vad som gäller.

Domstolen bedömde att godtagbara skäl fanns i AD 1982 nr 112 där Postverket hade beslutat att en lokalpostmästare vid ett visst postkontor skulle utöva lokalpostmästartjänst vid annat postkontor. Omplaceringen föranleddes av samarbetssvårigheter mellan postmästaren och tre kassörskor och utredningen visar att samarbetssvårigheterna var av så pass allvarlig art att en lösning i samförstånd inte var möjlig. Trots att omplaceringen ansågs särskilt ingripande då postmästaren flyttades från en självständig ställning med ansvar över ett avgränsat verksamhetsområde, fick Postverket mot bakgrund av svårigheterna att nå en lösning anses ha haft godtagbara skäl för omplaceringsbeslutet. Detta på grund av att posttjänstemannen ansågs själv ha orsakat de allvarliga samarbetssvårigheterna som föranledde omplaceringen.⁶⁹ Som kommer att framgå ur avsnitt 5 verkar domstolen lägga stor vikt vid om lön och andra anställningsvillkor ändrats medan ändrade arbetsuppgifter tillmäts mindre betydelse. Svensäter kommenterar att detta rättsfall avviker något från Arbetsdomstolens tidigare bedömningar om godtagbara skäl men att det kan förklaras med att detta fall gällde en cheftjänst och en geografisk förflyttning.⁷⁰

Även i AD 1983 nr 174 ansågs godtagbara skäl föreligga, då en brandchef omplacerades till en befattning som kommunintendent på grund av samarbetssvårigheter. Genom omplaceringen fick brandchefen helt andra arbetsuppgifter och mycket mindre ansvar vilket innebar att arbetskyldighetens gräns hade överskrivit. Trots detta fann domstolen att på grund av brandchefens höga tjänsteställning och omfattande ansvar brast han i lämplighet till följd av samarbetssvårigheterna varför saklig grund för uppsägning förelåg. AD kommenterar i detta rättsfall att en högre tjänsteställning och högre ansvar medför en vidare möjlighet för arbetsgivaren att tillgripa en uppsägning. Detta innebar även att godtagbara skäl till en särskilt ingripande omplacering förelåg.

4.2.3 Icke godtagbara skäl

I AD 2006 nr 12 blev en processoperatör som arbetade i skift omplacerad till drifttekniker på dagtid på grund av att arbetsgivaren ansåg att arbetstagaren var svår att samarbeta med.

⁶⁹ Lunning, s. 227–228.

⁷⁰ Svensäter, s. 100.

Omplaceringen innebar förutom en ändring i arbetstid också en minskad lön. Arbetstagaren hade först varit provanställd och blev sedan tillsvidareanställd varpå domstolen fann det underligt att man trots bekymmer med samarbete ingick avtal med honom. Utifrån detta bedömde domstolen att det inte funnits några samarbetssvårigheter med arbetstagaren och att det inte förelåg någon godtagbar anledning till omplaceringen.

Svårigheten med att säga något om när godtagbara skäl inte förelegat i samband med en omplacering som sker till följd av samarbetssvårigheter är att det inte finns tillräckligt med rättspraxis för att ge en klar och tydlig bild. Istället kanske tolkning får ske utifrån vad som faktiskt anses vara godtagbara skäl i samband med samarbetssvårigheter för att ge en tydlig bild, se avsnitt 4.2.2.

5. Faktorer vid bedömning om särskilt ingripande omplacering

Denna del av uppsatsen kommer att undersöka de faktorer som kan påverka Arbetsdomstolens bedömning av huruvida en omplacering varit särskilt ingripande och därmed kräver godtagbara skäl. En stor del av domstolens rättspraxis kring omplacering behandlar frågan om omplaceringen fått särskilt ingripande verkningar för arbetstagaren. Bedömningen ska som tidigare nämnt göras på objektiva grunder⁷¹ och på grund av uppsatsens omfattning kommer endast följande faktorer att redogöras för: lön, geografisk plats för arbetet, arbetstidens längd och förläggning arbetets karaktär, kollektivavtalsområde samt arbetsuppgifter. Viktigt är att poängtera att Arbetsdomstolen själv framhållit att det är omständigheterna i varje enskilt fall som är avgörande för vad som gäller, men syftet med detta avsnitt är emellertid att försöka generalisera något.⁷²

5.1. Lön

Arbetsgivaren är enligt anställningsavtalet – och kollektivavtal – skyldig att betala ut lön till den anställde. Till skillnad från många andra länder där lagar kring till exempel minimilöner och tidpunkt för lönebetalning anses lönebildning i svensk rätt primärt vara en fråga för arbetsmarknadens parter och är därför knappt lagreglerad. I stället sätter kollektivavtalsregleringen ramen för lönebildningen.⁷³ Lörens roll i fråga om en omplacering varit särskilt ingripande eller inte verkar tillmätas betydande vikt i Arbetsdomstolens domar.⁷⁴ Ett exempel på detta är AD 1993 nr 34 då en arbetstagare blev omplacerad till ett annat arbete

⁷¹ Se avsnitt 3.2.1.1, se också AD 1982 nr 29 och 2003 nr 76, även Rönmar, s. 78.

⁷² Svensäter, s. 57.

⁷³ Källström och Malmberg, s. 204.

⁷⁴ Svensäter, s. 100.

som innebar betydande löneminskning och nya arbetstider varför omplaceringen ansågs vara särskilt ingripande. Lönens betydelse blir också tydlig i AD 1981 nr 6 när en omplacering otvivelaktigt lett till en betydande förändring av arbetstagarens arbetsuppgifter (se avsnitt 5.6). Trots detta höll domstolen fast vid att en bedömning måste ske utifrån objektiva grunder och att på grund av att varken lön eller andra anställningsförmåner inte försämrades ansågs inte omplaceringen vara särskilt ingripande. Lönen spelade alltså stor roll i detta rättsfall.⁷⁵

Enligt Sandström verkar Arbetsdomstolen följa två riktlinjer beträffande lön och omplacering. Den första riktlinjen innebär från att lönen följer arbetsuppgiften snarare än den anställdes person. Arbetsgivaren har med andra ord rätt att omplacera en arbetstagare till ett arbete med lägre lön så länge lönen inte understiger den avtalsenliga för just detta arbete. Den andra riktlinjen utgår från att lönen följer den anställde och inte hans arbetsuppgifter. Enligt Sandström är gränsen mellan dessa två riktlinjer och när den ene eller den andre tillämpas oklar.⁷⁶

Vad gäller att förlora möjligheter till övertidsarbete och därmed extra lön ansåg domstolen i AD 1983 nr 177 visserligen att en försämring av lön i samband med en omplacering har stor betydelse i prövning om omplaceringen varit särskilt ingripande. Domstolen ansåg däremot att, även då arbetstagaren till följd av omplaceringen gick miste om övertidsarbete som gett honom ett årligt inkomstillskott om cirka 25 000 kr, ger inte anställningen en rättighet till övertidsarbete och omplaceringen hade därmed inte varit särskilt ingripande. När det kommer till löneutveckling på sikt har domstolen inte uttalat sig om detta.⁷⁷

Utöver detta måste nämnas att Arbetsdomstolen, trots att stor vikt läggs vid huruvida lönen förändras eller ej, också har uttalat att en omplacering som medför förändringar eller försämringar för arbetstagaren genom att det innebär en inkomstminskning anses vara godtagbar.⁷⁸

Sammanfattningsvis kan det konstateras att lönen har stor betydelse för Arbetsdomstolens bedömning i fråga om en omplacering varit särskilt ingripande eller ej. Förlust av övertidsarbete och därmed extra lön har däremot inte samma starka betydelse för bedömningen.

⁷⁵ Svensäter, s. 98.

⁷⁶ Sandström, s. 170.

⁷⁷ Lunning, s. 227.

⁷⁸ AD 2009 nr 50.

5.2. Geografisk plats för arbetet

Frågan om i vilken utsträckning en arbetstagare är skyldig att acceptera en geografisk förflyttning innan omplaceringen räknas som särskilt ingripande kommer nu att behandlas.

Till skillnad från frågan om ändring av arbetsuppgifter där det finns relativt generella regler är rättsläget något oklart när det kommer till en arbetstagares skyldighet att flytta, frågan är inte reglerad i lag. I en del arbeten krävs resor och förflyttning och om kollektivavtalet uttryckligen ger arbetsgivaren rätt att begära arbete på andra platser måste arbetstagaren acceptera detta för att inte riskera uppsägning. På den privata sektorn är det däremot ovanligt med ett sådant avtal och antalet domar där frågan har behandlats är få.⁷⁹ Frågan är vad som då gäller. AD utgår från att om det saknas kollektivavtalsreglering i frågan bestämmer det enskilda anställningsavtalet hur det ligger till.⁸⁰ Malmberg menar emellertid att denna utgångspunkt, i och med att arbetsskyldighetens geografiska omfattning sällan framgår av det personliga anställningsavtalet, snarare handlar om en markering att det inte finns någon generell regel kring frågan.⁸¹

Vissa omständigheter har ändå fått viss betydelse i rättspraxis. I AD 1993 nr 151 anser domstolen att arbetsskyldigheten är densamma för de arbetstagare som tillhör samma kategori hos arbetsgivaren, det vill säga har andra anställda utfört arbete på annan ort kan det också krävas av alla inom samma kategori. Domstolen fastslår i samma mål att den branschpraxis som finns har stor betydelse. Allmänt ses inte en anställning vara knuten till en viss arbetsplats, istället har arbetsgivaren en befogenhet att förflytta en arbetstagare inom vissa ramar.⁸² Gränsen för hur långt en arbetstagares geografiska arbetsskyldighet sträcker sig kan tyckas något vag. Fahlbeck skriver att det åtminstone är helt tydligt att en arbetstagare inte är skyldig att acceptera en förflyttning i vilken utsträckning som helst.⁸³ I AD 1995 nr 133 blev en avdelningsföreståndare omplacerad från sin tjänst i Burträsk till en sjukskötersketjänst i Skellefteå. Domstolen bedömde att förflyttningen låg inom arbetsskyldigheten och sammantaget med andra domar kan konstateras att arbetsskyldigheten såväl tillfällig som permanent sträcker sig till en annan arbetsplats på samma ort eller på ort som ligger helt nära.⁸⁴ Däremot, behöver en arbetstagare normalt inte acceptera längre förflyttningar än så.⁸⁵

⁷⁹ Fahlbeck, s.217.

⁸⁰ AD 1993 nr 151.

⁸¹ Malmberg, s. 273.

⁸² Malmberg, s. 276.

⁸³ Fahlbeck, s. 217.

⁸⁴ Malmberg, s. 276.

⁸⁵ Fahlbeck, s. 217.

I ett tidigare nämnt rättsfall⁸⁶ ansågs Postverkets förflyttning av en anställd från ett postkontor till ett annat vara en särskilt ingripande omplacering. Omplaceringen innebar emellertid en förflyttning från en självständig ställning med ansvar så det är oklart i vilken mån den geografiska omförflyttningen spelade roll här.⁸⁷

För att sammanfatta något vad som gäller vid geografiska omplaceringar kan sägas att såväl kollektivavtalet som det personliga avtalet har stor betydelse. I och med att dessa avtal sällan anger någon geografisk gräns för var arbetet ska utföras är rättsläget något oklart. Ur rättspraxis framgår trots detta att några omständigheter, såsom branschpraxis, sedvänja och huruvida det är ett rimligt pendlingsavstånd, har viss betydelse i bedömningen om omplaceringen varit särskilt ingripande.

5.3. Arbetstidens längd och förläggning

I Sverige finns en omfattande reglering av arbetstidens längd och förläggning i både lagstiftning och kollektivavtal, och det finns även reglering i internationella rättsakter. Regleringen syftar till att begränsa arbetsgivarens rätt att bestämma över arbetstiden för att skydda arbetstagares hälsa.⁸⁸ Arbetsledningsrätten lite olika ut när det kommer till arbetstidens längd respektive förläggning. Generellt kan sägas att arbetsgivaren har en större befogenhet att bestämma kring arbetstidens förläggning än dess längd. I följande avsnitt kommer detta samt frågan om hur arbetstidens längd och förläggning påverkar bedömningen om en omplacering varit särskilt ingripande eller ej att behandlas.

5.3.1. Arbetstidens längd

Normalt anses inte frågan om arbetstidens längd vara en arbetsledningsfråga, längden på arbetstiden bestäms istället med utgångspunkt i det personliga anställningsavtalet.⁸⁹ Arbetstidslagen, AML, utgör också en betydande begränsning i arbetsgivarens befogenhet att bestämma över arbetstiden. Exempelvis säger 5 § AML att den ordinarie arbetstiden högst får uppgå till 40 timmar i veckan, dock ger lagen exempelvis rätt för arbetsgivaren att ta ut övertid. Arbetstidslagen är till stor del semidispositiv⁹⁰ och de närmare reglerna kring arbetstidens längd regleras istället genom kollektivavtal, det ska dock påpekas att avvikelserna begränsas av en EU-spärr.⁹¹

⁸⁶ Se avsnitt 4.2.2.

⁸⁷ AD 1982 nr 112.

⁸⁸ Källström och Malmberg, s. 227.

⁸⁹ Källström och Malmberg, s. 226.

⁹⁰ Se 3 § Arbetstidslag (1982:673)

⁹¹ Rönmmar, s. 154.

5.3.2. Arbetstidens förläggning

Utgångspunkten för arbetstidens förläggning är att det ligger inom arbetsledningsrättens område och att arbetsgivaren därmed ensidigt kan bestämma över arbetstidens förläggning. Bestämmanderätten begränsas av de relativt rymliga ramar som arbetstidslagen ger.⁹² För att nämna några exempel ska en arbetstagare enligt arbetstidslagen ha en s.k. dygnsvila, minst elva timmars sammanhängande ledighet och arbete får inte utföras mellan midnatt och klockan 5 (13 §). Vidare ska arbetstiden läggas ut så att arbetstagaren åtnjuter en veckovila om minst 36 timmar per vecka (14 §). En arbetstagare ska heller inte arbeta under mer än fem timmar utan rast (15 §). Arbetstidslagen är dock semidispositiv och kan därför frångås med kollektivavtal.⁹³

AD har fastslagit att arbetsledningsrätten inte innebär en obegränsad befogenhet att helt ändra arbetstidens förläggning, detta för att det kan strida mot förutsättningarna för den berörda arbetstagarens anställningsavtal.⁹⁴ Detta innebär att en arbetsgivare inte utan stöd av särskilda omständigheter kan omplacera arbetstagaren så att dennes arbetstider på ett ingripande sätt förändras.⁹⁵

Ett exempel då arbetstidens förläggning har varit av intresse var i AD 2006 nr 12 då arbetsgivare hävdade att det funnits samarbetsvårigheter med en processoperatör som mot den bakgrunden blev omplacerad till drifttekniker. Istället för att arbeta i skift innebar omplaceringen nu ett arbete på dagtid varför domstolen bedömde att omplaceringen varit särskilt ingripande och kunde prövas mot godtagbara skäl.

Vad som sammanfattningsvis kan sägas om arbetstidens längd och förläggning är att det personliga anställningsavtalet tillsammans med kollektivavtal och Arbetstidslagen i mångt och mycket drar gränsen för vad en arbetsgivare får och inte får göra. När ingen reglering finns anses arbetsgivaren istället ha en viss bestämmanderätt så länge det inte strider mot förutsättningarna för den berörda arbetstagarens anställningsavtal. Om en omplacering strider mot dessa förutsättningar kan det därmed innebära att den ses som särskilt ingripande.

5.4. Arbetets karaktär

I vissa rättsfall beaktar arbetsdomstolen arbetets karaktär, till exempel om ett visst arbete anses mer prestigefyllt än ett annat. I ett rättsfall omplacerades exempelvis en systemoperatör vid en dagstidning till ett arbete som vaktmästare. Domstolen uttalar att det visserligen inte går att utesluta att arbetet som systemoperatör är mera prestigefyllt än arbetet som vaktmästare, men

⁹² Källström och Malmberg, s. 226.

⁹³ Malmberg, s. 277.

⁹⁴ AD 1981 nr 174.

⁹⁵ Malmberg, s. 280.

att det inte är en omständighet som kan beaktas vid bedömningen om omplaceringen varit särskilt ingripande. Istället läggs större vikt vid att arbetsuppgifterna framstår som relativt rutinmässiga i bägge arbetena.⁹⁶ Prövningen om en omplacering varit särskilt ingripande för arbetstagaren utgår från objektiva grunder och inte främst med utgångspunkt i den enskildes intressen. Baserat på det nyss nämnda rättsfallet kvalar möjligen frågan om ett arbete är tillräckligt prestigefullt inte in i domstolens objektiva grunder vid bedömning om särskilt ingripande omplaceringar.

5.5. Kollektivavtalsområde

Kollektivavtalsområdets betydelse för avgörandet om en omplacering anses särskilt ingripande kommer nu att behandlas. Enligt 29/29-principen (se avsnitt 2.2.2.1) har arbetstagare en skyldighet att utföra allt arbete som har ett naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet. Arbetsdomstolen har som tidigare nämnt låtit kriteriet ”naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet” sammanfalla med kollektivavtalets tillämpningsområde. Vilka typer av arbetsuppgifter och vem som ingår i kollektivavtalets tillämpningsområde löses genom tolkning av avtalet. Från arbetsdomstolens praxis kan olika riktlinjer för tolkningen utläsas. Till exempel är en arbetsgivare ofta bunden av ett kollektivavtal för tjänstemän och ett för arbetare. En fråga som många gånger uppkommit handlar om vem som omfattas av de respektive avtalen, en arbetsuppgift kan till sin art ibland skilja sig från vad som normalt förekommer i branschen. Domstolen tar då hänsyn till bland annat hur arbetsuppgiften på sitt avtalsområde traditionellt har betraktats. Det kan konstateras att domstolen utgår ifrån att det inte finns någon överlappning mellan tjänstemanna- och arbetarområdena, en arbetstagare tillhör antingen det ena eller det andra.⁹⁷ Vad gäller arbetsskyldigheten har en arbetare normalt ingen skyldighet att arbete som faller inom tjänstemannaavtalet och vice versa.

En omplacering till följd av samarbetsvårigheter som leder till att den berörda arbetstagaren byter kollektivavtalsområde innebär alltså att arbetsgivaren har handlat utanför sin arbetsledningsrätt och omplaceringen är att jämställa med en uppsägning. I detta fall kan LAS strida mot arbetsgivarens beslut men om samarbetsvårigheterna är tillräckligt allvarliga kan det finnas en saklig grund för uppsägningen och omplaceringen ses som ett led i arbetsgivarens omplaceringsskyldighet. Omplaceringsskyldigheten sträcker sig längre än omplaceringsrätten.⁹⁸

⁹⁶ AD 2008 nr 63.

⁹⁷ Källström och Malmberg, s. 177–178.

⁹⁸ Glavå, s. 591.

5.6. Arbetsuppgifter

Vilken betydelse arbetsuppgifterna har för avgörandet om en omplacering varit särskilt ingripande eller ej kommer nu att redogöras för. 29/29-principen sätter den yttre ramen för arbetstagarens arbetskyldighet men vad som anses vara den inre ramen kan vara något svårare att fastställa.⁹⁹

I mål AD 2002 nr 134 hade en omplacering av en arbetsledare vid tunnelbanan skett till en befattning som trafikvärd på grund av att arbetstagaren skulle ha betett sig olämpligt mot en kollega. I detta fall innebar omplaceringen ingen större förändring av anställningsvillkoren; lönen och arbetstiderna var oförändrade. Däremot hade en otvivelaktig förändring av arbetsuppgifterna ändras. Trots detta bedömde domstolen att omplaceringen inte varit så ingripande att det kunde anses vara ett skiljande från anställningen.

Inte heller i AD 1981 nr 6 då samarbetsproblem ledde till en omplacering av två arbetstagare ansågs den vara särskilt ingripande. Omplaceringen medförde ingen förändring av anställningsförmånerna så trots att arbetstagarna fick helt andra arbetsuppgifter ansågs inte omplaceringen vara särskilt ingripande.

Inte heller i AD 1982 nr 29 ansågs omplaceringen vara särskilt ingripande trots att den innebar en betydelsefull förändring av arbetsuppgifterna. Domstolen fäste stor vikt vid att omplaceringen inte medförde några löne- eller förmånmässiga förändringar.

I ett annat rättsfall blev en systemoperatör omplacerad till vaktmästare. Omplaceringen innebar visserligen andra arbetsuppgifter men de ansågs vara rutinmässiga både före och efter. Sammantaget med att lönen, arbetstider och kollektivavtalsområde var oförändrade ansågs ingen särskilt ingripande omplacering ha skett.¹⁰⁰

Slutligen kan det konstateras att en förändring av arbetsuppgifter inte torde spela någon självständigt avgörande roll i domstolens beslut om en omplacering varit särskilt ingripande eller ej. Faktorer så som lön eller andra anställningsförmåner ska normalt också ha ändrats för att omplaceringen ska anses vara särskilt ingripande.

6 Sammanfattande analys

Denna uppsats syftar till att undersöka en arbetsgivares möjligheter till omplacering vid samarbetssvårigheter inom privat sektor och utröna vilka rättsliga ramar som finns att förhålla

⁹⁹ Svensäter, s. 57.

¹⁰⁰ AD 2008 nr 63.

sig till. Ändamålet är också att analysera de faktorer som domstolen tar hänsyn till i fråga om omplaceringen varit särskilt ingripande eller ej. I detta avsnitt kommer en sammanfattande analys av det presenterade materialet att ske. Utgångspunkten kommer att vara att besvara den frågeställning som i början presenterades men en diskussion kring ämnet kommer också att ske. Analysen börjar med att besvara den andra frågan först, detta för att bringa större klarhet till den första frågan.

6.1 Vilka de avgörande faktorerna är i fastställandet om en omplacering är särskilt ingripande?

Allt sedan *Decemberkompromissen* 1906 då arbetsgivarens arbetsledningsrätt bekräftades av LO, verkar trenden vara att genom lagar, regler och avtal successivt begränsa den. Trots detta ligger fortfarande arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet som en grund till stora delar av arbetsrätten. I fråga om arbetsgivarens rätt att omplacera kan konstateras att denne har en rätt att omplacera arbetstagaren inom hans eller hennes arbetskyldighet. Arbetskyldigheten bestäms i sin tur av det personliga anställningsavtalet men då många sådana avtal saknar en tydlig arbetsbeskrivning används bland annat den så kallade 29/29-principen för att fastställa arbetskyldighetens omfattning. Längre ansågs arbetsgivaren ha rätt att inom denna arbetskyldighet omplacera utan att behöva redovisa skäl. Det välkända Bastubadarmålet gav dock upphov till en betydande inskränkning i arbetsledningsrätten; för omplaceringar med särskilt ingripande verkningar ska en arbetsgivare kunna motivera omplaceringen med godtagbara skäl. Dock rör detta krav på godtagbara skäl endast omplacering som sker till följd av personliga skäl. Denna *Bastubadarprincip* ses som en dold klausul i kollektivavtal och ett brott mot den kan därmed medföra en skyldighet att utge allmänt skadestånd.

En nyckelfråga i att utröna vad som gäller vid en omplacering på grund av personliga skäl handlar om omplaceringen varit särskilt ingripande eller ej. Utifrån en undersökning av en rad faktorer som kan komma att ändras genom omplaceringen visar rättspraxis att Arbetsdomstolen lägger stor vikt vid huruvida anställningsvillkoren har ändrats. Lönen och dess förändring förefaller vara särskilt viktig i bedömningen, det kan verka motsägelsefullt med tanke på att AD också uttalat att en arbetstagare måste räkna med en löneminskning i samband med en omplacering. Uppenbarligen är gränsen inte helt tydlig för hur betydande löneminskningen ska vara för att ge upphov till särskilt ingripande verkningar.

Något förvånande kan tyckas att Arbetsdomstolen lägger mindre vikt vid förändring av arbetsuppgifterna i en omplacering. Arbetsuppgifterna kan av allt att döma ändras relativt drastiskt men så länge de övriga anställningsvillkoren bibehålls anses inte omplaceringen vara

särskilt ingripande. Några undantag finns, se till exempel avsnitt 5.2, en förklaring till denna avvikelse kan vara att det gällde en chefstjänst samt en geografisk förflyttning.¹⁰¹

Underökningen av Arbetsdomstolens bedömning av faktorerna i frågan om särskilt ingripande omplaceringen visar bland annat på att *Bastubadarprincipen* är menad att användas ytterst sällan och som ett undantagsfall snarare än som huvudregel. En möjlig förklaring till att principen är tänkt att användas sparsamt handlar om balansen mellan omplacering och uppsägning. Kravet på en arbetsgivare att visa godtagbara skäl vid en omplacering som är särskilt ingripande ger ett gott skydd mot godtyckliga och obefogade omplaceringsåtgärder. Om gränsen för omplacering flyttades så kravet på godtagbara skäl blev ännu starkare och till och med omfattade alla omplaceringar skulle detta krav kunna likställas med kravet på saklig grund för uppsägning. Måhända skulle många arbetsgivare då välja att säga upp arbetstagare vid samarbetssvårigheter snarare än att omplacera. För att omplacering ska vara en rimlig lösning till samarbetssvårigheter krävs alltså att tröskeln för godtagbara skäl inte är för hög. En mer begränsad omplaceringsrätt skulle också kunna medföra att arbetsgivare mer ogärna anställer eftersom risken att aldrig ”bli av med” arbetstagaren är för stor. I den bästa av alla världar skulle omplaceringar leda till att rätt kompetens hamnade på rätt plats och fungera som lösning på problem som samarbetssvårigheter på en arbetsplats. I verkligheten leder troligen många omplaceringar snarare till frustration och besvikelse, varför ett gott skydd mot oskäligen omplaceringar behövs.

6.2 Vad gäller som godtagbara skäl till en särskilt ingripande omplacering på grund av samarbetssvårigheter?

Frågan om omplacering till följd av samarbetssvårigheter på en arbetsplats är ibland svår att få svar på utifrån den synpunkten att samarbetsproblem förutsätter att mer än en arbetstagare är inblandad. Kanske är till och med ledningen inblandad i konflikten. Detta ställer till det i hanteringen av problemet då det ofta bara är en person som omplaceras. Ingenting tyder heller på att en omplacering alltid löser samarbetssvårigheterna, i värsta fall följer problemen bara med omplaceringen.

När Arbetsdomstolen hanterat frågan om omplacering till följd av samarbetssvårigheter ställs först frågan huruvida omplaceringen varit särskilt ingripande och de ovan nämnda (avsnitt 6.1) faktorerna bedöms. Om detta besvaras jakande följer frågan om godtagbara skäl till omplaceringen funnits. När det kommer till samarbetssvårigheter handlar domstolens

¹⁰¹ Svensäter, s. 100.

avgörande i mångt och mycket om hur allvarliga samarbetssvårigheterna varit. Om företaget är litet kan samarbetsproblemen gå ut över arbetsgivarens verksamhet och bedöms normalt som allvarliga. Till exempel i AD 1982 nr 112 ansågs samarbetssvårigheterna vara av så pass allvarlig art att en lösning i samförstånd inte var möjlig och en omplacering ansågs ha godtagbara skäl. Denna anledning vägde tyngre än det faktum att omplaceringen ledde både till en geografisk förflyttning och till andra arbetsuppgifter med helt annan karaktär och prestige.¹⁰²

Även arbetstagarens position beaktas när bedömning om godtagbara skäl sker. En ledande position och omfattande ansvar kan ställa högre krav på ett fungerande samarbete. Som till exempel i AD 1983 nr 174 då en omplacering ledde till att en brandchef förlorade sitt betydande ansvar och fick helt andra arbetsuppgifter. Trots detta ansågs godtagbara skäl till omplaceringen föreligga på grund av att brandchefen brast i lämplighet, hans höga tjänsteställning och omfattande ansvar var inte förenligt med samarbetssvårigheterna.¹⁰³

Det är intressant att försöka utröna vad som gäller för godtagbara skäl genom att dra paralleller till vad som gäller för saklig grund för uppsägning. Först kan konstateras att det som är saklig grund för uppsägning också är godtagbara skäl för omplacering, omplaceringsrätten faller alltså inom omplaceringsskyldighetens ramar. Fahlbeck har kommenterat att förutsättningarna för uppsägning och omplacering i allmänhet inte kan anses jämförbara, att omplacering är en mindre genomgripande företeelse än uppsägning och att det därför måste betyda att det inte kan ställas lika höga krav på godtagbara skäl vid omplacering som saklig grund för uppsägning.¹⁰⁴ Då domstolen inte gett vidare tydliga direktiv för vad som anses vara godtagbara skäl skulle en tolkning kunna vara att ställa något lägre krav som vid saklig grund för uppsägning, men att ändå utgå från ett liknande resonemang. I så fall skulle, innan omplaceringen anses ha godtagbara skäl, arbetsgivaren tydligt visa för arbetstagaren följderna av fortsatta samarbetssvårigheter.

Sammanfattningsvis har arbetsgivaren en relativt stor arbetsledningsrätt i form av en omplaceringsrätt när det kommer till samarbetssvårigheter på en arbetsplats. Så länge omplaceringen inte är särskilt ingripande, det vill säga får så ingripande verkningar för arbetstagaren att omplaceringen är att likställa med en uppsägning, kan arbetsgivaren i princip omplacera som han eller hon vill. Om omplaceringen är särskilt ingripande krävs dock godtagbara skäl. Vid samarbetssvårigheter handlar bedömningen främst om hur allvarliga

¹⁰² Se avsnitt 4.2.2.

¹⁰³ Se avsnitt 4.2.2.

¹⁰⁴ Se avsnitt 4.2.1.

samarbetssvårigheterna är. I likhet med bedömningen om saklig grund för uppsägning beaktas även hur tydligt arbetsgivaren visat för arbetstagaren följderna av fortsatta samarbetsvårigheter samt vilken position arbetstagaren har.

I följande tabell finns ett urval av de domar som utgör grunden för denna uppsats. Tabellen syftar till att ge en översikt över hur Arbetsdomstolens avgöranden sett ut i förhållande till vilka faktorer som påverkats av omplaceringen. De mål som är fetmarkerade avser de rättsfall som beror på samarbetsproblem.

Målnr AD	Förändrad lön?	Geografisk för- flyttning?	Arbets- tidens längd och för- läggning ändrad?	Arbetets karaktär ändrad?	Ändrat kollektiv- avtals- område?	Ändrade arbets- uppgifter?	Särskilt ingripande?	God- tagbara skäl?
1978 nr 89	Ja	Nej	Ja	Ja	Nej	Ja	Ja	Nej
1981 nr 6	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej	Ja	Nej	--
1982 nr 6	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej	Ja	Nej	--
1982 nr 112	Fram- kommer ej i domen	Ja	Nej	Nej	Nej	Nej	Ja	Ja
1983 nr 174	Fram- kommer ej i domen	Nej	Nej	Ja	Nej	Ja	Ja	Ja
1993 nr 34	Ja	Nej	Ja	Nej	Nej	Ja, något.	Ja	Ja
2002 nr 134	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej	Ja	Nej	--
2006 nr 12	Ja	Nej	Ja	Nej	Nej	Ja	Ja	Nej
2008 nr 63	Nej	Nej	Nej	Ja, prestige- mässigt men båda var rutinmässiga	Nej	Ja	Nej	--

Abstract

The employer's right to direct and allocate work lie as a significant foundation for Swedish labour law. This essay, however, aims to discuss one aspect of this right, namely the right to transfer an employee due to a lack of cooperation. The employer's right to transfer an employee is partly limited to act within the boundaries of the employee's obligation to work. Furthermore, a case from 1978 made the Labour Court establish *Bastubadarprincipen* 'the sauna-bathing principle' that has limited the employer's right to transfer an employee. This principle enacts that there must be justifiable reasons for relocating an employee due to personal reasons if the relocation has led to particularly profound effects for the employee. Firstly, this essay discusses what is considered justifiable reasons for transferral. Secondly, it investigates what factors are at play when the Labour Court decides whether a relocation has led to particularly profound effects for the employee or not. Case law shows that a change in the employee's salary or other employment benefits are crucial for the judgement. However, a change in the employee's work tasks does not seem to matter as much as for example the salary. Difficulties in cooperation can be viewed as justifiable reasons for a relocation if these difficulties are serious enough to affect the employer's company in a negative way.

Källförteckning

Offentligt tryck

Utredningsbetänkanden

SOU 2009:44. Integritetsskydd I arbetslivet

Propositioner

Prop. 1973:129 med förslag till lag om anställningsskyddslag m.m.

Prop. 2003/04:180 Tydligare genomförande av EG:s arbetstidsdirektiv

Litteratur

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

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

Hydén, Håkan, Rättsregler. En introduktion till juridiken. Sjunde uppl. Studentlitteratur. Lund 2016.

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

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

Lunning, Lars och Toijer, Gudmund, Anställningsskydd. En lagkommentar. Elfte uppl. Norstedts Juridik. Stockholm, 2010

Malmberg, Jonas. Anställningsavtalet. Iustus Förlag. Uppsala 1997.

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

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

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

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

Trolle Önnfors, Elsa och Wenander, Henrik, Att skriva rätt. Goda råd för att skriva uppsats i juridik. Wolters Kluwer. Stockholm 2016.

Rättsfallsförteckning

AD 1929 nr 29

AD 1978 nr 89

AD 1978 nr 161

AD 1981 nr 6

AD 1981 nr 174

AD 1982 nr 29

AD 1982 nr 112

AD 1983 nr 174

AD 1983 nr 177

AD 1985 nr 6

AD 1987 nr 35

AD 1989 nr 67

AD 1989 nr 76

AD 1990 nr 18

AD 1993 nr 34

AD 1993 nr 151

AD 1997 nr 29

AD 1998 nr 108

AD 1993 nr 151

AD 1995 nr 133

AD 2002 nr 134

AD 2003 nr 76

AD 2006 nr 12

AD 2007 nr 20

AD 2008 nr 63

AD 2009 nr 50